

Утверждено
Приказом директора
ТОО «Институт ионосферы»
№ 13-б от «02» 02 2024г.



**Политика выявления и урегулирования конфликта интересов
в ТОО «Институт ионосферы»**

г. Алматы, 2024 год

1. Цели, общие положения

1. Целью настоящей Политики выявления и урегулирования конфликта интересов (далее - Политика) в ТОО «Институт ионосфера» (далее – «Товарищество») является: минимизация рисков принятия управленческих и финансово-хозяйственных решений под влиянием частных интересов и связей; повышение эффективности принимаемых решений; создание единообразной системы управления реальными и потенциальными конфликтами интересов.

1.2. Настоящая Политика направлена на реализацию положений Кодекса поведения и Политики по противодействию коррупции. Товарищество понимает, что работники Товарищества могут иметь законные личные интересы вне рамок исполнения своих профессиональных обязанностей в Товариществе, но любой конфликт интересов между такими личными интересами и профессиональными обязанностями в Товариществе должен быть раскрыт и урегулирован в соответствии с настоящей Политикой.

1.3. В отношениях с партнерами/контрагентами Товариществе стороны действуют по отношению друг к другу максимально честно, добросовестно, справедливо, предпринимают меры к предупреждению, выявлению и исключению конфликта интересов.

1.4. Настоящая Политика разработана в соответствии с законодательством Республики Казахстан, внутренними нормативными документами, регулирующими деятельность Товарищества.

2. Область применения

2.1. Действие настоящей Политики распространяется на всех работников Товарищества, а также на лиц, действующих от имени Товарищества. 2.2. Политика является обязательной для ознакомления и применения всеми работниками Товарищества. Все работники Товарищества, а также лица, действующие от имени Товарищества должны вести себя так, чтобы не допускать ситуации, в которой возможно возникновение конфликта интересов ни в отношении себя (или связанных с собой лиц), ни в отношении других.

3. Ответственность

3.1. Руководитель Товарищества несет ответственность за принятие/обеспечение принятия мер правового и организационного характера по внедрению и контролю исполнения требований, гарантий и

принципов, установленных законодательством Республики Казахстан и настоящей Политикой;

3.2. Руководители структурных подразделений (непосредственные руководители) несут ответственность за: контроль соблюдения работниками подразделений требований, предусмотренных законодательством Республики Казахстан и настоящей Политикой; выявление, незамедлительное информирование Руководителя Товарищества о реальном и потенциальном конфликте интересов, выявленных фактах нарушения настоящей Политики; принятие/реализацию мер по урегулированию конфликта интересов; дачу обратной связи работнику.

3.3. Все работники Товарищества несут ответственность за: соблюдение требований, предусмотренных законодательством Республики Казахстан и настоящей Политикой; своевременное раскрытие сведений о реальном и потенциальном конфликте интересов, предоставление полной и достоверной информации.

3.4. Отел кадров несет ответственность за сбор, хранение материалов по урегулированию конфликта интересов.

3.5. Лица, участвующие в урегулировании конфликта интересов, несут ответственность за соблюдение режима конфиденциальности; всестороннее, объективное разрешение конфликта интересов в рамках законодательства Республики Казахстан, установленных правил и процедур.

3.6. За невыполнение требований настоящей Политики работники Товарищества несут дисциплинарную ответственность. В случае, если в работе по урегулированию конфликта интересов будут допущены нарушения требований законодательства Республики Казахстан, виновные в таком нарушении лица привлекаются к ответственности в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

4. Управление конфликтами интересов

4.1. Принципы управления конфликтом интересов:

Товарищество осуществляет управление конфликтами интересов (предотвращение и разрешение) на основании следующих основных принципов:

– руководство своим личным примером добропорядочности и этичного поведения, демонстрируют приверженность к профессионализму и

неукоснительно выполняет требования настоящей Политики; формирует и развивает культуру открытого общения, направленную на понимание положений настоящей Политики;

- нетерпимости и внутренней культуры – при осуществлении своей деятельности Товарищество формирует культуру и высокую степень нетерпимости к возникновению конфликтов интересов в своей рабочей среде, приветствует раскрытие его работниками возможных конфликтов интересов, и развивает внутреннюю культуру открытого общения, направленную на понимание работниками положений Политики;
- законности – соответствие настоящей Политики, порядка урегулирования конфликта интересов и мер, принимаемых для разрешения конфликта интересов законодательству Республики Казахстан;
- равенства – обязательность требований настоящей Политики для всех работников Товарищества независимо от занимаемой должности, статуса и стажа их работы, места выполнения трудовой функции;
- баланса интересов – при разрешении конфликта интересов должен быть соблюден баланс интересов Товарищества и работника;
- прозрачности и подотчетности – открытое декларирование личных интересов и выполнение должностных обязанностей в рамках предписанных процедур;
- индивидуального рассмотрения и объективности – каждый случай конфликта интересов должен быть рассмотрен в индивидуальном порядке с оценкой потенциальных рисков для Товарищества и своевременно урегулирован; лица, участвующие в разрешении конфликта интересов, должны минимизировать всякую субъективность, искажающую реальное положение конфликта интересов, при принятии решения основываться на фактах;
- руководитель и иной работник Товарищества не должен принимать участие в рассмотрении и принятии решений по конфликту интересов в отношении самого себя или его близких родственников;
- конфиденциальности – строгое соблюдение конфиденциальности от момента раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса дальнейшего урегулирования конфликта интересов до этапа подведения итогов и принятия окончательного решения по рассматриваемой ситуации;

- персональной ответственности и неотвратимости наказания – все работники несут персональную ответственность за несообщение о наличии конфликта интересов, допущение конфликта интересов; непосредственный руководитель работника, допустившего факт конфликта интереса, несёт персональную ответственность за несвоевременное выявление и раскрытие, а также за не урегулирование конфликта интересов.

5. Ситуации, предполагающие конфликт интересов

5.1. К ситуациям, предполагающим конфликт интересов, или ситуациям, которые могут привести к конфликту интересов, относятся включая, но не ограничиваясь, ситуации, где:

1) работник Товарищества или его близкий родственник или лицо, действующее от имени Товарищества, или его близкий родственник: имеет личную коммерческую или иную заинтересованность в сделках, проектах, связанных с Товариществом; выступает от имени и в интересах третьих лиц в отношениях с Товариществом; являясь представителем Товарищества, вступает в сделку от имени Товарищества в отношении себя лично, близкого родственника или другого лица, представителем которого он одновременно является; конкурирует с Товариществом в части оказания услуг, заключения сделок, реализации проекта, сделки с третьей стороной или иной деятельности; является аффилированным лицом организации, являющейся стороной сделки, заключаемой с Товариществом; является аффилированным лицом, независимым директором, работником организации, которая конкурирует с Товариществом в части оказания услуг, заключения сделок, реализации проекта, сделки с третьей стороной или иной деятельности; совмещает работу по трудовому договору более чем в одной организации, если на такое совмещение не было получено одобрение (согласие) и/или работник имеет возможность оказывать влияние на принятие решений Товариществом или работником в рамках выполнения своих профессиональных обязанностей в Товариществе; получает от третьих лиц подарки, вознаграждение в виде денег, иных благ в иных формах или услуги за исполнение своих профессиональных обязанностей в Товариществе, кроме случаев принятия подарков, описанных Политикой о противодействии коррупции; получает от лиц, находящихся в подчинении по работе, вознаграждение в виде денег, иных благ в иных формах или услуги за исполнение своих профессиональных обязанностей в Товариществе; получает от поставщиков/потенциальных поставщиков персональные скидки

или другие исключительные преимущества, которые недоступны в общем порядке другим работникам Товарищества и их близким родственникам;

2) работник Товарищества или лицо, действующее от имени Товарищества: раскрывает конфиденциальную информацию, ставшую ему известной в силу исполнения своих профессиональных обязанностей, или информацию, раскрытие которой может оказать негативное влияние на интересы Товарищества, а также любое использование конфиденциальной информации, связанной с Товариществом, для получения личной выгоды; участвует в обсуждении или принятии решения по вопросам оценки его работы, переназначения (переизбрания), выплаты вознаграждения или иным вопросам в отношении самого себя;

3) Товарищество принимает на работу, в том числе по совместительству, кандидата, приходящегося другому работнику близким родственником, в случае если кто-либо из них будет иметь возможность оказывать прямое влияние на исполнение должностных обязанностей и (или) влиять на продвижение по службе и (или) уровень материального вознаграждения в Товариществе; работники совместно работают с близкими родственниками, супругами и свойственниками, имеют прямую подчиненность близким родственникам, супругам и свойственникам.

5.2. Не являются конфликтом интересов случаи: заключения между Товариществом и его работником сделки в рамках оказания Товариществу услуг по деятельности, не входящей в должностную инструкцию работника, в интересах Товарищества; участия (учреждение, членство) работника(-ов) Товарищества в профессиональных сообществах, союзах (общественных объединениях) без вхождения в органы управления такой организации.

5.3. Ситуации, перечисленные в подпункте 5.1. настоящей Политики, не являются исчерпывающими. Работники Товарищества во всех случаях должны руководствоваться требованиями законодательства, настоящей Политики и других внутренних документов Товарищества.

5.4. Работники Товарищества, а также лица, выступающие от имени Товарищества обязаны: избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов; выполнять свои должностные обязанности, осуществлять деятельность добросовестно, беспристрастно с соблюдением установленных правил и процедур; раскрывать возникший(реальный) или потенциальный конфликт интересов, предоставлять полную и достоверную

информацию; содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

6. Порядок раскрытия конфликта интересов

6.1. В Товариществе устанавливаются следующие виды(основания) и сроки раскрытия конфликта интересов:

- 1) раскрытие сведений о конфликте интересов при переводе на вышестоящую должность, в другое структурное подразделение, при изменении функциональных обязанностей и полномочий одновременно с предоставлением представления на работника в соответствии с Правилами внутреннего распорядка;
- 2) разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуации, при которой наличие личной заинтересованности может привести либо привело к возникновению конфликта интересов путем заполнения уведомления о наличии либо возникновении конфликта интересов – незамедлительно;
- 3) разовое раскрытие сведений в связи с утверждением настоящей Политики – в течение 10 (десять) рабочих дней с даты утверждения настоящей Политики (кроме работников направляющей стороны и молодых специалистов);

6.2. Лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, доведение сведений до Руководства и Антикоррупционной комплаенс-службы, получение и обеспечение хранения материалов по разрешению конфликта интересов является Начальник отдела по работе с персоналом.

7. Порядок урегулирования конфликта интересов

7.1. В Товариществе создается комиссия по урегулированию конфликтов интересов. Порядок создания, состав, права и обязанности, регламент работы комиссии определяются в соответствии с положением о ней.

7.2. Товарищество берет на себя обязательство урегулирования конфликта интересов в строгом соответствии с принципами, предусмотренными Политикой. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбирать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

7.3. Сведения о конфликте, который на каком-либо этапе своего развития затрагивает или может затронуть интересы руководителя Товарищества, передаются в вышестоящий орган для принятия решения о порядке урегулирования конфликта.

7.4. В результате рассмотрения ситуации, предполагающей конфликт интересов могут быть сделаны выводы, что ситуация, сведения о которой были представлены работником:

1) не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования;

2) является конфликтом интересов, в связи с чем, Товарищество может использовать различные способы его разрешения, в том числе: ограничение доступа работника или лица, действующего от имени Товарищества, к конкретной информации и/или деятельности, которая может затрагивать его личные интересы или интересы его близких родственников; отвод (самоотвод) работника (постоянный или временный) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов; пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника; пересмотр и изменение объема полномочий лица, действующего от имени Товарищества; перевод/перемещение/прием работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не находящихся под влиянием конфликта интересов; отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Товарищества; досрочное прекращение правоотношений с работником или лицом, действующим от имени Товарищества.

7.5. Способы разрешения конфликта интересов, приведенные в настоящей Политике, не является исчерпывающим. В каждой конкретной ситуации, предполагающей конфликт интересов, исходя из принципов баланса интересов и объективности, могут быть найдены иные способы его урегулирования.

7.6. Если в результате рассмотрения конфликта интересов, его причин, обнаруживается ситуация недостаточности и/или отсутствия регулирования того или иного вопроса/аспекта деятельности работников/структурных подразделений/Товарищества и/или обнаруживаются обстоятельства, способствующие возникновению конфликтных ситуаций, Руководитель

Товарищества обеспечивает планирование и реализацию мероприятий по улучшению деятельности.

8. Заключительные положения

8.1. По всем вопросам, не нашедшим отражения в настоящей Политике, Товарищество руководствуется законодательством Республики Казахстан.

8.2. Ответственность за исполнение требований настоящей Политики несут должностные лица, работники и структурные подразделения Товарищества в рамках своей компетенции.