

Приложение 2 к приказу
И.о. Генерального директора
РГП «Национальный центр
аккредитации»
от «___» _____ 2024г.
№ _____

**ВНУТРЕННЯЯ ПОЛИТИКА ВЫЯВЛЕНИЯ И
УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ
РГП на ПХВ "НАЦИОНАЛЬНЫЙ ЦЕНТР АККРЕДИТАЦИИ"
КОМИТЕТА ТЕХНИЧЕСКОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ И МЕТРОЛОГИИ
МИНИСТЕРСТВА ТОРГОВЛИ И ИНТЕГРАЦИИ РК**

1. Общие положения

1.1. Внутренняя политика выявления и урегулирования конфликта интересов (далее – Политика) является документом, устанавливающий порядок надлежащего регулирования и контроля процесса определения, выявления и управления существующими и/или потенциальными конфликтами интересов РГП на ПХВ «Национальный центр аккредитации» Комитета технического регулирования и контроля Министерства торговли и интеграции Республики Казахстан (далее – НЦА).

1.2. Нарушения, связанные с конфликтом интересов, могут нанести ущерб деловой репутации НЦА и подорвать доверие к нему со стороны всех заинтересованных сторон.

1.3. Личные интересы должностного лица или работника не должны оказывать влияния на выполнение ими своих должностных, функциональных обязанностей на основе принципов беспристрастности, честности и защиты интересов НЦА.

1.4. Политика разработана в соответствии с положениями Закона Республики Казахстан «О противодействии коррупции», Трудового кодекса Республики Казахстан и других законов Республики Казахстан, Национального стандарта Республики Казахстан «Системы менеджмента борьбы со взяточничеством» СТ РК ISO 37001-2017, Устава и иных внутренних документов НЦА, с учетом признанных мировых стандартов делового поведения и управления.

2. Цель Политики

2.1. Политика разработана в целях недопущения конфликта интересов и является одним из ключевых механизмов противодействия коррупции.

2.2. Определение ситуации конфликта интересов, меры по их предупреждению и урегулированию, а также ответственность всех участников процесса управления конфликтом интересов.

2.3. Закрепление ключевых ценностей, принципов, правил и норм деловой этики и поведения, которыми руководствуются работники НЦА в своей деятельности как при принятии стратегически важных решений, так и в повседневных ситуациях.

3. Понятия и термины

3.1. Под конфликтом интересов понимается противоречие между личными интересами должностного лица и/или работников НЦА и их должностными полномочиями, при котором личные интересы могут привести к неисполнению и (или) ненадлежащему исполнению ими своих должностных обязанностей.

3.2. Под личной заинтересованностью понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на обеспечение прав и законных интересов НЦА.

3.3. В настоящей Политике приведены следующие термины:

1) близкие родственники - родители (родитель), дети, усыновители (удочерители), усыновленные (удочеренные), полнородные и неполнородные братья и сестры, дедушка, бабушка, внуки;

2) свойственники - полнородные и неполнородные братья и сестры, родители и дети супруга (супруги);

3) должностное лицо - лицо, исполняющее управленческие функции в НЦА;

4) комплаенс-офицер - сотрудник по обеспечению соблюдения НЦА и его работниками законодательства Республики Казахстан по противодействию коррупции;

5) противодействие коррупции - деятельность Комплаенс-офицера в пределах своих полномочий по предупреждению коррупции, в том числе по формированию антикоррупционной культуры в НЦА, выявлению и устранению причин и условий, способствующих совершению коррупционных правонарушений;

6) уполномоченный орган по противодействию коррупции - государственный орган, осуществляющий формирование и реализацию антикоррупционной политики Республики Казахстан и координацию в сфере противодействия коррупции, а также предупреждение, выявление, пресечение, раскрытие и расследование коррупционных правонарушений, и его территориальные подразделения;

7) коррупционное правонарушение - имеющее признаки коррупции противоправное виновное деяние (действие или бездействие), за которое законом установлена административная или уголовная ответственность;

8) коррупционный риск - возможность возникновения причин и условий, способствующих совершению коррупционных правонарушений;

9) антикоррупционные ограничения – ограничения, установленные антикоррупционным законодательством и направленные на предупреждение коррупционных правонарушений;

10) антикоррупционная политика – правовые, административные и организационные меры, направленные на снижение коррупционных рисков в НЦА;

10) предупреждение коррупции – деятельность Комплаенс-оффисера по изучению, выявлению, ограничению и устранению причин и условий, способствующих совершению коррупционных правонарушений, путем разработки и внедрения системы превентивных мер.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов

4.1. НЦА осуществляет управление конфликтом интересов (предотвращение и урегулирование) на основании следующих ключевых принципов:

1) принцип законности – соответствие настоящей Политики законодательству Республики Казахстан и внутренним документам НЦА;

2) принцип защиты интересов НЦА – каждый работник обязан принимать решения, опираясь только на законодательство Республики Казахстан и внутренние документы НЦА;

3) принцип объективности и индивидуального рассмотрения – каждый случай конфликта интересов должен быть рассмотрен в индивидуальном порядке с оценкой потенциальных рисков для НЦА и своевременно урегулирован.

4) принцип конфиденциальности – строгое соблюдение конфиденциальности от процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его дальнейшего урегулирования до этапа подведения итогов и принятия окончательного решения по рассматриваемой ситуации.

5. Ситуация конфликта интересов

5.1. К ситуациям в НЦА, способным привести к конфликту интересов относятся следующие, при которых:

1) работник занимает должность, находящиеся в непосредственной подчиненности должностям, занимаемым их близкими родственниками, супругом (супругой), а также свойственниками;

2) должностное лицо, работник или их близкие родственники, супруг (супруга), а также свойственники, имеет или могут иметь любую коммерческую или иную заинтересованность (прямую или косвенную) в сделках, проектах, связанных с НЦА;

3) должностное лицо, работник или их близкие родственники, супруг (супруга), а также свойственники являются стороной в проекте или сделке, связанных с НЦА;

4) должностное лицо, работник или их близкие родственники, супруг (супруга), а также свойственники являются аффилированным лицом организации, являющейся стороной в проекте или сделке, связанных с НЦА;

5) должностное лицо или работник НЦА в связи с исполнением своих трудовых обязанностей получает от физических и юридических лиц либо от лиц, зависимых от него по работе, вознаграждение в виде денег, услуг и иных формах, подарков, за исключением символических знаков внимания и символических сувениров в соответствии с общепринятыми нормами вежливости и гостеприимства или при проведении протокольных и иных официальных мероприятий;

6) должностное лицо или работник раскрывает конфиденциальную информацию, ставшую ему известной в силу исполнения своих обязанностей/должностных обязанностей, или любую другую информацию, раскрытие которой может оказать негативное влияние на интересы НЦА, а также любое использование должностным лицом, работником или их близкими родственниками, супругом (супругой), свойственниками конфиденциальной информации, связанной с НЦА, для получения личной выгоды;

7) должностное лицо или работник использует в личных целях ресурсы, интеллектуальную собственность и оборудование НЦА;

8) должностное лицо или работник принимает участие в обсуждении или принятии решения по вопросам оценки его работы, выплаты вознаграждения или иным вопросам в отношении самого себя.

5.2. Ситуации конфликта интересов, перечисленные в пункте 5.1. настоящей Политики, не являются исчерпывающими. Для определения наличия конфликта интересов должностные лица и работники должны руководствоваться термином конфликта интересов, приведенным в пункте 3.1. настоящей Политики.

6. Обязанности должностных лиц и работников НЦА по предотвращению возникновения конфликта интересов

6.1. Комплаенс-офицер должен отслеживать и по возможности устранять потенциальные конфликты интересов на уровне должностных лиц, в том числе неправомерное использование собственности НЦА, и злоупотребления при выполнении должностных обязанностей.

6.2. Должностные лица и работники НЦА не должны принимать участие в рассмотрении и принятии решений по любой сделке между НЦА и ими самими, а также любым из их близких родственников и несут ответственность за соблюдение данного требования.

6.3. Руководство НЦА обязано:

1) не допускать возникновения ситуации конфликта интересов;

2) воздерживаться от участия в рассмотрении вопросов, в которых у них существует конфликт интересов, и принятый решений по ним;

3) принять иные меры по устранению конфликта интересов.

6.4. Работники НЦА обязаны:

1) не допускать возникновения ситуации конфликта интересов;

2) воздерживаться от участия в рассмотрении вопросов, в которых у них существует/возможен конфликт интересов, и принятия решений по ним;

3) в письменной форме уведомить непосредственного руководителя либо руководство НЦА, о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только им станет об этом известно.

7. Порядок выявления конфликта интересов.

7.1. НЦА устанавливает следующий порядок выявления конфликта интересов:

1) первичное выявление сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

2) раскрытие сведений о конфликте интересов при переводе на вышестоящую должность, в другое структурное подразделение, при изменении функциональных обязанностей и полномочий;

3) раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций, перечисленных в пункте 3.1. настоящей Политики, при которых наличие личной заинтересованности может привести либо привело к возникновению конфликта интересов.

7.2. Соккрытие и/или несвоевременное, неполное раскрытие сведений о наличии прямого или потенциального конфликта интересов должностными лицами и работниками НЦА являются причинами и условиями возникновения коррупционных рисков, способствующих совершению коррупционных рисков, способствующих совершению коррупционных правонарушений в НЦА.

8. Урегулирования конфликта интересов

8.1. В целях урегулирования конфликта интересов ответственные структурные подразделения НЦА обязаны:

1) при приеме на работу, повышении в должности или изменении должностных обязанностей – избегать назначений на должности работников, находящихся в прямом родстве с непосредственным руководителем либо лицом, исполняющим связанные функции;

2) проводить предупредительно-профилактические мероприятия и служебные проверки, направленные на выявление и пресечение противоправной, недобросовестной или некомпетентной деятельности должностных лиц и работников, в том числе получающих

дополнительные доходы в виде материальной выгоды в результате неправомерного использования своего служебного положения;

4) обеспечивать при приеме на работу ознакомление каждого должностного лица и работника с настоящей Политикой;

5) проводить регулярную разъяснительную работу, направленную на доведение до должностных лиц и работников положения настоящей Политики;

6) обеспечить сохранность конфиденциальной информации, также персональных данных должностных лиц и работников.

9. Порядок рассмотрения конфликта интересов

9.1. Рассмотрение представленных сведений и урегулирование конфликта интересов происходит конфиденциально.

Поступившая информация тщательно проверяется Комплаенс-офицером с целью оценки возникающих для НЦА рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

Результаты проверки информации направляются руководителю НЦА, которое может:

1) прийти к выводу, что предоставленные работником сведения не являются конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования;

2) прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

- добровольный отказ работника или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут отказаться под влиянием конфликта интересов;

- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть использованы иные способы его урегулирования.

При принятии решения о выборе способа разрешения конфликта интересов учитываются обстоятельства конкретного случая конфликта интересов и в наибольшей степени обеспечивают исключение либо личной заинтересованности, либо ее влияние на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение работником трудовых обязанностей.

9.2. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств.

9.3. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

10. Заключительные положения

10.1. Изменения и дополнения в настоящую Политику вносятся в связи с изменениями в законодательстве Республики Казахстан, нормативных правовых актов уполномоченного органа по противодействию коррупции, правовых актов НЦА.

10.2. В случае изменений законодательства, настоящая Политика до момента ее изменения действует в той части, не противоречащей действующему законодательству, на момент ее применения.