

Утверждено приказом

директора

**ТОО «Специализированный
комбинат ритуальных услуг города
Алматы»**

№ 15 от «22» августа 2022 г.

**Положение по предотвращению и урегулированию конфликтов
интересов работников ТОО «Специализированный комбинат
ритуальных услуг города Алматы»**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящая Положение по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов работников ТОО «Специализированный комбинат ритуальных услуг города Алматы» (далее – Положение) разработан в соответствии с Законами Республики Казахстан «О противодействии коррупции» от 18 ноября 2015 года № 410-В ЗРК.

Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников ТОО «Специализированный комбинат ритуальных услуг города Алматы» (далее – Товарищество), а также физических лиц, сотрудничающих с Товариществом на основании гражданско-правовых договоров, является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

Основной задачей настоящего Положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников Товарищества на реализуемые ими трудовые функции, личной заинтересованности физических лиц, сотрудничающих с Товариществом на основании гражданско-правовых договоров на надлежащее исполнение договорных обязательств, принимаемые деловые решения.

Целью настоящего Положения является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников Товарищества, физических лиц, сотрудничающих с Товариществом на основании гражданско-правовых договоров, и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого Товарищества.

Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Товарищества вне зависимости от уровня занимаемой должности. Обязаны соблюдать Положение также физические лица, сотрудничающие с

Товариществом на основе гражданско-правовых, публичных договоров (далее – контрагенты).

П. ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В ПОЛОЖЕНИИ ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Товарищества, контрагента влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных/служебных/договорных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника Товарищества, контрагента и правами и законными интересами Товарищества, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Товарищества.

Личная заинтересованность работника, контрагента – заинтересованность работника Товарищества, контрагента, связанная с возможностью получения работником Товарищества при исполнении должностных/трудовых обязанностей, контрагентом при выполнении договорных обязательств доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

Положение – внутренний правовой акт Товарищества, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов.

III. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

В основу работы по управлению конфликтом интересов в Товариществе положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Товарищества при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов сторон при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника, контрагента от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт и урегулирован (предотвращен) Товариществом.

IV. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ, КОНТРАГЕТОВ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

Работники Товарищества, контрагенты в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей, договорных обязательств руководствоваться интересами Товарищества – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

V. ПОРЯДОК РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ И ПОРЯДОК ЕГО УРЕГУЛИРОВАНИЯ, В ТОМ ЧИСЛЕ ВОЗМОЖНЫЕ СПОСОБЫ РАЗРЕШЕНИЯ ВОЗНИКШЕГО КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

Для раскрытия конфликта интересов работники Товарищества, контрагенты могут использовать следующие способы:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу/заключении гражданско-правового договора;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

Товарищество принимает на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности

возникающих для Товарищества рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы Товарищество может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

В случае если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения Товарищество может использовать следующие способы, в том числе:

- ограничение доступа работника, контрагента к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника или контрагента;
- добровольный отказ работника Товарищества, контрагента или их отстранение (постоянное или временное) 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, изменение перечня, объема выполняемых по гражданско-правовому договору работ и/или оказываемых услуг;
- 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;
- отказ работника, контрагента от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Товарищества;
- увольнение работника из Товарищества по инициативе работника;
- расторжение гражданско-правового договора по инициативе контрагента;
- увольнение работника по инициативе Товарищества за совершение дисциплинарного проступка, т.е. за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником Товарищества по его вине возложенных на него трудовых обязанностей;
- расторжение гражданско-правового договора по инициативе Товарищества за неисполнение и/или ненадлежащее исполнение контрагентом договорных обязательств.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности сторон конфликта могут быть найдены иные формы его урегулирования.

При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие используются только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника, контрагента и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Товарищества.

VI. ЛИЦА, ОТВЕТСТВЕННЫЕ ЗА ПРИЕМ СВЕДЕНИЙ О ВОЗНИКШЕМ (ИМЕЮЩИМСЯ) КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ И РАССМОТРЕНИЕ ЭТИХ СВЕДЕНИЙ

Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются:

- начальники структурных подразделений Товарищества;
- должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в Товариществе.

Полученная информация ответственными лицами немедленно доводится до директора Товарищества, который выносит приказ о проведении служебного расследования.

Служебное расследование проводится согласно Правилам служебного расследования в Товариществе, утвержденного в установленном порядке. Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтов интересов не может превышать 3 (трех) рабочих дней.

Рассмотрение полученной Товариществом информации проводится комиссией Товарищества по противодействию коррупции с участием:

- ответственного работника за противодействие коррупции;
- начальника подразделения, в котором работник работает;

Работник, контрагент, подавший сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов участвует в рассмотрении по своему желанию.

Полученная информация всесторонне изучается комиссией и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии. Решение комиссии оформляется Заключением и доводится до сведения директора Товарищества. Заключение комиссии в течении трех дней согласовывается директором Товарищества для

принятия окончательного решения о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имело место.

VII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Положение утверждается директором Товарищества и вступает в силу с момента издания приказа о вводе в действие.

Внесение изменений и дополнений в Положение осуществляется путем подготовки проекта Положения в новой редакции и утверждения его в установленном порядке.