



**БҰЙРЫҚ**

2016 ж. 18.03. № 73

Астана қаласы

**ПРИКАЗ**

город Астана

**Қазақстан Республикасының  
Ұлттық экономика Министрлігі  
Тұтынушылардың құқықтарын  
қорғау Комитеті «Ұлттық  
сараптама орталығы» ШЖҚ РМК  
қызметкерлері мүдделерінің  
қақтығысы туралы ережені бекіту  
туралы**

Қазақстан Республикасының Ұлттық экономика министрлігі Тұтынушылардың құқықтарын қорғау комитетінің «Ұлттық сараптама орталығы» шаруашылық жүргізу құқығындағы республикалық мемлекеттік кәсіпорынның (бұдан әрі - Кәсіпорын) қызметкерлері мүдделерінің қақтығысын алдын-алу мақсатында, **БҰЙЫРАМЫН:**

1. Қоса беріліп отырған Кәсіпорынның қызметкерлері мүдделерінің қақтығысы туралы ережені бекіту.

2. Қызметкерлермен жұмыс жасау және іс жүргізу департаментіне осы бұйрықты Кәсіпорын департаменттерінің және филиалдарының директорларына хабарлауын қамтамасыз ету.

3. Осы бұйрықтың орындалуын бақылау Құқықтық қамсыздандыру департаментінің директоры А.Б. Абдраимовқа жүктелсін.

4. Осы бұйрық қол қойылған күннен бастап күшіне енеді.

Бас директор

К. Балыкбаев

*Приказ № 73  
от 19.03.2016г*

**Об утверждении Положения о  
конflikте интересов работников  
РГП на ПХВ «Национальный центр  
экспертизы» Комитета по защите  
прав потребителей Министерства  
национальной экономики  
Республики Казахстан**

В целях профилактики конфликта интересов работников Республиканского государственного предприятия на праве хозяйственного ведения «Национальный центр экспертизы» Комитета по защите прав потребителей Министерства национальной экономики Республики Казахстан (далее – Предприятие), **ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Положение о конфликте интересов работников Предприятия, согласно приложению к настоящему приказу.
2. Департаменту по работе с персоналом и делопроизводству настоящий приказ довести до сведения директоров департаментов и филиалов Предприятия.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за директором Департамента правового обеспечения Абдраимовым А.Б.
4. Настоящий приказ вступает в силу со дня подписания.

Генеральный директор



К. Балыкбаев

*Балыкбаев*



Приложение  
к приказу  
Генерального директора  
РГП на ПХВ «Национальный центр  
экспертизы» КЗПП МНЭ РК  
от «18» 03 2016 года  
№ 73

## ПОЛОЖЕНИЕ

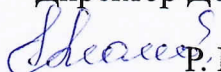
о конфликте интересов работников Республиканского государственного предприятия «Национальный центр экспертизы» Комитета по защите прав потребителей Министерства национальной экономики Республики Казахстан

СОГЛАСОВАНО:

Первый заместитель Генерального директора


 З. Аушахметова

Директор Департамента по работе с персоналом и делопроизводству

 Р. Момбаева

Разработчик:

Директор Департамента правового обеспечения

 А. Абдраимов

г.Астана, 2016 год

## 1. Цели и задачи положения о конфликте интересов

1.1 Настоящее Положение о конфликте интересов работников Республиканского государственного предприятия «Национальный центр экспертизы» Комитета по защите прав потребителей Министерства национальной экономики Республики Казахстан (далее – Положение, Предприятие соответственно) разработано на основе Закона Республики Казахстан от 18 ноября 2015 года № 410-V ЗРК «О противодействии коррупции».

1.2 Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Предприятия является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

1.3 Положение о конфликте интересов – это внутренний документ Предприятия, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Предприятия в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.4 Цель положения:

- регулирование и предотвращение конфликта интересов работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для Предприятия) в деятельности Предприятия;
- оптимизация взаимодействия работников с другими участниками трудового процесса;
- профилактика конфликта интересов работника, при котором у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами других лиц.

## 2. Используемые в положении понятия и определения

**Коррупция** – незаконное использование лицами, занимающими ответственную должность в Предприятии своих должностных (служебных) полномочий и связанных с ними возможностей в целях получения или извлечения лично или через посредников имущественных (неимущественных) благ и преимуществ для себя либо третьих лиц, а равно подкуп данных лиц путем предоставления благ и преимуществ;

**Противодействие коррупции** – деятельность субъектов противодействия коррупции в пределах своих полномочий по предупреждению коррупции, в том числе по формированию антикоррупционной культуры в обществе, выявлению и устранению причин и условий, способствующих совершению коррупционных

правонарушений, а также по выявлению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений, и устранению их последствий;

**Предприятие** – Республиканское государственное предприятие «Национальный центр экспертизы» Комитета по защите прав потребителей Министерства национальной экономики Республики Казахстан;

**Контрагент** – любое юридическое или физическое лицо, с которым Предприятие вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений;

**Взятка** – получение работником Предприятия лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконных оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия работника либо если оно в силу служебного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе;

**Коммерческий подкуп** – незаконная передача лицу, выполняющему управленческие функции в Предприятии, денег, ценных бумаг или иного имущества, а равно незаконное оказание ему услуг имущественного характера за использование им своего служебного положения, а также за общее покровительство или попустительство по службе в интересах лица;

**Конфликт интересов** – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя Предприятия) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя Предприятия) и правами и законными интересами Предприятия, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Предприятия, работником (представителем Предприятия) которого он является;

**Личная заинтересованность работника (представителя Предприятия)** – заинтересованность работника (представителя Предприятия), связанная с возможностью получения при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

### 3. Круг лиц, попадающих под действие положения

3.1 Действие положения распространяется на всех работников Предприятия вне зависимости от уровня занимаемой должности, и на физические лица, сотрудничающие с Предприятием на основе гражданско-правовых договоров.

#### **4. Основные принципы управления конфликтом интересов в Предприятии**

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

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

#### **5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Предприятия и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

5.1 Информация о возможности возникновения или возникновения конфликта интересов представляется в письменной форме, в следующих случаях:

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

5.3 Предприятие берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5.4 В случае возникновения конфликта интересов работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме Генерального директора или директора филиала Предприятия.

5.6 В случае если конфликт интересов имеет место, используются различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника Предприятия или его 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;

- 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;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Предприятия;
- увольнение работника из Предприятия по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

5.7 Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

5.8 При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера 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.

5.9 Генеральный директор или директор филиала Предприятия, когда ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению конфликта интересов, в порядке, установленном законодательством.

## **6. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

6.1 Работник Предприятия обязан:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Предприятия – 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.

6.2 Работник обязан раскрыть информацию о каждом реальном или потенциальном конфликте интересов путём ежегодного заполнения декларации конфликта интересов, которая носит конфиденциальный характер.

**7. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений**

7.1 Ответственным лицом в Предприятии за прием сведений о возникающих конфликтах интересов является Генеральный директор.

7.2 Ответственным лицом за прием сведений о возникающих конфликтах интересов в филиале Предприятия является директор филиала.