

29

1
Утверждено
решением Совета директоров
акционерного общества
«Социально-предпринимательская
корпорация «Солтүстік»
от «09» июня 2020 года № 6

**Положение
Об урегулировании конфликта интереса
в акционерном обществе «Социально-
предпринимательская корпорация
«Солтүстік»**

Положение

Об урегулировании конфликта интереса в акционерном обществе «Социально-предпринимательская корпорация «Солтүстік»

Глава 1. Понятие и субъекты конфликта интересов

1. Конфликт интересов – это противоречие между личными интересами лиц, занимающих ответственную государственную должность, лиц, уполномоченных на выполнение государственных функций, лиц, приравненных к ним, должностных лиц и их должностными полномочиями, при котором личные интересы указанных лиц могут привести к ненадлежащему исполнению ими своих должностных полномочий.

2. В процессе управления конфликтом интересов рассматривается любая мотивация, обоснованная желанием, стремлением, предпочтением, побуждением, необходимостью работника к совершению действия (бездействия), которое может привести к неисполнению или ненадлежащему исполнению должностных полномочий.

3. Лица, признаваемые субъектами конфликта интересов:

1) акционеры акционерного общества «Социально-предпринимательская корпорация «Солтүстік» (далее – Общество);

2) лицо, исполняющее управленческие функции в Обществе;

3) члены Совета директоров Общества;

4) штатные сотрудники Общества;

5) работники, выполняющие в Обществе отдельные функции на основании договоров.

4. Ситуации, при которых субъект конфликта интересов под влиянием личных интересов ненадлежащим образом выполнило свои служебные обязанности, следует рассматривать уже не как конфликт интересов, а как состоявшийся факт неправомерного поведения, злоупотребления служебными полномочиями, дисциплинарного проступка или коррупционного правонарушения.

Глава 2. Причины и условия формирования конфликта интересов

5. Анализ причин и условий формирования конфликта интересов является важной составляющей работы на этапах прогнозирования, предупреждения, регулирования и разрешения конфликта интересов.

6. Важной составляющей работы на этапе прогнозирования и предупреждения конфликта интересов является выявление и изучение объективных и субъективных причин и условий, послуживших или которые могут послужить началу конфликта интересов.

7. На этапе разрешения конфликта интересов важной частью работы является исключение или максимальная минимизация причин и условий, способствующих их формированию.

8. Уполномоченным органом (лицом) Общества должна проводиться работа по анализу, изучению, выработке мер и практическому исключению и/или минимизации ниже указанных причин и условий, которые с высокой вероятностью способны привести к конфликту интересов.

9. Наиболее вероятные условия, способствующие возникновению конфликта интересов:

1) отсутствие эффективного механизма (алгоритма) управления конфликтом интересов;

2) высокий уровень неопределенности служебной компетенции должностных лиц;

3) возможность использования должностного (служебного) положения для лоббирования личных интересов и интересов третьих лиц;

4) неэффективная организация административного учёта и контроля;

5) непрозрачность деятельности организации;

6) наличие противоречий между нормативными правовыми актами, включение в них положений, способствующих созданию условий для коррупционного поведения;

7) существующие пробелы в правовом регулировании;

8) наличие условий для конфликта между надлежащим исполнением обязанностей работником и его ориентацией на отчётные показатели;

9) наличие в коллективе устоявшегося неприемлемого отношения к коррупционным проявлениям при выполнении обязанностей;

10) отсутствие реальной ответственности за невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, не выполнение ограничений и запретов.

Глава 4. Этапы и принципы управления конфликтом интересов

10. Управление конфликтом интересов представляет собой целенаправленное, поэтапное, комплексное воздействие на динамику конфликта в интересах его разрешения.

11. Лица, указанные в пункте 3 настоящего Положения (далее – работники), должны принимать меры по предотвращению и разрешению конфликта интересов.

12. Работники должны:

1) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

2) в письменной форме уведомлять непосредственного руководителя или руководство Общества о возникшем конфликте интересов или возможности его возникновения.

13. Непосредственный руководитель работника либо руководство Общества должны:

1) выявлять конфликты интересов;

2) поручать другому работнику исполнение должностных полномочий работника по вопросу, в связи с которым возник или может возникнуть конфликт интересов;

3) изменять должностные обязанности работника, у которого возник или может возникнуть конфликт интересов;

4) принимать иные меры по устранению конфликта интересов.

Глава 5. Общий алгоритм действий при выявлении конфликта интересов

14. При возникновении случаев конфликта интересов рекомендуется:

1) направлять незамедлительно соответствующую информацию о возникшем конфликте интересов лицу, ответственному за управление конфликтом интересов;

2) лицу, ответственному за управление конфликтом интересов, в течение трех дней с момента поступления информации (в случае необходимости незамедлительно) рассмотреть, проверить и проанализировать поступившую информацию и подготовить письменное заключение о наличии или отсутствии признаков конфликта интересов;

3) лицу, ответственному за управление конфликтом интересов, направить заключение непосредственному руководителю субъекта конфликта, руководству Общества и субъекту конфликта в течение одного рабочего дня с момента его подготовки для согласования;

4) субъекту конфликта и его непосредственному руководителю, в ряде случаев и руководству Общества осуществлять разрешение конфликта интересов в соответствии с согласованными в заключении мерами, мероприятиями и сроками;

5) лицу, ответственному за управление конфликтом интересов, проводить контрольные мероприятия по исполнению рекомендованных в заключении мер и мероприятий;

6) лицу, ответственному за управление конфликтом интересов, информацию о разрешенном конфликте интересов заносить в журнал регистрации и доводит до сведения руководству организации.

Глава 6. Профилактика конфликта интересов

15. Профилактика конфликта интересов заключается в воздействии на структурные элементы конфликта интересов до того, как возникло открытое противостояние.

16. Ключевые ситуации, в которых возникновение конфликта интересов является наиболее вероятным:

1) участие в управлении хозяйствующим субъектом;

2) исполнение работником должностных функций в отношении членов семьи, близких родственников и свойственников и/или иных лиц, с которыми имеется личная заинтересованность работника;

- 3) осуществление государственных закупок;
- 4) владение работниками ценных бумаг и облигации;
- 5) совместная работа близких родственников, супругов и свойственников (при наличии подчиненности или подконтрольности);
- 6) использование служебной и иной информации, не подлежащей официальному распространению, в целях получения или извлечения имущественных и неимущественных благ и преимуществ;
- 7) взаимодействие с бывшим работодателем и трудоустройство.

Глава 7. Выявление конфликта интересов при осуществлении закупок Обществом

17. Порядок выявления конфликта интересов при осуществлении закупок Обществом состоит из следующих мероприятий:

17.1. Сбор информации о возможных участниках конфликта интересов, включая:

- 1) проведение анализа сведений о доходах, личного дела работника, являющегося участником закупок Обществом;
- 2) проведение анализа сведений из Министерств финансов, внутренних дел, Национального бюро по противодействию коррупции, уполномоченного органа по финансовому мониторингу и других (при наличии);
- 3) мониторинг сведений из интернета, средств массовой информации, а также сведений из обращений физических и юридических лиц.

17.2. Сбор информации о закупках Общества, который предполагает:

- 1) информация о заказчиках закупок и конкурсной комиссии;
- 2) информация о проведении и итогах торгов (участники);
- 3) информация о жалобах на торги (проведенные закупки);
- 4) информация о комиссии по приемке и порядке приемки;
- 5) расширенная информация о победителе государственных закупок.

17.3. Сопоставление и подведение итогов.

- 1) сопоставить информацию первого и второго этапов;
- 2) при получении необходимой информации провести итоговый анализ и подготовить вывод о наличии либо отсутствии конфликта интересов или возможности его возникновения в связи с осуществлением закупок Обществом.

Глава 8. Выявление конфликта интересов при владении работником ценных бумаг, облигаций, паев открытых и интервальных паевых инвестиционных фондов, банковских вкладов и иного имущества

18. Порядок выявления конфликта интересов при владении работниками Общества ценных бумаг, облигаций, паев открытых и интервальных паевых инвестиционных фондов, банковских вкладов и иного имущества:

1) провести первичный анализ личного дела (сведений об имуществе и обязательствах имущественного характера; наличие долей участия в хозяйствующем субъекте; наличии ценных бумаг (долей участия, паев);

2) изучить сведения, поступившие из обращений (при наличии);

3) проанализировать результаты проверочных мероприятий, проводимых уполномоченными органами, общественными организациями, отделами внутреннего и внешнего контроля и аудита в части выявления признаков конфликта интересов в отношении работника;

4) проанализировать всю имеющуюся в свободном доступе информацию о возможном занятии работника незаконной предпринимательской деятельностью. При необходимости уточнения информации, следует осуществить запросы в уполномоченный орган по финансовому мониторингу и иные уполномоченные государственные органы, а также в организации, в которых или с которыми предположительно такая деятельность осуществляется;

5) проанализировать, соприкасается ли деятельность работника с той организацией, ценные бумаги (доли участия, паи) которой им приобретены. В случае если будет усматриваться конфликт интересов, проверить имеются ли в личном деле необходимые документы, подтверждающие передачу ценных бумаг работником в доверительное пользование. При необходимости осуществить запросы на наличие банковских вкладов и иного не задекларированного имущества и дохода;

6) при получении необходимой информации провести итоговый анализ и подготовить вывод о наличии либо отсутствии конфликта интересов или возможности его возникновения в связи с владением ценных бумаг (доли участия, пая), банковских вкладов и иного имущества.

Глава 9. Выявление конфликта интересов при совместном прохождении работы близких родственников, супругов и свойственников (при наличии подчиненности или подконтрольности)

19. Порядок выявления конфликта интересов при совместном прохождении работы близких родственников, супругов и свойственников (при наличии подчиненности или подконтрольности):

1) провести первичный анализ личного дела (сведений с места работы супругов, близких родственников, свойственников), сведений, поступивших из обращений;

2) провести анализ кадрового состава на предмет наличия родственных связей среди работников, а также наличия признаков конфликта интересов, личной заинтересованности;

3) при необходимости провести анализ анкеты работников для выявления мест работы ближайших родственников, супругов и свойственников;

4) при получении необходимой информации провести итоговый анализ полученной информации и сделать вывод о наличии либо отсутствии

конфликта интересов или возможности его возникновения в связи с совместным прохождением службы (работы) близкими родственниками (при наличии подчиненности или подконтрольности).

Пронумеровано и проиндексировано

на 7 листов

АО «СПК «Солтүстік»

