«АШАІМИ» РМК
директорының
2026 жылғы 2 қарашадағы
№ 186-Ө бұйрығымен
БЕКІТІЛДІ

Қазақстан Республикасы Ауыл шаруашылығы министрлігі Жер ресурстарын басқару комитетінің
«Ауыл шаруашылығы аэрофотогеодезиялық іздестіру мемлекеттік институты (АШАІМИ)»
шаруашылық жүргізу құқығындағы республикалық мемлекеттік кәсіпорнының

ПАРАҚОРЛЫҚҚА ҚАРСЫ ІС-ҚИМЫЛ МЕНЕДЖМЕНТІ ЖҮЙЕСІ

МҮДДЕЛЕР ҚАҚТЫҒЫСЫН АНЫҚТАУ ЖӘНЕ РЕТТЕУ САЯСАТЫ

құжатталған ақпараты

Алматы қ., 2026 ж.

МАЗМҰНЫ

1-тарау. Жалпы ережелер 3
2-тарау. Қолданылу саласы 3
3-тарау. Терминдер мен анықтамалар 3
4-тарау. Мүдделер қақтығысын басқарудың негізгі қағидаттары 4
5-тарау. Мүдделер қақтығысы жағдайлары 5
6-тарау. Мүдделер қақтығысын ашу тәртібі мен әдістері ….....……...6
7-тарау. Мүдделер қақтығысының алдын алу..... 6
8-тарау. Мүдделер қақтығысын реттеудің ықтимал шаралары 7
9-тарау. Жауапкершілік..... 7
1 қосымша .....……..…….8
2 қосымша .....……..10

1. Жалпы ережелер

Қазақстан Республикасы Ауыл шаруашылығы министрлігі Жер ресурстарын басқару комитетінің «Ауыл шаруашылығы аэрофотогеодезиялық іздестіру мемлекеттік институты (АШАІМИ)» шаруашылық жүргізу құқығындағы республикалық мемлекеттік кәсіпорнының (бұдан әрі – Кәсіпорын) осы Мүдделер қақтығысын анықтау және реттеу саясаты Қазақстан Республикасының «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» Заңына (бұдан әрі – Заң) және ISO 37001 парақорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйесінің стандартына сәйкес әзірленді.

Кәсіпорынның мүдделер қақтығысын анықтау және реттеу саясаты (бұдан әрі – Саясат) мүдделер қақтығысын болдырмау мақсатында әзірленген және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылдың негізгі тетіктерінің бірі болып табылады. Мүдделер қақтығысына байланысты елеулі бұзушылықтар Кәсіпорынның іскерлік беделіне нұқсан келтіріп, барлық мүдделі тараптардың сеніміне нұқсан келтіруі мүмкін. Лауазымды адамның немесе жұмыскердің жеке мүдделері олардың бейтараптық, адалдық және Кәсіпорын мүдделерін қорғау қағидаттарын сақтай отырып, лауазымдық және функционалдық міндеттерін орындауына әсер етпеуге тиіс.

Осы Саясат мүдделер қақтығысы туындайтын жағдайларды, олардың алдын алу және реттеу жөніндегі шараларды, сондай-ақ мүдделер қақтығысын басқару процесіне қатысушылардың барлығының жауапкершілігін айқындайды.

2. Қолданылу саласы

Кәсіпорынның барлық лауазымды адамдары мен жұмыскерлері осы Саясатпен міндетті түрде танысуға және оның талаптарын мүлтіксіз сақтауға тиіс.

Осы Саясат Кәсіпорынның ресми интернет-ресурсында орналастырылуға тиіс.

Осы Саясат Кәсіпорынның Іскерлік әдеп кодексімен бірге қолданылады.

3. Терминдер мен анықтамалар

Осы Саясатта келесі терминдер мен анықтамалар қолданылады:

1) **әкімшілік-шаруашылық функциялары** – Қазақстан Республикасының заңында белгіленген тәртіппен берілген Кәсіпорынның теңгеріміндегі мүлікті басқару және оған билік ету құқығы;

2) **жақын туыстар** – ата-аналары (ата-анасы), балалары, асырап алушылар, асырып алынған балалар, ата-анасы бір және ата-анасы бөлек аға-інілері мен апа-сіңлілері (қарындастары), атасы, әжесі, немерелері;

3) **лауазымды тұлға** – Кәсіпорынның ұйымдық-өкімдік немесе әкімшілік-шаруашылық функцияларын тұрақты немесе уақытша орындайтын тұлға;

4) **сыбайлас жемқорлыққа қарсы комплаенс-қызметі** – тиісті ұйымның және оның жұмыскерлерінің Қазақстан Республикасының парақорлыққа қарсы іс-

қимыл саласындағы заңнамасын сақтауын қамтамасыз етуге жауапты адам немесе адамдар тобы;

5) **мүдделер қақтығысы** – лауазымды адамдар мен жұмыскерлердің жеке мүдделері мен олардың лауазымдық өкілеттіктері арасындағы қайшылық, бұл ретте аталған адамдардың жеке мүдделері олардың өз лауазымдық міндеттерін орындамауына және/немесе тиісінше орындамауына алып келуі мүмкін;

6) **жеке мүдделер** – Кәсіпорынның ішкі құжаттарында белгіленген жалақыны және басқа да төлемдерді алуға байланысты емес жеке мүліктік пайда немесе Кәсіпорыннан пайда алуға жеке мүдделілік;

7) **ұйымдастырушылық-өкімдік функциялар** – Қазақстан Республикасының заңында белгіленген тәртіппен берілген қызметі бойынша бағынысты адамдардың орындауы үшін міндетті бұйрықтар мен өкімдер шығару, сондай-ақ бағынысты адамдарға қатысты көтермелеу шаралары мен тәртіптік жазалар қолдану құқығы;

8) **жұмыскерлер –** Кәсіпорынмен еңбек қатынастарында тұрған жеке тұлғалар;

9) **жекжаттар** – жұбайының (зайыбының) аға-інілері, апа-сіңлілері (қарындастары), ата-аналары мен балалары.

Осы Саясатта қолданылатын, бірақ анықтамалары берілмеген терминдер Қазақстан Республикасының заңнамасында және Кәсіпорынның ішкі құжаттарында қолданылатын анықтамаларға сәйкес келеді.

4. Мүдделер қақтығысын басқарудың негізгі қағидаттары

Кәсіпорын мүдделер қақтығысының алдын алу және оны реттеу жөніндегі қызметті мынадай негізгі қағидаттарға сәйкес жүзеге асырады:

1) заңдылық қағидаты – осы Саясаттың Қазақстан Республикасының заңнамасына және Кәсіпорынның ішкі құжаттарына сәйкестігі;

2) Кәсіпорын мүдделерін қорғау қағидаты – Кәсіпорынның мүдделерін қорғау әрбір лауазымды адам мен жұмыскердің борышы болып табылады. Олар жеке қалауларына емес, тек Қазақстан Республикасының заңнамасына және Кәсіпорынның ішкі құжаттарына сүйене отырып шешім қабылдауға міндетті;

3) ашықтық пен есептілікті қамтамасыз ету қағидаты – жеке мүдделер туралы ашық мәлімдеу және белгіленген рәсімдер шеңберінде лауазымдық міндеттерді орындау ашықтық пен есептілікті қамтамасыз етудің негізін құрайды, бұл мүдделер қақтығысының алдын алуға немесе оны реттеуге ықпал етеді;

4) объективтілік және жеке қарау қағидаты – мүдделер қақтығысының әрбір жағдайы Кәсіпорын үшін ықтимал тәуекелдерді бағалай отырып, жеке тәртіппен қаралуға және уақтылы реттелуге тиіс. Кәсіпорынның лауазымды адамдары мен жұмыскерлері мүдделер қақтығысының нақты мән-жайларын бұрмалайтын кез келген субъективтілікті, оның ішінде жеке және өзге де мүдделер мен әртүрлі факторлардың мүдделер қақтығысын зерттеу процесі мен нәтижелеріне ықпалын барынша азайтуға ұмтылуға тиіс;

5) құпиялылық қағидаты – мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашып көрсету және оны одан әрі реттеу процесінен бастап қаралатын жағдай бойынша

қорытынды шығару мен түпкілікті шешім қабылдау кезеңіне дейін құпиялылықты қатаң сақтау.

6) тартылу қағидаты – Кәсіпорынның лауазымды адамдары мен жұмыскерлерінің сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнаманың ережелері туралы хабардар болуы және олардың сыбайлас жемқорлыққа қарсы стандарттар мен рәсімдерді қалыптастыруға және іске асыруға, оның ішінде мүдделер қақтығысының алдын алу, анықтау және реттеу саласына белсенді қатысуы;

7) төзбеушілік және ішкі мәдениет қағидаты – Кәсіпорын өзінің жұмыс ортасында мүдделер қақтығысының туындауына төзбеушілік пен ішкі мәдениеттің жоғары деңгейін қалыптастырады. Кәсіпорын лауазымды адамдары мен жұмыскерлерінің ықтимал мүдделер қақтығысын ашып көрсетуін қолдайды және олардың осы Рәсімнің ережелерін түсінуіне бағытталған ашық қарым-қатынастың ішкі мәдениетін дамытады;

8) жеке үлгі көрсету қағидаты – жоғары басшылық өз іс-әрекеттерімен парасаттылық пен әдепті мінез-құлықтың үлгісін көрсетеді, кәсібилікке бейілділігін танытады және осы Саясаттың талаптарын мүлтіксіз орындайды;

9) дербес жауапкершілік және жазаның бұлтартпастығы қағидаты – мүдделер қақтығысына жол берген жұмыскердің тікелей басшысы мүдделер қақтығысын уақтылы анықтамағаны және ашып көрсетпегені, сондай-ақ оны тиісінше реттемегені үшін дербес жауапты болады. Барлық лауазымды адамдар мен жұмыскерлер жеке мүдделері мен Кәсіпорын мүдделері арасындағы теңгерімді сақтауға дербес жауапты болады, сондай-ақ лауазымдық міндеттерін орындау кезінде өздерінің жеке мүдделерін мәлімдеуге және анықтауға міндетті.

5. Мүдделер қақтығысы жағдайлары

Осы Саясаттың мақсаттары үшін мүдделер қақтығысына әкелуі мүмкін жағдайларға мыналар жатады:

1) лауазымды адам немесе жұмыскер өзінің жақын туыстары, жұбайы (зайыбы), сондай-ақ жекжаттары атқаратын лауазымдарға тікелей бағынысты лауазымды атқарса немесе оның атқаратын лауазымы жақын туыстары, жұбайы (зайыбы) және жекжаттары атқаратын лауазымдармен функционалдық тұрғыдан (бизнес-процестер бойынша) байланысты болса;

2) лауазымды адамның, жұмыскердің немесе олардың жақын туыстарының, жұбайының (зайыбының), сондай-ақ жекжаттарының Кәсіпорынға байланысты мәмілелерге, жобаларға тікелей немесе жанама коммерциялық немесе өзге де мүдделілігі болса немесе болуы мүмкін болса;

3) лауазымды адам, жұмыскер немесе олардың жақын туыстары, жұбайы (зайыбы), сондай-ақ жекжаттары қызметтер көрсету, жобаны іске асыру немесе үшінші тараппен мәміле жасасу бөлігінде Кәсіпорынмен бәсекелесетін ұйымның үлестес тұлғасы, тәуелсіз директоры немесе жұмыскері болса;

4) лауазымды адам немесе жұмыскер өзінің лауазымдық міндеттерін орындауына байланысты өзіне белгілі болған құпия ақпаратты немесе жария етілуі Кәсіпорынның мүдделеріне теріс әсер етуі мүмкін кез келген басқа ақпаратты жария етсе, сондай-ақ лауазымды адам, жұмыскер немесе олардың

жақын туыстары, жұбайы (зайыбы), жекжаттары Кәсіпорынға қатысты құпия ақпаратты жеке пайда алу мақсатында пайдаланса;

5) лауазымды адам немесе жұмыскер өзінің жұмысын бағалау, қайта тағайындау (қайта сайлау), сыйақы төлеу немесе өзіне қатысты өзге де мәселелерді талқылауға не олар бойынша шешім қабылдауға қатысса;

6) лауазымды адам немесе жұмыскер өзінің лауазымдық міндеттерін жеке пайда алу мақсатында пайдалануға мүмкіндік беретін атқарушылық және бақылау функцияларын қатар атқарса.

Осы Саясаттың 5.1-тармағында көрсетілген мүдделер қақтығысы жағдайларының тізбесі толық болып табылмайды. Әрбір нақты жағдайда Кәсіпорында қалыптасқан жағдайдың ерекшеліктеріне байланысты мүдделер қақтығысы туындауы мүмкін.

6. Мүдделер қақтығысын ашу тәртібі мен әдістері

Кәсіпорынның лауазымды адамдары мен жұмыскерлері мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді осы Саясаттың 1-қосымшасына сәйкес мүдделер қақтығысының болуы немесе туындау фактілерін егжей-тегжейлі негіздеп, құжаттармен растай отырып, жазбаша түрде ашып көрсетеді.

Кәсіпорында сыбайлас жемқорлық тәуекелінің деңгейі жоғары қызметті жүзеге асыратын, оны іске асыру немесе орындау кезінде мүдделер қақтығысының туындауына жағдай жасалу ықтималдығы барынша жоғары жұмыскерлердің мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашып көрсетуі сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне ішкі талдау жүргізу кезінде сыбайлас жемқорлыққа қарсы комплаенс-қызметінің сұранымы бойынша жүзеге асырылады.

Кәсіпорынның лауазымды адамдары мен жұмыскерлерінің нақты немесе ықтимал мүдделер қақтығысының болуы туралы мәліметтерді жасыруы және/немесе уақтылы не толық ашып көрсетпеуі сыбайлас жемқорлық тәуекелдерінің туындау себептері мен жағдайлары болып табылады.

Кәсіпорынның лауазымды адамдары мен жұмыскерлері ықтимал мүдделер қақтығысын ашып көрсету туралы декларацияны ұсыну кезінде мүдделер қақтығысының болуы туралы мәліметтерді жасырғаны және/немесе толық ашып көрсетпегені үшін дербес жауапты болады.

7. Мүдделер қақтығысының алдын алу

Мүдделер қақтығысының алдын алу мақсатында Кәсіпорынның жауапты құрылымдық бөлімшелері:

1) жұмысқа қабылдау, лауазымын жоғарылату немесе лауазымдық міндеттерін өзгерту кезінде тікелей басшысына не өзара байланысты функцияларды орындайтын адамға жақын туыстық қатынасы бар жұмыскерлерді тиісті лауазымдарға тағайындаудан аулақ болуға;

2) Кәсіпорынның контрагенттерін сатып алу рәсімдерін жүргізу және олармен шарттық қатынастарды ресімдеу кезеңдерінде тексеру кезінде олардың

құрылтайшылары мен басшыларының құрамын Кәсіпорынның лауазымды адамдарымен және жұмыскерлерімен, олардың жақын туыстарымен, жұбайларымен (зайыптарымен), сондай-ақ жекжаттарымен үлестестік белгілерінің бар-жоғы тұрғысынан зерделеуге;

3) жұмысқа қабылдау кезінде әрбір лауазымды адам мен жұмыскердің осы Саясаттың 2-қосымшасында көзделген нысан бойынша осы Саясатпен жазбаша түрде танысуын қамтамасыз етуге;

4) құпия ақпараттың, сондай-ақ лауазымды адамдар мен жұмыскерлердің дербес деректерінің сақталуын қамтамасыз етуге міндетті.

8. Мүдделер қақтығысын реттеудің ықтимал шаралары

Мүдделер қақтығысын реттеу шараларын айқындау кезінде олардың Кәсіпорын мүдделеріне әсер етуі мүмкін жағымсыз салдардың дәрежесіне сәйкес келуі қамтамасыз етіледі.

Мүдделер қақтығысын реттеу үшін қолданылуы мүмкін шаралар мен тәсілдер:

1) Кәсіпорынның лауазымды адамын немесе жұмыскерін оның жазбаша келісімімен Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен мүдделер қақтығысын болдырмайтын функцияларды орындауды көздейтін басқа лауазымға ауыстыру;

2) Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен лауазымды адамның немесе жұмыскердің өкілеттіктерін тоқтату;

3) лауазымды адамның немесе жұмыскердің мүдделер қақтығысы бар немесе туындауы мүмкін мәселелерді талқылауға және олар бойынша шешімдер қабылдауға қатысудан өз еркімен бас тартуы не оларды мұндай мәселелерді талқылаудан және шешім қабылдаудан тұрақты немесе уақытша шеттету;

4) лауазымды адамның немесе жұмыскердің лауазымдық міндеттерін қайта қарау және өзгерту.

Осы Саясаттың 8.2-тармағында келтірілген шаралар тізбесі толық болып табылмайды. Әрбір нақты жағдайда қалыптасқан мүдделер қақтығысының ерекшеліктеріне байланысты өзге де шаралар қолданылуы мүмкін.

9. Жауапкершілік

Кәсіпорынның лауазымды адамдары мен жұмыскерлері осы Саясаттың орындалуына жауапты болады.

Егер Кәсіпорынның лауазымды адамдары мен жұмыскерлері Қазақстан Республикасы заңнамасының, сондай-ақ осы Саясаттың талаптарын бұзып, соның салдарынан Кәсіпорынға залал келтірсе, мұндай бұзушылықтарға кінәлі адамдар Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жауапқа тартылады.

Ықтимал мүдделер қақтығысын ашу туралы декларация

Мен *(аты-жөні/лауазымы)*_____
_____
_____
өз қызметімді жүзеге асыру кезінде «АШАІМИ» РМК-ның Мүдделер қақтығысын анықтау және реттеу саясатының талаптарын мүлтіксіз сақтауға міндеттенемін және мынадай ықтимал мүдделер қақтығысының бар-жоғын мәлімдеймін:

1. Мен өзге заңды тұлғалардың басқару органдарының *(директорлар кеңесінің, байқау кеңесінің, басқа да басқару органдарының)* құрамына кіремін *(егер солай болса, басқару органының атауын, оның құрамына кірген күнді, заңды тұлғаның атауын және БСН-ын көрсету)*:

_____
_____
_____
_____

2. Мен өзге заңды тұлғалардың акцияларын және (немесе) қатысу үлестерін *(толық немесе ішінара)* иеленемін *(егер солай болса, заңды тұлғаның атауын және БСН-ын, пайыздық мөлшерін және (немесе) үлесін көрсету):*

_____
_____
_____
_____

3. Мен тұрақты түрде ақы төленетін *(жалақы, қаламақы төлемдері және т.б.)* өзге қызметті жүзеге асырамын *(егер солай болса, төлемдерді жүзеге асыратын заңды тұлғаның атауын және БСН-ын көрсету):*

_____
_____
_____
_____

4. Мен өзге заңды тұлғаларда ақы төленбейтін қызметті жүзеге асырамын *(егер солай болса, атқаратын лауазымын (рөлін), заңды тұлғаның атауын және БСН-ын көрсету):*

_____
_____
_____
_____

5. Мен өзге заңды тұлғаның басшысы немесе жеке кәсіпкер ретінде қызмет атқарамын *(егер солай болса, заңды тұлғаның атауын және БСН-ын, жеке кәсіпкерлік субъектісінің атауын көрсету):*

_____
_____
_____
_____

6. Менің жақын туыстарым, жұбайым (зайыбым) немесе жекжаттарым болып табылатын адамдардың «АШАІМИ» РМК-да жұмыс істемейтінін растаймын *(егер жұмыс істейтін болса, олардың ЖСН-ын, аты-жөнін, туыстық байланысын, лауазымын көрсету)*:

_____
_____
_____
_____

7. Осы Декларацияның 1–6-тармақтарында көрсетілген тұлғалардың «АШАІМИ» РМК-ның контрагенттері болып табылмайтынын немесе онымен бәсекелес қызметпен айналыспайтынын растаймын *(егер солай болса, заңды тұлғаның атауын, БСН-ын және қызмет түрін, қандай қызметтер көрсететінін немесе жеке кәсіпкерлік субъектісінің ЖСН-ын, атауын және қызмет түрін көрсету):*

_____
_____
_____

8. «АШАІМИ» РМК-да мүдделер қақтығысына әкелетін немесе әкелуі мүмкін өзге де жағдайлардың немесе мән-жайлардың болуы *(егер мұндай жағдайлар немесе мән-жайлар болса, оларды жан-жақты қарау және бағалау үшін қажетті әрі жеткілікті толық ақпаратты еркін нысанда жазбаша баяндап, осы Декларацияға қоса тіркеу).*

_____
_____

Осы Декларацияны толтыру кезінде көрсетілген ақпараттың дұрыстығына толық жауапты екенімді растаймын.

«АШАІМИ» РМК-ның Мүдделер қақтығысын анықтау және реттеу саясатымен танысқанымды растаймын.

Мүдделер қақтығысы туындаған жағдайда, сондай-ақ осы Декларацияда көрсетілген деректер өзгерген кезде «АШАІМИ» РМК-ға уақтылы хабарлауға міндеттенемін.

_____қолы _____күні

Растама

Тиісті ұяшықтарды белгілеңіз

□ «АШАІМИ» РМК-ның Мүдделер қақтығысын анықтау және реттеу саясатымен танысып, оны зерделегенімді растаймын;

□ Қазақстан Республикасының сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнамасында және «АШАІМИ» РМК-ның Мүдделер қақтығысын анықтау және реттеу саясатында белгіленген талаптарды қатаң сақтауға міндеттенемін;

□ Қазақстан Республикасының сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнамасын және «АШАІМИ» РМК-ның Мүдделер қақтығысын анықтау және реттеу саясатын бұзған жағдайда, Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен атқарып отырған лауазымымнан босатылуға дейінгі кез келген жауапкершілік түріне тартылуым мүмкін екенінен хабардармын.

Толтырылған және қол қойылған растама нысаны «АШАІМИ» РМК жұмыскерлерінің жеке істерінде сақталады.

_____

_____

қолы, аты-жөні, лауазымы

УТВЕРЖДЕНА
приказом директора
РГП «ГИСХАГИ»
от 2 ноября 2026 года № 186-Ө

СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ ВЗЯТОЧНИЧЕСТВУ

республиканского государственного предприятия на праве хозяйственного ведения «Государственный институт сельскохозяйственных аэрофотогеодезических изысканий (ГИСХАГИ)» Комитета по управлению земельными ресурсами Министерства сельского хозяйства Республики Казахстан

Документированная информация

ПОЛИТИКА ВЫЯВЛЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

г. Алматы, 2026 год

СОДЕРЖАНИЕ

Глава 1. Общие положения 3
Глава 2. Область применения 3
Глава 3. Термины и определения..... 3
Глава 4. Основные принципы управления конфликтов интересов..... 4
Глава 5. Ситуации конфликта интересов..... 5
Глава 6. Порядок и способы раскрытия конфликта интересов……...6
Глава 7. Предотвращение конфликта интересов 7
Глава 8. Возможные меры для урегулирования конфликта интересов..... 7
Глава 9. Ответственность 8
Приложение 1……..…….9
Приложение 2……..11

1. Общие положения

Настоящая Политика выявления и урегулирования конфликта интересов республиканского государственного предприятия на праве хозяйственного ведения «Государственный институт сельскохозяйственных аэрофотогеодезических изысканий (ГИСХАГИ)» Комитета по управлению земельными ресурсами Министерства сельского хозяйства Республики Казахстан (далее – Предприятие) разработана в соответствии с Законом Республики Казахстан «О противодействии коррупции» (далее – Закон) и в соответствии со стандартом системы менеджмента противодействия взяточничеству ISO 37001.

Политика выявления и урегулирования конфликта интересов Предприятия (далее – Политика) разработана в целях недопущения конфликта интересов и является одним из ключевых механизмов противодействия коррупции. Серьёзные нарушения, связанные с конфликтом интересов, могут нанести ущерб деловой репутации Предприятия и подорвать доверие со стороны всех заинтересованных сторон. 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 Предприятия.

Настоящая Политика определяет ситуации конфликта интересов, меры по их предупреждению и урегулированию, а также ответственность всех участников процесса управления конфликтом интересов.

2. Область применения

Настоящая Политика является обязательной для ознакомления и неукоснительного соблюдения всеми должностными лицами и работниками Предприятия.

Настоящая Политика подлежит размещению на официальном интернет–ресурсе Предприятия.

Настоящая Политика применяется объединено с Кодексом деловой этики Предприятия.

3. Термины и определения

В настоящей Политике используются следующие термины и определения:

1) **административно-хозяйственные функции** – предоставленное в установленном законом Республики Казахстан порядке право управления и распоряжения имуществом, находящимся на балансе Предприятия;

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

3) **должностное лицо** – лицо, постоянно или временно выполняющее организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции Предприятия;

4) **антикоррупционная комплаенс-служба** – лицо или группа лиц ответственных за обеспечение соблюдения соответствующей организацией и ее работниками законодательства Республики Казахстан в сфере противодействия взяточничеству;

5) **конфликт интересов** – противоречие между личными интересами должностных лиц и работников и их должностными полномочиями, при котором личные интересы указанных лиц могут привести к неисполнению и/или ненадлежащему исполнению ими своих должностных обязанностей;

6) **личные интересы** – личные имущественные выгоды или личная заинтересованность в получении выгод от Предприятия, не связанных с получением заработной платы и других выплат, установленных внутренними документами Предприятия;

7) **организационно-распорядительные функции** – предоставленное в установленном законом Республики Казахстан порядке право издавать приказы и распоряжения, обязательные для исполнения подчиненными по службе лицами, а также применять меры поощрения и дисциплинарные взыскания в отношении подчиненных;

8) **работники** – физические лица, состоящие в трудовых отношениях с Предприятием;

9) **свойственники** – братья, сестры, родители и дети супруга (супруги).

Определения, применяемые, но не раскрытые в настоящей Политике, соответствуют определениям, используемым в законодательстве Республики Казахстан и внутренних документах Предприятия.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов

Предприятие осуществляет управление конфликтом интересов (предотвращение и урегулирование) на основании следующих ключевых принципов управления конфликтами интересов:

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

2) принцип защиты интересов Предприятия. Защита интересов Предприятия – долг каждого должностного лица и работника, которые обязаны, принимать решения, опираясь только на законодательство Республики Казахстан и внутренние документы Предприятия, а не исходя из личных предпочтений;

3) принцип обеспечения прозрачности и подотчетности – открытое декларирование личных интересов и выполнение должностных обязанностей в рамках предписанных процедур составляют основу обеспечения открытости и подотчетности, что способствует предотвращению или урегулированию конфликта интересов;

4) принцип объективности и индивидуального рассмотрения – каждый случай конфликта интересов должен быть рассмотрен в индивидуальном порядке с оценкой потенциальных рисков для Предприятия и своевременно урегулирован. Должностные лица и работники Предприятия должны стремиться минимизировать всякую субъективность, искажающую реальное положение

конфликта интересов, включая любое влияние личных и иных интересов и различных факторов на процесс и результаты исследования конфликта интересов;

5) принцип конфиденциальности – строгое соблюдение конфиденциальности: от процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса дальнейшего урегулирования конфликта интересов до этапа подведения итогов и принятия окончательного решения по рассматриваемой ситуации;

6) принцип вовлеченности – информированность должностных лиц и работников Предприятия о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур, в том числе в сфере профилактики, выявления и урегулирования конфликта интересов;

7) принцип нетерпимости и внутренней культуры – Предприятие формирует культуру и высокую степень нетерпимости к возникновению конфликтов интересов в своей рабочей среде. Предприятие приветствует раскрытие его должностными лицами и работниками возможных конфликтов интересов и развивает внутреннюю культуру открытого общения, направленную на их понимание положений настоящей Процедуры;

8) принцип личного примера – высшее руководство своими действиями служат личным примером добропорядочности и этичного поведения, демонстрируют приверженность к профессионализму и неукоснительно выполняют требований настоящей Политики;

9) принцип персональной ответственности и неотвратимости наказания – непосредственный руководитель работника, допустившего факт конфликта интереса, несет персональную ответственность за несвоевременное выявление и раскрытие, а также за ненадлежащее урегулирование конфликта интересов. Все должностные лица и работники несут персональную ответственность за соблюдение баланса между личным интересом и интересами Предприятия, а также должны отвечать за то, чтобы декларировать, и идентифицировать свои личные интересы при исполнении должностных обязанностей.

5. Ситуации конфликта интересов

Для целей настоящей Политики к ситуациям, способным привести к конфликту интересов относятся следующие ситуации, при которых:

1) должностное лицо или работник занимают должности, находящиеся в непосредственной подчиненности должностям, занимаемым их близкими родственниками, супругом (супругой), а также свойственниками, либо если занимаемая должность связана функционально (по бизнес–процессам) с должностями, занимаемыми их близкими родственниками, супругами и свойственниками;

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

3) должностное лицо, работник или их близкие родственники, супруг (супруга), а также свойственники являются аффилированным лицом, независимым директором или работником организации, которая конкурирует с Предприятием в части оказания услуг, реализации проекта или заключения сделки с третьей стороны;

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

5) должностное лицо или работник принимает участие в обсуждении или принятия решения по вопросам оценки его работы, переназначения (переизбрания), выплаты вознаграждения или иным вопросам в отношении самого себя;

6) должностное лицо или работник совмещает исполнительные и контрольные функции, позволяющие использовать свои должностные обязанности с целью получения личной выгоды.

Ситуации конфликта интересов, перечисленные в пункте 5.1. настоящей Политики, не являются исчерпывающими. В каждом конкретном случае может возникнуть конфликт интересов в зависимости от специфики сложившейся ситуации на Предприятии.

6. Порядок и способы раскрытия конфликта интересов

Раскрытие сведений о конфликте интересов должностными лицами и работниками Предприятия осуществляется в письменном виде согласно Приложению 1 к настоящей Политике с детальным обоснованием и документальным подтверждением фактов наличия либо возникновения конфликта интересов.

На Предприятии устанавливается раскрытии сведений о конфликте интересов работниками Предприятия, осуществляющими свою деятельность с высоким уровнем коррупционного риска, при реализации или исполнении которых наиболее высока вероятность создания условий для конфликта интересов – по запросу антикоррупционной комплаенс-службы при проведении внутреннего анализа коррупционных рисков.

Сокрытие и/или несвоевременное, неполное раскрытие сведений о наличии прямого или потенциального конфликта интересов должностными лицами и работниками Предприятия являются причинами и условиями возникновения коррупционных рисков.

Должностные лица и работники Предприятия несут персональную ответственность за сокрытие и/или неполное раскрытие сведений о наличии конфликта интересов при предоставлении декларации о раскрытии потенциального конфликта интересов.

7. Предотвращение конфликта интересов

В целях предотвращения конфликта интересов ответственные структурные подразделения Предприятия 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) при проверке контрагентов Предприятия на этапах проведения закупочных процедур и оформления договорных отношений с ними осуществлять изучение состава их учредителей и руководителей на предмет наличия признаков аффилированности с должностными лицами и работниками, их близкими родственниками, супругами, а также свойственниками;

3) обеспечивать при приеме на работу письменное ознакомление каждого должностного лица и работника с настоящей Политикой по форме, предусмотренной Приложением 2 к настоящей Политике;

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

8. Возможные меры для урегулирования конфликта интересов

Определяя меры для урегулирования конфликта интересов, обеспечивает их соразмерность со степенью негативных последствий, которые могут повлиять на интересы Предприятия.

Возможные меры и способы, предпринимаемые для урегулирования конфликта интересов:

1) перевод должностного лица или работника Предприятия с его письменного согласия на другую должность в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан, предполагающую выполнение функций, исключающие конфликт интересов;

2) прекращение полномочий должностного лица или работника в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;

3) добровольный отказ, отстранение (постоянное или временное) должностного лица или работника от участия в обсуждении вопросов, в которых у них существует или может существовать конфликт интересов, и принятия решений по ним;

4) пересмотр и изменение должностных обязанностей должностного лица или работника.

Перечень мер, приведенный в пункте 8.2. Политики, не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть применены иные меры в зависимости от специфики сложившейся ситуации конфликта интересов.

9. Ответственность

Должностные лица и работники Предприятия несут ответственность за исполнение настоящей Политики.

Если должностными лицами и работниками Предприятия будут допущены нарушения требований законодательства Республики Казахстан, а также настоящей Политики, приведшие к причинению убытков Предприятия, виновные в таком нарушении лица будут привлечены к ответственности в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

Приложение 1
к Политике выявления и
урегулирования конфликта интересов

Декларация о раскрытии потенциального конфликта интересов

Я *(ФИО/должность)*, _____
_____при осуществлении своей деятельности обязуюсь неукоснительно следовать требованиям Политики по выявлению и урегулированию конфликта интересов РГП «ГИСХАГИ» и объявляю о наличии или отсутствии следующих потенциальных конфликтов интересов:

1. Я вхожу в органы управления *(совет директоров, наблюдательный совет, другие органы управления)* иных юридических лиц *(если да, то указать название, орган управления, дату вхождения в орган управления, наименование и БИН юридического лица)*:
_____
_____
_____
_____

2. Я владею *(полностью или частично)* акциями и (или) долями участия иных юридических лиц *(если да, то указать наименование и БИН юридического лица, процент (или) долю)*:
_____
_____
_____
_____

3. Я осуществляю иную регулярно оплачиваемую *(заработная плата, гонорарные выплаты и т.д.)* деятельность *(если да, то указать наименование и БИН юридического лица, которая осуществляет выплаты)*:
_____
_____
_____
_____

4. Я осуществляю неоплачиваемую деятельность в иных юридических лицах *(если да, то указать должность (роль, позицию), наименование и БИН юридического лица)*:
_____
_____
_____
_____

5. Я осуществляю деятельность в качестве руководителя иного юридического лица или индивидуального предпринимателя *(если да, то указать наименование и БИН юридического лица, наименование субъекта индивидуального предпринимательства)*:

_____
_____
_____
_____

6. Я подтверждаю, что лица, являющиеся моими близкими родственниками, супругом (супругой) или свойственниками не работают в РГП «ГИСХАГИ» *(если да, то указать их ИИН, ФИО, признак родства, должность)*:

_____
_____
_____
_____

7. Я подтверждаю, что лица, указанные в пунктах 1-6 настоящей Декларации, не являются контрагентами или лицами, занимающимися конкурирующей деятельностью с РГП «ГИСХАГИ» *(если являются, то указать наименование, БИН и вид деятельности юридического лица, какие оказываются услуги, либо ИИН, наименование и вид деятельности субъекта индивидуального предпринимательства)*:

_____
_____
_____
_____

8. Наличие иных ситуаций или обстоятельств, которые приводят или могут привести к конфликту интересов в РГП «ГИСХАГИ» *(если имеются, то письменно в свободной форме изложить подробную информацию, необходимую и достаточную для всестороннего рассмотрения и оценки ситуации или обстоятельств, приложив ее к настоящей Декларации)*.

_____
_____

Настоящим подтверждаю полную ответственность за достоверность информации при заполнении настоящей Декларации.

Подтверждаю ознакомление с Политикой выявления и урегулирования конфликта интересов РГП «ГИСХАГИ».

Обязуюсь своевременно информировать РГП «ГИСХАГИ» при возникновении конфликта интересов, а также об изменениях данных, указанных в настоящей Декларации.

_____ подпись _____ дата

Приложение 2
к Политике выявления и
урегулирования конфликта интересов

Подтверждение

Пожалуйста, отметьте соответствующие ячейки

□ Я подтверждаю, что изучил(а) Политику выявления и урегулирования конфликта интересов РГП «ГИСХАГИ»;

□ Я обязуюсь строго следовать требованиям, установленным антикоррупционным законодательством Республики Казахстан, Политикой выявления и урегулирования конфликта интересов РГП «ГИСХАГИ»;

□ Я уведомлен(а) о том, что в случае нарушения мною антикоррупционного законодательства Республики Казахстан, Политики выявления и урегулирования конфликта интересов РГП «ГИСХАГИ», меня могут привлечь к любому виду ответственности, вплоть до освобождения от занимаемой должности, в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.

Заполненная и подписанная форма–подтверждение хранится в личном деле работников РГП «ГИСХАГИ».

«_____»_____202___г.

_____ _____
(подпись) *(фамилия)*