

Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігі  
Министерство образования и науки Республики Казахстан  
М. Жұмабаев атындағы жоғары колледж  
Высший колледж имени М. Жумабаева



«Бекітемін» / «Утверждаю»  
Колледж директоры / Директор колледжа  
Жандильдин Е.Б.  
колы / подпись аты-жөні/ФИО  
«1» сентября 2023 ж. /г.

**Политика урегулирования конфликта интересов  
КТКП «Высший колледж имени М.Жумабаева»**

г. Петропавловск  
2023 г.

## **1. Цели, общие положения**

1. Целью настоящей Политики урегулирования конфликта интересов КГКП «Высший колледж имени М.Жумабаева» (далее – Политика) является: повышение эффективности принимаемых решений; создание единообразной системы управления реальными и потенциальными конфликтами интересов.

1.2. Настоящая Политика направлена на реализацию положений Кодекса поведения и Политики по противодействию коррупции. Работники колледжа могут иметь законные личные интересы вне рамок исполнения своих профессиональных обязанностей, но любой конфликт интересов между такими личными интересами и профессиональными обязанностями должен быть раскрыт и урегулирован в соответствии с настоящей Политикой.

1.3. В отношениях с партнерами колледжа стороны действуют по отношению друг к другу максимально честно, добросовестно, справедливо, предпринимают меры к предупреждению, выявлению и исключению конфликта интересов.

1.4. Настоящая Политика разработана в соответствии с законодательством Республики Казахстан, внутренними нормативными документами, регулирующими деятельность колледжа.

## **2. Область применения**

2.1. Действие настоящей Политики распространяется на всех работников колледжа, а также на лиц, действующих от имени колледжа. Нормы и требования настоящей Политики применимы к работникам направляющей стороны применительно к их деятельности у принимающей стороны.

2.2. Политика является обязательной для ознакомления и применения всеми работниками колледжа. Подлежит размещению на сайте колледжа. Все работники колледжа, а также лица, действующие от имени колледжа должны вести себя так, чтобы не допускать ситуации, в которой возможно возникновение конфликта интересов ни в отношении себя (или связанных с собой лиц), ни в отношении других.

2.3. Порядок разрешения конфликта интересов по сделке, заключенной при наличии конфликта интересов, определен Законом Республики Казахстан «О некоммерческих организациях» и Политикой по противодействию коррупции колледжа.

## **3. Ответственность**

3.1. Руководитель колледжа несет ответственность за принятие/обеспечение принятия мер правового и организационного характера по внедрению и контролю исполнения требований, гарантий и принципов, установленных законодательством Республики Казахстан и настоящей Политикой;

3.2. Руководители структурных подразделений (непосредственные руководители) несут ответственность за: контроль соблюдения работниками

подразделений требований, предусмотренных законодательством Республики Казахстан и настоящей Политикой; выявление, незамедлительное информирование Руководителя Колледжа о реальном и потенциальном конфликте интересов, выявленных фактах нарушения настоящей Политики; принятие/реализацию мер по урегулированию конфликта интересов; дачу обратной связи работнику.

3.3. Все работники колледжа несут ответственность за: соблюдение требований, предусмотренных законодательством Республики Казахстан и настоящей Политикой; своевременное раскрытие сведений о реальном и потенциальном конфликте интересов, предоставление полной и достоверной информации.

3.4. Кадровый администратор несет ответственность за сбор, хранение материалов по урегулированию конфликта интересов в соответствии с Положением о конфиденциальных данных.

3.5. Лица, участвующие в урегулировании конфликта интересов, несут ответственность за соблюдение режима конфиденциальности; всестороннее, объективное разрешение конфликта интересов в рамках законодательства Республики Казахстан, установленных правил и процедур.

3.6. За невыполнение требований настоящей Политики работники колледжа несут дисциплинарную ответственность. В случае, если в работе по урегулированию конфликта интересов будут допущены нарушения требований законодательства Республики Казахстан, виновные в таком нарушении лица привлекаются к ответственности в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

3.7. В случае, если действия(бездействие) работника колледжа, выразившееся в нарушении требований настоящей Политики, привели к убыткам колледжа, то такой работник обязан возместить убытки, причиненные колледжу в полном объеме. Прекращение трудового договора после причинения работником ущерба (вреда) не влечет за собой освобождения работника от материальной ответственности по возмещению причиненного ущерба (вреда).

#### **4. Управление конфликтами интересов**

4.1. Колледж осуществляет управление конфликтами интересов (предотвращение и разрешение) на основании следующих основных принципов:

тон сверху – высшее руководство личным примером добропорядочности и этичного поведения, демонстрируют приверженность к профессионализму и неукоснительно выполняет требования настоящей Политики; формирует и развивает культуру открытого общения, направленную на понимание положений настоящей Политики;

нетерпимости и внутренней культуры – при осуществлении своей деятельности колледж формирует культуру и высокую степень нетерпимости к возникновению конфликтов интересов в своей рабочей среде, приветствует раскрытие его работниками возможных конфликтов интересов, и развивает

внутреннюю культуру открытого общения, направленную на понимание работниками положений Политики;

законности – соответствие настоящей Политики, порядка урегулирования конфликта интересов и мер, принимаемых для разрешения конфликта интересов законодательству Республики Казахстан;

равенства – обязательность требований настоящей Политики для всех работников колледжа независимо от занимаемой должности, статуса и стажа их работы, места выполнения трудовой функции;

баланса интересов – при разрешении конфликта интересов должен быть соблюден баланс интересов колледжа/принимающей стороны и работника; при принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам колледжа;

приоритета интересов заказчика – работники колледжа ставят интересы заказчика выше своих личных и иных интересов, и интересов третьих лиц; прозрачности и подотчетности – открытое декларирование личных интересов и выполнение должностных обязанностей в рамках предписанных процедур;

индивидуального рассмотрения и объективности – каждый случай конфликта интересов должен быть рассмотрен в индивидуальном порядке с оценкой потенциальных рисков для колледжа/принимающей стороны и своевременно урегулирован; лица, участвующие в разрешении конфликта интересов, должны минимизировать всякую субъективность, искажающую реальное положение конфликта интересов, при принятии решения основываться на фактах; руководитель и иной работник колледжа не должен принимать участие в рассмотрении и принятии решений по конфликту интересов в отношении самого себя или его близких родственников;

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

персональной ответственности и неотвратимости наказания – все работники несут персональную ответственность за несообщение о наличии конфликта интересов, допущение конфликта интересов; непосредственный руководитель работника, допустившего факт конфликта интереса, несёт персональную ответственность за несвоевременное выявление и раскрытие, а также за не урегулирование конфликта интересов.

## **5. Ситуации, предполагающие конфликт интересов**

5.1. К ситуациям, предполагающим конфликт интересов, или ситуациям, которые могут привести к конфликту интересов, относятся включая, но не ограничиваясь, ситуации, где:

1) работник колледжа или его близкий родственник или лицо, действующее от имени колледжа, или его близкий родственник:

имеет личную коммерческую или иную заинтересованность в сделках, проектах, связанных с колледжем;

выступает от имени и в интересах третьих лиц в отношениях с колледжем; являясь представителем колледжа, вступает в сделку от имени колледжа в отношении себя лично, близкого родственника или другого лица, представителем которого он одновременно является;

конкурирует с колледжем в части оказания услуг, заключения сделок, реализации проекта, сделки с третьей стороной или иной деятельности;

является аффилированным лицом организации, являющейся стороной сделки, заключаемой с колледжем;

является аффилированным лицом, независимым директором, работником организации, которая конкурирует с колледжем в части оказания услуг, заключения сделок, реализации проекта, сделки с третьей стороной или иной деятельности;

совмещает работу по трудовому договору более чем в одной организации, если на такое совмещение не было получено одобрение (согласие) и/или работник имеет возможность оказывать влияние на принятие решений колледжем или работником в рамках выполнения своих профессиональных обязанностей в колледже;

получает от третьих лиц подарки, вознаграждение в виде денег, иных благ в иных формах или услуги за исполнение своих профессиональных обязанностей в колледже, кроме случаев принятия подарков, описанных Политикой о противодействии коррупции;

получает от лиц, находящихся в подчинении по работе, вознаграждение в виде денег, иных благ в иных формах или услуги за исполнение своих профессиональных обязанностей в колледже;

получает от поставщиков/потенциальных поставщиков персональные скидки или другие исключительные преимущества, которые недоступны в общем порядке другим работникам колледжа и их близким родственникам;

использует или приобретает в личных целях имущество колледжа, за исключением случаев возможности использования или приобретения имущества колледжа, в случаях, предусмотренных Инструкцией о порядке выбытия имущества в колледже;

2) работник колледжа или лицо, действующее от имени колледжа: раскрывает конфиденциальную информацию, ставшую ему известной в силу исполнения своих профессиональных обязанностей, или информацию, раскрытие которой может оказать негативное влияние на интересы колледжа, а также любое использование конфиденциальной информации, связанной с колледжем, для получения личной выгоды; участвует в обсуждении или принятии решения по вопросам оценки его работы, переназначения (переизбрания), выплаты вознаграждения или иным вопросам в отношении самого себя;

5.2. Колледж принимает на работу, в том числе по совместительству, кандидата, приходящегося другому работнику близким родственником, в случае если кто-либо из них будет иметь возможность оказывать прямое влияние на исполнение должностных обязанностей и (или) влиять на продвижение по службе и (или) уровень материального вознаграждения в колледже; работники совместно работают с близкими родственниками,

супругами и свойственниками, имеют прямую подчиненность близким родственникам, супругам и свойственникам.

5.3. Не являются конфликтом интересов случаи: заключения между колледжем и его работником сделки в рамках оказания услуг по деятельности, не входящей в должностную инструкцию работника, в интересах колледжа; участия (колледж, членство) работника(-ов) колледжа в профессиональных сообществах, союзах (общественных объединениях) без вхождения в органы управления такой организации.

5.4. Работники колледжа во всех случаях должны руководствоваться требованиями законодательства, Устава колледжа, настоящей Политики и других внутренних документов колледжа.

5.5. Ситуации, предполагающие конфликт интересов или ситуациям, которые могут привести к конфликту интересов с участием принимающей стороны и работников направляющей стороны или участников молодежных программ, реализуемых колледжем соответственно.

5.6. Обязанности работников и лиц, действующих от имени колледжа. Работники колледжа, а также лица, выступающие от имени колледжа обязаны: избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов; выполнять свои должностные обязанности, осуществлять деятельность добросовестно, беспристрастно с соблюдением установленных правил и процедур; раскрывать возникший(реальный) или потенциальный конфликт интересов, предоставлять полную и достоверную информацию; содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

## **6. Порядок раскрытия конфликта интересов**

6.1. В колледже устанавливаются следующие виды(основания) и сроки раскрытия конфликта интересов:

1) первичное раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу, заключении сделки с лицом, действующим от имени колледжа к настоящей Политике одновременно с предоставлением документов для оформления соответствующего договора; первичное раскрытие сведений о конфликте интересов работников направляющей стороны осуществляется при приеме на работу; первичное раскрытие сведений о конфликте интересов молодых специалистов (в том числе являющихся работниками направляющей стороны) осуществляется при направлении на соответствующую ротацию.

2) раскрытие сведений о конфликте интересов при переводе на вышестоящую должность, в другое структурное подразделение, при изменении функциональных обязанностей и полномочий одновременно с предоставлением представления на работника в соответствии с Правилами внутреннего распорядка;

3) разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуации, при которой наличие личной заинтересованности может привести либо привело к возникновению конфликта интересов путем заполнения уведомления о наличии либо возникновении конфликта интересов – незамедлительно;

4) разовое раскрытие сведений в связи с утверждением настоящей Политики – в течение 10 (десять) рабочих дней с даты утверждения настоящей Политики (кроме работников направляющей стороны и молодых специалистов);

5) раскрытие сведений о конфликте интересов или об отсутствии конфликта интересов, связанных либо вытекающих из предмета консалтингового проекта – в срок, предусмотренный соответствующим договором с заказчиком консультационных услуг. Раскрытие сведений о конфликте интересов при участии работника в консалтинговом проекте может осуществляться по форме, предусмотренной соответствующим заказчиком группы или соглашением с ним.

6.2. Лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, доведение сведений до Комиссии, получение и обеспечение хранения материалов по разрешению конфликта интересов является кадровый администратор.

## **7. Порядок урегулирования конфликта интересов**

7. 1. В колледже создается комиссия по урегулированию конфликтов интересов. Порядок создания, состав, права и обязанности, регламент работы комиссии определяются в соответствии с положением о ней.

7.2. Колледж берет на себя обязательство урегулирования конфликта интересов в строгом соответствии с принципами, предусмотренными Политики. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбирать наиболее «мягкую» меру 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.

7.3. Сведения о конфликте, который на каком-либо этапе своего развития затрагивает или может затронуть интересы директора Колледжа, передаются для принятия решения о порядке урегулирования конфликта Общему собранию участников.

7.4. Особенности урегулирования конфликта интересов работников направляющей стороны и молодых специалистов. Порядок раскрытия информации о конфликте интересов, порядок и меры урегулирования конфликта интересов при оказании услуг по предоставлению персонала, а также при реализации молодежных программ, могут быть определены соответствующим договором/соглашением с Принимающей стороной или по согласованию с колледжем осуществляться в соответствии с актом, регулирующим вопросы по предупреждению конфликта интересов у соответствующей Принимающей стороны. Если иное не предусмотрено соответствующим договором/соглашением с Принимающей стороной, раскрытие информации о конфликте интересов осуществляется в соответствии с настоящей Политикой.

7.5. В результате рассмотрения ситуации, предполагающей конфликт интересов могут быть сделаны выводы, что ситуация, сведения о которой были представлены работником:

1) не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования;

2) является конфликтом интересов, в связи с чем колледж может использовать различные способы его разрешения, в том числе:

ограничение доступа работника или лица, действующего от имени колледжа, к конкретной информации и/или деятельности, которая может затрагивать его личные интересы или интересы его близких родственников;

отвод (самоотвод) работника (постоянный или временный) 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;

пересмотр и изменение объема полномочий лица, действующего от имени колледжа;

перевод/перемещение/прием работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не находящихся под влиянием конфликта интересов;

отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами колледжа;

досрочное прекращение правоотношений с работником или лицом, действующим от имени колледжа.

7.6. Способы разрешения конфликта интересов, приведенные в настоящей Политике, не является исчерпывающим. В каждой конкретной ситуации, предполагающей конфликт интересов, исходя из принципов баланса интересов и объективности, могут быть найдены иные способы его урегулирования. Способы разрешения конфликта интересов работников направляющей стороны определяются по согласованию с принимающей стороной.

7.7. Если в результате рассмотрения конфликта интересов, его причин, обнаруживается ситуация недостаточности и/или отсутствия регулирования того или иного вопроса/аспекта деятельности работников/структурных подразделений/ колледжа и/или обнаруживаются обстоятельства, способствующие возникновению конфликтных ситуаций, руководитель колледжа обеспечивает планирование и реализацию мероприятий по улучшению деятельности.

## **8. Заключительные положения**

По всем вопросам, не нашедшим отражения в настоящей Политике, Колледж руководствуется законодательством Республики Казахстан