

РАССМОТРЕНО

на заседании Педагогического

Совета колледжа

Протокол № 1

От 31 / 08 2024 г

Председатель [Signature]



ПОЛИТИКА УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

1. Общие положения

1.1 Целью настоящей Политики урегулирования конфликта интересов УО ВМК «Авиценна» (далее – Политика) является: повышение эффективности принимаемых решений, создание единообразной системы управления реальными и потенциальными конфликтами интересов.

1.2 Настоящая Политика направлена на реализацию положений 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 не 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 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.

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 Казань.