



RNIOT

Республиканское государственное предприятия на праве хозяйственного ведения «Республиканский научно-исследовательский институт по охране труда Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан»

УТВЕРЖДАЮ

Генеральный директор

РГП на ЦХВ «РНИИОТ МТСЗН РК»

Ш. Абикенова

«30» июля 2022 г.

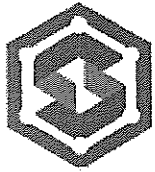


Политика

выявления и урегулирования

конфликта интересов

г.Нур-Султан 2022



RNIOT

Республиканское государственное предприятия на праве хозяйственного ведения «Республиканский научно-исследовательский институт по охране труда Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан»

I. Общие положения

1. Настоящая Политика по урегулированию конфликта интересов у работников и должностных лиц Республиканского государственного предприятия на праве хозяйственного ведения «Республиканский научно-исследовательский институт по охране труда Министерства труда и социальной защиты населения» (далее – Институт) разработана в соответствии с Уставом и Кодексом профессиональной этики Института.

2. Одним из необходимых условий эффективного выполнения работником Института своих должностных обязанностей является отсутствие противоречий между частными интересами работника, должностного лица и интересами Института, а, при наличии таких противоречий, – их своевременное выявление и урегулирование.

3. Конфликт интересов определяется как ситуация, в которой личная заинтересованность работника и должностного лица Института влияет или может повлиять на беспристрастное исполнение должностных обязанностей.

4. Целью настоящей Политики является создание в Институте единообразной системы управления реальными и потенциальными конфликтами интересов, а также определение требований к поведению работников и должностных лиц, соблюдение которых позволит минимизировать риски принятия решений в Институте под влиянием частных интересов и связей работников.

5. Институт намерен поддерживать обстановку, позволяющую работникам и должностным лицам выполнять их обязанности открыто, добросовестно, честно и непредвзято.

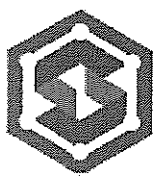
6. Все работники и должностные лица Института должны вести себя так, чтобы не допускать ситуации, в которой возможно возникновение конфликта интересов, ни в отношении себя (или связанных с собой лиц), ни в отношении других.

II. Принципы управления конфликтами интересов

7. Институт считает, что каждый работник и должностное лицо, выполняя свои должностные обязанности, обязан ставить интересы Института выше своих частных интересов.

8. В то же время Институт уважает права своих работников и должностных лиц как частных лиц, и признает за ними право на занятие законной финансовой, предпринимательской, политической и иной деятельностью в свободное от основной работы время, если она не влияет на их способность выполнять должностные обязанности в Институте.

9. Максимальное соблюдение баланса интересов Института и частных интересов работников и должностных лиц является одним из условий стабильности взаимоотношений между вышеназванными лицами и Институтом.



RNIOT

Республиканское государственное предприятия на праве хозяйственного ведения «Республиканский научно-исследовательский институт по охране труда Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан»

10. Работники и должностные лица Института не имеют права принимать участие или влиять прямо или косвенно на деловое решение, процесс или сделку в ходе осуществления деятельности Института в случае реального или потенциального конфликта их частных интересов с интересами Института.

11. Институт и его работники и должностные лица равно заинтересованы в отсутствии конфликта между их интересами.

12. Работники и должностные лица:

- обязаны руководствоваться исключительно интересами Института при принятии решений по вопросам, возникающим в связи с их должностными обязанностями;
- несут личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами Института, своевременное декларирование конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;
- гарантируют, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения;
- избегают любых ситуаций или обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам Института.
- не конкурируют с Институтом, включая, без ограничения, конкуренцию по любым деловым сделкам, разрабатываемым и реализуемым проектам;
- не используют активы Института, а также свое положение в Институте и/или деловые возможности, возникающие в связи с осуществлением должностных обязанностей в Институте, для удовлетворения своих частных, в том числе финансовых, интересов;
- не используют в интересах третьего лица деловые возможности, о которых им стало известно в связи с осуществлением должностных обязанностей в Институте;

13. Должностные лица обязаны оценивать наличие у них достаточного времени для исполнения своих обязанностей. В случае невозможности и недостаточности времени для полноценного исполнения своих обязанностей должностное лицо должно добровольно сложить с себя полномочия.

14. Институт отдает себе отчет в невозможности полностью избежать конфликт интересов. Поэтому, для того чтобы уберечь работников и должностных лиц от любых возможных неправильных действий, каждый конфликт требует своевременного выявления и урегулирования.

15. Институт устанавливает систему управления конфликтами интересов, действующую на основе следующих принципов:



RNIOT

Республиканское государственное предприятия на праве хозяйственного ведения «Республиканский научно-исследовательский институт по охране труда Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан»

- обязательное раскрытие сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов или даже видимости такого конфликта;
- индивидуальное рассмотрение, оценка серьезности рисков для Института каждого конфликта интересов и урегулирование каждого случая конфликта интересов;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса урегулирования (по желанию работника, должностного лица);
- соблюдение баланса интересов Института и работника, должностного лица при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с конфликтом интересов, который был своевременно раскрыт работником.

III. Выявление фактов и раскрытие сведений о конфликте интересов

16. Работники и должностные лица обязаны незамедлительно и в полном объеме выявлять и раскрывать Институту (декларировать) все факты и случаи реального или потенциального конфликта интересов.

17. Институт рекомендует своим работникам и должностным лицам раскрывать сведения о частных обстоятельствах, которые создают или могут создать хотя бы видимость конфликта интересов.

18. Институт устанавливает следующую систему раскрытия (декларирования) сведений о потенциальных и реальных конфликтах интересов:

- первоначальное раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу работника;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении или вступлении в должность;
- разовое раскрытие сведений о конфликте интересов по мере возникновения ситуаций (обстоятельств), которые порождают или породили новый реальный или потенциальный конфликт интересов.

19. Раскрытие сведений о конфликте интересов должно осуществляться работниками и должностными лицами Института только в письменном виде, в максимально понятной форме.

20. Институт рассматривает сокрытие и/или намеренно несвоевременное, либо неполное раскрытие сведений о конфликте интересов по любым причинам как злоупотребление его доверием и обман.

IV. Урегулирование конфликтов интересов



RNIOT

Республиканское государственное предприятия на праве хозяйственного ведения «Республиканский научно-исследовательский институт по охране труда Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан»

21. Институт стремится к сбалансированному разрешению любых декларированных работниками и должностными лицами конфликтов интересов, которое должно учитывать интересы Института и его работников, должностных лиц.

22. Информация о наличии реального или потенциального конфликта интересов должна тщательно проверяться непосредственным руководителем с целью оценки серьезности возникающих для Института рисков и выбора наиболее подходящей формы разрешения данного конфликта.

23. По результатам анализа информации о наличии реального или потенциального конфликта интересов у работника его непосредственным руководителем принимаются следующие меры урегулирования конфликта интересов:

- ограничение работнику доступа к конкретной информации Института, которая может иметь отношение к частным интересам работника;
- добровольный отказ работника или его отстранение (постоянно или временно) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотр и изменение круга обязанностей и трудовых функций работника;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение трудовых функций, не связанных с конфликтом интересов (с согласия работника);
- увольнение работника из Института по инициативе работника;
- отказ работника от своего частного интереса, порождающего конфликт с интересами Института.

24. По результатам анализа информации о наличии реального или потенциального конфликта интересов у должностного лица принимаются следующие меры урегулирования конфликта интересов:

- ограничение должностному лицу доступа к конкретной информации Института, которая может иметь отношение к частным интересам должностного лица;
- добровольный отказ должностного лица или его отстранение (постоянно или временно) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- отказ должностного лица от своего частного интереса, порождающего конфликт с интересами Института.

25. Данные перечни мер урегулирования конфликта интересов не являются исчерпывающими. В каждом конкретном случае урегулирования конфликта интересов, по договоренности Института и работника, должностного лица, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные меры урегулирования конфликта.



RNIOT

Республиканское государственное предприятия на праве хозяйственного ведения «Республиканский научно-исследовательский институт по охране труда Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан»

26. Работник и должностное лицо обязаны смягчать любые последствия конфликта интересов, включая минимизацию потерь или ущерба Института, если последние будут иметь место.

V. Ответственность

27. Соблюдение настоящей Политики является неременной обязанностью любого работника и должностного лица Института.

28. Невыполнение настоящей Политики может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

VI. Заключительные положения

29. Руководители структурных подразделений Института доводят требования данной Политики до своих работников.

30. Все работники Института должны ознакомиться с настоящей Политикой под роспись.

31. Институт не несет никакой ответственности за действия своих работников и должностных лиц, которые нарушают, являются причиной нарушений или могут явиться причиной нарушений настоящей Политики.

32. Институт ожидает, что работники и должностные лица Института, у которых есть основания полагать, что настоящая Политика нарушена или имеется потенциальная возможность такого нарушения, будут немедленно сообщать об этом непосредственным руководителям лиц, нарушивших или имеющих потенциальную возможность нарушить настоящую Политику.

33. Институт гарантирует, что ни один работник не будет привлечен Институтом к ответственности и не будет испытывать иных неблагоприятных последствий по инициативе Института в связи с соблюдением требований данной Политики, или сообщением Институту о потенциальных или имевших место нарушениях настоящей Политики.

34. Генеральный директор утверждает настоящую Политику, а также изменения и дополнения, вносимые в нее.