

«УТВЕРЖДАЮ»
Руководитель КГКП
«ДМШ имени Курмангазы» г.Павлодара
_____ О.Бобровская
«04» января 2023 г.

ПОЛИТИКА ВЫЯВЛЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ в КГКП «Детская музыкальная школа имени Курмангазы» отдела образования г. Павлодара, управления образования Павлодарской области

Глава 1. Общие положения

1. Настоящая Политика выявления и урегулирования конфликта интересов (далее - Политика) в КГКП «Детская музыкальная школа имени Курмангазы» отдела образования г. Павлодара, управления образования Павлодарской области рекомендуется для применения в КГКП «Детская музыкальная школа имени Курмангазы» (далее - ДМШ), где лица, признаваемые законами Республики Казахстан в качестве субъекта конфликта интересов, осуществляют свои полномочия и функции.

2. Политика предлагается для использования и руководства в работе лицам, признаваемыми законами Республики Казахстан в качестве субъекта конфликта интересов, а также представителям служб управления персоналом (кадровых служб), комплаенс-служб, органам местного самоуправления.

Глава 2. Понятие и субъекты конфликта интересов

3. Конфликт интересов – 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 неисполнению и (или) ненадлежащему исполнению ими своих должностных обязанностей.

4. Управление конфликтом интересов – комплекс мер, направленных на выявление, предотвращение, разрешение (урегулирование) конфликта интересов, принимаемых лицам, признаваемыми законами Республики Казахстан в качестве субъекта конфликта интересов и иными заинтересованными организациями и лицами.

5. В процессе управления конфликтом интересов, целесообразно, рассматривать любую мотивацию, обоснованную желанием, стремлением, предпочтением, побуждением, необходимостью государственного служащего (работника) к совершению действия (бездействия), которое может привести к неисполнению или ненадлежащему исполнению должностных полномочий, в оказании какого-либо предпочтения физическим и юридическим лицам при подготовке и принятии решения либо принятия решения по отношению к физическим и юридическим лицам, основанном на личных интересах.

6. Лица, признаваемые субъектами конфликта интересов:

1) депутат маслихата;

2) лицо, занимающее политическую или административную государственную должность корпуса «Б» либо административную государственную должность корпуса «А»;

3) лицо, временно исполняющее обязанности, предусмотренные государственной должностью, до назначения его на государственную службу;

4) лицо, избранное в органы местного самоуправления;

5) гражданин, зарегистрированный в установленном законом Республики Казахстан порядке в качестве кандидата в Президенты Республики Казахстан, депутаты Парламента Республики Казахстан или маслихатов, акимы городов районного значения, поселков, сел, сельских округов, а также в члены выборного органа местного самоуправления;

6) служащий, постоянно или временно работающий в органе местного самоуправления, оплата труда которого производится из средств государственного бюджета Республики Казахстан;

7) лицо, исполняющее управленческие функции в государственной организации или субъекте квазигосударственного сектора, а также лицо, уполномоченное на принятие решений по организации и проведению закупок, в том числе государственных, либо ответственное за отбор и реализацию проектов, финансируемых из средств государственного бюджета и Национального фонда Республики Казахстан, занимающее должность не ниже руководителя самостоятельного структурного подразделения в указанных организациях,

8) лицо, постоянно, временно либо по специальному полномочию исполняющее организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в государственной организации или субъекте квазигосударственного сектора;

9) лицо, постоянно, временно или по специальному полномочию осуществляющее функции представителя власти либо выполняющее организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в государственных органах, органах местного самоуправления, а также в Вооруженных Силах, других войсках и воинских формированиях Республики Казахстан;

10) иные лица, определяемые законодательством Республики Казахстан субъектами конфликта интересов.

7. Ситуации, при которых субъект конфликта интересов под влиянием личных интересов ненадлежащим образом выполнил свои служебные обязанности, следует рассматривать уже не как конфликт интересов, а как состоявшийся факт неправомерного поведения (действия, бездействия), за которое предусмотрена уголовная, административная, дисциплинарная и иная ответственность в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

Глава 3. Причины и условия формирования конфликта интересов

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

9. 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.

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

11. Субъектами управления конфликтом интересов должна проводится 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.

12. Наиболее вероятные условия, способствующие возникновению конфликта интересов:

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

2) высокий уровень неопределенности служебной компетенции должностных лиц;

3) выполнение служащими контрольных, надзорных, разрешительных и согласующих функций;

4) оказание служащими государственных услуг;

5) организация и проведение государственных закупок, государственного заказа;

6) не уведомление уполномоченных органов, должностных лиц о неправомерных поручениях руководства;

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

8) неэффективная организация административного учёта и контроля;

9) непрозрачность деятельности государственных органов (организаций), коллегиальных органов и субъектов конфликта интересов;

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

11) существующие пробелы в правовом регулировании;

12) наличие условий для конфликта между надлежащим исполнением обязанностей государственным служащим (работником) и его ориентацией на отчётные показатели;

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

14) наличие в коллективе устоявшегося неприемлемого отношения к коррупционным проявлениям после выполнения обязанностей;

15) возможность трудоустройства после ухода с государственной службы в организацию, которой могут быть выделены государственные заказы либо оказывалось ранее другое содействие со стороны государственного служащего;

16) возможность трудоустройства после ухода с государственной службы в подведомственную организацию, организацию по отношению к которой служащий осуществлял регулятивные, контрольно-надзорные, разрешительные либо согласующие функции;

17) не применение либо низкий уровень применяемых мер, предусмотренных законодательством о государственной службе, трудовым и антикоррупционным законодательством, Этическим кодексом государственных служащих и Кодексом служебной этики гражданских служащих;

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

Глава 4. Этапы и принципы управления конфликтом интересов

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

14. Лица, занимающие ответственную государственную должность, лица, уполномоченные на выполнение государственных функций, лица, приравненные к ним, должностные лица должны принимать меры по предотвращению и разрешению конфликта интересов.

15. В управлении конфликтом интересов принимают участие государственные органы (организации) и лица, уполномоченные на управление конфликтом интересов (субъекты управления).

14.1. Лица, занимающие ответственную государственную должность, лица, уполномоченные на выполнение государственных функций, лица, приравненные к лицам, уполномоченным на выполнение государственных функций, должностные лица должны:

1) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

2) в письменной форме уведомлять непосредственного руководителя или руководство государственного органа (организации) о возникшем конфликте интересов или возможности его возникновения (приложение 1).

14.2. Непосредственный руководитель лица, указанного в пункте 14.1 либо руководство государственного органа (организации) должны:

1) выявлять конфликты интересов;

2) отстранять работника государственной, квазигосударственной организации;

3) поручать другому лицу исполнение должностных полномочий лица, указанного в пункте 14.1, по вопросу в связи с которым возник или может возникнуть конфликт интересов;

4) изменять должностные обязанности государственного служащего, у которого возник или может возникнуть конфликт интересов;

5) принимать иные меры по устранению конфликта интересов.

16. Помимо предусмотренных законодательством мер, в местных исполнительных органах Павлодарской области государственным служащим предлагается добровольно дополнять свою автобиографию сведениями о месте работы, должности близких родственников и свойственников, о созданных, учрежденных ими хозяйствующих субъектов, наличие долей участия в хозяйствующем субъекте, с указанием БИН и ОКЭД, привлечения их к административной ответственности как должностных лиц.

Для иных субъектов конфликта интересов, не являющимися государственными служащими, предусмотреть заполнение ими соответствующей информации в добровольном порядке (приложение 2).

Глава 5. Общий алгоритм действий при возникновении конфликта интересов

17. При возникновении случаев конфликта интересов рекомендуется:

1. направлять незамедлительно соответствующую информацию, посредством ИС документооборота, о возникшем конфликте интересов своему непосредственному руководителю и (или) руководителю организации, службе управления персоналом (кадровой службе), комплаенс-службе и (или) должностному лицу, ответственному за управление конфликтом интересов;

2. непосредственному руководителю субъекта конфликта интересов и (или) руководителю организации, службе управления персоналом (кадровой службе), комплаенс-службе, и (или) должностному лицу, ответственному за управление конфликтом интересов занести поступившие сведения в журнал регистрации в течение одного рабочего дня;

3. непосредственному руководителю субъекта конфликта интересов и (или) руководителю организации, службе управления персоналом (кадровой службе), комплаенс-службе и (или) должностному лицо, 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;

4. непосредственному руководителю субъекта конфликта интересов, службе управления персоналом (кадровой службе), комплаенс-службе и (или) должностному лицу, ответственному за управление конфликтом интересов направить заключение руководству государственного органа (организации) и субъекту конфликта в течение одного рабочего дня с момента его подготовки для согласования;

5. субъекту конфликта интересов и его непосредственному руководителю, в ряде случаев и руководству государственного органа (организации) осуществлять разрешение конфликта интересов в соответствии с согласованными в заключении мерами, мероприятиями и сроками;

6. непосредственный руководитель субъекта конфликта интересов и (или) руководитель организации после принятия соответствующих мер по урегулированию конфликта интересов направляет информацию вышестоящему должностному лицу, органу (организации), орган управления с занесением информации о разрешенном конфликте интересов в журнал регистрации.

Глава 6. Профилактика конфликта интересов

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

17. Анализ правоприменительной и дисциплинарной практики, должностных уголовных и административных правонарушений, причин и особенностей выявленного конфликта интересов, результаты проведенных проверок и анализов позволяют уже сегодня выделить ряд типичных ситуаций, в которых возникновение конфликта интересов является наиболее вероятным.

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

1) участие в управлении хозяйствующим субъектом;

2) исполнение служащим (работником) государственных или приравненных к ним функций в отношении членов семьи, близких родственников и свойственников и/или иных лиц, с которыми имеется личная заинтересованность государственного служащего (работника);

3) осуществление государственных закупок и государственного заказа;

4) осуществление инструментов внутреннего контроля (инвентаризация, антикоррупционный мониторинг и т.д.) подразделениями или служащими, ответственными за деятельность, в отношении которой проводится внутренний контроль (к примеру: проведение инвентаризации подразделением, ответственным за государственные закупки; проведение антикоррупционного мониторинга предоставления сельскохозяйственных земель рабочим органом земельной комиссии и т.д.);

5) непринятие своевременных мер, предусмотренных законодательством, по извещению о совершаемом, происходящем либо готовящемся коррупционном правонарушении;

6) непринятие своевременных мер, предусмотренных законодательством, по извещению о склонении субъекта конфликта интересов к совершению противоправных, коррупционных деяний;

7) непринятие своевременных мер, предусмотренных законодательством, по извещению о неправомерном поручении;

8) занятие одной должности, особенно с разрешительными, контрольно-надзорными, согласующими, регулирующими функциями, на протяжении трех и более лет;

9) открыто негативное, предубежденное отношение к руководству, коллегам, физическим и юридическим лицам;

10) совместное прохождение службы (работы) близких родственников, супругов и свойственников (при наличии подчиненности, подконтрольности, зависимости, в том числе от иных лиц);

11) использование служебной и иной информации, не подлежащей официальному распространению, в целях получения или извлечения имущественных и неимущественных благ и преимуществ;

12) взаимодействие с бывшим работодателем и трудоустройство.

Глава 7. Выявление конфликта интересов при осуществлении государственных закупок

19. Порядок выявления конфликта интересов при осуществлении государственных закупок состоит из следующих мероприятий:

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

1) проведение анализа сведений о доходах, личного дела государственного служащего (работника), являющегося участником государственных закупок (закупок субъектов квазигосударственного сектора);

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, иных общедоступных источников, а также сведений из обращений физических и юридических лиц.

19.2. Сбор информации о государственных закупках, 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.

19.3. 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 государственных закупок.

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

20. Порядок выявления конфликта интересов при владении государственными служащими 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 государственного служащего (работника);

4) проанализировать всю имеющуюся в свободном доступе информацию о возможном занятии государственного служащего (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 государственного служащего (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 госслужащим 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 службы (работы) близких родственников, супругов и свойственников (при наличии подчиненности или подконтрольности).

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

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

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

3) при необходимости провести анализ анкеты государственных служащих (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).

Глава 10. Рекомендации по разработке и реализации политики государственного органа (организации) по вопросам управления конфликтом интересов

22. Государственным органам (организациям) для повышения эффективности и результативности процедур управления конфликтами интересов, обеспечения институциональной и правовой базы рекомендуется принять ряд ниже указанных мер организационно-правового характера:

22.1. ознакомить всех служащих (работников) с настоящими Методическими рекомендациями.

22.2. руководствоваться в работе настоящими Методическими рекомендациями, при необходимости разработать и утвердить Положение по управлению конфликтами интересов.

22.3. закрепить обязанности государственных служащих (работников), связанных с предотвращением и разрешением конфликта интересов.

1) закрепить специальные обязанности для руководства государственного органа (организации), руководителей структурных подразделений (отделов), государственных служащих (работников), чья деятельность связана с коррупционными рисками, представителей службы управления персоналом (кадровые службы), комплаенс-служб, иных лиц, ответственных за управление конфликтами интересов;

2) включить общие и специальные обязанности, предусмотренные международными договорами, ратифицированными Республики Казахстан, законодательством Республики Казахстан, предусмотренные настоящими методическими рекомендациями инструментами по управлению конфликтом интересов в трудовой договор с государственными служащими (работниками);

22.4. внедрять (применять) следующие меры:

1) внедрить процедуру информирования государственными служащими (работниками) непосредственного руководителя и/или руководство государственного органа (организации) о возможном конфликте интересов или его возникновении;

2) максимально возможно использовать ротацию государственных служащих (работников) при поручении им рассмотрения обращений (заявок, уведомлений и тд.) одного и того же физического либо юридического лица, в том числе по одному и тому же вопросу либо последовательным вопросам;

3) защиту государственных служащих (работников), сообщивших о возможном конфликте интересов или его возникновении;

4) проводить внутренний анализ коррупционных рисков не менее чем раз в полтора года;

5) при рассмотрении ответственности служащего (работника) по вопросу непринятия мер по урегулированию конфликта интересов изучать причины и условия его возникновения, вырабатывать рекомендации по их минимизации и устранению.

22.5. Осуществлять консультирование и обучение государственных служащих (работников) по вопросам конфликта интересов:

1) ответственным за проведение консультирования, целесообразно определить уполномоченного по этике (для государственных органов), в государственных организациях, органах местного самоуправления и субъектах квазигосударственного сектора комплаенс-службу либо иных ответственных лиц. В случае отсутствия такой должности, такие обязанности следует возложить на представителя юридического подразделения государственного органа (организации) либо кадровую службу;

2) консультирование по частным вопросам, связанным с урегулированием конфликта интересов следует проводить в конфиденциальном порядке;

22.5. Ежегодно службе управления персоналом (кадровой службе), комплаенс-службе подводить результаты деятельности государственного органа (организации) по вопросам управления конфликтами интересов через призму служащих (работников), привлеченных к дисциплинарной ответственности (расторжения трудового договора) за непринятие мер по урегулированию конфликта интересов.

По итогам года и результатов оценки разрабатывать и формировать рекомендации по улучшению ситуации в вопросах управления конфликтами интересов с последующим планированием конкретных мер и мероприятий на следующий год.

23. В случае возникновения каких-либо вопросов, связанных с конфликтом интересов возможно обращаться к уполномоченному по этике, комплаенс-службу, а также в уполномоченные органы.

Приложение 1

Образец уведомления о возникшем конфликте интересов или возможности его возникновения

Руководителю_____
от_____
(Ф.И.О., должность, телефон)

Уведомление
о возникшем конфликте интересов или возможности его возникновения

В соответствии с п. 2, 3 ст. 15 Закона РК «О противодействии коррупции» сообщаю, что:

_____
(описание обстоятельств, при которых стало известно о возникшем конфликте интересов или возможности его возникновения) (дата, место, время)

_____
(описание личной заинтересованности, которая приводит или может привести к возникновению конфликта интересов)

_____
(все известные сведения об участниках и иных субъектах конфликта интересов)

_____
(описание должностных обязанностей, на исполнение которых может негативно повлиять либо негативно влияет личная заинтересованность)

_____
(предложение по урегулированию конфликта интересов)

«___»_____20__г.

_____ _____
(ФИО) (подпись)

Приложение 2

Информация о близких родственниках и свойственниках для исключения возможности конфликта интересов

В соответствии с п. 2, 3 ст. 15 Закона РК «О противодействии коррупции» сообщаю, что:_____

(информация заполняется собственноручно в произвольной форме, но с обязательным указанием фамилии, имени и отчества (при наличии), прежних фамилий, имени и отчества (при наличии) с указанием даты и причины их изменения (в случае их изменения), даты и места рождения; с какого времени начал(а) работать; кем, где, когда работал(а), причины перехода; когда и кем призывался на службу в Вооруженные Силы, где и в качестве кого проходил службу; даты и причины изменения гражданства (в случае его изменения); фамилии, имена и отчества (при наличии), даты и места рождения, места проживания, места работы, должности, гражданства супруги (супруга) и близких родственников, а также информацию о созданных, учрежденных ими хозяйствующих субъектов, наличие долей участия в хозяйствующем субъекте, с указанием БИН и ОКЭД; привлекались ли Вы, его (ее) супруга (супруг) и близкие родственники к уголовной ответственности (когда, за что); привлекались ли Вы к административной ответственности как должностное лицо (когда, за что); даты и причины изменения гражданств супруги (супруга) и близких родственников (в случае их изменения).

* Под близкими родственниками признаются родители (родитель), дети, усыновители (удочерители), усыновленные (удочеренные), полнородные и неполнородные братья и сестры, дедушка, бабушка, внуки.).

«___»_____20__г.

_____ _____

(ФИО) (подпись)