

	<p align="center">РЕСПУБЛИКАНСКОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «КАЗАХСКАЯ НАЦИОНАЛЬНАЯ АКАДЕМИЯ ИСКУССТВ ИМЕНИ Т. К. ЖУРГЕНОВА» МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ И СПОРТА РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН</p>	<p align="center">Пр 017-3.16- 2020</p>
		<p align="center">29.10.2020 г</p>
	<p align="center"><u>Политика</u> Вид нормативного документа</p>	<p align="center">Стр.1- 9</p>

ПОЛИТИКА РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

Алматы
2020

«УТВЕРЖДЕНО»

**Решением Ученого совета
РГУ «Казахская национальная
академия искусств им. Т. Жургенова»
МКС РК**

**от «29» октября 2020г.
(протокол № 3)**



ПОЛИТИКА РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Политика разрешения конфликта интересов (далее – Политика) разработана в соответствии с Законом РК от 27.07. 2007г. №319-III «Об образовании», Законом РК от 18.11.2015г. №410-V «О противодействии коррупции», Международным антикоррупционным стандартом ISO 37001-2016, Трудовым кодексом Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК.

2. Настоящая Политика определяет порядок выявления и урегулирования, а также меры и процедуры по профилактике конфликтов интересов, возникающих в ходе выполнения трудовых обязанности у работников РГУ «Казахской национальной академии искусств имени Т.К. Жургенова» (далее – Академия).

3. Целью настоящей Политики является создание в Академии 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 Академии под влиянием частных интересов и связей работников.

4. Одним из необходимых условий эффективного выполнения работником Академии своих должностных обязанностей является отсутствие противоречий между личными интересами работника, должностного лица и интересами Академии, при наличии таких противоречий – их своевременное раскрытие и урегулирование.

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

1) член семьи или друг должностного лица/работника Академии принимается на

работу в структурные подразделения Академии без прохождения надлежащих процедур конкурсного отбора посредством вмешательства должностного лица/работника;

2) член семьи, близкий родственник, родственник, обучающийся в Академии, получает преимущества при прохождении контроля знаний в период промежуточной/итоговой аттестации из-за связи с должностным лицом работником Академии;

- 4) оказывается влияние на процесс закупок, голосование в пользу заключения договора/контракта с поставщиками/подрядчиками Академии.
6. Такие конфликты могут повлиять на способность должностных лиц или работников Академии выносить справедливые, честные суждения и привести к неправильному использованию ресурсов Академии, превышению должностных полномочий работников.
7. Академия намерена поддерживать обстановку, позволяющую работникам и должностным лицам выполнять их обязанности открыто, добросовестно, честно и непредвзято.
8. Все работники и должностные лица должны вести себя так, чтобы не допускать ситуации, в которой возможно возникновение конфликта интересов, ни в отношении себя (или связанных собой лиц) ни в отношении других.
9. Политика распространяется также на всех лиц, являющихся работниками академии и состоящих с ней в трудовых отношениях, независимо от занимаемой должности, а также на физических лиц, сотрудничающих с Академией на основе гражданско-правовых договоров.
10. Работникам Академии при исполнении своих должностных полномочий следует руководствоваться понятием «конфликт интересов» закрепленным в Законе Республики Казахстан «О противодействии коррупции», четко знать содержание таких понятий как «имущественные блага» личные немущественные блага, закрепленные в Гражданском кодексе Республики Казахстан, поскольку именно получение незаконных имущественных (неимущественных) благ становится основной причиной создания условий для конфликта интересов.

2. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

11. В настоящей Политике используются следующие основные понятия:

- 1) **Должностное лицо** – это руководство Академии, лицо постоянно или по специальному полномочию осуществляющее функции ректора либо иное лицо, выполняющее организационно-распорядительные, административно-хозяйственные функции в Академии в объеме предоставленных полномочий в рамках исполняемой функции; лицо, исполняющее управленческие функции в республиканском государственном учреждении и проведению закупок, в том числе государственных, либо ответственное за отбор и реализацию проектов, финансируемых из средств государственного бюджета. К категории государственных должностных лиц по признаку выполнения организационно-распорядительных обязанностей, как правило, относятся руководитель организации и его заместители, руководители структурных подразделений и их заместители т.е. лица, которые руководят работой подчиненных им сотрудников. К должностям, предусматривающим выполнение в государственных организациях административно-хозяйственных обязанностей, как правило, следует относить должности главных бухгалтеров и их заместителей, заведующих складами и т.п.
- 2) **К лицам, приравненным к должностным лицам**, относятся в том числе: лица, постоянно или временно либо по специальному полномочию занимающие в

негосударственных организациях должности, связанные с выполнением организационно-распорядительных, административно-хозяйственных функций, за исключением государственных должностных лиц; лица, уполномоченные в установленном порядке на совершение юридически значимых действий;

3) Конфликт интересов – противоречие между личными интересами лиц, занимающих ответственную должность, лиц, уполномоченных на выполнение должностных функций, лиц, приравненных к ним, должностных лиц и их должностными полномочиями, при котором личные интересы указанных лиц могут привести к ненадлежащему исполнению ими должностных полномочий; Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Академии, способное привести к причинению вреда имуществу или деловой репутации Академии.

4) Коррупция – незаконное использование лицами, занимающими ответственную должность, лицами, уполномоченными на выполнение должностных функций, лицами, приравненными к лицам, уполномоченным на выполнение должностных функций, должностными лицами своих должностных (служебных) полномочий и связанных с ними возможностей в целях получения или извлечения лично или через посредников имущественных (неимущественных) благ и преимуществ для себя либо третьих лиц, а равно подкуп данных лиц путем предоставления благ и преимуществ;

5) Антикоррупционная политика – правовые, административные и организационные меры, направленные на снижение коррупционных рисков, повышение доверия общества к деятельности Академии, и иные меры в соответствии с Законом РК «О противодействии коррупции»;

6) Противодействие коррупции – деятельность субъектов противодействия коррупции в пределах своих полномочий по предупреждению коррупции, в том числе по формированию антикоррупционной культуры в обществе, выявлению и устранению причин и условий, способствующих совершению коррупционных правонарушений, а также по выявлению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений и устранению их последствий;

7) Предупреждение коррупции – деятельность субъектов противодействия коррупции по изучению, выявлению, ограничению и устранению причин и условий, способствующих совершению коррупционных правонарушений, путем разработки и внедрения системы превентивных мер;

8) Коррупционный риск – возможность возникновения причин и условий, способствующих совершению коррупционных правонарушений;

9) Коррупционное правонарушение – имеющее признаки коррупции противоправное виновное деяние (действие или бездействие), за которое законом установлена административная или уголовная ответственность;

10) Взятка – получение должностным лицом лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества либо выгоды в виде услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.

11) Близкие родственники – родители (родитель), дети, усыновители (удочерители), усыновленные (удочеренные), полнородные и неполнородные братья и сестры, дедушка, бабушка, внуки.

12) Семья – круг лиц, связанных имущественными и личными неимущественными правами и обязанностями, вытекающими из брака, родства, усыновления или иной формы принятия детей на воспитание и призванными способствовать укреплению и развитию семейных отношений;

13) Родственники – лица, находящиеся в родственной связи, имеющие общих предков до прадедушки и прабабушки.

14) Имущественные блага – вещи, деньги, в том числе иностранная валюта, финансовые инструменты, работы, услуги, объективированные результаты творческой интеллектуальной деятельности, фирменные наименования, товарные знаки и иные средства индивидуализации изделий, имущественные права и другое имущество;

15) Личные неимущественные блага – жизнь, здоровье, достоинство личности, честь, доброе имя, деловая репутация, неприкосновенность частной жизни, личная и семейная тайна, право на имя, право на авторство, право на неприкосновенность произведения и другие нематериальные блага и права.

16) Работник – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с работодателем и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору;

3. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТАМИ ИНТЕРЕСОВ

12. Каждый работник и должностное лицо, выполняя свои должностные обязанности обязан ставить интересы Академии выше своих частных интересов.

13. В то же время Академия уважает права своих работников и должностных лиц как частных лиц и признает за ними право на занятие законной научно-образовательной, политической и иной деятельностью в свободное от основной работы время, если она не влияет на их способность выполнять должностные обязанности в Академии.

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

15. Академия и его работники/ должностные лица равно заинтересованы в отсутствии конфликта между их интересами.

16. Академия устанавливает систему управления конфликтами интересов, действующую на основе следующих принципов:

- 1) обязательное раскрытие сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов или даже видимости такого конфликта;
- 2) индивидуальное рассмотрение, оценка репутационных рисков для Академии каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- 3) соблюдение баланса интересов Академии и работника, должностного лица урегулировании конфликта интересов.

4. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

17. Работники и должностные лица Академии обязаны:

- 1) при принятии решений по вопросам, возникающим в связи с должностными обязанностями, руководствоваться исключительно интересами Академии без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- 2) избегать ситуаций и обстоятельства, которые могут привести к конфликту интересов;
- 3) нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами Академии, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;
- 4) гарантировать, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на исполнение должностных обязанностей и полномочий;
- 5) соблюдать служебную этику;
- 6) не использовать активы Академии, а также свое служебное положение и/или деловые возможности, возникающие в связи с осуществлением должностных обязанностей, для удовлетворения своих частных, в том числе финансовых, интересов;

18. Работникам и должностным лицам Академии запрещается:

- 1) осуществлять должностные обязанности, если имеется конфликт интересов;
- 2) получать лично или через посредника незаконное материальное вознаграждение, подарки, льготы либо услуги за действия (бездействие) в пользу лиц, их предоставивших, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия работника Академии;
- 3) незаконно получать вознаграждение, пользоваться услугами имущественного характера за использование своего рабочего положения, а также за общее покровительство или попустительство по работе в интересах лица, осуществляющего подкуп;
- 4) использовать в неслужебных целях средства материально-технического, финансового и информационного обеспечения рабочей деятельности, другое имущество Академии и рабочую информацию.

5. ПРОФИЛАКТИКА И РАСКРЫТИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

19. Работники Академии обязаны незамедлительно и в полном объеме раскрывать все случаи реального и потенциального конфликта интересов.

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

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

- 1) раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- 2) раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- 3) разовое раскрытие сведений о конфликте интересов по мере возникновения ситуаций (обстоятельств), которые порождают или породили новый реальный или потенциальный конфликт интересов.

22. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде.

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

24. Важной институциональной структурой в вопросах предотвращения и разрешения конфликта интересов в Академии является Служба документирования и учета персонала. Служба документирования и учета персонала в целях предотвращения и разрешения конфликта интересов в пределах своей компетенции:

- 1) обеспечивает соблюдение процедур проведения оценки деятельности работников, конкурсного отбора, продвижения кадрового резерва, привлечения работников к дисциплинарной ответственности, расторжения трудового договора с работниками;
- 2) в установленном законодательством порядке обращается к соответствующим должностным лицам с предложением о рассмотрении ответственности работников Академии, допустивших конфликт интересов.

25. Служба по вопросам противодействия коррупции и молодежной политики проводит профилактическую работу по вопросам, связанным с предотвращением и разрешением конфликта интересов, посредством проведения мониторинга и в случаях допущения конфликта интересов проводит анализ причин и условий, способствующих их допущению и вносит руководству Академии рекомендации по их устранению.

26. Неукоснительное исполнение данных требований и обязательств является важным профилактическим инструментом в вопросах предотвращения и разрешения конфликта интересов.

6. УРЕГУЛИРОВАНИЕ КОНФЛИКТОВ ИНТЕРЕСОВ

27. Академия берет на себя обязательства конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

28. Академия стремится к сбалансированному разрешению любых декларированных работниками и должностными лицами конфликтов интересов, которое должно учитывать интересы Академии и его работников, должностных лиц.

29. Работник и должностное лицо обязаны смягчать любые последствия конфликта интересов, включая минимизацию потерь или ущерба Академии, его репутации, если последние будут иметь место.

30. В случае если у работника конфликт интересов имеет место, то его непосредственным руководителем принимаются следующие меры:

- 1) ограничение работнику доступа к конкретной информации Академии, которая может иметь отношение к частным интересам работника;
- 2) 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;
- 3) пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- 4) перевод работника на должность, предусматривающую выполнение трудовых функций, не связанных с конфликтом интересов (с согласия работника);
- 5) отказ работника от своего частного интереса, порождающего конфликт с интересами Академии;
- 6) расторжение трудового договора работника по его инициативе;

31. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Академии.

32. За совершение дисциплинарного проступка, связанного с конфликтом интересов, в отношении сотрудника Академии могут быть применены следующие виды дисциплинарных взысканий:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) строгий выговор;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случаях, установленных Трудовым кодексом.

33. Дисциплинарное взыскание в отношении работника Академии не может быть применено в период:

- 1) временной нетрудоспособности работника;
- 2) освобождения работника от работы на время выполнения государственных или общественных обязанностей;
- 3) нахождения работника в отпуске;
- 4) нахождения работника в командировке;

5) проведения расследования несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, в отношении лиц, допустивших нарушения требований по безопасности и охране труда.

34. Работникам Академии следует особое внимание обратить на изучение перечня и состава дисциплинарных проступков, связанных с конфликтом интересов и меры ответственности за их совершение:

1) использование своих должностных полномочий при решении вопросов, связанных с удовлетворением своих материальных интересов либо родственников и друзей;

2) предоставление не предусмотренных законом преимуществ (протекционизм, семейственность) при поступлении и продвижении по работе;

3) оказание кому бы то ни было любого не предусмотренного законодательством Республики Казахстан содействия в осуществлении предпринимательской и иной связанной с извлечением дохода деятельности.

7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

35. Соблюдение настоящей Политики является неременной обязанностью любого работника Академии.

36. Не выполнение требований настоящей Политики может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служит основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

37. Руководители структурных подразделений Академии доводят требования настоящей Политики до своих работников.

38. Содержание Политики доводится до всех работников Академии.

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

40. Академия ожидает, что работники и должностные лица Академии, 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.

41. Настоящая Политика утверждается решением Ученого совета Академии и вступает в силу с момента ее утверждения.

42. Решение о внесении изменений и дополнений в Политику принимается решением Ученого совета Академии.

Руководитель отдела по формированию
антикоррупционной культуры

Кумисбеков А.К.

Согласовано:

Проректор по воспитательной
работе и социальным вопросам

Ш.К. Ергөбек

**Руководитель
службы по вопросам противодействия
коррупции и молодежной политики**



Э.Э. Энуар

**Руководитель
юридического отдела**



Г.Д. Сеитбекова

АНКЕТА

по выявлению конфликта интересов в Академии

Инструкция: выберите, на ваш взгляд, верное продолжение утверждения.

Цель – выявление происходящих в Академии конфликта интересов и поиск средств их преодоления.

1. Я считаю, что конфликт – это...
 - а) недовольство кем-либо или чем-либо;
 - б) непонимание друг друга, ссора;
 - в) разногласия между людьми, столкновение различных мнений

2. Если я вижу, что человек не прав, то...
 - а) я скажу все, что о нем думаю;
 - б) лучше промолчу;
 - в) постараюсь корректно высказать свое мнение.

3. Если я попадаю в конфликтную ситуацию, то чаще всего решаю ее таким образом...
 - а) буду настаивать на своем;
 - б) прекращаю общение с этим человеком;
 - в) постараюсь найти компромисс.

4. Что чаще всего является причиной конфликта?
 - а) поведение людей, неумение общаться;
 - б) столкновения из-за жизненных ресурсов;
 - в) несовпадение жизненных позиций;
 - г) разница в интеллектуальном уровне;
 - д) расовые и национальные различия

5. Я думаю, что жить без конфликтов можно, потому, что...
 - а) я так не думаю;
 - б) это сохраняет нервную систему;
 - в) любые конфликты можно решить мирным путем.

6. Я думаю, что прожить без конфликтов невозможно, так как...

- а) я так не думаю;
- б) это эмоциональная разрядка;
- в) иногда нужно уметь защитить себя.

7. Какие из следующих суждений, по вашему мнению, точно характеризуют обстановку в Академии.

- а) спокойная, рабочая;
- б) напряженная, рабочая;
- в) напряженная, конфликтная.

8. Часто ли вам приходится участвовать в конфликтах в Академии:

- а) несколько раз в год;
- б) не чаще 1 раза в год;
- в) никогда.

9. Назовите наиболее острый конфликт, пережитый вами в Академии в отношениях с коллегами по поводу: _____

- а) неуважительное отношение;
- б) халатность, не исполнительность;
- в) нарушения трудовой дисциплины.

10. Кто участвовал в конфликте? Если необходимо, укажите несколько позиций:

- а) группа преподавателей;
- б) родители;
- в) представители администрации.

11. Как долго длился конфликт?

- а) несколько дней;
- б) несколько недель;
- в) несколько месяцев.

12. Если конфликт был преодолен, что этому способствовало?

- а) уступка одной из сторон;
- б) вмешательство третьего лица (укажите кого);
- в) обсуждение проблемы и достижение сторонами взаимного согласия.

13. Если конфликт не был преодолен, что этому способствовало?

- а) непримиримость обеих сторон;
- б) жесткость позиции одной из сторон;
- в) обе стороны ушли от разделения конфликта.

14. Укажите положительные последствия конфликта:

- а) расширение информации о себе и других;
- б) найдены новые пути решения проблемы;
- в) улучшился психологический климат.

15. Как вы обычно ведете себя в конфликтной ситуации?

- а) отстаиваю свои интересы любыми способами;
- б) стремлюсь найти взаимоприемлемое решение;
- в) сглаживаю «острые углы», если надо, могу уступить.