

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ  
ЭКОЛОГИЯ, ГЕОЛОГИЯ ЖӘНЕ ТАБИҒИ  
РЕСУРСТАР МИНИСТРЛІГІ ОРМАН  
ШАУАШЫЛЫҒЫ ЖӘНЕ ЖАНУАРЛАР  
ДҮНИЕСІ КОМИТЕТІ



МИНИСТЕРСТВО ЭКОЛОГИИ,  
ГЕОЛОГИИ И ПРИРОДНЫХ РЕСУРСОВ  
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН КОМИТЕТ  
ЛЕСНОГО ХОЗЯЙСТВА И ЖИВОТНОГО  
МИРА

Қазақстан Республикасы Экология,  
геология және табиғи ресурстар  
министрлігі Орман шаруашылығы  
және жануарлар дүниесі комитетінің  
«Ботаника және фитоинтродукция  
институты» шаруашылық жүргізу  
құқығындағы республикалық  
мемлекеттік кәсіпорны

Республиканское государственное  
предприятие на праве хозяйственного  
ведения «Институт ботаники и  
фитоинтродукции» Комитета лесного  
хозяйства и животного мира  
Министерства экологии, геологии и  
природных ресурсов Республики  
Казахстан

**БҰЙРЫҚ**

**ПРИКАЗ**

« 17 » ноябрь 2022 г.

№ ДК-08/185-П

Алматы қаласы

город Алматы

**Об утверждении Политики по выявлению, предотвращению и урегулированию конфликта интересов должностных лиц и работников РГП на ПХВ «Институт ботаники и фитоинтродукции» КЛХЖМ МЭГПР РК**

В целях предупреждения коррупции,

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Политику по выявлению, предотвращению и урегулированию конфликта интересов должностных лиц и работников РГП на ПХВ «Институт ботаники и фитоинтродукции» КЛХЖМ МЭГПР РК (прилагается).
2. Работникам Института неукоснительно соблюдать положения Политики.
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.
4. Настоящий приказ вводится в действие с даты его подписания.
5. Приказ довести до сведения всех сотрудников.

Генеральный директор



Ситпаева Г.Т.

Приказом от « 17 » 11 2022 года № 04-08/85-11

**Политика**  
**по выявлению, предотвращению и урегулированию конфликта интересов**  
**должностных лиц и работников РГП на ПХВ «Институт ботаники и**  
**фитоинтродукции» КЛХЖМ МЭГПР РК**

**1. Цель документа и общие положения**

1. Настоящая Политика по выявлению, предотвращению и урегулированию конфликтов интересов должностных лиц и работников РГП на ПХВ «Институт ботаники и фитоинтродукции» КЛХЖМ МЭГПР РК (далее - Политика и Институт соответственно) разработана в соответствии с Законом Республики Казахстан «О противодействии коррупции» и внутренними документами Института по вопросам этики и комплаенс.

2. Настоящая Политика разработана в целях недопущения конфликта интересов и является одним из ключевых механизмов противодействия коррупции. Серьезные нарушения, связанные с конфликтом интересов, могут нанести ущерб репутации Института и подорвать доверие к ней со стороны всех заинтересованных сторон. Личные интересы должностного лица или работника не должны оказывать влияния на выполнение ими своих должностных, функциональных обязанностей на основе принципов беспристрастности, честности и защиты интересов Института.

3. Настоящая Политика определяет ситуации конфликта интересов, меры по их предупреждению и урегулированию, а также ответственность всех участников процесса управления конфликтом интересов.

4. Институт понимает, что должностные лица и работники могут иметь законные личные интересы вне рамок исполнения своих обязанностей/должностных обязанностей в Институте, но любой конфликт интересов между такими личными интересами и обязанностями/ должностными обязанностями в Институте должен быть раскрыт и урегулирован.

5. В отношениях с контрагентами и третьими лицами Институт рассчитывает на установление и сохранение доверительных отношений, при которых стороны обязаны действовать по отношению друг к другу максимально честно, добросовестно, справедливо и лояльно, а также предпринимать исчерпывающие меры по предупреждению, выявлению и исключению конфликта интересов.

**2. Область применения**

6. Настоящая Политика является обязательной для ознакомления и неукоснительного его соблюдения всеми должностными лицами и работниками Института.

7. Настоящая Политика применяется объединено с Кодексом служебной этики работников Института и Политикой по противодействию коррупции Института, утвержденных в установленном порядке.

8. Настоящая Политика подлежит размещению на корпоративном вебсайте Института.

### **3. Термины и определения**

9. В настоящем Политике используются следующие термины и определения:

1) административно-хозяйственные функции - предоставленное в установленном законом Республики Казахстан порядке право управления и распоряжения имуществом, находящимся на балансе Института;

2) близкие родственники - родители (родитель), дети, усыновители (удочерители), усыновленные (удочеренные), полнородные и неполнородные братья и сестры, дедушка, бабушка, внуки;

3) должностное лицо - лицо, постоянно или временно выполняющее организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в Институте;

4) конфликт интересов - противоречие между личными интересами должностных лиц и работников и их должностными полномочиями, при котором личные интересы указанных лиц могут привести к неисполнению и (или) ненадлежащему исполнению ими своих должностных обязанностей;

5) личные интересы — личные имущественные выгоды или заинтересованность в получении личных выгод от Института, не связанных с получением заработной платы и других выплат, установленных внутренними документами Института;

6) организационно-распорядительные функции - предоставленное в установленном законом Республики Казахстан порядке право издавать приказы и распоряжения, обязательные для исполнения подчиненными по службе лицами, а также применять меры поощрения и дисциплинарные взыскания в отношении подчиненных;

7) Генеральный директор – Генеральный директор Института;

8) работник - физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с Институтом;

9) свойственники - братья, сестры, родители и дети супруга (супруги);

10) Уполномоченный орган управления – Комитет лесного хозяйства и животного мира Министерства экологии, геологии и природных ресурсов Республики Казахстан.

10. Термины, применяемые, но не определенные в настоящей Политике, используются в том смысле, в котором они используются в законодательстве Республики Казахстан и внутренних документах Института.

### **4. Основные принципы управления конфликтом интересов**

11. Институт осуществляет управление конфликтом интересов (предотвращение и урегулирование) на основании следующих принципов управления конфликтами интересов:

1) принцип законности - соответствие настоящей Политики законодательству Республики Казахстан и внутренним документам Института;

2) принцип защиты интересов Института. Защита интересов Института - долг каждого должностного лица и работника, которые обязаны принимать решения, опираясь только на законодательство Республики Казахстан и внутренние документы, а не исходя из личных предпочтений;

3) принцип обеспечения прозрачности и подотчетности - открытое декларирование личных интересов и выполнение должностных обязанностей в рамках предписанных процедур составляют основу обеспечения открытости и подотчетности,

что способствует предотвращению или урегулированию конфликта интересов;

4) принцип объективности и индивидуального рассмотрения - каждый случай конфликта интересов должен быть рассмотрен в индивидуальном порядке с оценкой потенциальных рисков для Института и своевременно урегулирован. Должностные лица и работники должны стремиться минимизировать всякую субъективность, искажающую реальное положение конфликта интересов, включая любое влияние личных и иных интересов и различных факторов на процесс и результаты исследования конфликта интересов;

5) принцип конфиденциальности - строгое соблюдение конфиденциальности: от процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса дальнейшего урегулирования конфликта интересов до этапа подведения итогов и принятия окончательного решения по рассматриваемой ситуации;

6) принцип информированности - информированность должностных лиц и работников Института о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур, в том числе в сфере профилактики, выявления и урегулирования конфликта интересов;

7) принцип нетерпимости и внутренней культуры - Институт формирует культуру и высокую степень нетерпимости к возникновению конфликтов интересов в своей рабочей среде. Институт приветствует раскрытие его должностными лицами и работниками возможных конфликтов интересов и развивает внутреннюю культуру открытого общения, направленную на их понимание положений настоящей Политики;

8) принцип личного примера - руководство и должностные лица своими действиями служат личным примером добропорядочности и этичного поведения, демонстрируют приверженность к профессионализму и неукоснительно выполняют требования настоящей Политики;

9) принцип ответственности и неотвратимости наказания - непосредственный руководитель работника, допустившего факт конфликта интереса, несёт персональную ответственность за несвоевременное выявление и раскрытие, а также за ненадлежащее урегулирование конфликта интересов. Все должностные лица и работники несут персональную ответственность за соблюдение баланса между личным интересом и интересами Института, а также должны отвечать за то, чтобы декларировать, и идентифицировать свои личные интересы при исполнении обязанностей/должностных обязанностей.

## **5. Ситуации конфликта интересов**

12. Для целей настоящей Политики к ситуациям, способным привести к конфликту интересов относятся следующие ситуации, при которых:

1) должностное лицо или работник занимают должности, находящиеся в непосредственной подчиненности должностям, занимаемым их близкими родственниками, супругом (супругой), а также свойственниками;

2) должностное лицо, работник или их близкие родственники, супруг (супруга), а также свойственники, имеет или могут иметь любую коммерческую или иную заинтересованность (прямую или косвенную) в сделках, проектах, связанных с Институтом;

3) должностное лицо, работник или их близкие родственники, супруг (супруга), а также свойственники являются аффилированным лицом, независимым директором или работником организации, которая конкурирует с Институтом;

4) должностное лицо, работник или их близкие родственники, супруг (супруга), а также свойственники являются стороной в сделке, связанной с Институтом;

5) должностное лицо, работник или их близкие родственники, супруг (супруга), а также свойственники являются аффилированным лицом организации, являющейся стороной в сделке, связанной с Институтом;

6) должностное лицо или работник раскрывает конфиденциальную информацию, ставшую ему известной в силу исполнения своих обязанностей/должностных обязанностей, или любую другую информацию, раскрытие которой может оказать негативное влияние на интересы Института, а также любое использование должностным лицом, работником или их близкими родственниками, супругом (супругой), свойственниками конфиденциальной информации, связанной с Институтом, для получения личной выгоды;

7) должностное лицо или работник принимает участие в обсуждении или принятии решения по вопросам оценки его работы, переназначения, выплаты вознаграждения или иным вопросам в отношении самого себя;

13. Ситуации конфликта интересов, перечисленные в пункте 12 настоящей Политики, не являются исчерпывающими. Для определения наличия конфликта интересов должностные лица и работники должны руководствоваться термином конфликта интересов, приведенным в пункте 9 настоящей Политики.

14. Если у должностного лица или работника существуют сомнения в наличии конфликта интересов, ему следует проконсультироваться с юристом и представить своему непосредственному руководителю необходимую исчерпывающую информацию для разрешения возникшего вопроса.

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

15. Раскрытие сведений о конфликте интересов должностными лицами и работниками осуществляется незамедлительно в письменном виде, с детальным обоснованием и документальным подтверждением фактов наличия либо возникновения конфликта интересов.

16. В Институте устанавливается следующий порядок раскрытия (декларирования) конфликта интересов:

1) первичное раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

2) раскрытие сведений о конфликте интересов при переводе на вышестоящую должность, в другое подразделение, при изменении функционала;

3) разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций, при которых наличие личной заинтересованности может привести либо привело к возникновению конфликта интересов. Разовое раскрытие осуществляется путем уведомления в письменной форме.

17. Подпункты 1) и 2) пункта 16 настоящей Политики регулируются соответствующими внутренними документами Института в области управления персоналом, утвержденных в установленном порядке.

18. Соккрытие и/или несвоевременное, неполное раскрытие сведений о наличии прямого или потенциального конфликта интересов должностными лицами и работниками являются причинами и условиями возникновения коррупционных рисков, способствующих совершению коррупционных правонарушений в Институте.

## **7. Предотвращение конфликта интересов**

19. В целях предотвращения конфликта интересов ответственные структурные подразделения Института обязаны:

1) при приеме на работу, повышении в должности или изменении должностных обязанностей - избегать назначений на должности работников, находящихся в прямом родстве с непосредственным руководителем либо лицом, исполняющим связанные функции;

2) проводить предупредительно-профилактические мероприятия, направленные на выявление и пресечение противоправной, недобросовестной или некомпетентной деятельности должностных лиц и работников, в том числе получающих дополнительные доходы в виде материальной выгоды в результате неправомерного использования своего служебного положения;

3) обеспечивать при приеме на работу ознакомление каждого должностного лица и работника с настоящей Политикой;

4) проводить регулярную разъяснительную работу, направленную на доведение до должностных лиц и работников положения настоящей Политики;

5) обеспечить сохранность конфиденциальной информации, также персональных данных должностных лиц и работников.

## **8. Обязанности должностных лиц и работников по предотвращению возникновения конфликта интересов**

20. Генеральный директор должен отслеживать и по возможности устранять потенциальные конфликты интересов.

21. Должностным лицам и работникам запрещается принимать участие в рассмотрении и принятии решений по любой сделке между Институтом и ими самими, а также любым из их близких родственников, супругов и свойственников.

22. Генеральный директор обязан:

1) не допускать возникновения ситуаций конфликта интересов;

2) воздерживаться от участия в рассмотрении вопросов, в которых у них существует конфликт интересов, и принятия решений по ним;

3) не участвовать в принятии решений, связанных с собственным назначением, избранием и переизбранием и вознаграждением;

4) представлять Институту сведения о своих аффилированных лицах;

5) письменно подтверждать ознакомление с процедурами Института по урегулированию конфликта интересов и обязанность соблюдать их;

6) внедрять культуру нетерпимости конфликта интересов личным примером.

23. Генеральный директор Института не вправе занимать должность руководителя исполнительного органа либо лица, единолично осуществляющего функции исполнительного органа, другого юридического лица.

24. Должностные лица и работники обязаны:

1) не допускать возникновения ситуаций конфликта интересов;

2) воздерживаться от участия в рассмотрении вопросов, в которых у них существует конфликт интересов, и принятия решений по ним;

3) доводить информацию об имеющемся конфликте интересов до своего непосредственного руководителя/курирующего руководителя в соответствии с

требованиями настоящей Политики;

4) письменно подтверждать ознакомление с процедурами Института по урегулированию конфликта интересов и соблюдать их;

5) сообщать информацию о нарушениях требований настоящей Политики или потенциальной возможности такого нарушения любым доступным каналом информирования;

25. Должностные лица не могут выступать от имени и в интересах третьих лиц в отношениях с Институтом.

26. Вмешательство должностных лиц в деятельность структурных подразделений Института, как входящих, так и не входящих в их непосредственное подчинение, в целях оказания воздействия на принятие решений о заключении Институтом сделки, в совершении которой имеется заинтересованность, запрещается.

## **9. Порядок рассмотрения и урегулирования конфликта интересов**

27. Для повышения эффективности работы по выявлению, предотвращению и урегулированию конфликта интересов, Институт стремится создавать механизмы для своевременного и полного их выявления, а также для четкой координации действий всех органов Института по их урегулированию.

28. Должностные лица для урегулирования конфликтов интересов, возникающих в Институте, обязаны:

- 1) выявлять возникающие конфликты интересов, определять их причины;
- 2) четко разграничивать компетенцию и ответственность органов Института;
- 3) обеспечить, чтобы должностные лица и работники воздерживались от участия в рассмотрении вопросов, в которых у них существует конфликт интересов, и принятия решений по ним.

29. Должностное лицо обязано незамедлительно в письменном виде сообщить генеральному директору/курирующему руководителю о наличии или возникновении конфликта интересов для принятия генеральным директором/курирующим руководителем решения по урегулированию такого конфликта.

30. Работник обязан немедленно информировать своего непосредственного руководителя о наличии или возникновении конфликта интересов в целях урегулирования такого конфликта.

31. В случае невозможности урегулирования конфликта интересов на уровне структурного подразделения, руководитель структурного подразделения обязан в течение одного рабочего дня представить руководителю, курирующему данное структурное подразделение, информацию о конфликте интересов, причинах его возникновения, мерах, которые были предприняты. Руководитель, курирующий данное структурное подразделение, предпринимает все меры для урегулирования конфликта интересов. При невозможности урегулирования конфликта интересов вопрос об урегулировании такого конфликта выносится им на рассмотрение генерального директора.

32. Генеральный директор определяет порядок урегулирования конфликта интересов, назначает уполномоченное лицо. При необходимости создает рабочую группу для урегулирования конфликта интересов, в состав которой в обязательном порядке входят представители юридической службы и структурного подразделения управлению персоналом. Состав рабочей группы формируется так, чтобы была исключена возможность возникновения конфликта интересов, который может

повлиять на принимаемые группой решения.

33. При невозможности урегулирования конфликта интересов путем переговоров, он разрешается в судебном порядке.

#### **10. Возможные меры для урегулирования конфликта интересов**

34. Определяя меры для урегулирования конфликта интересов, Институт обеспечивает их соразмерность со степенью негативных последствий, которые могут повлиять на интересы Института.

35. Возможные меры и способы, предпринимаемые для урегулирования конфликта интересов:

1) перевод должностного лица или работника Института с его согласия на другую должность в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан, предполагающую выполнение функций, исключающие конфликт интересов;

2) прекращение трудовых отношений с должностным лицом или работника в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;

3) добровольный отказ, отстранение (постоянное или временное) должностного лица или работника от участия в обсуждении вопросов, в которых у них существует или может существовать конфликт интересов, и принятия решений по ним;

4) пересмотр и изменение обязанностей/должностных обязанностей должностного лица или работника;

5) устранение должностным лицом или работником личного интереса, порождающего конфликт интересов (например, отчуждение принадлежащего ему имущества, являющегося основанием возникновения конфликта интересов), и предоставлением в структурное подразделение по управлению человеческими ресурсами/Руководителю структурного подразделения.

36. Перечень мер, приведенный в пункте 35 Политики, не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть применены иные меры в зависимости от специфики сложившейся ситуации, степени адекватности предпринимаемых мер целям урегулирования конфликта интересов.

#### **11. Ответственность**

37. Должностные лица и работники несут ответственность за исполнение настоящей Политики.

38. В случае, если в работе по предупреждению или урегулированию конфликта интересов будут допущены нарушения требований законодательства Республики Казахстан, а также настоящей Политики, приведшие к причинению убытков Институте, виновные в таком нарушении лица привлекаются к ответственности в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

#### **12. Заключительные положения**

39. Изменения и дополнения в настоящую Политику вносятся по решению генерального директора.

40. Если в результате изменения законодательства Республики Казахстан или Устава Института отдельные нормы настоящей Политики вступят с ними в противоречие необходимо руководствоваться нормами законодательства Республики Казахстан или Устава Института.