

Политика выявления и урегулирования конфликта интересов в КГКП «Политехнический колледж»

1. Понятие и субъекты конфликта интересов

1. Конфликт интересов – противоречие между личными интересами лиц, занимающих ответственную должность в КГКП «Политехнический колледж», 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.

2. 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.

3. В процессе управления конфликтом интересов, целесообразно, рассматривать любую мотивацию, обоснованную желанием, стремлением, предпочтением, побуждением, необходимостью 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 принятии решения по отношению к физическим и юридическим лицам, основанном на личных интересах.

4. Лица, признаваемые субъектами конфликта интересов:

– работник, постоянно или временно работающий в КГКП «Политехнический колледж» (далее - колледж), оплата труда которого производится из средств государственного бюджета Республики Казахстан;

– лицо, исполняющее управленческие функции в колледже, 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 колледже.

– иные лица, определяемые законодательством Республики Казахстан субъектами конфликта интересов.

5. 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.

6. Причины и условия формирования конфликта интересов.

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

7. 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.

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

9. Субъектами управления конфликтом интересов должна проводиться 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.

10. Наиболее вероятные условия, способствующие возникновению конфликта интересов:

- отсутствие эффективного механизма (алгоритма) управления конфликтом интересов;
- высокий уровень неопределенности служебной компетенции должностных лиц;
- выполнение служащими контрольных, надзорных, разрешительных и согласующих функций;
- организация и проведение государственных закупок, государственного заказа;
- не уведомление уполномоченных органов, должностных лиц о неправомерных поручениях руководства;
- возможность использования должностного (служебного) положения для лоббирования личных интересов и интересов третьих лиц;
- неэффективная организация административного учёта и контроля;
- наличие противоречий между нормативными правовыми актами, включение в них положений, способствующих созданию условий для коррупционного поведения;
- существующие пробелы в правовом регулировании;
- наличие условий для конфликта между надлежащим исполнением обязанностей работником и его ориентацией на отчётные показатели;

- наличие в коллективе устоявшегося неприемлемого отношения к коррупционным проявлениям при выполнении обязанностей;
- наличие в коллективе устоявшегося неприемлемого отношения к коррупционным проявлениям после выполнения обязанностей;
- отсутствие реальной ответственности за невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, не выполнение ограничений и запретов.

11. Этапы и принципы управления конфликтом интересов.

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

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

13. В управлении конфликтом интересов принимают участие колледж и лица, уполномоченные на управление конфликтом интересов.

14. Общий алгоритм действий при возникновении конфликта интересов

При возникновении случаев конфликта интересов рекомендуется:

- направлять незамедлительно соответствующую информацию, посредством ИС документооборота, о возникшем конфликте интересов своему непосредственному руководителю и руководителю организации, кадровой службе, должностному лицу, ответственному за управление конфликтом интересов;

- непосредственному руководителю колледжа, кадровой службе, комплаенс службе, и (или) должностному лицу, ответственному за управление конфликтом интересов занести поступившие сведения в журнал регистрации в течение одного рабочего дня;

- непосредственному руководителю колледжа, кадровой службе, должностному лицу, 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;

- непосредственному руководителю колледжа, кадровой службе, должностному лицу, ответственному за управление конфликтом интересов направить заключение руководству организации и субъекту конфликта в течение одного рабочего дня с момента его подготовки для согласования;

15. Профилактика конфликта интересов

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

16. 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.

17. Выявление конфликта интересов при осуществлении государственных закупок

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

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

- проведение анализа сведений о доходах, личного дела работника, являющегося участником государственных закупок (закупок субъектов квазигосударственного сектора);
- мониторинг сведений из интернета, средств массовой информации, иных общедоступных источников, а также сведений из обращений физических и юридических лиц.

17.2. Сбор информации о государственных закупках, который предполагает:

- информация о заказчиках закупок и конкурсной комиссии;
- информация о проведении и итогах торгов (участники);
- информация о жалобах на торги (проведенные закупки);
- информация о комиссии по приемке и порядке приемки;
- расширенная информация о победителе государственных закупок.

17.3. Сопоставление и подведение итогов.

- сопоставить информацию первого и второго этапов;
- 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.

18. Выявление конфликта интересов при совместном прохождении работы близких родственников, супругов и свойственников (при наличии подчиненности или подконтрольности).

18.1. Порядок выявления конфликта интересов при совместной работе близких родственников, супругов и свойственников (при наличии подчиненности или подконтрольности):

- провести первичный анализ личного дела (сведений о месте работы супругов, близких родственников, свойственников), сведений, поступивших из обращений;
- провести анализ кадрового состава на предмет наличия родственных связей среди работников, а также наличия признаков конфликта интересов, личной заинтересованности;
- при необходимости провести анализ анкеты работников для выявления мест работы ближайших родственников, супругов и свойственников;
- 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

совместной работе с близкими родственниками (при наличии подчиненности или подконтрольности).