«Утверждаю»
Генеральный директор
ТОО «Алматыэлектротранс»

_____ **Мурзакаримов Б.К.**

Приказ №_____ от «___» _____ 2022 года

Политика
по предотвращению и урегулированию конфликта интересов должностных лиц и работников ТОО «Алматыэлектротранс»

г.Алматы 2022 год

1. Цель документа и общие положения

1. Настоящая Политика по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов должностных лиц и работников ТОО «Алматыэлектротранс» (далее — Политика и Товарищество соответственно) разработана в соответствии с Законами Республики Казахстан «О противодействии коррупции», «О товариществах с ограниченной и дополнительной ответственностью», Кодексом деловой этики Товарищества и иными внутренними документами Товарищества.

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 деловой репутации Товарищества и подорвать доверие к нему со стороны всех заинтересованных сторон. Личные интересы должностного лица или работника Товарищества не должны оказывать влияния на выполнение ими своих должностных, функциональных обязанностей на основе принципов беспристрастности, честности и защиты интересов Товарищества.

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

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

5. В отношениях с подрядными/субподрядными организациями, органами управления МЖД, контрагентами и третьими лицами Товарищество рассчитывает на установление и сохранение 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

2.1 Настоящая Политика является обязательной для ознакомления и неукоснительного её соблюдения всеми должностными лицами и работниками Товарищества.

3. Термины и определения

3.1 В настоящей 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 Товарищества;

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 Товариществе;

4) Единственный участник - 100% участие акимата города Алматы в лице КГУ «Управление городской мобильности города Алматы»;

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

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

7) организационно-распорядительные функции - предоставленное в установленном законом Республики Казахстан порядке право издавать приказы и распоряжения, обязательные для исполнения работниками Товарищества, а также применять меры поощрения и дисциплинарные взыскания в отношении работников Товарищества;

8) работник (работники) — физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с Товариществом;

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

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

4. Основные принципы управления конфликтом интересов

4.1 Товарищество осуществляет управление конфликтом интересов (предотвращение и урегулирование) на основании следующих ключевых принципов управления конфликтами интересов:

1) принцип законности — соответствие настоящей Политики законодательству Республики Казахстан и внутренним документам Товарищества;

2) принцип защиты интересов Товарищества — долгом каждого должностного лица и работника Товарищества является защита интересов Товарищества и принятие решений, опираясь только на законодательство Республики Казахстан и внутренние документы Товарищества, 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 Товарищества 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 урегулирования конфликта интересов до этапа подведения итогов и принятия окончательного решения по рассматриваемой ситуации;

6) принцип вовлеченности информированность должностных лиц и работников Общества о положениях антикоррупционного законодательства Республики Казахстан 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 — Товарищество формирует культуру и высокую степень нетерпимости к возникновению конфликтов интересов в своей рабочей среде. Товарищество 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 Товарищества своими действиями служат личным примером добропорядочности и этичного поведения, демонстрируют приверженность к профессионализму и неукоснительно выполняют требования настоящей Политики;

9) принцип персональной ответственности и неотвратимости наказания - непосредственный руководитель должностного лица или 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 Товарищества, а также должны отвечать за то, чтобы декларировать, и идентифицировать свои личные интересы при исполнении обязанностей/должностных обязанностей.

5. Ситуации конфликта интересов

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

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

2) должностное лицо/работник Товарищества либо 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 Товариществом;

3) должностное лицо/работник Товарищества либо их близкие родственники, супруг (супруга), а также свойственники являются стороной в проекте или сделке, связанных с Товарищество;

4) должностное лицо/работник Товарищества либо их близкие родственники, супруг (супруга), а также свойственники являются аффилированным лицом организации, являющейся стороной в проекте или сделке, связанных с Товариществом;

5) должностное лицо или работник Товарищества раскрывает конфиденциальную информацию, ставшую ему известной в силу исполнения своих должностных обязанностей, или любую другую информацию которое может использоваться, любое использование должностным лицом, работником или их близкими родственниками, супругом (супругой), свойственниками конфиденциальной информации, связанной с Товариществом, для получения личной выгоды;

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

7) должностное лицо или работник Товарищества совмещает исполнительные и контрольные функции, позволяющие использовать свои должностные обязанности с целью получения личной выгоды.

5.2 Ситуации конфликта интересов, перечисленные в пункте 1 настоящей статьи, не являются исчерпывающими. Для определения наличия конфликта интересов должностные лица и работники Товарищества должны руководствоваться термином конфликта интересов, приведенным в подпункте 5) пункта 1 статьи 3 настоящей Политики.

5.3 Если у должностного лица или работника Товарищества существуют сомнения в наличии конфликта интересов, ему следует представить своему непосредственному руководителю необходимую исчерпывающую информацию для разрешения возникшего вопроса.

6. Предотвращение конфликта интересов

6.1 В целях предотвращения конфликта интересов ответственные структурные подразделения Товарищества 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) при проверке контрагентов Товарищества на этапах проведения закупочных процедур и оформления договорных отношений с ними осуществлять изучение состава их учредителей и руководителей на предмет наличия признаков аффилированности с должностными лицами и работниками Товарищества, их близкими родственниками, супругами, а также свойственниками;

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

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

7. Обязанности должностных лиц и работников по предотвращению возникновения конфликта интересов

7.1. Для предотвращения возникновения конфликта интересов должностные лица и работники Товарищества 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 заместителю;

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

5) сообщать информацию о нарушениях требований настоящей Политики или потенциальной возможности такого нарушения в порядке и на условиях, предусмотренных внутренними документами Товарищества;

6) соблюдать порядок защиты конфиденциальной и иной другой информации.

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

7.3. Должностные лица Товарищества не могут выступать от имени и в интересах третьих лиц в отношениях с Товариществом.

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

8. Порядок рассмотрения и урегулирования конфликта интересов

8.1 Для повышения эффективности работы по выявлению, предотвращению и урегулированию конфликта интересов, Товарищество стремится создавать механизмы для своевременного и полного их выявления, а также для четкой координации действий всех структурных подразделений Товарищества по их урегулированию.

8.2 Должностные лица Товарищества для урегулирования конфликтов интересов, возникающих в Товариществе, обязаны:

1) выявлять возникающие конфликты интересов, определять их причины;

2) четко разграничивать компетенцию и ответственность всех структурных подразделений Товарищества;

3) обеспечить, чтобы должностные лица и работники Товарищества воздерживались от участия в рассмотрении вопросов, в которых у них существует конфликт интересов, и принятия решений по ним.

8.3. Должностное лицо или работник Товарищества обязано незамедлительно сообщить руководству Товарищества о наличии или возникновении конфликта интересов для принятия руководством Товарищества решения по урегулированию такого конфликта.

8.4 В случае невозможности урегулирования конфликта интересов на уровне структурного подразделения, руководитель структурного подразделения обязан в течение одного рабочего дня уведомить руководство Товарищества об информации о конфликте интересов для принятия окончательного решения.

8.5 Руководство Товарищества определяет порядок урегулирования конфликта интересов, назначает уполномоченное лицо. При необходимости создается рабочую группа для урегулирования конфликта интересов, в состав которой входят представители структурных подразделений по управлению персоналом и юридического сопровождения. Состав рабочей группы формируется так, чтобы была исключена возможность возникновения конфликта интересов, который может повлиять на принимаемые группой решения.

9. Возможные меры для урегулирования конфликта интересов

9.1 Определяя меры для урегулирования конфликта интересов, Товарищество обеспечивает их соразмерность со степенью негативных последствий, которые могут повлиять на интересы Товарищества.

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

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

2) прекращение полномочий должностного лица или работника Товарищества в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;

3) добровольный отказ, отстранение (постоянное или временное) должностного лица или работника Товарищества 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 Товарищества;

5) устранение должностным лицом или работником Товарищества личного интереса, порождающего конфликт интересов.

9.3. Перечень мер, приведенный в пункте 2 настоящей статьи. 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

10. Ответственность

10.1 Должностные лица и работники Товарищества несут ответственность за исполнение настоящей Политики

10.2 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 Товариществу, виновные в таком нарушении лица привлекаются к ответственности в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

Составил:

Офицер антикоррупционной комплаенс-службы **А.Есенгалиев**