

ҚАЗАҚСТАН
РЕСПУБЛИКАСЫ
МӘДЕНИЕТ ЖӘНЕ АҚПАРАТ
МИНИСТРЛІГІ
МӘДЕНИЕТ КОМИТЕТІНІҢ
«БОТАЙ» МЕМЛЕКЕТТІК ТАРИХИ-
МӘДЕНИ МУЗЕЙ-ҚОРЫҒЫ»
РЕСПУБЛИКАЛЫҚ
МЕМЛЕКЕТТІК
ҚАЗЫНАЛЫҚ КӘСІПОРНЫ



РЕСПУБЛИКАНСКОЕ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ
КАЗЕННОЕ ПРЕДПРИЯТИЕ
«ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ИСТОРИКО-КУЛЬТУРНЫЙ
МУЗЕЙ-ЗАПОВЕДНИК «БОТАЙ»
КОМИТЕТА КУЛЬТУРЫ
МИНИСТЕРСТВА
КУЛЬТУРЫ И ИНФОРМАЦИИ
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

БҰЙРЫҚ

150100, Айыртау ауданы, Никольское ауылы,
Трудовая көшесі, 15

ПРИКАЗ

150100, Айыртауский район, село Никольское,
улица Трудовая, 15

03.12.2025г. № 112 м/к

Қазақстан Республикасының
Мәдениет және ақпарат министрлігі
Мәдениет комитетінің «Ботай» мемлекеттік
тарихи-мәдени музей-қорығы» РМҚК
қызметкерлеріне арналған мүдделер
қақтығысын анықтау және реттеу
Саясатын бекіту туралы

Қазақстан Республикасының «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» Заңына сәйкес **БҰЙЫРАМЫН:**

1. Уәкілетті орган ҚР Мәдениет және ақпарат министрлігі Мәдениет комитетінің «Ботай» мемлекеттік тарихи-мәдени музей-қорығы» РМҚК қызметкерлеріне арналған мүдделер қақтығысын анықтау және реттеу Саясаты бекітілсін.

2. Комплаенс қызметінің маманы (комплаенс қызметкері) қызметкерлерді мүдделер қақтығысын анықтау және реттеу Саясаты туралы нұсқаулықпен таныстырсын.

3. Қызметкерлерді мүдделер қақтығысын анықтау және реттеу Саясаты туралы нұсқаулықтың орындалуын қамтамасыз етілсін.

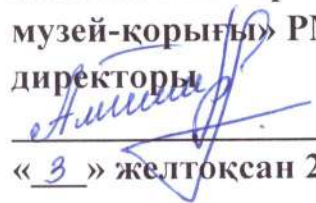
4. Осы бұйрық қол қойылған күнінен бастап қолданысқа енгізіледі.

Директор

С. Амирова

БЕКІТЕМІН

Қазақстан Республикасы
Мәдениет және ақпарат Министрлігі
Мәдениет комитетінің «Ботай»
мемлекеттік тарихи-мәдени
музей-қорығы» РМҚК
директоры

 С. Амирова
« 3 » желтоқсан 2025 жыл

ҚР Мәдениет және ақпарат Министрлігі Мәдениет комитетінің "Ботай" мемлекеттік тарихи-мәдени музей-қорығы" РМҚК мүдделер қақтығысын анықтау және реттеу саясаты

1-тарау. Жалпы ережелер

1. Осы ҚР Мәдениет және ақпарат Министрлігі Мәдениет комитетінің "Ботай" мемлекеттік тарихи-мәдени музей-қорығы" РМҚК қызметкерлер мен лауазымды адамдар арасындағы мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі Саясат (бұдан әрі - Саясат) Жарғыға, сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясатқа және өзге де ішкі заңнамаға сәйкес әзірленген. ҚР Мәдениет және ақпарат Министрлігі Мәдениет комитетінің "Ботай" мемлекеттік тарихи-мәдени музей-қорығы" РМҚК (бұдан әрі - Кәсіпорын) құжаттары.

2. Кәсіпорын қызметкерінің өзінің қызметтік міндеттерін тиімді орындауының қажетті шарттарының бірі қызметкердің, лауазымды адамның жеке мүдделері мен Кәсіпорынның мүдделері арасында қайшылықтардың болмауы, ал мұндай қайшылықтар болған кезде, оларды уактылы ашу және реттеу.

3. Мүдделер қақтығысы ұйымның қызметкері мен лауазымды тұлғасының жеке мүдделері қызметтік міндеттерді объективті орындауға әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін жағдай ретінде айқындалады.

4. Осы Саясаттың мақсаты Кәсіпорында нақты және ықтимал мүдделер қақтығысын басқарудың бірыңғай жүйесін құру, сондай-ақ қызметкерлер мен лауазымды тұлғалардың мінез-құлқына қойылатын талаптарды айқындау болып табылады. Жеке мүдделер мен қызметкерлердің байланыстарының әсерінен Кәсіпорында болатын, олардың сақталуы шешім қабылдау тәуекелдерін барынша азайтуға мүмкіндік береді.

5. Кәсіпорын - қызметкерлері мен лауазымды тұлғалардың өз міндеттерін ашық, адал және зиянсыз орындауға мүмкіндік беретін ортаны сақтауға қалыптастыруға жауапты.

6. Кәсіпорынның барлық қызметкерлері мен лауазымды тұлғалары өздеріне (немесе олармен байланысты тұлғаларға) немесе басқаларға қатысты мүдделер

қақтығысының туындауы мүмкін жағдайды болдырмайтындай әрекет етуі керек.

7. Кәсіпорын - әрбір қызметкері мен лауазымды тұлғалардың өз міндеттерін орындау кезінде Кәсіпорынның мүдделерін жеке мүдделерінен жоғары қоюға міндетті деп санайды.

8. Бұл ретте Кәсіпорын өз қызметкерлері мен лауазымды тұлғаларының жеке тұлға ретіндегі құқықтарын құрметтейді, олардың ұйымдағы қызметтік міндеттерін орындаудағы қабілетіне, егер бұл әсер етпейтін болса, олардың негізгі жұмысынан бос уақытында заңды қаржылық, кәсіпкерлік, саяси және өзге де қызметпен айналысу құқығын мойындайды,

9. Кәсіпорын мүдделері мен қызметкерлері мен лауазымды тұлғалардың жеке мүдделерінің теңгерімін барынша сақтау жоғарыда аталған тұлғалар мен Кәсіпорын арасындағы қатынастардың тұрақтылығының шарттарының бірі болып табылады.

10. Кәсіпорынның мүдделеріне Кәсіпорынның қызметкерлері мен лауазымды тұлғаларының жеке мүдделерінің нақты немесе ықтимал қақтығыстары туындаған жағдайда Кәсіпорын қызметі барысындағы іскерлік шешімге, процеске немесе мәмілеге тікелей немесе жанама түрде қатысуға немесе оған ықпал етуге құқығы жоқ.

11. Кәсіпорын және оның қызметкерлері мен лауазымды тұлғалары өз мүдделері арасында қайшылықтың болмауына бірдей мүдделі.

12. Қызметкерлер мен лауазымды тұлғалар өздерінің қызметтік міндеттеріне байланысты туындайтын мәселелер бойынша шешімдер қабылдау кезінде тек Кәсіпорынның мүдделерін басшылыққа алуға міндетті;

Кәсіпорынның мүдделерімен жеке мүдделерінің қақтығысын уақтылы анықтау, мүдделер қақтығысын уақтылы жариялау, сондай-ақ нақты немесе ықтимал мүдделер қақтығысын реттеуге белсенді қатысу үшін жеке жауапкершілікте болады;

олардың жеке мүдделері, отбасылық байланыстары, достықтары немесе басқа да қарым-қатынастары, жеке ұнатулары мен ұнатпаулары іскерлік шешімдеріне әсер етпейтініне кепілдік беру;

Кәсіпорынның мүдделеріне қайшы келетін, олардың жеке мүдделерінің кез келген жағыдайлары немесе келеңсіз әрекеттерді болдырмау.

Кәсіпорынмен бәсекеге түспеуді қоспағанда, оның ішінде қандай да бір іскерлік операциялар, әзірленген және іске асырылатын жобалар бойынша бәсекелестікпен шектелмеу;

Кәсіпорынның активтерін, сондай-ақ олардың жағдайын және/немесе Кәсіпорындағы қызметтік міндеттерін орындауға байланысты туындайтын іскерлік мүмкіндіктерін өздерінің жеке, соның ішінде қаржылық мүдделерін қанағаттандыру үшін пайдаланбау;

Кәсіпорындағы қызметтік міндеттерін орындауға байланысты өздеріне белгілі болған іскерлік мүмкіндіктерді үшінші тұлғаның мүддесі үшін пайдаланбау;

13. Лауазымды адамдар өз міндеттерін орындау үшін олардың жеткілікті уақыты бар-жоғын бағалауға міндетті. Лауазымды тұлға өз міндеттерін толық орындау үшін мүмкін болмаған және уақыты жеткіліксіз болған жағдайда өз еркімен қызметінен кетуге міндетті.

14. Кәсіпорын мүдделер қақтығысын толығымен болдырмаудың мүмкінді үшін есеп береді. Сондықтан қызметкерлер мен лауазымды тұлғаларды кез келген ықтимал теріс әрекеттерден қорғау үшін әр бір кикілжің дер кезінде анықталып, реттеуді талап етеді.

15. Кәсіпорын мүдделер қақтығысын реттеу жүйесін белгілейді, келесі қағидаттар негізінде әрекет етеді:

мүдделерге қатысты нақты немесе ықтимал мүдделер қақтығысы туралы жанжалдың пайда болуын, ақпаратты міндетті түрде анықтау; нақты немесе ықтимал мүдделер қақтығысын міндетті түрде анықтау, мұндай қақтығыстың пайда болуын көрсету;

Кәсіпорын үшін маңызды тәуекелдерді жеке қарау, бағалау және әрбір мүдделер қақтығысының әрбір жағдайын реттеу;

мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты анықтау процесінің және реттеу процесінің (қызметкердің, лауазымды тұлғаның өтініші бойынша) құпиялылығы;

мүдделер қақтығысын реттеу кезінде Кәсіпорын мен қызметкердің, лауазымды тұлғаның мүдделерінің теңгерімін сақтау;

3-тарау Мүдделер қақтығысын ашу

16. Қызметкерлер мен лауазымды тұлғалар Кәсіпорын нақты немесе ықтимал мүдделер қақтығысының барлық жағдайларын дереу және толық ашуға (жариялауға) міндетті.

17. Кәсіпорын өз қызметкерлерін және лауазымды тұлғаларын мүдделер қақтығысының көрінісін тудыратын немесе тудыруы мүмкін жеке жағдайлар туралы ақпаратты анықтауға шақырады.

18. Кәсіпорын мүдделердің ықтимал және нақты қақтығыстары туралы ақпаратты анықтаудың (жариялаудың) мынадай жүйесін белгілейді:

қызметкерді жұмысқа қабылдау кезінде мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты бастапқыда анықтау;

тағайындау немесе қызметке кірісу кезінде мүдделер қақтығысы туралы мәліметті анықтау;

мүдделер қақтығысы туралы мәліметті жаңа нақты немесе ықтимал мүдделер қақтығысын тудыратын жағдайлар (мән-жайлар) туындаған кезде дер кезінде анықтау.

19. Мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты анықтауда Кәсіпорынның қызметкерлері мен лауазымды тұлғалары тек жазбаша түрде, барынша түсінікті нысанда жүзеге асыруы тиіс.

20. Кәсіпорын қандай да бір себептермен мүдделер қақтығысы туралы

мәліметті жасыруды және/немесе әдейі кешіктіруді немесе толық ашпауды өзінің сенімін бұзу және алдау ретінде қарастырады. Кәсіпорын қызметкерлері мен лауазымды тұлғалар мәлімдеген кез келген мүдделер қақтығысын тепе - теңдікте шешуге ұмтылып, Кәсіпорынның және оның қызметкерлері мен лауазымды тұлғаларының мүдделерін ескеруі тиіс.

21. Мүдделердің нақты немесе ықтимал қақтығысының болуы туралы ақпаратты Кәсіпорын үшін туындайтын тәуекелдердің маңыздылығын бағалау және осы қақтығысты шешудің ең қолайлы нысанын таңдау үшін басшы тікелей мұқият тексеруі керек.

22. Қызметкермен нақты немесе ықтимал мүдделер қақтығысының болуы туралы ақпаратты талдау нәтижелері бойынша оның тікелей басшысы мүдделер қақтығысын шешу үшін мынадай шараларды қолданады:

қызметкердің жеке мүдделеріне қатысты болуы мүмкін Кәсіпорынның нақты ақпаратына қызметкердің қол жеткізуін шектеу;

қызметкердің өз еркімен бас тартуы немесе мүдделер қақтығысының ықпалында болатын немесе ықпал етуі мүмкін мәселелер бойынша оны талқылау және шешім қабылдау процесіне қатысудан (тұрақты немесе уақытша) шеттетуі;

қызметкердің міндеттері мен еңбек функцияларының көлемін қайта қарау және өзгерту;

қызметкерді мүдделер қақтығысына байланысты емес еңбек функцияларын орындауды қамтамасыз ететін лауазымға ауыстыру (қызметкердің келісімімен);

қызметкердің Кәсіпорынның мүдделеріне қайшы келетін жеке мүдделерінен бас тартуы.

23. Нақты немесе ықтимал мүдделер қақтығысының болуы туралы ақпаратты талдау нәтижелері бойынша лауазымды тұлға мүдделер қақтығысын шешу үшін мынадай шараларды қолданады:

24. Лауазымды тұлғаның жеке мүдделеріне қатысты болуы мүмкін Кәсіпорынның нақты ақпаратына шенеуніктің қол жеткізуін шектеу;

25. Лауазымды тұлғаның өз еркімен бас тартуы немесе оны мүдделер қақтығысының ықпалында болатын немесе әсер етуі мүмкін мәселелерді талқылау және шешім қабылдау процесіне қатысудан (тұрақты немесе уақытша) шеттетуі;

26. Лауазымды тұлғаның Кәсіпорын мүдделеріне қайшы келетін жеке мүдделерінен бас тартуы.

27. Мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі шаралардың осы тізбелері толық емес. Мүдделер қақтығысын шешудің әрбір нақты жағдайында Кәсіпорын мен қызметкердің, мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты жария еткен лауазымды тұлғаның келісімі бойынша жанжалды шешудің басқа да шаралары қарастырылуы мүмкін. Қызметкер мен лауазымды тұлға мүдделер қақтығысының кез келген салдарын, оның ішінде егер бұл орын алған болса, Кәсіпорынға келтірілген шығындарды немесе залалды азайтуды жеңілдетуге міндетті.

5-тарау Жауапкершілік

28. Осы Саясатты сақтау Кәсіпорынның кез келген қызметкері мен лауазымды тұлғасының жауапты міндеті болып табылады.
29. Осы Саясатты сақтамау тәртіптік теріс қылық ретінде қарастырылуы және қызметкерді тәртіптік жауапкершілікке тарту үшін негіз болуы мүмкін.

6-тарау. Қорытынды ережелер

30. Кәсіпорынның құрылымдық бөлімшелерінің басшылары осы Саясаттың талаптарын өз қызметкерлеріне жеткізеді.
31. Кәсіпорынның барлық қызметкерлері осы Саясатпен қол қою арқылы танысуы керек.
32. Кәсіпорын өз қызметкерлері мен лауазымды тұлғаларының осы Саясатты бұзатын, бұзушылықтар туғызатын немесе бұзуы мүмкін әрекеттері үшін жауапкершілік көтермейді.
33. Кәсіпорын осы Саясат бұзылды немесе мұндай бұзушылықтың ықтимал мүмкіндігі бар деп санауға негіз бар Кәсіпорын қызметкерлері мен лауазымды тұлғалары бұл туралы бұзған немесе әлеуетті тұлғалардың тікелей басшыларына дереу хабарлауды күтеді.
34. Кәсіпорын осы Саясаттың талаптарын орындауға немесе Кәсіпорынға ықтимал немесе бұрынғы бұзушылықтар туралы хабарлауға байланысты Кәсіпорынның бастамасы бойынша бірде-бір қызметкердің Кәсіпорын тарапынан жауапкершілікке тартылмайтынына немесе басқа жағымсыз салдарға ұшырамайтынына Кәсіпорын кепілдік береді.
35. Осы Саясат бекітілді, сондай-ақ оған өзгерістер мен толықтырулар директордың бұйрығы негізінде енгізіледі.

**Об утверждении инструкции
Политики выявления и урегулирования
конфликта интересов в РГКП "Государственный
историко-культурный музей-заповедник" Ботай"
Комитета по культуре Министерства культуры
и информации Республики Казахстан"**

В соответствии с Законом Республики Казахстан «О противодействии коррупции» **ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить инструкцию Политику выявления и урегулирования конфликта интересов в РГКП "Государственный историко-культурный музей-заповедник" Ботай" Комитета по культуре Министерства культуры и информации Республики Казахстан.

2. Специалисту комплаенс службы (комплаенс работник) ознакомить сотрудников с данной инструкцией Политики выявления и урегулирования конфликта интересов.

3. Обеспечить выполнение инструкции Политики выявления и урегулирования конфликта интересов сотрудников Предприятия.

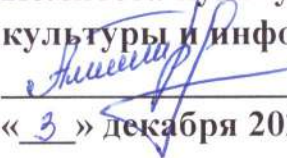
4. Настоящий приказ вводится в действие со дня его подписания.

УТВЕРЖДАЮ

Директор

РГКП «Государственный историко-культурный музей-заповедник «Ботай»

Комитета культуры Министерства культуры и информации РК

 **С. Амирова**

« 3 » декабря 2025 года

**Политика выявления и урегулирования конфликта интересов
в РГКП «Государственный историко-культурный музей -
заповедник «Ботай» Комитета культуры Министерства культуры
и информации РК**

Глава 1. Общие положения

1. Настоящая Политика по урегулированию конфликта интересов у работников и должностных лиц в РГКП «Государственный историко-культурный музей-заповедник «Ботай» Комитета культуры Министерства культуры и информации РК (далее - Политика) разработана в соответствии с Уставом, Политикой противодействия коррупции и иными внутренними документами РГКП «Государственный историко-культурный музей-заповедник «Ботай» Комитета культуры Министерства культуры и информации РК (далее - Предприятие).

2. Одним из необходимых условий эффективного выполнения работником Предприятия своих должностных обязанностей является отсутствие противоречий между частными интересами работника, должностного лица и интересами Предприятия, при наличии таких противоречий - их своевременное раскрытие и урегулирование.

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

4. Целью настоящей Политики является создание в Предприятии 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 Предприятии под влиянием частных интересов и связей работников.

5. Предприятия намерена поддерживать обстановку, позволяющую работникам и должностным лицам выполнять их обязанности открыто, добросовестно, честно и непредвзято.

6. Все работники и должностные лица Предприятия должны вести себя так, чтобы не допускать ситуации, в которой возможно возникновение

конфликта интересов, ни в отношении себя (или связанных с собой лиц), ни в отношении других.

Глава 2. Принципы управления конфликтами интересов

7. Предприятия считает, что каждый работник и должностное лицо, выполняя свои должностные обязанности, обязан ставить интересы Предприятия выше своих частных интересов.

8. В то же время Предприятия уважает права своих работников и должностных лиц как частных лиц, и признает за ними право на занятие законной финансовой, предпринимательской, политической и иной деятельностью в свободное от основной работы время, если она не влияет на их способность выполнять должностные обязанности в Предприятии.

9. Максимальное соблюдение баланса интересов Предприятия и частных интересов работников и должностных лиц является одним из условий стабильности взаимоотношений между вышеназванными лицами и Предприятия.

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

11. Предприятия и его работники, и должностные лица равно заинтересованы в отсутствии конфликта между их интересами.

12. Работники и должностные лица:

обязаны руководствоваться исключительно интересами Предприятия при принятии решений по вопросам, возникающим в связи с их должностными обязанностями;

несут личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами Предприятия, своевременное декларирование конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;

гарантируют, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения;

избегают любых ситуаций или обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам Предприятия.

не используют активы Предприятия, а также свое положение в Предприятии и/или деловые возможности, возникающие в связи с осуществлением должностных обязанностей в Предприятии, для удовлетворения своих частных, в том числе финансовых, интересов;

не используют в интересах третьего лица деловые возможности, о которых им стало известно в связи с осуществлением должностных обязанностей в Предприятии;

13. Должностные лица обязаны оценивать наличие у них достаточного

времени для исполнения своих обязанностей. В случае невозможности и недостаточности времени для полноценного исполнения своих обязанностей должностное лицо должно добровольно сложить с себя полномочия.

14. Предприятия отдает себе отчет в невозможности полностью избежать конфликт интересов. Поэтому, для того чтобы уберечь работников и должностных лиц от любых возможных неправильных действий, каждый конфликт требует своевременного раскрытия и урегулирования.

15. Предприятия устанавливает систему управления конфликтами интересов, действующую на основе следующих принципов:

- обязательное раскрытие сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов или даже видимости такого конфликта;

- индивидуальное рассмотрение, оценка серьезности рисков для Организации каждого конфликта интересов и урегулирование каждого случая конфликта интересов;

- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса урегулирования (по желанию работника, должностного лица);

- соблюдение баланса интересов Предприятия и работника, должностного лица при урегулировании конфликта интересов;

- защита работника от преследования в связи с конфликтом интересов, который был своевременно раскрыт работником.

Глава 3. Раскрытие сведений о конфликте интересов

16. Работники и должностные лица обязаны незамедлительно и в полном объеме раскрывать Предприятия (декларировать) все случаи реального или потенциального конфликта интересов.

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

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

- первоначальное раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу работника;

- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении или вступлении в должность;

- разовое раскрытие сведений о конфликте интересов по мере возникновения ситуаций (обстоятельств), которые порождают или породили новый реальный или потенциальный конфликт интересов.

19. Раскрытие сведений о конфликте интересов должно осуществляться работниками и должностными лицами Предприятия только в письменном виде, в максимально понятной форме.

Глава 4. Урегулирование конфликтов интересов

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

21. Информация о наличии реального или потенциального конфликта интересов должна тщательно проверяться непосредственным руководителем с целью оценки серьезности возникающих для Предприятия рисков и выбора наиболее подходящей формы разрешения данного конфликта.

22. По результатам анализа информации о наличии реального или потенциального конфликта интересов у работника его непосредственным руководителем принимаются следующие меры урегулирования конфликта интересов:

- 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;

- пересмотр и изменение круга обязанностей и трудовых функций работника;

- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение трудовых функций, не связанных с конфликтом интересов (с согласия работника);

- увольнение работника из Предприятия по инициативе работника;

- отказ работника от своего частного интереса, порождающего конфликт с интересами Предприятия.

23. По результатам анализа информации о наличии реального или потенциального конфликта интересов у должностного лица принимаются следующие меры урегулирования конфликта интересов:

24. Ограничение должностному лицу доступа к конкретной информации Предприятия, которая может иметь отношение к частным интересам должностного лица;

25. добровольный отказ должностного лица 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;

- отказ должностного лица от своего частного интереса, порождающего конфликт с интересами Предприятия.

26. Данные перечни мер урегулирования конфликта интересов не являются исчерпывающими. В каждом конкретном случае урегулирования конфликта интересов, по договоренности Предприятия и работника, должностного лица, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные меры урегулирования конфликта.

27. Работник и должностное лицо обязаны смягчать любые последствия конфликта интересов, включая минимизацию потерь или ущерба Предприятия, если последние будут иметь место.

Глава 5. Ответственность

28. Соблюдение настоящей Политики является неременной обязанностью любого работника и должностного лица Предприятия.

29. Невыполнение настоящей Политики может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

Глава 6. Заключительные положения

30. Руководители структурных подразделений Предприятия доводят требования данной Политики до своих работников.

31. Все работники Организации должны ознакомиться с настоящей Политикой под роспись.

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

33. Предприятия ожидает, что работники и должностные лица Предприятия, 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.

34. Предприятия гарантирует, что ни один работник не будет привлечен к ответственности и не будет испытывать иных неблагоприятных последствий по инициативе Предприятия в связи с соблюдением требований данной Политики, или сообщением Предприятия о потенциальных или имевших место нарушениях настоящей Политики.

35. Настоящая Политика утверждается, а также вносятся в нее изменения и дополнения на основании приказа директора.