



Утверждено

Директором РГКП «Национальный

русский театр имени Михаила Лермонтова»

«09» января 2023 года.

**ПОЛИТИКА ПО УРЕГУЛИРОВАНИЮ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ
У РАБОТНИКОВ И ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ
РГКП «НАЦИОНАЛЬНЫЙ РУССКИЙ ТЕАТР ДРАМЫ
ИМЕНИ МИХАИЛА ЛЕРМОНТОВА»**

г.Алматы, 2023г.

1. Цель документа и общие положения

- 1.1. Настоящая Политика по урегулированию конфликта интересов у работников и должностных лиц РГКП «Национальный русский театр драмы имени Михаила Лермонтова» (далее – Политика) определяет основные цели и задачи Управления конфликтами интересов РГКП «Национальный русский театр драмы имени Михаила Лермонтова» (далее – Театр), участников процесса, их задачи, функции, полномочия, ответственность, а так же принципы и этапы управления конфликтами интересов. Политика подробно определяет основные принципы и правила, которые должны соблюдать все Работники и Должностные лица с целью предупреждения ситуации, когда их Личные интересы могут противоречить соответственно интересам Театра.
- 1.2. Целью настоящей Политики является создание в Театре единообразной системы предотвращения конфликтов интересов, а в случае образования такой ситуации – исключение ее негативного влияния на процесс и результаты деятельности Театра, а так же определение требований к поведению Работников и/или Должностных лиц, соблюдение которых обеспечит честное и непредвзятое выполнение их должностных обязанностей и беспристрастное принятие решений.
- 1.3. Основными задачами Политики являются:
 - а) закрепление основных принципов Театра в отношении Конфликта интересов и требований к Работникам и Должностным лицам по соблюдению этих принципов;
 - б) определение процедур по раскрытию информации о потенциальных Конфликтах интересов, механизмов принятия управленческих решений и норм поведения Работников и Должностных лиц в условиях существующих Конфликтов интересов;
 - в) предоставление общей информации Работникам и Должностным лицам о предпринимаемых мерах по выявлению, управлению и Урегулированию конфликта интересов в Театре.
- 1.4. Работник и Должностное лицо, выполняя свои должностные обязанности, обязан ставить интересы Театра выше своих Личных интересов.
- 1.5. Требования о недопустимости Конфликта интересов распространяются на всех Работников и Должностных лиц.

1.6. Работники и Должностные лица должны принимать меры по предотвращению и регулированию Конфликта интересов.

1.7. В случае, если Работникам и Должностным лицам стало известно о Конфликте интересов, они должны незамедлительно сообщить о таком конфликте комплаенс – офицеру Театра.

2. Область применения

2.1. Положения Политики обязательны для исполнения всеми Работниками и Должностными лицами Театра.

2.2. В случае, если отдельные положения Политики войдут в противоречие с традициями, обычаями или чьими-либо представлениями о соответствующих правилах поведения, применяются положения Политики.

3. Термины и определения

1) **коррупция** - незаконное использование лицами, занимающими ответственную государственную должность, лицами, уполномоченными на выполнение государственных функций, лицами, приравненными к лицам, уполномоченным на выполнение государственных 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;

2) **конфликт интересов (согласно Закона РК «О противодействии коррупции»)** - противоречие между личными интересами лиц, занимающих ответственную государственную должность, лиц, уполномоченных на выполнение государственных функций, лиц, приравненных к ним, должностных лиц и их должностными полномочиями, при котором личные интересы указанных лиц могут привести к ненадлежащему исполнению ими своих должностных полномочий;

конфликт интересов (согласно Закона РК «О государственной службе Республики Казахстан») - противоречие между личными интересами государственного служащего и его должностными полномочиями, при котором личные интересы государственного служащего могут привести к неисполнению или ненадлежащему исполнению им своих должностных полномочий;

3) **антикоррупционная политика** - правовые, административные и организационные меры, направленные на снижение коррупционных рисков, повышение доверия общества к деятельности государственных органов, и иные меры в соответствии с Законом РК «О противодействии коррупции»;

4) **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;

5) **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;

6) **коррупционный риск** - возможность возникновения причин и условий, способствующих совершению коррупционных правонарушений;

7) **антикоррупционные ограничения** - ограничения, установленные Законом РК «О противодействии коррупции» и направленные на предупреждение коррупционных правонарушений;

8) **коррупционное правонарушение** - имеющее признаки коррупции противоправное виновное деяние (действие или бездействие), за которое законом установлена административная или уголовная ответственность;

9) **коррупционные преступления** - деяния, предусмотренные статьями 189 (пунктом 2) части третьей), 190 (пунктом 2) части третьей), 215 (пунктом 3) части второй), 216 (пунктом 4) части второй), 217 (пунктом 3) части третьей), 218 (пунктом 1) части третьей), 234 (пунктом 1) части третьей), 249 (пунктом 2) части третьей), 307 (пунктом 3) части третьей), 361, 362 (пунктом 3) части четвертой), 364, 365, 366, 367, 368, 369, 370, 450, 451 (пунктом 2) части второй) и 452 Уголовного кодекса Республики Казахстан;

10) **дисциплинарный проступок государственного служащего (далее - проступок)** - противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение государственным служащим возложенных на него обязанностей, превышение должностных полномочий, нарушение служебной дисциплины и служебной этики, а равно несоблюдение установленных законами Республики Казахстан ограничений, связанных с пребыванием на государственной службе.

Дисциплинарными проступками также признаются увольнение по собственному желанию лиц, совершивших дисциплинарный проступок, влекущий увольнение по отрицательным мотивам, неправомерное назначение лиц на административные государственные должности и (или) освобождение лиц с административных государственных должностей, неправомерное наложение дисциплинарных взысканий на административных государственных служащих, разглашение содержания тестовых заданий и

иных конкурсных вопросов, умышленное непринятие мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

11) **взятка** - получение лицом, уполномоченным на выполнение государственных функций, либо приравненным к нему лицом, или лицом, занимающим ответственную государственную должность, либо должностным лицом, а равно должностным лицом иностранного государства или международной организации лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества, права на имущество или выгод имущественного характера для себя или других лиц за действия (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия этого лица, либо оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство;

12) **служебная этика государственных служащих (далее - служебная этика)** - правила поведения государственных служащих, установленные настоящим Законом и Кодексом служебной этики гражданских и Государственных служащих Республики Казахстан;

13) **субъекты противодействия коррупции** - уполномоченный орган по противодействию коррупции, государственные органы, субъекты квазигосударственного сектора, общественные объединения, а также иные физические и юридические лица;

14) **уполномоченный орган по противодействию коррупции** - центральный исполнительный орган в сфере государственной службы и противодействия коррупции и его ведомство, их территориальные подразделения, осуществляющие в пределах своих полномочий функции по реализации антикоррупционной политики Республики Казахстан и координации в сфере противодействия коррупции.

15) **лицо, занимающее ответственную государственную должность**, - лицо, занимающее должность, которая установлена Конституцией Республики Казахстан, конституционными и иными законами Республики Казахстан для непосредственного исполнения функций государства и полномочий государственных органов, в том числе депутат Парламента Республики Казахстан, судья, а равно лицо, занимающее согласно законодательству Республики Казахстан о государственной службе политическую государственную должность либо административную государственную должность корпуса «А»;

16) **должностное лицо** - лицо, постоянно, временно или по специальному полномочию осуществляющее функции представителя власти либо выполняющее организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в государственных органах, субъектах квазигосударственного сектора, органах местного самоуправления, а также в Вооруженных Силах, других войсках и воинских формированиях Республики Казахстан;

17) **лицо, уполномоченное на выполнение государственных функций**, - государственный служащий в соответствии с законами Республики

Казахстан о государственной службе, депутат маслихата, а также лицо, временно исполняющее обязанности, предусмотренные государственной должностью, до назначения его на государственную службу;

18) **лицо, приравненное к лицам, уполномоченным на выполнение государственных функций**, - лицо, избранное в органы местного самоуправления; гражданин, зарегистрированный в установленном законом Республики Казахстан порядке в качестве кандидата в Президенты Республики Казахстан, депутаты Парламента Республики Казахстан или маслихатов, акимы городов районного значения, поселков, сел, сельских округов, а также в члены выборного органа местного самоуправления; служащий, постоянно или временно работающий в органе местного самоуправления, оплата труда которого производится из средств государственного бюджета Республики Казахстан; лицо, исполняющее управленческие функции в государственной организации или субъекте квазигосударственного сектора, служащие Национального Банка Республики Казахстан и его ведомств;

19) **под близкими родственниками** понимаются родители (родитель), дети, усыновители (удочерители), усыновленные (удочеренные), полнородные и неполнородные братья и сестры, дедушка, бабушка, внуки, **под свойственниками** - братья, сестры, родители и дети супруга (супруги).

20) **семья** - круг лиц, связанных имущественными и личными неимущественными правами и обязанностями, вытекающими из брака (супружества), родства, свойства, усыновления (удочерения) или иной формы принятия детей на воспитание и призванными способствовать укреплению и развитию семейных отношений;

21) **родственники** - лица, находящиеся в родственной связи, имеющие общих предков до прадедушки и прабабушки.

4. Ответственность

- 4.1. Ответственное лицо отвечает за внедрение, разъяснение положений настоящей Политики Должностным лицам и Работникам, а так же осуществляет контроль за эффективностью внедрения требований, установленных в настоящей Политике, с формированием соответствующих отчетных материалов Директору и Уполномоченному органу в сфере антикоррупционного комплаенса.
- 4.2. Руководитель Театра должен обеспечить ознакомление подчиненных Работников с настоящей Политикой.
- 4.3. Ответственность за соблюдение требований настоящей Политики лежит на каждом Работнике независимо от занимаемой должности и на каждом Должностном лице.
- 4.4. Работники и Должностные лица несут личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих Личных интересов с интересами Театра, своевременное декларирование Конфликта

интересов, а так же за активное участие в урегулировании реального или потенциального Конфликта интересов.

- 4.5. Театр рассматривает сокрытие или/и намеренно несвоевременное либо неполное раскрытие сведений о Конфликте интересов как злоупотребление или обман. Невыполнение положений Политики может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения Работника к дисциплинарной ответственности.
- 4.6. Работники и Должностные лица несут полную ответственность за решение вопросов, связанных с их Частными интересами таким образом, чтобы в максимальной степени избегать Конфликта интересов, возникающего в связи с назначением на должность или последующим пребыванием на ней.
- 4.7. Работники и Должностные лица должны всегда действовать таким образом, чтобы служить примером добропорядочного и этичного поведения для других Должностных лиц и Работников и активно поддерживать исполнение Политики.
- 4.8. Работники и Должностные лица обязаны смягчать любые последствия Конфликта интересов, включая, если приемлемо, минимизацию потерь или возмещение ущерба Театру.

5. Виды конфликтов интересов

- 5.1. К Конфликту интересов могут относиться следующие ситуации:

Использование инсайдерской информации в личных целях

- Осуществление Работником или Должностным лицом прямо или косвенно сделок с использованием Инсайдерской информации для извлечения Личной выгоды;
- Использование Работником любой конфиденциальной информации (включая, но не ограничиваясь персональные данные, коммерческую тайну), доступ к которой Работник или Должностное лицо получил в связи с выполнением должностных обязанностей с целью получения личной выгоды;
- Передача третьим лицам инсайдерской информации Театра или любой конфиденциальной информации Театра (включая персональные данные Работников и представителей Контрагентов Театра, коммерческую тайну)

Превышение должностных полномочий и пренебрежение должностными обязанностями

- Совмещение Работником исполнительных и контрольных функций, позволяющее использовать свои должностные обязанности для получения Личной выгоды;

- Превышение Работником или Должностным лицом своих полномочий или злоупотребление полномочиями с целью получения Личной выгоды;
- Вовлечение в процесс принятия решения и определения собственного вознаграждения;
- Участие или влияние, прямо или косвенно, на деловое решение, процесс или сделку в ходе осуществления деятельности Театра, при которых Личные интересы будут противоречить интересам Театра

Выполнение функций Работника и Должностного лица в Театре

- Прием на работу или изменение должностных обязанностей Работника, в результате чего Работник и его близкий родственник, супруги, свойственники будут находиться в прямом подчинении и принимать любые кадровые решения в отношении близкого родственника, супруга, свойственников (включая любые решения об изменении зарплаты, назначении премий, назначение определенного функционала, повышения по службе и т.д.)
- Назначение или избрание Должностного лица, в результате чего Должностное лицо будет принимать любые кадровые решения в отношении близкого родственника. Супруга, свойственников;

Конфликт интересов при проведении процедур приобретения товаров, работ, услуг

- В процедурах приобретения товаров, работ, услуг (далее - ТРУ) участвует юридическое лицо, в котором у Работника имеется доля участия в уставном капитале, либо Работник является бенефициарным владельцем такого юридического лица;
- В конкурсной процедуре участвует юридическое лицо, в котором работает Близкий родственник, супруг, Свойственники такого Работника имеет долю в уставном капитале такого юридического лица;
- Работник и/или Близкие родственники, супруг, Свойственники владеют ценными бумагами юридического лица, подавшего заявку на участие в процедуре приобретения ТРУ;

Трудоустройство и деловая активность вне Театра

- Участие Работника или Должностного лица, а так же их Близких родственников, супругов, Свойственников в деятельности контрагентов, которое влечет/может повлечь возможность продвижения Работником интересов данного Контрагента в ущерб интересам другого Контрагента с целью получения Личной выгоды и/или

предпочтение Работником собственных интересов в ущерб интересам Контрагента с целью получения Личной выгоды;

- Противоречие между интересами Театра и интересами иных юридических лиц или индивидуальных предпринимателей, в котором Работник или Должностное лицо является Работником/Конечным бенефициаром. Вследствие занятости в работе указанного лица или участия/владения иным юридическим лицом добросовестное исполнение Работником своих обязанностей для Театра невозможно;
- Оказание Работниками услуг Контрагентам, работа по совместительству у Контрагентов;
- Заключение договоров с бывшими Работниками, а так же с юридическими лицами, с которыми бывшие Работники аффилированы, в случае, если с момента расторжения трудовых отношений с таким Работником прошло менее 2(двух) лет;

Взаимодействие с Политическими значимыми лицами

- Наличие Личной заинтересованности при взаимодействии с Политически значимыми лицами в рамках выполнения Работником должностных обязанностей в Театре;
- 5.2. Приведенный, в пункте 5.1. Политики перечень не является исчерпывающим. Работники и Должностные лица Театра должны самостоятельно оценивать наличие Конфликта интересов и в иных ситуациях.
- 5.3. При выявлении ответственным лицом случаев Конфликта интересов не входящих в перечень из пункта 5.1., но удовлетворяющих определению «конфликт интересов»:
- Работнику направляется уведомление о нарушении (без каких-либо последующих санкций);
 - Выявленный Конфликт интересов должен быть урегулирован в соответствии с настоящей Политикой.

6. Требования к раскрытию информации о конфликте интересов

- 6.1. В случае возникновения Конфликта интересов, Работник и/или Должностное лицо обязаны незамедлительно и в полном объеме раскрыть информацию о Конфликте интересов, а так же активно способствовать его урегулированию.
- 6.2. Работник и/или Должностное лицо должен направлять сведения о Конфликтах интересов ответственному лицу. Ответственное лицо для этой цели ведет журнал для регистрации и ведения информации о Конфликте интересов (далее – Журнал регистрации).
- 6.3. При этом Театр обязуется:

- а) сохранять конфиденциальность процесса раскрытия информации о Конфликте интересов и процесса его урегулирования;
 - б) защищать Работника или Должностное лицо от преследования в связи с Конфликтом интересов, который был своевременно раскрыт и урегулирован;
 - в) обновлять Журнал регистрации на регулярной основе.
- 6.4. Раскрытие сведений о Конфликте интересов должно осуществляться Работником и/или Должностным лицом в письменном виде и максимально понятной форме.
- 6.4. Ответственное лицо (комплаенс-офицер) сводит Журналы регистрации в единый Реестр всех выявленных Конфликтов интересов.

7. Меры по урегулированию Конфликта интересов

- 7.1. Информация о наличии реального или потенциального Конфликта интересов у Работников и/или Должностных лиц должна проверяться в срок не более 5(пяти) рабочих дней с даты поступления на рассмотрение ответственным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Театра рисков.
- 7.2. Ответственное лицо незамедлительно сообщает о выявленных фактах Конфликта интересов Директору Театра с целью выбора наиболее подходящей формы разрешения данного конфликта.
- 7.3. Для урегулирования Конфликта интересов формируется комиссия, в которую войдут все заинтересованные стороны. Состав комиссии определяется Директором и может включать в себя следующих работников: Главный специалист по работе с персоналом, юрист и ответственное лицо (комплаенс-офицер).
- 7.4. В каждом конкретном случае урегулирования Конфликта интересов по договоренности Театра и Работника и/или Должностного лица, раскрывшего сведения о Конфликте интересов, могут быть определены различные меры по урегулированию конфликта:
- а) отстранение (постоянно или временно) от участия в обсуждении и процессе принятия решений, по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием Конфликта интересов;
 - б) пересмотр или изменение круга обязанностей и трудовых функций Работника и/или Должностного лица;
 - в) перевод Работника и/или Должностного лица на должность, предусматривающую выполнение им трудовых функций, не связанных с Конфликтом интересов (с согласия Работника и/или Должностного лица);
 - г) отказ Работника от частного интереса, порождающего Конфликт с интересами Театра;
 - д) расторжение трудового договора с Работником и/или Должностным лицом.

7.5. Данный перечень мер Урегулирования Конфликта интересов не является исчерпывающим.

7.6. Работники и/или Должностные лица, выполняя свои должностные обязанности, обязаны ставить интересы Театра выше своих частных интересов и руководствоваться исключительно его интересами при решении деловых вопросов. Процесс принятия решений не должен зависеть от религиозных, этнических, политических, семейных или иных личных предпочтений лица, принимающего решение. Не все Личные интересы, отношения, влияния или действия автоматически создают Конфликт интересов. Работники должны руководствоваться здравым смыслом, принимая во внимание все соответствующие требования настоящей Политики.

7.7. Театр имеет право применить определенные действия, в частности ограничительные или запретительные меры, в соответствии с настоящей Политикой к Работникам при возникновении Конфликта интересов, если такие конфликты порождают значительный риск для интересов или репутации Театра, и, если такого рода меры не противоречат законодательству РК.

8. Мониторинг реестра Конфликтов интересов

9.1. Комплаенс – офицер осуществляет регулярный мониторинг и проверку реестра Конфликта интересов. Проверка может осуществляться следующими способами:

- а) экспертиза документов и информации по закупочной деятельности для выявления признаков Конфликта интересов;
- б) проверка информации о цепочке собственников потенциальных Контрагентов, включая информацию о конечном бенефициаре;
- в) проверка сведений, указанных в Декларациях Конфликта интересов, в порядке, предусмотренном настоящей Политикой;
- г) мониторинг средств массовой информации и иных источников и осуществление своевременного реагирования по фактам появления негативной информации о Театре;
- д) иные способы и методы, предусмотренные внутренними документами Театра и не противоречащие законодательству РК.