

Қазақстан Республикасы Туризм және спорт министрлігі		Министерство туризма и спорта Республики Казахстан
«Халықаралық туризм және меймандостық университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамы		Некоммерческое акционерное общество «Международный университет туризма и гостеприимства»
Политика выявления и урегулирования конфликта интересов		ПВУ-01-2024
Утверждено 02.09.2024 г.	Издание №1	стр. 1 из 16



«УТВЕРЖДАЮ»
Председатель Правления – Ректор
А. Шокпаров
А. Шокпаров
«02» 2024 г.

ПВУ-01-2024
ПОЛИТИКА ВЫЯВЛЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

Туркестан, 2024

Настоящий документ не может быть полностью или частично воспроизведен, тиражирован и распространен без разрешения НАО «Международный университет туризма и гостеприимства»

Қазақстан Республикасы Туризм және спорт министрлігі		Министерство туризма и спорта Республики Казахстан
«Халықаралық туризм және меймандостық университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамы		Некоммерческое акционерное общество «Международный университет туризма и гостеприимства»
Политика выявления и урегулирования конфликта интересов		ПВУ-01-2024
Утверждено 02.09.2024 г.	Издание №1	стр. 2 из 16

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

РАЗРАБОТАНО:

Руководитель Антикоррупционной комплаенс-службы



Д. Бейсембаева
«02» 09 2024 г.

СОГЛАСОВАНО:

Вице-ректор по академической и научной деятельности



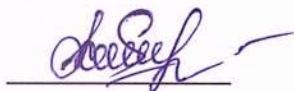
Л. Шалабаева
«02» 09 2024 г.

Руководитель Аппарата



Т. Исаков
«02» 09 2024 г.

И.о. руководителя Отдела обеспечения качества



Ж. Сейткулова
«02» 09 2024 г.

Главный специалист Административного отдела (юрист)



Е. Тасов
«02» 09 2024 г.

Қазақстан Республикасы Туризм және спорт министрлігі		Министерство туризма и спорта Республики Казахстан
«Халықаралық туризм және меймандостық университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамы		Некоммерческое акционерное общество «Международный университет туризма и гостеприимства»
Политика выявления и урегулирования конфликта интересов		ПВУ-01-2024
Утверждено 02.09.2024 г.	Издание №1	стр. 3 из 16

СОДЕРЖАНИЕ

1	Область применения	4
2	Нормативные ссылки и определения	4
3	Список использованных терминов и определений	4
4	Ответственность работников за несоблюдение политики о конфликте интересов	5
5	Основные положения	5
6	Основные принципы управления конфликтом интересов	6
7	Обязанности работников	6
8	Способы урегулирования конфликта интересов	6
9	Лица, ответственные за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов и рассмотрение этих сведений	7
10	Порядок уведомления работодателя работниками, замещающими отдельные должности на основании трудового договора, о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов	9
11	Изменения и дополнения	9
12	Согласование, хранение и распространение	10
13	Лист регистрации изменений	11
14	Лист ознакомления	12
	- Приложение 1	13
	- Приложение 2	15
	- Приложение 3	16

Қазақстан Республикасы Туризм және спорт министрлігі		Министерство туризма и спорта Республики Казахстан
«Халықаралық туризм және меймандостық университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамы		Некоммерческое акционерное общество «Международный университет туризма и гостеприимства»
Политика выявления и урегулирования конфликта интересов		ПВУ-01-2024
Утверждено 02.09.2024 г.	Издание №1	стр. 4 из 16

1. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

1.1 Настоящая Политика выявления и урегулирования конфликта интересов (далее - Политика) является внутренним нормативным документом НАО «Международный университет туризма и гостеприимства» (далее - Общество).

1.2 Основной целью настоящей Политики является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Общества в ходе выполнения ими трудовых обязанностей; основной задачей – ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

2. НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ

2.1 Правовую основу Политики Общества составляет Конституция Республики Казахстан, Закон Республики Казахстан от 18 ноября 2015 года №410-V «О противодействии коррупции» (далее - Закон), Концепция Антикоррупционной политики РК на 2022–2026 годы, утвержденной Указом Президента РК №802 от 02.02.2022 года (далее - Концепция), международный стандарт ISO 37001 «Системы менеджмента противодействия коррупции», нормативные правовые акты, регулирующие отношения по противодействию коррупции, а также Устав и иные внутренние документы Общества.

3. СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ТЕРМИНОВ И ОПРЕДЕЛЕНИЙ

В настоящей Политике применены следующие термины с соответствующими определениями:

Антикоррупционная политика Общества – совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников, направленных на профилактику и противодействие коррупции в Обществе.

ISO 37001 «Системы менеджмента противодействия коррупции» - международный стандарт, позволяющий организациям всех типов предотвращать, выявлять и бороться со взяточничеством, путем принятия политики по борьбе со взяточничеством, назначения лица для надзора за соблюдением требований по борьбе со взяточничеством, обучения, оценки рисков и должной осмотрительности проектов и деловых партнеров, внедрения финансового и коммерческого контроля, а также введения процедур отчетности и расследований.

Антикоррупционные ограничения – ограничения, установленные Законом и направленные на предупреждение коррупционных правонарушений.

Коррупция - это 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.

Коррупционный риск – возможность возникновения причин и условий, способствующих совершению коррупционных правонарушений;

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;

Настоящий документ не может быть полностью или частично воспроизведен, тиражирован и распространен без разрешения НАО «Международный университет туризма и гостеприимства»

Қазақстан Республикасы Туризм және спорт министрлігі		Министерство туризма и спорта Республики Казахстан
«Халықаралық туризм және меймандостық университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамы		Некоммерческое акционерное общество «Международный университет туризма и гостеприимства»
Политика выявления и урегулирования конфликта интересов		ПВУ-01-2024
Утверждено 02.09.2024 г.	Издание №1	стр. 5 из 16

Коррупционное правонарушение – имеющее признаки коррупции противоправное виновное деяние (действие или бездействие), за которое законом установлена административная или уголовная ответственность;

Конфликт интересов – противоречие между личными интересами лиц, занимающих ответственную государственную должность, лиц, уполномоченных на выполнение государственных функций, лиц, приравненных к ним, 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;

Должностное лицо Общества – лицо, постоянно или временно выполняющее организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в Обществе;

– организационно-распорядительные функции - предоставленное в установленном Законом РК порядке, право издавать приказы и распоряжения, обязательные для исполнения подчиненными по службе лицами, а также применять меры поощрения и дисциплинарные взыскания;

– административно-хозяйственные функции – предоставленное в установленном Законом Республики Казахстан порядке право управления и распоряжения имуществом, находящимся на балансе организации;

Контрагент – субъект частного предпринимательства, участвующий в реализуемых Обществом государственных закупках, поставщик товаров, работ или услуг, кандидат для принятия на работу и другие лица, представляющие интерес для Общества.

Получение незаконного вознаграждения – незаконное получение выгоды имущественного характера (деньги, различные товары, материальные ценности и т.д.) от граждан, за выполнение услуг или работ, входящих в круг обязанностей работника Общества, в том числе умышленное создание условий, при которых потерпевший вынужден уплатить вознаграждение для предотвращения вредных последствий его законных интересов;

4. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ЗА НЕСОБЛЮДЕНИЕ ПОЛИТИКИ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

4.1 За несоблюдение настоящей Политики работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, а также к иным видам ответственности в порядке, предусмотренном действующим законодательством Республики Казахстан.

4.2 За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним может быть расторгнут трудовой договор в соответствии со статьями 52 и 143-1 Трудового кодекса Республики Казахстан, а также пунктами 5.4 и 5.5 главы 5 Антикоррупционной политики Общества.

5. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1 Под конфликтом интересов понимается противоречие между личными интересами сотрудника, при котором личные интересы работника могут привести к неисполнению и (или) ненадлежащему исполнению ими своих трудовых обязанностей и (или) влечет или может повлечь за собой возникновение противоречия между такой личной заинтересованностью и законными интересами Общества, или угрозу возникновения противоречия, которое способно привести к причинению вреда законным интересам и(или) деловой репутации Общества (примерный обзор типовых ситуаций конфликта интересов приведен в приложении 1 настоящей Политики).

5.2 Под личной заинтересованностью понимается материальная или иная

Настоящий документ не может быть полностью или частично воспроизведен, тиражирован и распространен без разрешения НАО «Международный университет туризма и гостеприимства»

Қазақстан Республикасы Туризм және спорт министрлігі		Министерство туризма и спорта Республики Казахстан
«Халықаралық туризм және меймандостық университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамы		Некоммерческое акционерное общество «Международный университет туризма и гостеприимства»
Политика выявления и урегулирования конфликта интересов		ПВУ-01-2024
Утверждено 02.09.2024 г.	Издание №1	стр. 6 из 16

заинтересованность, которая влияет или может повлиять на обеспечение прав и законных интересов Общества.

5.3 Действие настоящей Политики распространяется на всех работников Общества вне зависимости от уровня занимаемой должности и выполняемых функций.

6. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

6.1 Организация работы по управлению конфликтом интересов в Обществе основана на следующих принципах:

- обязательность раскрытия сведений о возникшем или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Общества при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Общества и сотрудника при урегулировании конфликта интересов;
- защита сотрудника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт сотрудником и урегулирован (предотвращен) Обществом.

7. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

7.1 В настоящей Политике закреплены следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Общества - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и иных лиц, с которыми связана его личная заинтересованность;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

Под родственниками в настоящей Политике понимаются супруг (супруга), родители (родитель), дети, усыновители (удочерители), усыновленные (удочеренные), полнородные и неполнородные братья и сестры, дедушки, бабушки, внуки.

8. СПОСОБЫ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

8.1 В Обществе установлены такие виды раскрытия конфликта интересов как:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при переводе на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;
- раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе заполнения декларации о конфликте интересов.

8.2 Рассмотрение представленных Обществу сведений и урегулирование конфликта интересов происходит конфиденциально. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Общества рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

Настоящий документ не может быть полностью или частично воспроизведен, тиражирован и распространен без разрешения НАО «Международный университет туризма и гостеприимства»

Қазақстан Республикасы Туризм және спорт министрлігі		Министерство туризма и спорта Республики Казахстан
«Халықаралық туризм және меймандостық университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамы		Некоммерческое акционерное общество «Международный университет туризма и гостеприимства»
Политика выявления и урегулирования конфликта интересов		ПВУ-01-2024
Утверждено 02.09.2024 г.	Издание №1	стр. 7 из 16

8.3 Общество может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

8.4 Общество также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника или его отстранение (*постоянное или временное*) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

8.5 Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть использованы иные способы его урегулирования. При принятии решения о выборе конкретного способа разрешения конфликта интересов учитываются обстоятельства конкретного конфликта интересов и в наибольшей степени обеспечивают исключение либо личной заинтересованности, либо ее влияние на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение работником трудовых обязанностей.

8.6 При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств.

8.7 Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

9. ЛИЦА, ОТВЕТСТВЕННЫЕ ЗА ПРИЕМ СВЕДЕНИЙ О ВОЗНИКШЕМ (ИМЕЮЩЕМСЯ) КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ И РАССМОТРЕНИЕ ЭТИХ СВЕДЕНИЙ

9.1 Лицом, ответственным за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов, в том числе уведомлений, заявлений и обращений (далее – уведомление) о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, является Антикоррупционная комплаенс-служба Общества.

9.2 Заинтересованные лица должны без промедления сообщать комплаенс офицеру Общества, о любой личной заинтересованности, которая приводит или может привести к

Қазақстан Республикасы Туризм және спорт министрлігі		Министерство туризма и спорта Республики Казахстан
«Халықаралық туризм және меймандостық университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамы		Некоммерческое акционерное общество «Международный университет туризма и гостеприимства»
Политика выявления и урегулирования конфликта интересов		ПВУ-01-2024
Утверждено 02.09.2024 г.	Издание №1	стр. 8 из 16

конфликту интересов, и до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений.

9.3 Полученная информация Антикоррупционной комплаенс-службой Общества немедленно передается на рассмотрение Дисциплинарному Совету Общества (далее – Совет), действующий на основании Положения о Дисциплинарном совете НАО «Международный университет туризма и гостеприимства» от 05 августа 2022 года.

Состав Совета формируется таким образом, чтобы исключить возможность возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые Советом решения, и утверждается приказом Председателя Правления-Ректором Общества.

При возникновении прямой или косвенной личной заинтересованности члена Совета, которая может привести к конфликту интересов при рассмотрении вопроса, включенного в повестку дня заседания Совета, он обязан до начала заседания заявить об этом. В таком случае соответствующий член Совета не принимает участия в рассмотрении указанного вопроса.

Заседание Совета проводится, как правило, в присутствии работника, в отношении которого рассматривается вопрос о соблюдении требований об урегулировании конфликта интересов. О намерении лично присутствовать на заседании Совета работник указывает в уведомлении.

Заседание Совета может проводиться в отсутствие работника в случае:

- если в уведомлении не содержится указания о намерении работника лично присутствовать на заседании Совета;
- если работник, намеревающийся лично присутствовать на заседании Совета и надлежащим образом извещенный о времени и месте его проведения, не явился на заседание Совета.

На заседании Совета заслушиваются пояснения работника, рассматриваются материалы по существу вынесенных на данное заседание вопросов, а также дополнительные материалы.

9.4 Проверка информации о возникших (имеющихся) конфликтах интересов осуществляется Советом в месячный срок. По решению председателя Совета, срок проверки может быть продлен до двух месяцев.

Члены Совета и лица, участвовавшие в его заседании, не вправе разглашать сведения, ставшие им известными в ходе работы Совета.

9.5 По итогам рассмотрения уведомления Совет принимает одно из следующих решений:

- признать, что при исполнении работником должностных обязанностей конфликт интересов отсутствует;
- признать, что при исполнении работником должностных обязанностей личная заинтересованность приводит или может привести к конфликту интересов. В этом случае Совет рекомендует указанному лицу принять меры по урегулированию конфликта интересов или по недопущению его возникновения;
- признать, что работник не соблюдал требования об урегулировании конфликта интересов. В этом случае Совет рекомендует применить к указанному лицу конкретную меру ответственности

9.6 Решение Совета оформляется протоколом.

9.7 Член Совета, несогласный с ее решением, вправе в письменной форме изложить свое мнение, которое подлежит обязательному приобщению к протоколу заседания Совета и с которым работник должен быть ознакомлен.

Қазақстан Республикасы Туризм және спорт министрлігі		Министерство туризма и спорта Республики Казахстан
«Халықаралық туризм және меймандостық университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамы		Некоммерческое акционерное общество «Международный университет туризма и гостеприимства»
Политика выявления и урегулирования конфликта интересов		ПВУ-01-2024
Утверждено 02.09.2024 г.	Издание №1	стр. 9 из 16

9.8 Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов принимается Председателем Правления-Ректором в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания Совета.

10. ПОРЯДОК УВЕДОМЛЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ РАБОТНИКАМИ, ЗАМЕЩАЮЩИМИ ОТДЕЛЬНЫЕ ДОЛЖНОСТИ НА ОСНОВАНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА, О ВОЗНИКНОВЕНИИ ЛИЧНОЙ ЗАИНТЕРЕСОВАННОСТИ ПРИ ИСПОЛНЕНИИ ДОЛЖНОСТНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ, КОТОРАЯ ПРИВОДИТ ИЛИ МОЖЕТ ПРИВЕСТИ К КОНФЛИКТУ ИНТЕРЕСОВ

10.1 Принятие мер по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов является обязанностью работника.

10.2 В случае возникновения у работника личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, он обязан не позднее одного рабочего дня, следующего за днем, когда ему стало об этом известно, а в случае отсутствия работника по какой-либо причине на рабочем месте – при первой возможности, уведомить об этом работодателя.

10.3 Уведомление о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (далее – уведомление), составляется в письменном виде в произвольной форме или по рекомендуемому образцу согласно приложению 2 к настоящей Политике на имя Председателя Правления-Ректора и предоставляется комплаенс-офицеру Общества.

К уведомлению могут прилагаться дополнительные материалы, подтверждающие факт возникновения личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, а также материалы, подтверждающие принятые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

10.4 В случае, если уведомление не может быть представлено работником лично, оно направляется по почте с уведомлением о вручении.

10.5 Уведомления в день их поступления подлежат обязательной регистрации в Журнале регистрации уведомлений о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (далее – журнал), составленном по рекомендуемому образцу согласно приложению 3 к настоящей Политике. Листы журнала должны быть прошиты, пронумерованы и заверены печатью Общества.

10.6 Копия уведомления с отметкой о его регистрации выдается работнику на руки под подпись в журнале или направляется ему по почте с уведомлением о вручении.

10.7 Не позднее трех рабочих дней, следующих за днем регистрации уведомления, комплаенс офицер Общества обеспечивает его направление Совету.

11. ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ

11.1 Общество на периодической основе осуществляет пересмотр своих политик и процедур.

11.2 Внесение изменений и дополнений в настоящую Политику производится в соответствии с законодательными актами, нормативными документами о противодействии коррупции и на основании внутриуниверситетских положений.

Настоящий документ не может быть полностью или частично воспроизведен, тиражирован и распространен без разрешения НАО «Международный университет туризма и гостеприимства»

Қазақстан Республикасы Туризм және спорт министрлігі		Министерство туризма и спорта Республики Казахстан
«Халықаралық туризм және меймандостық университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамы		Некоммерческое акционерное общество «Международный университет туризма и гостеприимства»
Политика выявления и урегулирования конфликта интересов		ПВУ-01-2024
Утверждено 02.09.2024 г.	Издание №1	стр. 10 из 16

11.3 В случае изменения, все имеющиеся в Обществе экземпляры Политики, утратившие силу, должны быть изъяты и заменены новыми.

12. СОГЛАСОВАНИЕ, ХРАНЕНИЕ И РАСПРОСТРАНЕНИЕ

12.1. Настоящая Политика вступает в силу со дня ее утверждения Председателем Правления–Ректором Общества.

12.2. Ответственность за хранение и отправку пользователям рабочего экземпляра настоящей Политики возлагается на Антикоррупционную комплаенс-службу.

12.3. Контрольный экземпляр настоящей утвержденной Политики передается на хранение в Отдел обеспечения качества.

Қазақстан Республикасы Туризм және спорт министрлігі		Министерство туризма и спорта Республики Казахстан
«Халықаралық туризм және меймандостық университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамы		Некоммерческое акционерное общество «Международный университет туризма и гостеприимства»
Политика выявления и урегулирования конфликта интересов		ПВУ-01-2024
Утверждено 02.09.2024 г.	Издание №1	стр. 13 из 16

Приложение 1

к Политике выявления и урегулирования конфликта интересов в НАО «Международный университет туризма и гостеприимства»

Обзор типовых ситуаций конфликта интересов

1. Работник Общества в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

2. Работник Общества участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (*его подчиненного*) на иную должность или изменение его должностных обязанностей.

3. Работник Общества или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в другой организации, имеющей деловые отношения с Обществом, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

4. Работник Общества принимает решение о закупке Обществом товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

5. Работник Общества или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от иной организации, которая имеет деловые отношения с Обществом, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

Қазақстан Республикасы Туризм және спорт министрлігі		Министерство туризма и спорта Республики Казахстан
«Халықаралық туризм және меймандостық университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамы		Некоммерческое акционерное общество «Международный университет туризма и гостеприимства»
Политика выявления и урегулирования конфликта интересов		ПВУ-01-2024
Утверждено 02.09.2024 г.	Издание №1	стр. 14 из 16

6. Работник Общества или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника Общества, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения/принятия дорогостоящих подарков; расторжение трудовых отношений с работником (его подчиненным) и принятие мер согласно антикоррупционному законодательству.

7. Работник Общества использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

Возможные способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей; расторжение трудовых отношений с работником.

Қазақстан Республикасы Туризм және спорт министрлігі		Министерство туризма и спорта Республики Казахстан
«Халықаралық туризм және меймандостық университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамы		Некоммерческое акционерное общество «Международный университет туризма и гостеприимства»
Политика выявления и урегулирования конфликта интересов		ПВУ-01-2024
Утверждено 02.09.2024 г.	Издание №1	стр. 15 из 16

Ф-06/06

Приложение 2
к Политике выявления и урегулирования
конфликта интересов в НАО
«Международный университет
туризма и гостеприимства»

Председателю Правления-Ректору
 НАО «Международный университет
 туризма и гостеприимства»
 А.Ж. Шокпарову

от _____
 (должность)

 (Ф.И.О.)

Уведомление

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов *(нужное подчеркнуть)*.

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности: _____

Должностные обязанности, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность _____

Предлагаемые *(принятые)* меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов: _____

Дополнительные сведения *(при наличии)*: _____

Личное присутствие на заседании Совета/Комиссии: _____

 (ФИО подпись)

 (дата)

Қазақстан Республикасы Туризм және спорт министрлігі		Министерство туризма и спорта Республики Казахстан
«Халықаралық туризм және меймандостық университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамы		Некоммерческое акционерное общество «Международный университет туризма и гостеприимства»
Политика выявления и урегулирования конфликта интересов		ПВУ-01-2024
Утверждено 02.09.2024 г.	Издание №1	стр. 16 из 16

Ж-06/07

Приложение 3
к Политике выявления и урегулирования конфликта интересов в НАО «Международный университет туризма и гостеприимства»

Журнал
регистрации уведомлений о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения

(наименование организации)

Начат: «__» _____ 20__ г.

Окончен: «__» _____ 20__ г.

Страница журнала № и дата регистрации уведомления	Сведения о работнике, подавшем уведомление (ФИО, должность, номер телефона)	Ф.И.О., подпись лица, принявшего уведомление	Примечание