

14.12.2021

№ 89-НБ

**О некоторых вопросах  
урегулирования конфликта интересов  
в ТОО «Центр исследований, анализа  
и оценки эффективности»**

В целях реализации мер противодействия коррупции, предусмотренных в подпункте 8) статьи 6 Закона Республики Казахстан «О противодействии коррупции», в соответствии с подпунктами 9) и 11) пункта 39 Устава товарищества с ограниченной ответственностью «Центр исследований, анализа и оценки эффективности» (далее – Товарищество) **ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Политику по урегулированию конфликта интересов в Товариществе согласно приложению к настоящему приказу.
2. Определить Административный отдел структурным подразделением Товарищества, ответственным за мониторинг, предотвращение и урегулирование конфликта интересов.
3. Возложить функции по мониторингу, предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Товариществе на главного эксперта (юриста, закупщика).
4. Административному отделу (Есжанов К.Б.) подготовить проект изменений и дополнений в Положение об Административном отделе, должностные инструкции Заведующего Административным отделом и главного эксперта (юриста, закупщика), вытекающих из пунктов 2 и 3 настоящего приказа.
5. Административному отделу (Есжанов К.Б.) обеспечить размещение Политики по урегулированию конфликта интересов на официальном интернет-ресурсе Товарищества и ознакомить работников Товарищества с настоящим приказом.
6. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.
7. Настоящий приказ вводится в действие с 15 декабря 2021 года.

Директор

С. Кенжебулат

## **Политика по урегулированию конфликта интересов в ТОО «Центр исследований, анализа и оценки эффективности»**

### **1. Общие положения**

1. Настоящая Политика по урегулированию конфликта интересов в ТОО «Центр исследований, анализа и оценки эффективности» (далее – Политика) разработана в соответствии с законами Республики Казахстан «О противодействии коррупции», «О товариществах с ограниченной и дополнительной ответственностью» и внутренними нормативными документами ТОО «Центр исследований, анализа и оценки эффективности» (далее – Товарищество) по вопросам противодействия коррупции и направлена на:

- 1) минимизацию рисков принятия управлеченческих и финансово-хозяйственных решений под влиянием частных интересов и связей;
- 2) повышение эффективности принимаемых решений;
- 3) создание единообразной системы управления реальными (возникшими) и потенциальными конфликтами интересов.

2. Любой конфликт интересов между личными интересами и профессиональными обязанностями должностных лиц и работников Товарищества должен быть раскрыт и урегулирован в соответствии с настоящей Политикой.

3. В отношениях с контрагентами и партнерами Товарищества стороны действуют по отношению друг к другу максимально честно, добросовестно, справедливо, предпринимают меры к предупреждению, выявлению и исключению конфликта интересов.

### **2. Термины и определения**

4. Для целей настоящей Политики применяются следующие термины и определения:

1) Антикоррупционная комплаенс-служба (Комплаенс-служба) – структурное подразделение Товарищества, исполняющее функции антикоррупционной комплаенс-службы;

2) аффилированные лица – лица, определенные как аффилированные в соответствии с законодательством Республики Казахстан в отношении должностных лиц и работников Товарищества, а также лиц, действующих от имени Товарищества;

3) близкие родственники – родители (родитель), дети, усыновители (удочерители), усыновленные (удочеренные), полнородные и неполнородные братья и сестры, дедушка, бабушка, внуки;

4) должностные лица – члены исполнительного органа или лицо, единолично исполняющее функции исполнительного органа Товарищества, а также члены Наблюдательного совета Товарищества (по согласованию);

5) Единственный участник – Счетный комитет по контролю за исполнением республиканского бюджета;

6) заказчик – физическое или юридическое лицо, заказавшее услуги Товарищества на договорных условиях;

7) конфликт интересов – противоречие между личными интересами должностных лиц и работников Товарищества, а также лиц, действующих от имени Товарищества, и их должностными полномочиями (полномочиями по доверенности), при котором личные интересы могут привести к неисполнению и (или) ненадлежащему исполнению ими своих должностных (функциональных) обязанностей;

8) лицо, действующее от имени Товарищества – исполнитель по договору возмездного оказания услуг с элементами договора поручения, доверенные, представляющие интересы Товарищества на основании договора поручения и (или) доверенности;

9) личные интересы – личные имущественные выгоды или заинтересованность в получении личных выгод от Товарищества, не связанные с получением заработной платы и других выплат, установленных внутренними нормативными документами Товарищества;

10) работник – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с Товариществом;

11) Руководитель Товарищества – Директор Товарищества или иное лицо, исполняющее его обязанности на основании приказа (доверенности);

12) свойственники – полнородные и неполнородные братья и сестры, родители и дети супруга (супруги).

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

### **3. Область применения и обязанности Работников Товарищества**

6. Действие настоящей Политики распространяется на должностных лиц и работников Товарищества, а также на лиц, действующих от имени Товарищества (далее – Работники Товарищества), а ознакомление с ней, ее размещение на официальном интернет-ресурсе Товарищества и неукоснительное соблюдение являются обязательным.

7. Работники Товарищества обязаны:

- 1) не допускать ситуаций, при которых возможно возникновение конфликта интересов ни в отношении себя (или связанных с собой лиц), ни в отношении других;
- 2) избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- 3) воздерживаться от участия в рассмотрении вопросов, в которых у них существует конфликт интересов, и принятия решений по ним;
- 4) не участвовать в принятии решений, связанных с собственным назначением и (или) вознаграждением, применением мер взыскания;
- 5) выполнять свои должностные обязанности и осуществлять свою деятельность добросовестно и беспристрастно с соблюдением установленных правил и процедур;
- 6) раскрывать реальный (возникший) или потенциальный конфликт интересов, предоставлять полную и достоверную информацию о нем;
- 7) сообщать Комплаенс-службе информацию о нарушениях требований настоящей Политики или потенциальной возможности такого нарушения;
- 8) содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов;
- 9) письменно подтверждать ознакомление с процедурами Товарищества по урегулированию конфликта интересов и обязанность их соблюдать;
- 10) не разглашать конфиденциальную информацию, ставшую известной в силу исполнения своих должностных обязанностей.

#### **4. Принципы управления конфликтом интересов**

8. Товарищество осуществляет управление конфликтом интересов (предотвращение и урегулирование) на основании следующих ключевых принципов:

- 1) законность – соответствие настоящей Политики законодательству Республики Казахстан и внутренним нормативным документам Товарищества;
- 2) защиты интересов Товарищества – обязанность Работников Товарищества принимать решения, опираясь только на законодательство Республики Казахстан и внутренние нормативные документы Товарищества, а не исходя из личных предпочтений;
- 3) баланс интересов – при разрешении конфликта интересов должен быть соблюден баланс интересов Товарищества и Работников Товарищества, при принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса Работника Товарищества и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Товарищества;
- 4) прозрачность и подотчетность – открытое декларирование личных интересов и выполнение должностных обязанностей в рамках предписанных процедур;

5) объективность и индивидуальный подход – каждый случай конфликта интересов должен быть рассмотрен в индивидуальном порядке с оценкой потенциальных рисков для Товарищества и своевременно урегулирован. Работники Товарищества должны 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;

6) конфиденциальность – строгое соблюдение конфиденциальности: от момента раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса дальнейшего урегулирования конфликта интересов до этапа подведения итогов и принятия окончательного решения по рассматриваемой ситуации;

7) вовлеченность – информированность Работников Товарищества о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур, в том числе в сфере профилактики, выявления и урегулирования конфликта интересов;

8) нетерпимость и внутренняя культура – Товарищество формирует культуру и высокую степень нетерпимости к возникновению конфликтов интересов в своей рабочей среде, приветствует раскрытие его Работниками Товарищества возможных конфликтов интересов и развивает внутреннюю культуру открытого общения, направленную на понимание Работниками Товарищества положений настоящей Политики;

9) личный пример – руководящие работники Товарищества своими действиями служат личным примером добропорядочности и этичного поведения, демонстрируют приверженность к профессионализму и неукоснительно выполняют требования настоящей Политики;

10) персональная ответственность и неотвратимость наказания – Работники Товарищества несут персональную ответственность за несообщение о наличии конфликта интересов и допущение конфликта интересов, непосредственный руководитель работника, допустившего факт конфликта интереса, несет персональную ответственность за несвоевременное выявление и раскрытие, а также за неурегулирование конфликта интересов. Работники Товарищества также несут персональную ответственность за соблюдение баланса между личными интересами и интересами Товарищества, а также должны отвечать за то, чтобы декларировать, и идентифицировать свои личные интересы при исполнении должностных обязанностей.

## **5. Ситуации конфликта интересов**

9. Для целей настоящей Политики к ситуациям, предполагающим конфликт интересов или способным привести к конфликту интересов, относятся ситуации, при которых:

1) Работники Товарищества:

– занимают должности, находящиеся в непосредственном подчинении должностям, занимаемым их близкими родственниками, супругом (супругой), а также свойственниками;

– раскрывают или используют в личных целях конфиденциальную информацию, ставшую им известной в силу исполнения своих должностных обязанностей, или любую другую информацию, раскрытие которой может оказать негативное влияние на интересы Товарищества;

– принимают участие в обсуждении или принятии решения по вопросам оценки их работы, переназначения, выплаты вознаграждения, принятия мер взыскания или иным вопросам в отношении самих себя;

– совмещают исполнительные и контрольные функции, позволяющие использовать свои должностные обязанности с целью получения личной выгоды;

– являясь представителем Товарищества, вступают в сделку от имени Товарищества в отношении себя лично, близкого родственника, супруга (супруги), свойственника или другого лица, представителем которого он одновременно является;

– получают от лиц, находящихся в подчинении по работе, вознаграждение в виде денег, иных благ в иных формах или услуги за исполнение своих должностных обязанностей в Товариществе;

– используют или приобретают в личных целях имущество Товарищества, за исключением случаев возможности использования или приобретения имущества Товарищества, и в случаях, предусмотренных внутренними нормативными документами о порядке выбытия имущества в Товариществе;

2) Работники Товарищества, их близкие родственники, супруг (супруга), а также свойственники:

– имеют или могут иметь любую коммерческую или иную заинтересованность (прямую или косвенную) в сделках и проектах, связанных с Товариществом;

– конкурируют с Товариществом или являются аффилированным лицом, независимым директором или работником организации, которая конкурирует с Товариществом в части оказания услуг, реализации проекта, заключения сделки с третьей стороной или иной деятельности;

– являются стороной или аффилированным лицом организации, являющейся стороной в проектах или сделках, связанных с Товариществом;

– выступают от имени и в интересах третьих лиц в отношениях с Товариществом;

– используют конфиденциальную информацию, связанную с Товариществом, для получения личной выгоды;

– получают подарки, вознаграждение в виде денег, иных благ в иных формах или услуги за исполнение своих должностных обязанностей в Товариществе, от лиц, связанных или которые в будущем могут быть связаны с Товариществом договорными отношениями;

– получают от поставщиков или потенциальных поставщиков Товарищества персональные скидки или другие исключительные преимущества, которые недоступны в общеустановленном порядке другим лицам;

3) в Товариществе рассматривается вопрос о принятии на работу, в том числе по совместительству и договорам гражданско-правового характера, кандидата, приходящегося другому Работнику Товарищества близким родственником, супругом (супругой), свойственником, в случае если кто-либо из них будет иметь возможность оказывать прямое влияние на исполнение должностных обязанностей и (или) влиять на продвижение по службе и (или) уровень материального вознаграждения в Товариществе.

10. Не являются конфликтом интересов случаи:

1) заключения между Товариществом и Работниками Товарищества сделки в интересах Товарищества и в рамках оказания Товариществу услуг по деятельности, не входящей в должностные обязанности Работников;

2) участия (учреждения, членства) Работников Товарищества в профессиональных сообществах и союзах (общественных объединениях), которые имеют свои первичные организации в Товариществе, без вхождения в органы управления такой организации.

11. Ситуации конфликта интересов, перечисленные в пункте 9 настоящей Политики, не являются исчерпывающими. Для определения наличия конфликта интересов Работники Товарищества должны руководствоваться термином конфликта интересов, приведенным в пункте 4 настоящей Политики.

12. Если у Работников Товарищества существуют сомнения в наличии конфликта интересов, им следует проконсультироваться с Комплаенс-службой и представить своему непосредственному руководителю необходимую исчерпывающую информацию для разрешения возникшего вопроса.

## **6. Порядок раскрытия конфликта интересов**

13. Раскрытие сведений о конфликте интересов Работниками Товарищества осуществляется незамедлительно с момента его обнаружения в письменном виде, с детальным обоснованием и документальным подтверждением фактов наличия либо возникновения конфликта интересов.

14. В Товариществе устанавливается следующий порядок раскрытия (декларирования) конфликта интересов:

1) первичное раскрытие сведений в связи с утверждением настоящей Политики – в течение десяти рабочих дней со дня введения ее в действие по форме согласно приложению 1 к настоящей Политике;

2) первичное раскрытие сведений при приеме на работу (заключении договора гражданско-правового характера) – одновременно с предоставлением документов для трудоустройства по форме согласно приложению 1 к настоящей Политике;

3) раскрытие сведений при переводе на вышестоящую должность, в другое структурное подразделение, при изменении функциональных обязанностей и полномочий – одновременно с внесением представления на работника по форме согласно приложению 1 к настоящей Политике;

4) ежегодное раскрытие сведений Работниками, осуществляющими свою деятельность по бизнес-процессам (деловым операциям) Товарищества с высоким уровнем коррупционного риска, при реализации или исполнении которых наиболее высока вероятность создания условий для конфликта интересов, – по результатам проведения ежегодного внутреннего анализа коррупционных рисков (по запросу Комплаенс-службы) по форме согласно приложению 1 к настоящей Политике;

5) разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций, указанных в пункте 9 настоящей Политики, при которых наличие личной заинтересованности может привести либо привело к возникновению конфликта интересов, – незамедлительно по форме согласно приложению 2 к настоящей Политике.

15. Прием и обработка сведений о конфликте интересов осуществляется Комплаенс-службой и лицом, на которое возложены функции по мониторингу, предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Товариществе.

16. Сокрытие и (или) несвоевременное, неполное раскрытие сведений о наличии прямого или потенциального конфликта интересов Работниками Товарищества являются причинами и условиями возникновения коррупционных рисков, способствующих совершению коррупционных правонарушений в Товариществе.

## **7. Предотвращение конфликта интересов**

17. 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 Работниками Товарищества, их близкими родственниками, супругами, а также свойственниками;

3) проводить предупредительно-профилактические мероприятия и служебные проверки, направленные на выявление и пресечение противоправной, недобросовестной или некомпетентной деятельности Работников Товарищества, в том числе получающих дополнительные доходы в виде материальной выгоды в результате неправомерного использования своего служебного положения;

- 4) обеспечивать при приеме на работу ознакомление каждого Работника Товарищества с настоящей Политикой;
- 5) проводить регулярную разъяснительную работу, направленную на доведение до Работников Товарищества положений настоящей Политики;
- 6) производить учет информации об аффилированных лицах Товарищества;
- 7) обеспечивать сохранность конфиденциальной информации, а также персональных данных Работников Товарищества.

## **8. Порядок рассмотрения и урегулирования конфликта интересов**

18. Для повышения эффективности работы по выявлению, предотвращению и урегулированию конфликта интересов Товарищество, строго следуя принципам, указанным в пункте 8 настоящей Политики, стремится создавать механизмы для своевременного и полного их выявления, а также для четкой координации действий всех структурных подразделений Товарищества по их урегулированию.

19. Руководящие работники Товарищества для урегулирования конфликтов интересов, возникающих в Товариществе, обязаны:

- 1) выявлять возникающие конфликты интересов, определять их причины;
- 2) четко разграничивать компетенцию и ответственность структурных подразделений Товарищества и работников;
- 3) обеспечить, чтобы работники воздерживались от участия в рассмотрении вопросов, в которых у них существует конфликт интересов, и принятия решений по ним.

20. Работник обязан немедленно информировать своего непосредственного руководителя о наличии или возникновении конфликта интересов в целях урегулирования такого конфликта.

21. В случае невозможности урегулирования конфликта интересов на уровне структурного подразделения, руководитель структурного подразделения обязан в течение одного рабочего дня представить руководителю, курирующему данное структурное подразделение, информацию о конфликте интересов, причинах его возникновения, мерах, которые были предприняты. Руководитель, курирующий данное структурное подразделение, предпринимает все меры для урегулирования конфликта интересов. При невозможности урегулирования конфликта интересов вопрос об урегулировании такого конфликта выносится им на рассмотрение исполнительного органа или Наблюдательного совета Товарищества.

22. Первый руководитель Товарищества определяет порядок урегулирования конфликта интересов, назначает уполномоченное лицо. При необходимости первый руководитель Товарищества создает рабочую группу для урегулирования конфликта интересов, в состав которой входят представители Комплаенс-службы, структурного подразделения по управлению персоналом, юридического сопровождения. Состав рабочей

группы формируется так, чтобы была исключена возможность возникновения конфликта интересов, который может повлиять на принимаемые группой решения.

23. Сведения о конфликте интересов, который на каком-либо этапе своего развития затрагивает или может затронуть интересы первого руководителя Товарищества, передаются Единственному участнику для принятия решения о порядке урегулирования такого конфликта интересов.

24. При невозможности урегулирования конфликта интересов путем переговоров он разрешается в судебном порядке.

## **9. Возможные меры для урегулирования конфликта интересов**

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

26. При разрешении конфликта интересов следует выбирать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом сложившихся обстоятельств. Более «жесткие» меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью, или в случае, если более «мягкие» меры могут оказаться недостаточно эффективными.

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

1) Перевод (перемещение, прием) работника с его согласия на другую должность в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан, предполагающую выполнение функций, исключающих конфликт интересов;

2) прекращение правоотношений с Работником Товарищества в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;

3) добровольный отказ, отстранение (постоянное или временное) Работника Товарищества от участия в обсуждении вопросов, в которых у него существует или может существовать конфликт интересов, и принятия решений по ним;

4) пересмотр и изменение должностных обязанностей работника, объема полномочий лица, действующего от имени Товарищества;

5) устранение должностным лицом или работником личного интереса, порождающего конфликт интересов (например, отчуждение принадлежащего ему имущества, являющегося основанием возникновения конфликта интересов), с последующим повторным заполнением Декларации о раскрытии потенциального конфликта интересов согласно приложению 1 к настоящей Политике;

6) ограничение доступа работника или лица, действующего от имени Товарищества, к конкретной информации и (или) деятельности, которая может затрагивать его личные интересы или интересы его близких родственников, супруга (супруги), свойственников.

28. Меры, указанные в пункте 27 настоящей Политики, не являются исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть применены иные меры в зависимости от специфики сложившейся ситуации, степени адекватности предпринимаемых мер целям урегулирования конфликта интересов, исходя из принципов баланса интересов и объективности.

29. Если в результате рассмотрения конфликта интересов и его причин обнаруживается ситуация недостаточности и (или) отсутствия регулирования того или иного вопроса (аспекта) деятельности работников и (или) структурных подразделений Товарищества, и (или) обнаруживаются постоянные обстоятельства, способствующие возникновению конфликта интересов, исполнительный орган Товарищества обеспечивает планирование и реализацию мероприятий по совершенствованию деятельности Товарищества.

## **10. Управление конфликтом интересов при оказании услуг**

30. При оказании услуг Товарищество строит отношения с заказчиком на принципах добросовестности, честности, полноты раскрытия необходимой информации, выполнения поручений заказчика, исходя из строгого соблюдения приоритета интересов заказчика.

31. По запросу заказчика до заключения договора на оказание услуг Товарищество письменно раскрывает сведения о конфликте интересов или подтверждает факт отсутствия конфликта интересов.

В целях исполнения обязанностей Товарищества, предусмотренных настоящим пунктом, работники Товарищества, которых планируется задействовать в оказании услуг заказчику, обязаны письменно раскрыть информацию о конфликте интересов.

32. Конфликт интересов по договорам оказания услуг Товариществом может возникать между (включая, но не ограничиваясь):

1) интересами Товарищества и интересами заказчика;

2) интересами Работника Товарищества и интересами заказчика или интересами работников заказчика, или интересами работников третьего лица, участвующего в процессе оказания услуг заказчику.

33. Потенциальными причинами возникновения конфликта интересов по договорам оказания услуг Товариществом могут быть (включая, но не ограничиваясь) следующие ситуации:

1) наличие в рамках одного договора оказания услуг одновременно действующих или ранее действовавших договорных правоотношений между Товариществом и третьим лицом, также участвующим в процессе оказания услуг заказчику;

2) наличие в прошлом или настоящем договорных правоотношений Товарищества с одним и тем же заказчиком, с которым имеется действующий договор оказания услуг Товариществом;

3) наличие в рамках одного договора оказания услуг материальных интересов Товарищества от третьего лица, также участвующего в процессе

оказания услуг заказчику, с которым Товарищество заинтересовано в поддержании деловых отношений либо предоставлении деловых возможностей Товариществу, в ущерб интересам заказчика;

4) наличие в рамках одного договора оказания услуг трудовых отношений по совместительству между Работником Товарищества и третьим лицом, также участвующим в процессе оказания услуг заказчику.

34. Порядок раскрытия информации и урегулирования возможных конфликтов интересов при оказании услуг Товариществом может быть определен договором оказания услуг заказчику.

## **11. Ответственность**

35. Исполнительный орган Товарищества несет ответственность за принятие (обеспечение) мер правового и организационного характера по внедрению и контролю исполнения требований, гарантай и принципов, установленных законодательством Республики Казахстан и настоящей Политикой, а также за соблюдение требований, предусмотренных законодательством Республики Казахстан и настоящей Политикой.

36. Руководители структурных подразделений (непосредственные руководители) несут ответственность за:

1) соблюдение требований, предусмотренных законодательством Республики Казахстан и настоящей Политикой;

2) контроль над соблюдением работниками структурного подразделения требований, предусмотренных законодательством Республики Казахстан и настоящей Политикой;

3) выявление, незамедлительное информирование первого руководителя Товарищества о реальном (возникшем) или потенциальном конфликте интересов, выявленных фактах нарушения настоящей Политики;

4) принятие (реализацию) мер по урегулированию конфликта интересов;

5) предоставление обратной связи работникам структурного подразделения.

37. Все работники несут ответственность за:

1) соблюдение требований, предусмотренных законодательством Республики Казахстан и настоящей Политикой;

2) своевременное раскрытие сведений о реальном (возникшем) или потенциальном конфликте интересов, представление полной и достоверной информации.

38. Комплаенс-служба несет ответственность за сбор, обработку и хранение материалов по вопросам урегулирования конфликта интересов с соблюдением требований по защите конфиденциальной информации.

39. Лица, участвующие в урегулировании конфликта интересов, несут ответственность за соблюдение режима конфиденциальности, а также всестороннее и объективное рассмотрение вопросов по разрешению конфликта интересов.

40. За невыполнение требований настоящей Политики работники Товарищества несут дисциплинарную ответственность.

41. 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 Товарищества, виновные в таком нарушении лица привлекаются к ответственности в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

42. В случае если действия (бездействие) работника Товарищества, выразившиеся в нарушении требований настоящей Политики, привели к убыткам Товарищества, то такой работник обязан возместить убытки, причиненные Товариществу в полном объеме. Прекращение (расторжение) трудового договора после причинения работником ущерба (вреда) Товариществу не влечет за собой освобождения работника от материальной ответственности по возмещению причиненного ущерба (вреда) Товариществу.

### **Заключительные положения**

43. По всем вопросам, не нашедшим отражения в настоящей Политике, Товарищество руководствуется законодательством Республики Казахстан.

44. Если в результате изменения законодательства Республики Казахстан или Устава Товарищества отдельные нормы настоящей Политики вступят с ними в противоречие, необходимо до внесения соответствующих изменений и дополнений в настоящую Политику руководствоваться нормами законодательства Республики Казахстан или Устава Товарищества.

---

Приложение 1  
к Политике по урегулированию  
конфликта интересов  
в ТОО «Центр исследований,  
анализа и оценки эффективности»

**Декларация о раскрытии потенциального конфликта интересов**

Я, \_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество (при его наличии)), при осуществлении своей деятельности в ТОО «Центр исследований, анализа и оценки эффективности» обязуюсь неукоснительно следовать требованиям Политики по урегулированию конфликта интересов в ТОО «Центр исследований, анализа и оценки эффективности» и объявляю о наличии или отсутствии следующих потенциальных конфликтов интересов:

1. Я вхожу в органы управления (совет директоров, наблюдательный совет, другие органы управления) иных юридических лиц (если да, то указать название органа управления, дату вхождения в его состав, наименование и БИН юридического лица):

---

---

---

---

2. Я владею (полностью или частично) акциями и (или) долями участия иных юридических лиц (если да, то указать наименование и БИН юридического лица, процент (или) долю):

---

---

---

---

3. Я осуществляю иную регулярно оплачиваемую (заработка плата, гонорарные выплаты и т.д.) деятельность (если да, то указать наименование и БИН юридического лица, которая осуществляет выплаты):

---

---

---

---

4. Я осуществляю неоплачиваемую деятельность в иных юридических лицах (если да, то указать должность (роль, позицию), наименование и БИН юридического лица):

---

---

---

---

5. Я осуществляю деятельность в качестве руководителя иных юридических лиц или индивидуального предпринимателя (если да, то указать наименование и БИН юридического лица, наименование субъекта индивидуального предпринимательства):

---

---

---

6. Я подтверждаю, что лица, указанные в пунктах 1-5 настоящей Декларации, не являются контрагентами или лицами, занимающимися конкурирующей деятельностью с ТОО «Центр исследований, анализа и оценки эффективности» (если являются, то указать наименование, БИН и вид деятельности юридического лица, какие оказываются услуги, либо ИИН, наименование и вид деятельности субъекта индивидуального предпринимательства):

---

---

---

7. Я подтверждаю, что лица, являющиеся моими близкими родственниками, супругом (супружой) или свойственниками, работают в ТОО «Центр исследований, анализа и оценки эффективности» (если да, то указать их ИИН, ФИО, признак родства, должность):

---

---

---

8. Наличие иных ситуаций или обстоятельств, которые приводят или могут привести к конфликту интересов в ТОО «Центр исследований, анализа и оценки эффективности» (если имеются, то письменно в свободной форме изложить подробную информацию, необходимую и достаточную для всестороннего рассмотрения и оценки ситуации или обстоятельств, приложив ее к настоящей Декларации).

Настоящим подтверждаю полную ответственность за достоверность информации при заполнении настоящей Декларации.

Подтверждаю ознакомление с Политикой по урегулированию конфликта интересов в ТОО «Центр исследований, анализа и оценки эффективности».

Обязуюсь своевременно информировать ТОО «Центр исследований, анализа и оценки эффективности» при возникновении конфликта интересов, а также об изменениях данных, указанных в настоящей Декларации.

Подпись \_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_

Приложение 2  
к Политике по урегулированию  
конфликта интересов  
в ТОО «Центр исследований,  
анализа и оценки эффективности»

**Кому** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
**(должность, ФИО)**

**От** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**(должность, ФИО, контактный телефон)**

**УВЕДОМЛЕНИЕ**  
**о наличии или возникновении конфликта интересов**

В соответствии с требованиями Политики по урегулированию конфликта интересов в ТОО «Центр исследований, анализа и оценки эффективности» настоящим сообщаю о возникновении у меня при исполнении должностных обязанностей личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

1. Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения конфликтной ситуации (личной заинтересованности):

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

*(описывается ситуация, при которой возник или может возникнуть конфликт интересов с детальным обоснованием)*

2. Должностные обязанности, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

*(перечисление конкретных должностных обязанностей)*

3. Принятые (предлагаемые) меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:

---

---

---

---

---

---

(указать какие меры должностным лицом или работником приняты или предлагаются принять для предотвращения или урегулирования конфликта интересов)

4. Перечень документов, подтверждающих факты наличия либо возникновения конфликта интересов, а также о принятых мерах (предлагаемых принять) для предотвращения и урегулирования конфликта интересов:

- 1) \_\_\_\_\_
- 2) \_\_\_\_\_
- 3) \_\_\_\_\_
- 4) \_\_\_\_\_
- 5) \_\_\_\_\_

Настоящим подтверждаю, что вся вышеуказанная информация является полной и достоверной.

**Лицо, направляющее уведомление:**

\_\_\_\_\_ « \_\_\_\_ » 20 \_\_\_\_ г.  
(подпись, расшифровка подписи)

**Лицо, принявшее уведомление:**

\_\_\_\_\_ « \_\_\_\_ » 20 \_\_\_\_ г.  
(подпись, расшифровка подписи)