
СТАНДАРТ

ПО ИСКЛЮЧЕНИЮ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

Караганда

1 Область применения

1.1 Настоящий Стандарт по исключению конфликта интересов (далее – Стандарт) Некоммерческого акционерного общества «Карагандинский технический университет» (далее – Университет) определяет требования к комплексу мер, которые должен применять каждый работник Университета для предотвращения/минимизации конфликта интересов при осуществлении им профессиональной деятельности.

1.2 Соблюдение положений и требований Стандарта является обязательным для структурных подразделений, должностных лиц и всех работников Университета.

1.3 Меры и способы предупреждения, выявления и урегулирования конфликта интересов, предусмотренные в Стандарте, не являются исчерпывающими. В каждом конкретном случае могут быть использованы иные формы урегулирования конфликта в зависимости от специфики сложившегося конфликта интересов, степени адекватности предпринимаемых мер целям урегулирования конфликта интересов.

1.4 Невыполнение требований Стандарта может служить основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности, в пределах, установленных законодательством РК, и в отдельных случаях может повлечь за собой меры гражданско-правового и уголовного преследования.

1.5 Контроль за соблюдением Стандарта работниками Университета осуществляется комплаенс-офицером Университета, деканами факультетов и руководителями структурных подразделений.

2 Нормативные ссылки

В настоящем Стандарте использованы ссылки на следующие нормативные документы:

МС ИСО 9000:2015 Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь.

МС ИСО 9001:2016 Системы менеджмента качества. Требования.

3 Термины, определения и сокращения

В настоящем Положении приведены термины, определения и сокращения в соответствии с МС ИСО 9000:2015 «Система менеджмента качества. Основные положения и словарь», в дополнение к ним установлены следующие термины и их определения:

АУП – административно-управленческий персонал;

Близкий родственник — супруг, родители (в том числе усыновители), дети (в том числе усыновленные) полнородные и неполнородные братья и сестры;

ДАР – департамент административной работы;

ДП – документированная процедура;

КарТУ – «Карагандинский технический университет»;

Конфиденциальная информация – любая информация, в том числе служебная, которая имеет действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности ее третьим лицам, доступ к ней ограничен на законном основании и обладатель информации принимает меры к охране её конфиденциальности. Сведения, которые представляют собой конфиденциальную информацию, определяются действующим законодательством, внутренними документами Университета;

Конфликт интересов – ситуация, в которой личная заинтересованность работника или должностного лица Университета влияет или может повлиять на беспристрастное исполнение им своих должностных обязанностей;

Корпоративная культура – это специфические для Университета ценности, принципы, нормы поведения и отношения;

Личная выгода – возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, или каких-либо выгод (преимуществ) как для самого сотрудника, так и для членов его семьи, ближайших родственников и/или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность сотрудника, а также для юридических лиц (фирм), с которыми сотрудник может быть взаимосвязан;

ОК – отдел кадров Общества;

Подарок – безвозмездная передача вещи либо имущественного права (требования) к дарителю или третьему лицу, либо освобождение от имущественной обязанности перед дарителем или третьими лицами;

ППС – профессорско-преподавательский состав;

ПРК – представитель руководства по качеству;

Работник, сотрудник – лицо, состоящее в трудовых отношениях с Университетом и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору;

РК – Республика Казахстан;

СМК – система менеджмента качества;

СТ – стандарт;

СТ РК – стандарт Республики Казахстан;

УВП – учебно-вспомогательный персонал;

Фальсификация – подделывание академических записей или других документов; данных (наблюдений при научном эксперименте, подделка записи, результатов опроса); подписи в академической работе; намеренное подделывание или порча академической работы.

ЮО – юридический отдел.

4 Ответственность и полномочия

4.1 Утверждает настоящий Стандарт Правление Университета.

4.2 Ответственность за содержание, структуру и оформление, утвержденного Стандарта, несет комплаенс-офицер. Решение об окончательной редакции Стандарта принимает ПРК.

5 Общие положения

5.1 Настоящий Стандарт разработан в соответствии с Законом РК «Об образовании» [1], Законом РК «О доступе к информации» [2], Трудовым кодексом Республики Казахстан [3], Уставом [4], Антикоррупционным стандартом [5], Правилами внутреннего распорядка [6] и другими внутренними нормативными документами Университета.

5.2 Настоящий Стандарт направлен на организацию каждым работником Университета эффективной системы управления конфликтом интересов, целью которой являются: исключение конфликта интересов, выявление потенциального/возможного конфликта интересов, контроль за ним, а также предотвращение его последствий.

5.3 Настоящий Стандарт пересматривается в случае изменений законодательства или по мере необходимости.

5.4 В случае изменений требований законодательства настоящий Стандарт до момента его изменения действует в части, не противоречащей действующему законодательству, на момент его применения.

6 Причины и условия возникновения конфликта интересов

6.1 В процессе осуществления профессиональной деятельности работника Университета конфликты интересов могут возникать в результате:

6.1.1 отсутствия у работника процедур контроля и внутренних регламентов:

- по разграничению функций и полномочий между органами управления, должностными лицами и сотрудниками Университета;
- по соблюдению норм делового общения и принципов профессиональной этики.

6.1.2 участия работниками Университета, членами его семьи, ближайшими родственниками и/или иными лицами, с которыми связана личная заинтересованность работника, а также юридическими лицами (фирмами), с которыми работник взаимосвязан, в государственных закупках Университета.

6.2 Конфликт интересов возможен как в результате деятельности должностных лиц Университета, так и в результате деятельности педагогических работников Университета.

6.3 Под конфликтом интересов педагогического работника понимается ситуация, при которой у педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником

профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних учащихся.

6.4 Конфликт интересов в сфере образовательных отношений может возникнуть в следующих ситуациях:

6.4.1 выполнение профессиональных обязанностей в отношении родственников и/или иных лиц, с которыми работник поддерживает отношения, основанные на нравственных обязательствах. Например, принятие экзаменов или зачетов, участие в работе аттестационной комиссии;

6.4.2 выполнение оплачиваемой работы (оказание услуг имущественного характера). Например, репетиторство у своих же студентов или вынуждение студентов приобретать собственные научные труды;

6.4.3 получение материальной выгоды (включая деньги), подарков и услуг;

6.4.4 имущественные обязательства у преподавателя и/или его родственников. Например, преподаватель и/или его родственники создают имущественные обязательства на льготных условиях, в частности – это беспроцентные ссуды, сделки купли-продажи по заниженной стоимости, льготная аренда или подряд и т.п.;

6.4.5 ситуации, связанные с явным нарушением педагогом установленных запретов. В соответствии с п. 5 ст. 51 Закона Республики Казахстан от 27 июля 2007 года № 319-III «Об образовании» педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность в целях политической агитации, религиозной пропаганды или для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Республики Казахстан и законодательству Республики Казахстан;

6.4.6 использование конфиденциальной информации.

6.5 В целях исключения возникновения ситуации конфликта интересов, работники Университета должны немедленно и адекватно реагировать на различные факторы, влияющие на возникновение конфликта интересов.

7 Принципы управления конфликтами интересов

Каждый работник Университета обязан соблюдать следующие ключевые принципы управления конфликтом интересов:

7.1 Принцип приоритета интересов Университета. Работники, должностные лица ставят интересы Университета выше своих личных и иных интересов, и интересов третьих лиц;

7.2 Принцип лояльности и добросовестности. Работник действует добросовестно и в интересах Университета, не допускает конфликта интересов и не действует в своих интересах или в интересах любых третьих лиц;

7.3 Принцип раскрытия информации. Любой конфликт интересов с работниками, имеющий место в настоящий момент или возможный в будущем, должен быть известен комплаенс-офицеру Университета. Работники

незамедлительно и в полном объеме раскрывают все случаи конфликта интересов, включая предпосылки их возникновения;

7.4 Принцип беспристрастности. Каждый работник воздерживается от осуществления действий, направленных на реализацию личных и иных интересов, которые могут представлять риск по причине возможного конфликта интересов и (или) беспристрастному исполнению своих должностных обязанностей;

7.5 Принцип осмотрительности и честности. Каждый работник крайне осторожен в ситуациях, связанных с возникновением конфликта интересов, и четко осознаёт свои обязанности и глубину ответственности перед Университетом. Работник своевременно принимает необходимые меры по выявлению и управлению конфликтом интересов, включая незамедлительное сообщение о конфликте интересов;

7.6 Принцип нетерпимости и внутренней культуры. Университет формирует культуру и высокую степень нетерпимости к возникновению конфликтов интересов в своей рабочей среде. Университет приветствует раскрытие его работниками возможных конфликтов интересов, и развивает внутреннюю культуру открытого общения, направленную на понимание работниками положений Стандарта;

7.7 Принцип персональной ответственности и личного примера. Каждый работник несёт ответственность за несвоевременное выявление и раскрытие, а также за ненадлежащее урегулирование конфликта интересов в пользу интересов Университета. Работники Университета своими действиями служат личным примером добропорядочности и этичного поведения, демонстрируют приверженность к профессионализму, и неукоснительно выполняют требования Стандарта, иных внутренних документов Университета и законодательства Республики Казахстан. Каждый работник участвует в выявлении рисков и недостатков системы внутреннего контроля Университета, а также способствует соблюдению принципов профессиональной этики;

7.8 Принцип индивидуального рассмотрения и объективности. При выявлении каждого и любого конфликта интересов он должен быть рассмотрен в индивидуальном порядке с оценкой потенциальных рисков для Университета, а также должно быть произведено его дальнейшее урегулирование. Работники Университета стремятся 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;

7.9 Принцип конфиденциальности. Строго сохраняется конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса дальнейшего урегулирования конфликта интересов до этапа подведения итогов и принятия окончательного решения по рассматриваемой ситуации.

8 Выявление конфликта интересов

8.1 Эффективность работы по предупреждению и урегулированию конфликта интересов предполагает полное и своевременное выявление таких конфликтов.

8.2 Университет обязан обеспечить своевременное выявление конфликта интересов на самых ранних стадиях его развития и внимательное отношение к нему со стороны его должностных лиц и сотрудников.

8.3 Университет обязан при приеме на работу сотрудников, в чьей деятельности может возникать конфликт интересов, выявлять потенциальные риски возникновения конфликта интересов, устанавливать повышенные требования к личным, профессиональным качествам кандидатов и их репутации.

8.4 Каждый сотрудник Университета обязан довести до сведения комплаенс-офицера Университета информацию о любом конфликте интересов, как только о нем стало известно.

8.5 Руководители структурных подразделений обязаны обеспечить действенный контроль за соблюдением сотрудниками установленных требований, ограничений, запретов, направленных на предотвращение конфликта интересов.

9 Урегулирование конфликта интересов

9.1 Органом по разрешению конфликтов интересов в Университете является Комиссия по комплаенс-контролю (далее Комиссия). В задачи Комиссии входит урегулирование разногласий между участниками образовательных отношений по вопросам реализации права на образование, рассмотрение сведений о конфликте интересов работников и его урегулирование, если конфликт интересов имеет место. Решение Комиссии является обязательным для всех участников образовательных отношений в Университете и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

9.2 Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является комплаенс-офицер Университета.

9.3 Комиссия берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Университета рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Комиссия 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.

9.4 Комиссия 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;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Университета.

9.5 Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности с работником, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

9.6 При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Университета.

9.7 Для предотвращения конфликта интересов работникам необходимо следовать Правилам этики Университета.