




Организация	Товарищество с ограниченной ответственностью «Национальный центр биотехнологии»	 National Center for Biotechnology
Документ	П-НЦБ-10	Политика выявления и урегулирования конфликта интересов в ТОО «Национальный центр биотехнологии»
Утвержден	Решением Наблюдательного Совета ТОО «Национальный центр биотехнологии» от «17» июля 2024 года (протокол № 6)	
Введен в действие		
Версия №	01	

СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА

П-НЦБ-10


«Политика выявления и урегулирования конфликта интересов в ТОО «Национальный центр биотехнологии»

Разработал:	Комплаенс-офицер		М. Бекбусинов
Согласовал:	Специалист по качеству		Г. Нагуманова

г. Астана
2024 г

Настоящий документ не может быть полностью или частично воспроизведен, тиражирован и распространен без письменного разрешения ТОО «Национальный центр биотехнологии»




ТОО «Национальный центр биотехнологии»		Политика выявления и урегулирования конфликта интересов П-НЦБ-10	Издание: 2024 г
			Версия: 01
			Страница 3 из 29

СОДЕРЖАНИЕ

Лист регистрации изменений	2
1 Область применения	4
2 Нормативные ссылки	4
3 Термины, определения и сокращения	4
4 Вводимые формы	7
5 Требования к выполнению процесса	7
5.1 Общие положения	7
5.2 Основные принципы и задачи управления конфликтом интересов	8
5.3 Правовое регулирование конфликта интересов	10
5.4 Типовые ситуации конфликта интересов	11
5.5 Причины и условия конфликта интересов	13
5.6 Меры по предупреждению конфликта интересов	14
5.7 Обязанности работников НЦБ по раскрытию и урегулированию конфликта интересов	15
5.8 Управление конфликтами интересов. Способы выявления и раскрытия конфликта интересов	16
5.9 Порядок раскрытия и урегулирования конфликта интересов	17
5.10 Ответственные лица за прием сведений о конфликтах интересов и их рассмотрение	22
6 Ответственность	22
Приложение 1	24
Приложение 2	27
Лист ознакомления	29



ТОО «Национальный центр биотехнологии»		Политика выявления и урегулирования конфликта интересов П-НЦБ-10	Издание: 2024 г
			Версия: 01
			Страница 4 из 29

1 ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

1.1 Настоящая Политика выявления и урегулирования конфликта интересов (далее – Политика) в ТОО «Национальный центр биотехнологии» (далее – НЦБ) разработана в соответствии с законодательством в сфере противодействия коррупции и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, затрагивающими и регулирующими деятельность НЦБ, внутренними нормативными документами НЦБ и направлена на решение актуальных вопросов, связанных с вопросами профилактики, выявления и урегулирования конфликта интересов.

1.2 Действие настоящей Политики распространяется на всех работников НЦБ вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на лиц, представляющих интересы и действующих от имени НЦБ.

Все работники НЦБ, а также лица, действующие от имени НЦБ должны вести себя так, чтобы не допускать ситуации, в которой возможно возникновение конфликта интересов ни в отношении себя (или связанных с собой лиц), ни в отношении других. Требования настоящей Политики также применимы к работникам направляющей стороны.

1.3 Политика является обязательной для ознакомления и соблюдения всеми работниками НЦБ. Подлежит размещению на интернет-ресурсе НЦБ в течение 10 календарных дней со дня утверждения решением Наблюдательного совета НЦБ.

При приеме на работу в Служба по работе с персоналом обязан в течение трех рабочих дней со дня заключения трудового договора ознакомить нового работника с настоящей Политикой.


2 НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ

Настоящая Политика разработана с учетом требований следующих нормативно-правовых актов и нормативных документов:

- | | | |
|-----|---------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| 2.1 | Закон Республики Казахстан от 18 ноября 2015 года № 410-V ЗРК | «О противодействии коррупции» |
| 2.2 | СТ РК ISO 9000-2017 | «Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь» |
| 2.3 | СТ РК ISO 9001-2016 | «Системы менеджмента качества. Требования» |
| 2.4 | ДП-НЦБ-02-17 | «Управление документированной информацией» |

3 ТЕРМИНЫ, ОПРЕДЕЛЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ



ТОО «Национальный центр биотехнологии»	 National Center for Biotechnology	Политика выявления и урегулирования конфликта интересов П-НЦБ-10	Издание: 2024 г
			Версия: 01
			Станица 5 из 29

В настоящей Политике используются следующие термины, определения и сокращения:

Административно-хозяйственные функции – предоставленное в установленном законом Республики Казахстан порядке право управления и распоряжения имуществом, находящимся на балансе НЦБ.

Лицо, исполняющее управленческие функции – лицо, постоянно, временно либо по специальному полномочию исполняющее организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в НЦБ

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

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

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.

Высшее руководство – члены Наблюдательного совета и Генеральный директор НЦБ.

Контрагент – физическое или юридическое лицо, которое является одной из сторон договора в гражданско-правовых отношениях с НЦБ или планирует вступить в отношения с НЦБ, регулируемые гражданским законодательством.


Ответственные лица НЦБ – советник Генерального директора, руководители структурных подразделений НЦБ, и антикоррупционный комплаенс-офицер, корпоративный секретарь.

Лицо, приравненное к лицам, уполномоченным на выполнение государственных функций, - лицо, исполняющее управленческие функции в НЦБ, а также лицо, уполномоченное на принятие решений по организации и проведению закупок, в том числе государственных, либо ответственное за отбор и реализацию проектов, финансируемых из средств государственного бюджета и Национального фонда Республики Казахстан, занимающее должность не ниже руководителя самостоятельного структурного подразделения в НЦБ.

Потенциальный конфликт интересов – ситуация, при которой личные интересы работника НЦБ при определенных условиях могут негативно повлиять на выполнение ими своих должностных обязанностей.

Конфликт интересов – противоречие между личными интересами лиц, приравненных к лицам, уполномоченным на выполнение государственных



ТОО «Национальный центр биотехнологии»		Политика выявления и урегулирования конфликта интересов П-НЦБ-10	Издание: 2024 г
			Версия: 01
			Страница 6 из 29

функций, и их должностными полномочиями, при котором личные интересы указанных лиц могут привести к неисполнению и (или) ненадлежащему исполнению ими своих должностных обязанностей.

Заинтересованные стороны – физические лица, юридические лица, группы физических или юридических лиц, которые оказывают влияние или могут испытывать влияние деятельности НЦБ, их продуктов или услуг и связанных с этим действий в силу норм законодательства, заключенных договоров (контрактов) или косвенно (опосредованно); основными представителями заинтересованных сторон являются акционеры, работники, клиенты, поставщики, государственные органы, дочерние и зависимые организации, держатели облигаций, кредиторы, инвесторы, общественные организации, население регионов, в которых осуществляется деятельность НЦБ.

Реальный конфликт интересов – ситуация, при которой личные (частные) интересы работника НЦБ прямо затрагивают выполнение им своих должностных обязанностей.


Произошедший конфликт интересов – ситуация, когда акты или договоры НЦБ были приняты или заключены наличием в них конфликта интересов.


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 взятки в виде 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.

Предупреждение коррупции – деятельность НЦБ по изучению, выявлению, ограничению и устранению причин и условий, способствующих совершению коррупционных правонарушений, путем разработки и внедрения системы превентивных мер.

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.

Антикоррупционная политика – правовые, административные и организационные меры, направленные на снижение коррупционных рисков, повышение доверия общества к деятельности государственных органов, и иные



ТОО «Национальный центр биотехнологии»		Политика выявления и урегулирования конфликта интересов П-НЦБ-10	Издание: 2024 г
			Версия: 01
			Страница 7 из 29

меры в соответствии с Законом Республики Казахстан «О противодействии коррупции».

Антикоррупционные ограничения – ограничения, установленные законодательством в сфере противодействия коррупции и направленные на предупреждение коррупционных правонарушений.

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

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

Антикоррупционный комплаенс-офицер (АКО) – структурное подразделение НЦБ, которое обеспечивает соблюдение НЦБ и её работниками законодательства в сфере противодействия коррупции и осуществляет свою деятельность независимо от Генерального директора НЦБ, подотчетно Наблюдательному совету НЦБ, является независимой при обеспечении соблюдения требований антикоррупционного законодательства Республики Казахстан.

Аффилированные лица – физические и юридические лица, имеющие возможность оказывать прямое или косвенное влияние на деятельность НЦБ.

Организационно-распорядительные функции – предоставленное в установленном законом Республики Казахстан порядке право издавать приказы и распоряжения, обязательные для исполнения подчиненными по службе лицами, а также применять меры поощрения и дисциплинарные взыскания в отношении подчиненных.

НПА – нормативные правовые акты.

4 ВВОДИМЫЕ ФОРМЫ

Настоящей Политикой формы записей не установлено.


5 ТРЕБОВАНИЯ К ВЫПОЛНЕНИЮ ПРОЦЕССА

5.1 Общие положения

5.1.1 Политика направлена на реализацию Политики противодействия коррупции.

Политика определяет ситуации конфликта интересов, меры по их предупреждению и урегулированию, а также ответственность всех участников процесса управления конфликтом интересов, содержит основные понятия антикоррупционного законодательства Республики Казахстан по вопросам



ТОО «Национальный центр биотехнологии»		Политика выявления и урегулирования конфликта интересов П-НЦБ-10	Издание: 2024 г
			Версия: 01
			Станица 8 из 29

конфликта интересов и рекомендации для работников НЦБ по профилактике, выявлению и урегулированию конфликта интересов.

5.1.2 НЦБ понимает, что работники, вне зависимости занимаемых должностей и выполняемых функций, могут иметь законные личные интересы вне рамок исполнения своих профессиональных обязанностей, но любой конфликт интересов между такими личными интересами и профессиональными обязанностями должен быть раскрыт и урегулирован.

5.1.3 Целью настоящей Политики является создание в НЦБ единообразной системы управления реальными и потенциальными конфликтами интересов, а также установление требований к поведению всех работников НЦБ, соблюдение которых позволит минимизировать риски принятия решений в НЦБ под влиянием частных интересов и связей работников.

5.1.4 Пересмотр Политики проводится в случае внесения изменений в трудовое законодательство, законодательство о противодействии коррупции, изменения организационно-правовой формы или организационно-штатной структуры НЦБ, а также по итогам рассмотрения Наблюдательным советом НЦБ ежегодного отчёта о проделанной работе в сфере противодействия коррупции.

5.1.5 Если настоящей Политикой не урегулированы, не описаны, не предусмотрены и в ней не изложены иные ситуации управления конфликтами интересов, процедуры наложения дисциплинарных взысканий в случае дисциплинарного проступка, условия и порядок иных правоотношений в рамках предмета настоящей Политики, то действуют и применяются нормы законодательства Республики Казахстан, регулирующие соответствующие отношения.

5.2 Основные принципы и задачи управления конфликтом интересов в НЦБ


5.2.1 Управление конфликтами интересов внутри НЦБ основывается на следующих ключевых принципах:

1) **законности** – соответствие реализуемой Политики управления конфликтами интересов Конституции и законам Республики Казахстан, ратифицированным Республикой Казахстан международным договорам, законодательству и иным нормативным правовым актам Республики Казахстан;

2) **защиты публичного интереса** – защита интересов НЦБ – должного высшего руководства НЦБ, каждого должностного лица и работника, которые обязаны принимать решения, опираясь только на законодательство Республики Казахстан и внутренние документы НЦБ, а не исходя из личных предпочтений и на основе принципов беспристрастности, честности и служения интересу НЦБ;

3) **обеспечение прозрачности и подотчетности** – открытое декларирование личных интересов и выполнение должностных обязанностей в рамках



ТОО «Национальный центр биотехнологии»		Политика выявления и урегулирования конфликта интересов П-НЦБ-10	Издание: 2024 г
			Версия: 01
			Станица 9 из 29

предписанных процедур составляют основу обеспечения открытости и подотчетности, что способствует предотвращению или урегулированию конфликта интересов;

4) **объективности и индивидуального рассмотрения** – каждый выявленный и любой иной конфликт интересов должен быть рассмотрен в индивидуальном порядке с оценкой потенциальных рисков для НЦБ и его работников, также должно быть произведено его своевременное урегулирование. Работники НЦБ должны стремиться 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;

5) **конфиденциальности** – строгое сохранение секретности процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса дальнейшего урегулирования конфликта интересов до этапа подведения итогов и принятия окончательного решения по рассматриваемой ситуации;

6) **вовлеченности** – информированность всех работников НЦБ 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;

7) **конкретно** – ситуационного подхода – признания факта разнообразия образов и форм, качественных и количественных различий, последовательности и особенностей проявления конфликта интересов;


8) **системности** – комплексное использование методов и приемов влияния на динамику конфликтного взаимодействия;

9) **нетерпимости и внутренней культуры** – НЦБ формирует культуру и высокую степень нетерпимости к возникновению конфликтов интересов в своей рабочей среде. НЦБ приветствует раскрытие работниками возможных конфликтов интересов и развивает внутреннюю культуру открытого общения, направленную на их понимание положений настоящей Политики;

10) **личного примера** – высшее руководство и ответственные лица НЦБ своими действиями служат личным примером добропорядочности и этичного поведения, демонстрируют приверженность к профессионализму и неукоснительно выполняют требования настоящей Политики;

11) **персональной ответственности и неотвратимости наказания** – непосредственный руководитель работника, допустившего факт конфликта интереса, несёт персональную ответственность за несвоевременное выявление и раскрытие, а также за ненадлежащее урегулирование конфликта интересов. Высшее руководство НЦБ, ответственные лица и работники НЦБ несут персональную ответственность за соблюдение баланса между личным интересом и интересами НЦБ, а также должны отвечать за то, чтобы декларировать, и идентифицировать свои личные интересы при исполнении должностных обязанностей;



ТОО «Национальный центр биотехнологии»		Политика выявления и урегулирования конфликта интересов П-НЦБ-10	Издание: 2024 г
			Версия: 01
			Страница 10 из 29

12) **защиты от преследования** – защита любого работника НЦБ от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт и урегулирован (предотвращен);

13) **постоянного контроля и регулярного мониторинга** – регулярное осуществление мониторинга эффективности внедренных стандартов и процедур в рамках внутриорганизационной системы НЦБ по профилактике, выявлению и урегулированию конфликта интересов, а также контроля за их исполнением.

5.2.2 Основной задачей настоящей Политики является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников НЦБ на реализуемые ими трудовые функции и принимаемые ими профессиональные решения.

5.3 Правовое регулирование конфликта интересов

5.3.1 Выявление конфликта интересов в деятельности НЦБ и ее работников является одним из важных способов предупреждения коррупции в целом. Значительной части коррупционных правонарушений предшествует ситуация хрупкого равновесия, когда работник НЦБ уже видит возможность извлечь личную выгоду из недолжного исполнения своих обязанностей, но по тем или иным причинам еще не совершил необходимых для этого действий. Если своевременно зафиксировать этот момент и тем или иным образом склонить работника к должному поведению, можно не допустить правонарушения и избежать причинения вреда. Эффективность работы по предупреждению и урегулированию конфликта интересов предполагает полное и своевременное выявление таких конфликтов.


5.3.2 НЦБ обязано обеспечить своевременное выявление конфликта интересов на самых ранних стадиях его развития и внимательное отношение к нему со стороны всех работников НЦБ.

В соответствии со статьей 15 Закона Республики Казахстан «О противодействии коррупции» лицам, приравненным к лицам, уполномоченным на выполнение государственных функций, запрещается осуществлять должностные обязанности, если имеется конфликт интересов, и должны принимать меры по предотвращению и разрешению конфликта интересов.

5.3.3 НЦБ обязано при приеме на работу сотрудников, в чьей деятельности могут возникнуть конфликты интересов или чьи трудовые функции будут сопряжены с потенциальным возникновением ситуаций конфликтов интересов, истребовать письменное уведомление о работающих в НЦБ родственниках, в том числе и о свойственниках, подробную анкету (автобиографию) с указанием трудовой деятельности (в обязательном порядке последнее место работы), сведения о близких родственниках, свойственниках, об аффилированных лицах и иные сведения, не запрещенные законом.

Также необходимо устанавливать повышенные требования к личным и профессиональным качествам кандидатов. Например, с целью оценки



ТОО «Национальный центр биотехнологий»		Политика выявления и урегулирования конфликта интересов П-НЦБ-10	Издание: 2024 г.
			Версия: 01
			Страница 11 из 29

профессионального уровня и уровня антикоррупционной и нравственной культуры, определения личных качеств кандидата при проведении собеседования необходимо включить в перечень вопросов ситуационные задачи по конфликту интересов. Выявление конфликта интересов на раннем этапе есть его предотвращение.

5.3.4 Самыми уязвимыми направлениями в трудовых отношениях, которые подвержены конфликтам интересов, являются трудоустройство, закупки, премирование (поощрение), досрочное снятие дисциплинарных взысканий.

5.3.5 Каждый работник НЦБ обязан довести до сведения АКО НЦБ и непосредственного руководителя информацию о любом конфликте интересов, как только о нем стало известно.

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

5.4 Типовые ситуации конфликта интересов

5.4.1 Учитывая разнообразие личных интересов работников, составить всеобъемлющий и исчерпывающий перечень таких ситуаций не представляется возможным. Тем не менее, можно выделить ряд ключевых направлений, действий и сфер, в которых возникновение конфликта интересов является наиболее вероятным:

1) конфликт интересов, связанный с исполнением должностным лицом государственных или приравненных к ним функций в отношении близких родственников и свойственников и/или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность должностного лица НЦБ;

2) конфликт интересов, связанный с занятием иной оплачиваемой деятельностью;

3) конфликт интересов, связанный с владением ценными бумагами, облигациями, паев открытых и интервальных паевых инвестиционных фондов, банковскими вкладами и иным имуществом;

4) конфликт интересов, связанный с принятием (дарением) подарков и получением (оказанием) услуг;


5) конфликт интересов, связанный с имущественными обязательствами и судебными разбирательствами;

6) конфликт интересов, связанный с взаимодействием с бывшим работодателем и трудоустройством после увольнения с государственной или гражданской службы;

7) ситуации, связанные с явным нарушением установленных законом антикоррупционных ограничений и запретов.

5.4.2 К ситуациям, способным привести к конфликту интересов относятся следующие обстоятельства, при которых:



ТОО «Национальный центр биотехнологии»		Политика выявления и урегулирования конфликта интересов П-НЦБ-10	Издание: 2024 г
			Версия: 01
			Страница 12 из 29

1) должностное лицо или работник занимают должности, находящиеся в непосредственной подчиненности должностям, занимаемым их близкими родственниками, супругом (супругой), а также свойственниками;

2) должностное лицо, работник или их близкие родственники, супруг (супруга), а также свойственники, имеет или могут иметь любую коммерческую или иную заинтересованность (прямую или косвенную) в сделках, проектах, связанных с НЦБ;

3) должностное лицо, работник или их близкие родственники, супруг (супруга), а также свойственники являются аффилированным лицом, независимым директором или работником организации, которая конкурирует с НЦБ в части оказания услуг, реализации проекта или заключения сделки с третьей стороной;

4) должностное лицо, работник или их близкие родственники, супруг (супруга), а также свойственники являются стороной в проекте или сделке, связанных с НЦБ;

5) должностное лицо, работник или их близкие родственники, супруг (супруга), а также свойственники являются аффилированным лицом организации, являющейся стороной в проекте или сделке, связанных с НЦБ;

6) должностное лицо или работник раскрывает конфиденциальную информацию, ставшую ему известной в силу исполнения своих обязанностей/должностных обязанностей, или любую другую информацию, раскрытие которой может оказать негативное влияние на интересы НЦБ, а также любое использование должностным лицом, работником или их близкими родственниками, супругом (супругой), свойственниками конфиденциальной информации, связанной с НЦБ, для получения личной выгоды;


7) должностное лицо или работник принимает участие в обсуждении или принятии решения по вопросам оценки его работы, переназначения (переизбрания), выплаты вознаграждения или иным вопросам в отношении самого себя;

8) должностное лицо или работник совмещает исполнительные и контрольные функции, позволяющие использовать свои должностные обязанности с целью получения личной выгоды.

Вышеперечисленные ситуации конфликта интересов не являются исчерпывающими.

5.4.3 Важно знать, что конфликт интересов – это любая ситуация, при которой деловые, финансовые, семейные, политические или личные интересы могли бы помешать в надлежащем выполнении работниками своих профессиональных обязанностей в НЦБ. То есть когда личная выгода и деятельность работника противоречат интересам НЦБ или потенциально могут вступить в противоречие с ним, и тем самым могут привести к ненадлежащему исполнению им своих должностных обязанностей, или повлиять на надлежащее выполнение им своих обязанностей, причинив вред деятельности и репутации НЦБ.



ТОО «Национальный центр биотехнологии»		Политика выявления и регулирования конфликта интересов П-НЦБ-10	Издание: 2024 г
			Версия: 0...
			Страница 13 из 29

Под личными интересами следует понимать возможность получать или извлекать лично, или через посредников имущественные (неимущественные) блага и преимущества для себя либо третьих лиц. *Под получением преимущества* предполагается получение выгоды, превосходства (в сравнении с кем/чем-нибудь другим) или получение исключительного права или привилегии.

Исходя из вышеизложенного понятия следует, что предотвращение возникновения конфликта интересов – это самый эффективный превентивный способ борьбы с данным проявлением коррупции и является ключевой частью управленческого процесса. Поэтому в НЦБ необходимо вести постоянный мониторинг за исключением таких ситуаций.

5.5 Причины и условия конфликта интересов


5.5.1 К основным причинам конфликта интересов можно отнести следующее:

- 1) нарушение принципа законности – несоблюдение норм и требований действующего законодательства;
- 2) нарушение установленных законом антикоррупционных ограничений и запретов;
- 3) нарушение или несоблюдение при исполнении служебных обязанностей законных прав и интересов физических и юридических лиц, субъектов предпринимательства, партнеров и контрагентов;
- 4) невыполнение или ненадлежащее выполнение служебных обязанностей;
- 5) нарушение норм этического и служебного поведения;
- 6) нарушение трудовой и исполнительской дисциплин.

5.5.2 Условия, способствующие возникновению конфликта интересов:

- 1) отсутствие эффективного механизма предупреждения конфликта интересов при исполнении служебных обязанностей (при трудовых отношениях);
- 2) отсутствие надлежащей организации, надлежащего руководства и контроля руководящими работниками за деятельностью вверенных структурных подразделений и их работниками;
- 3) отсутствие или недостаточное использование моральных и материальных ресурсов мотивации работников, дискриминацию и неадекватное вознаграждение при выполнении равного объема служебных функций ввиду необъективности и неэффективности системы оплаты труда;
- 4) предоставление не предусмотренных законом преимуществ (протекционизм, семейственность, крайство) при поступлении и продвижении по работе отдельным лицам в государственных органах и субъектах квазигосударственного сектора;
- 5) наличие оказываемых услуг на бумажной основе и прямое обращение заявителей к исполнителям оказываемых услуг;



ТОО «Национальный центр биотехнологии»		Политика выявления и урегулирования конфликта интересов П-НЦБ-10	Издание: 2024 г
			Версия: 01
			Страница 14 из 29

6) наличие противоречий между нормативными правовыми актами различного уровня, включение в них двусмысленных и дискреционных норм, способствующих созданию условий для коррупционного поведения, существующие пробелы в нормах права;

7) отсутствие стандартов и процедур по конкретным ситуациям, региональных, отраслевых и иных особенностей с доступными и понятными разъяснениями различным социальным группам их прав, обязанностей;

8) недостаточное информирование о деятельности и недостаточная открытость государственных органов и субъектов квазигосударственного сектора;

9) высокий уровень неопределенности компетенции (полномочий, прав и обязанностей) конкретного органа и/или работника;

10) отсутствие четкой, детальной и дифференцированной регламентации полномочий в должностных инструкциях работников, наличие в них размытых, неясных и дублирующих обязанностей;

11) ограниченность ресурсов и взаимозависимость задач;

12) неудовлетворительные коммуникации, недостатки и пробелы в автоматизации бизнес-процессов управления, слабая интеграция баз данных в информационных системах;

13) несоблюдение служебной, организационной и трудовой дисциплины.

5.6 Меры по предупреждению конфликта интересов

5.6.1 Работники НЦБ должны:

1) противостоять проявлениям коррупции и не допускать коррупционных правонарушений;

2) пресекать факты коррупционных правонарушений со стороны других работников, партнеров НЦБ и других третьих лиц, которые вступают в гражданско-правовые отношения с НЦБ и имеют возможность влияния на принятие решений по определенным вопросам деятельности НЦБ или в личных интересах работника НЦБ;

3) соблюдать антикоррупционное законодательство Республики Казахстан, Политику НЦБ по противодействию коррупции, настоящую Политику и иные внутренние документы НЦБ по вопросам противодействия коррупции;


4) строго соблюдать служебную и трудовую дисциплину;

5) использовать все возможности по предотвращению экономического ущерба НЦБ;

6) не допускать инициирования внешних и внутренних проверок в личных интересах и интересах третьих лиц;

5.6.2 Работники НЦБ не должны:



ТОО «Национальный центр биотехнологии»		Политика выявления и урегулирования конфликта интересов П-НЦБ-10	Издание: 2024 г
			Версия: 01
			Страница 15 из 29

1) допускать действия (бездействия), затрудняющие реализацию физическими и (или) юридическими лицами своих прав, свобод и законных интересов;

2) использовать в неслужебных целях средства материально-технического, финансового и информационного обеспечения его служебной деятельности, другое имущество НЦБ и служебную информацию.

5.6.3 Если работник НЦБ располагает информацией о готовящемся, совершаемом или совершенном коррупционном правонарушении, он должен принять необходимые меры по предотвращению и прекращению такого правонарушения, в том числе незамедлительно в письменной форме информировать АКО, непосредственного руководителя и (или) руководство НЦБ, и (или) уполномоченные государственные органы.

Работник НЦБ также обязан незамедлительно в письменной форме информировать указанные лица и органы о случаях склонения его другими лицами к совершению коррупционных правонарушений.

5.6.4 НЦБ обязан в месячный срок со дня получения информации принять меры по заявлениям работника о коррупционных правонарушениях, случаях склонения его к совершению данных нарушений, в том числе путем организации проверок и направления обращений в уполномоченные органы.

5.6.5 При предъявлении к работнику НЦБ необоснованного публичного обвинения в коррупции он должен в месячный срок со дня обнаружения такого обвинения принять меры по его опровержению.

5.7 Обязанности работников НЦБ по раскрытию и урегулированию конфликта интересов

Настоящей Политикой устанавливаются следующие обязанности работников НЦБ, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемой функции, в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

1) при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами НЦБ, без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;


2) избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

3) раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

4) оказывать содействие по урегулированию возникшего конфликта интересов.

5.8 Управление конфликтами интересов. Способы раскрытия и выявления конфликта интересов



ТОО «Национальный центр биотехнологии»		Политика выявления и урегулирования конфликта интересов П-НЦБ-10	Издание: 2024 г
			Версия: 01
			Страница 16 из 29

5.8.1 Управление конфликтом интересов со стороны высшего руководства и ответственных лиц НЦБ выражается в предъявляемых к ним требованиях принять на себя ответственность за недопущение возможного конфликта интересов при осуществлении служебной деятельности, а также в урегулировании уже существующего конфликта интересов посредством письменного либо публично заявленного (устного) заявления вышестоящему руководителю о наличии такого конфликта с последующей передачей ответственности за разрешение конфликта интересов данному руководителю.

5.8.2 Для того чтобы периодически возникающие в конфликты интересов не только не мешали, но и способствовали работе НЦБ, ими необходимо управлять. Управление конфликтом – это воздействие на устранение причин конфликта или на коррекцию поведения участников.

Процесс управления конфликтом интересов состоит из следующих этапов:

1 этап – прогнозирование или выявление возможных причин и потенциального развития;

2 этап – предупреждение, которое заключается в эффективной реализации системы превентивных мер противодействия коррупции (формирование антикоррупционной культуры среди работников, выявление коррупционных и дискреционных норм во внутренних нормативных документах, установление и определение чётких административно-правовых и организационных механизмов, закрепление стандартов поведения. Например, с целью предотвращения коррупции, повышения этики работников НЦБ и надлежащего исполнения ими должностных обязанностей – это создание конкурсной, дисциплинарной и иных комиссий по кадровым вопросам при трудоустройстве, продвижении по работе, при мотивации и других отношениях, связанных с трудовой деятельностью);


3 этап – регулирование (процесс устранения отклонений текущих показателей от плановых заданий. В условиях, когда производственный процесс не выходит за рамки принятых допущений, основания для его регулирования отсутствуют);

4 этап – разрешение (урегулирование), то есть устранение причин конфликта интересов и урегулирование взаимоотношений между участниками конфликта.

5.8.3 При эффективной реализации этапов процесса управления конфликтом интересов, а именно прогнозирования и предупреждения, то возможно исключить сам факт возникновения конфликта интересов и его негативных последствий.

Важной структурой в любой организации по предотвращению конфликта интересов является служба по управлению персоналом (кадровая служба). В структуре НЦБ кадровые вопросы включены в компетенцию Службы управления персоналом (далее – СУП), то и СУП оказывает содействие в эффективной реализации способов раскрытия конфликта интересов, а в случаях, определенных настоящей Политикой – обеспечивает раскрытие сведений о конфликте интересов.



ТОО «Национальный центр биотехнологии»		Политика выявления и урегулирования конфликта интересов П-НЦБ-10	Издание: 2024 г
			Версия: 01
			Страница 17 из 29

5.8.4 *Способы раскрытия (декларирования) сведений о потенциальных и реальных конфликтах интересов:*

- 1) раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- 2) раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- 3) разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;
- 4) раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм работников, принятых в НЦБ.

5.8.5 *Способы выявления конфликта интересов:*

- 1) письменное уведомление работника;
- 2) письменное уведомление непосредственного руководителя или руководства НЦБ;
- 3) письменное обращение контрагента или партнера НЦБ либо заинтересованной стороны;
- 4) обращения физических или юридических лиц;
- 5) проведение мониторинга и анализа информации и материалов публикаций и сообщений в средствах массовой информации;
- 6) проверка аффилированных лиц при осуществлении закупок в соответствии с законодательством о закупках;
- 7) изучение наличия родства с высшим руководством, ответственными лицами и подчиненными при приеме на работу;
- 8) проведение проверок, контрольных и иных мероприятий по соблюдению антикоррупционного законодательства, в том числе и по принятию антикоррупционных ограничений и соблюдению финансовых мер (предоставлению декларации об активах и обязательствах, о доходах и имуществе) высшим руководством НЦБ и иными лицами, установленных антикоррупционным законодательством Республики Казахстан;
- 9) иные способы, не запрещенные законами Республики Казахстан.


5.9 Порядок раскрытия и урегулирования конфликта интересов

5.9.1 В НЦБ устанавливается следующий порядок раскрытия конфликта интересов:

- 1) первичное раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу (при заключении трудового договора).

Требование указанного пункта распространяется и на лиц, действующих от имени НЦБ, а также на работников, направляющей стороны для осуществления трудовой деятельности в НЦБ;



ТОО «Национальный центр биотехнологии»		Политика выявления и урегулирования конфликта интересов П-НЦБ-10	Издание: 2024 г
			Версия: 01
			Страница 18 из 29

2) раскрытие сведений о конфликте интересов при переводе на вышестоящую должность или в другое структурное подразделение, при изменении функциональных обязанностей и полномочий;

3) разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуации, при которой наличие личной заинтересованности может привести либо привело к возникновению конфликта интересов путем заполнения уведомления о наличии либо возникновении конфликта;

4) раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения аттестации работников на соблюдение этических норм, принятых в НЦБ.

Во всех указанных случаях раскрытия сведений о конфликте интересов НЦБ берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5.9.2 Члены Наблюдательного совета, руководство НЦБ и работники НЦБ, выполняют свои профессиональные функции добросовестно и разумно в интересах НЦБ, избегая конфликтов интересов.


В случае наличия (возникновения) корпоративных конфликтов, участники находят пути их решения путем переговоров в целях обеспечения эффективной защиты интересов НЦБ и заинтересованных сторон.

5.9.3 Раскрытие сведений о конфликте интересов при заключении трудового договора истребуется менеджером по кадровой работе в день приема на работу, в письменной форме согласно приложению 1 к настоящей Политике. Данная форма заполняется собственноручно лицом, принимаемым на работу в НЦБ, и хранится в личном деле.

5.9.4 Раскрытие сведений о конфликте интересов при переводе на вышестоящую или равнозначную должность или в другое структурное подразделение, при изменении функциональных обязанностей и полномочий также истребуется менеджером по кадровой работе в письменной форме согласно приложению 1 к настоящей Политике, до начала указанных процедур, одновременно с внутренним служебным документом, который является основанием для перевода на другую (вышестоящую или равнозначную) должность, в другое структурное подразделение или изменений должностных обязанностей.

5.9.5 В случае возникновения ситуации конфликта интересов (разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуации) работник НЦБ, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемой функции, обязан незамедлительно уведомить непосредственного руководителя, АКО и руководство НЦБ о возникшем (реальном) конфликте интересов или о возможности (потенциальном) его возникновения, с детальным обоснованием и документальным подтверждением фактов наличия либо возможного наличия конфликта интересов. Уведомление оформляется в письменной форме согласно приложению 2 к настоящей Политике.



ТОО «Национальный центр биотехнологии»		Политика выявления и урегулирования конфликта интересов П-НЦБ-10	Издание: 2024 г
			Версия: 01
			Страница 19 из 29

5.9.6 Члены Наблюдательного совета не допускают возникновения ситуаций, при которых личная заинтересованность может повлиять на надлежащее выполнение им обязанностей члена Наблюдательного совета. В случае возникновения ситуаций с конфликтом интересов, которые влияют или потенциально могут повлиять на беспристрастное принятие решений, члены Наблюдательного совета заблаговременно уведомляют об этом председателя Наблюдательного совета и не принимают участие в обсуждении и принятии таких решений. Данное требование относится и к другим действиям члена Наблюдательного совета, которые прямо или косвенно могут повлиять на надлежащее исполнение обязанностей члена Наблюдательного совета.

Руководство НЦБ не допускает возникновения ситуации с конфликтом интересов. При возникновении конфликта интересов они заблаговременно уведомляют об этом Наблюдательный совет и/или руководителя НЦБ, фиксируют это письменно и не участвуют в принятии решения по вопросу.

5.9.7 Непосредственный руководитель, АКО либо руководство НЦБ (по ситуации) при получении информации о конфликте интересов обязаны своевременно принять следующие меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов:

- 1) отстранить работника от исполнения должностных обязанностей и поручить другому лицу исполнение должностных обязанностей по вопросу, в связи с которым возник или может возникнуть конфликт интересов;
- 2) изменить должностные обязанности;
- 3) принять иные меры по устранению конфликта интересов.


5.9.8 Поступившие сведения о конфликте интересов являются основанием проведения служебного расследования АКО НЦБ. К служебному расследованию могут быть привлечены другие работники НЦБ, имеющие опыт в проведении служебного расследования и не имеющие личного интереса к предмету конфликта интересов и возможности оказывать влияние на ход проведения расследования, а также на его результат. Служебное расследование назначается приказом Генерального директора или лица, исполняющего его обязанности.

Приказ должен содержать следующую информацию:

- 1) о структурном подразделении или персональном составе рабочей группы, уполномоченного на проведение служебного расследования;
- 2) предмет конфликта интересов;
- 3) сроки проведения служебного расследования (минимальный срок – 10 дней, максимальный срок – до одного месяца).

5.9.9 При возникновении прямой или косвенной заинтересованности работника АКО или члена рабочей группы по проведению служебного расследования, которая может привести к конфликту интересов при рассмотрении вопроса в рамках проводимого мероприятия, то работник АКО или член рабочей



ТОО «Национальный центр биотехнологии»	 National Center for Biotechnology	Политика выявления и урегулирования конфликта интересов П-НЦБ-10	Издание: 2024 г
			Версия: 01
			Страница 20 из 29

группы обязан уведомить руководство или АКО НЦБ (по ситуации) до начала проведения служебного расследования.

5.9.10 В ходе служебного расследования поступившая информация должна быть тщательно проверена АКО или рабочей группой с целью оценки серьезности, возникающих для НЦБ рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

В процессе проведения проверки сведений необходимо чётко определить:

- 1) предмет конфликта;
- 2) субъект конфликта;
- 3) причину конфликта для формулирования проблемы конкретной ситуации;
- 4) путь разрешения конфликта.

В ходе служебного расследования уполномоченными лицами истребуются письменные объяснения от работника/-ов, имеющего/-их отношение к предмету конфликта интересов, всесторонне и полно собираются все материалы и сведения, касающиеся сведений о конфликте интересов и иных оснований для служебного расследования.


5.9.11 По итогам проверки сведений НЦБ 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.

По результатам служебного расследования готовится справка с соответствующим мотивированным заключением о принятом решении по факту конфликта интересов, которая вносится руководству НЦБ для рассмотрения и принятия соответствующих мер.

5.9.12 В случае, если сведения о конфликте интересов подтвердятся, то НЦБ принимает одно из следующих решений с учётом предмета и характера конфликта интересов, возможных и/или наступивших негативных последствий от действий в результате конфликта интересов:

- 1) ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- 2) добровольный отказ работника НЦБ 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;
- 3) пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- 4) временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- 5) перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- 6) передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;



ТОО «Национальный центр биотехнологии»		Политика выявления и урегулирования конфликта интересов П-НЦБ-10	Издание: 2024 г
			Версия: 01
			Страница 21 из 29

7) отказ работника от выгоды или от частного иного интереса, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;

8) расторжение трудового договора работника из НЦБ по его инициативе;

9) расторжение трудового договора работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае конфликта интересов может быть применен иной метод его урегулирования, но в рамках действующего законодательства.

5.9.13 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 НЦБ.

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

НЦБ берет на себя обязательство урегулирования конфликта интересов в строгом соответствии с принципами, предусмотренными главой 3 настоящей Политики.

5.9.14 Раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения аттестации работников на соблюдение этических норм, принятых в НЦБ, проводится согласно ежегодного плана мероприятий по противодействию коррупции НЦБ. Сведения оформляются также в письменной форме согласно приложению 2 к настоящей Политике. В случае выявления конфликта интересов процедура урегулирования производится в соответствии с положениями пунктов 5.9.5-5.9.13 настоящей главы Политики.

5.9.15 При разрешении (урегулировании) конфликта интересов можно применить три метода урегулирования:


1) *организационно-структурный метод*, при котором возможны следующие способы разрешения ситуации:

- а) формулирование и разъяснение работникам задач, их прав и полномочий;
- в) использование координирующих механизмов;
- с) установление общеорганизованных действий;
- д) разработка структуры поощрений.

2) *административный метод* может быть разрешен следующими способами:

а) «разведение» участников конфликта по ресурсам (целям, задачам, средствам);



ТОО «Национальный центр биотехнологии»		Политика выявления и урегулирования конфликта интересов П-НЦБ-10	Издание: 2024 г
			Версия: 01
			Страница 22 из 29

в) решение конфликта на основе приказа руководства или решения суда.

3) *межличностный метод управления:*

а) приспособление;

в) компромисс;

с) сотрудничество.

5.10 Ответственные лица за прием сведений о конфликтах интересов и их рассмотрение

5.10.1 Ответственность за прием сведений о конфликтах интересов (в том числе и о потенциальных, реальных или произошедших) при заключении трудового договора с новым работником, при переводе на другую должность или в другое структурное подразделение, при изменении должностных обязанностей или полномочий работника и доведение этих сведений до АКО возлагается на Службу управления персоналом.

5.10.2 Хранение сведений о конфликте интересов без положительного результата (конфликт отсутствует), полученных при заключении трудового договора с работником, при переводе на другую должность или в другое структурное подразделение, при изменении должностных обязанностей или полномочий, обеспечивает Служба управления персоналом. Указанные документы хранятся в личных делах работников.


5.10.3 Ответственность за прием сведений о возникших конфликтах интересах (разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуации), и их рассмотрение, а также за руководство, координацию и ответственность за проведение служебного расследования возлагается на АКО. Служебное расследование по факту конфликта интересов организуется и проводится в соответствии с положениями пунктов 5.9.5-5.9.13 подраздела 5.9 настоящей Политики.

5.10.4 Ответственность за получение и обеспечение хранения материалов по разрешению конфликта интересов, в том числе и по служебному расследованию, в случае разового раскрытия сведений о конфликте интересов возлагается на АКО. Документы по вопросам управления конфликтами интересов подшиваются АКО в соответствующее номенклатурное дело и хранятся 5 лет.

6 ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

За несоблюдение принципов и требований настоящей Политики работники НЦБ, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, несут в установленном законом порядке ответственность, в том числе в рамках трудового, административного и уголовного законодательства Республики Казахстан.




ТОО «Национальный центр биотехнологии»		Политика выявления и урегулирования конфликта интересов П-НЦБ-10	Издание: 2024 г
			Версия: 01
			Страница 25 из 29

Приложение 1

Декларация о раскрытии потенциального конфликта интересов*

Настоящий документ не может быть полностью или частично воспроизведен, тиражирован и распространен без письменного разрешения ТОО «Национальный центр биотехнологии»



ТОО «Национальный центр биотехнологий»		Политика выявления и урегулирования конфликта интересов П-НЦБ-10	Издание: 2024 г
			Версия: 01
			Страница 24 из 29

Я,

_____ ,
фамилия, имя, отчество (при его наличии)

обязуюсь при осуществлении своей трудовой деятельности в ТОО «Национальный центр биотехнологий» (далее по тексту – НЦБ) неукоснительно соблюдать требования Политики выявления и урегулирования конфликта интересов в Товариществе и объявляю о наличии или отсутствии следующих потенциальных конфликтов интересов:

1. Я вхожу в органы управления (Наблюдательные совет, Совет директоров, другие органы управления) юридических лиц (если да, то указать название орган управления и дату вхождения в орган управления)

2. Я владею (полностью или частично), в виде акций и (или) долей участия в юридическом лице (если да, то указать наименование юридического лица, процент и (или) _____ долю)

3. Я осуществляю деятельность, которая оплачивается на регулярной основе: заработная плата, гонорарные выплаты, др. (если да, то указать название юридического лица, которая осуществляет выплаты, за исключением НЦБ)


4. Я осуществляю деятельность, которая не оплачивается (если да, то указать роль/позицию и наименование юридического лица, за исключением НЦБ)

5. Я осуществляю деятельность в качестве руководителя юридического лица (если да, то указать наименование юридического лица, БИН)

6. Я подтверждаю что лица, являющиеся моими близкими родственниками, супругом (супругой) или собственниками, работают в структуре группы

являются аффилированными лицами _____



ТОО «Национальный центр биотехнологии»		Политика выявления и урегулирования конфликта интересов П-НЦБ-10	Издание: 2024 г
			Версия: 01
			Страница 25 из 29

их дочерних и зависимых организациях (если да, то указать ИИН лиц, являющихся близкими родственниками, супругом (супругой) или свойственниками, ФИО, признак родства, наименование юридического лица, в котором работают близкие родственники, супруг (супруга), свойственник, должность)

7. Я подтверждаю, что лица, указанные в пункте 6 настоящей Декларации, не являются контрагентами или партнерами и иными заинтересованными лицами НЦБ

(если являются необходимо указать ИИН, ФИО, наименование компании контрагента, БИН контрагента, вид деятельности контрагента, какие предоставляются товары, работы, услуги)

8. Иные ситуации или обстоятельства, которые приводят или могут привести к конфликту интересов (если да, то письменно в свободной форме изложить подробную информацию, необходимую и достаточную для всестороннего рассмотрения и оценки ситуации или обстоятельств):

Настоящим подтверждаю полную ответственность за достоверность информации при заполнении _____ настоящей Декларации _____ « » 202 г.

подпись

Подтверждаю ознакомление с условиями Политики выявления и урегулирования конфликта интересов _____ в _____ НЦБ « » 202 г.

подпись


Обязуюсь своевременно информировать НЦБ при возникновении конфликта интересов, а также об изменениях данных, указанных в настоящей декларации:

_____ « » 202 г.

подпись

**Раскрытие сведений о конфликте интересов при заключении трудового договора, при переводе на вышестоящую или равнозначную должность или в другое структурное подразделение, при изменении функциональных обязанностей и полномочий*




ТОО «Национальный центр биотехнологии»	 National Center for Biotechnology	Политика выявления и урегулирования конфликта интересов П-НЦБ-10	Издание: 2024 г
			Версия: 01
			Страница 26 из 29

Приложение 2

Настоящий документ не может быть полностью или частично воспроизведен, тиражирован и распространен без письменного разрешения ТОО «Национальный центр биотехнологии»



ТОО «Национальный центр биотехнологии»		Политика выявления и урегулирования конфликта интересов П-НЦБ-10	Издание: 2024 г
			Версия: 01
			Страница 27 из 29

Кому _____

от _____

(Ф.И.О., должность, структурное подразделение)

УВЕДОМЛЕНИЕ

о наличии или возникновении конфликта интересов

В соответствии с требованиями Политики выявления и урегулирования конфликта интересов в ТОО «Национальный центр биотехнологии» (далее по тексту – НЦБ) настоящим сообщая о возникновении у меня при исполнении должностных обязанностей, личной заинтересованности, которая приводит или может привести к возникновению конфликта интересов


1) _____
подробное и детальное описание обстоятельств, являющихся основанием возникновения конфликта интересов

2) Должностные обязанности, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность _____
указываются конкретные должностные обязанности

3) Принятые меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов

4) Предлагаемые меры (предложения) по предотвращению и урегулированию конфликта интересов



ТОО «Национальный центр биотехнологии»		Политика выявления и урегулирования конфликта интересов П-НЦБ-10	Издание: 2024 г
			Версия: 01
			Страница 28 из 29

5) Прилагаю следующие документы: _____
документы, подтверждающие факт наличия или возможности возникновения КИ

Настоящим подтверждаю, что все указанные вопросы мною прочитаны и мне понятны, а мои ответы и любая пояснительная информация по указанному факту являются полными и достоверными.

_____ «__» _____ 202__ года
личная подпись

ЛИСТ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

№	И. Фамилия	Должность	Подпись	Дата
---	------------	-----------	---------	------

Настоящий документ не может быть полностью или частично воспроизведен, тиражирован и распространен без письменного разрешения ТОО «Национальный центр биотехнологии»



1	2	3	4	5

