



Цифрлық үкіметті қолдау орталығы  
Digital Government Support Center  
Центр поддержки цифрового правительства

www.govtec.kz

010000, Астана қ.,  
Мәңгілік Ел д.55/5, с 2.4  
тел.: 8 (7172) 62-14-51,  
e-mail: info@govtec.kz

010000, г. Астана,  
пр. Мангилик Ел д.55/5, с 2.4  
тел.: 8 (7172) 62-14-51,  
e-mail: info@govtec.kz

010000, Astana,  
55/5 Mangilik El ave, C. 2.4  
phone.: 8 (7172) 62-14-51,  
e-mail: info@govtec.kz

Бұйрық

28 апреля 2023 г.

Приказ

№ 32/нк

## Об утверждении внутренних нормативных правовых актов в сфере противодействия коррупции

В соответствии с Законом Республики Казахстан «О противодействии коррупции» и пунктом 14 Положения об антикоррупционной комплаенс-службе республиканского государственного предприятия на праве хозяйственного ведения «Центр поддержки цифрового правительства» Министерства цифрового развития, инноваций и аэрокосмической промышленности Республики Казахстан, **ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Политику противодействия коррупции республиканского государственного предприятия на праве хозяйственного ведения «Центр поддержки цифрового правительства» Министерства цифрового развития, инноваций и аэрокосмической промышленности Республики Казахстан, согласно приложению 1 к настоящему приказу.

2. Утвердить Инструкцию по противодействию коррупции для работников республиканского государственного предприятия на праве хозяйственного ведения «Центр поддержки цифрового правительства» Министерства цифрового развития, инноваций и аэрокосмической промышленности Республики Казахстан, согласно приложению 2 к настоящему приказу.

3. Утвердить Политику выявления и урегулирования конфликта интересов в республиканском государственном предприятии на праве хозяйственного ведения «Центр поддержки цифрового правительства» Министерства цифрового развития, инноваций и аэрокосмической промышленности Республики Казахстан, согласно приложению 3 к настоящему приказу.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

5. Настоящий приказ вступает в силу со дня подписания.

Генеральный директор

Р. Биғари

000209



Цифрлық үкіметті қолдау орталығы  
Digital Government Support Center  
Центр поддержки цифрового правительства

www.govtec.kz

010000, Астана қ.,  
Мәңгілік Ел д.55/5, с 2.4  
тел.: 8 (7172) 62-14-51,  
e-mail: info@govtec.kz

010000, г. Астана,  
пр. Мангилик Ел д.55/5, с 2.4  
тел.: 8 (7172) 62-14-51,  
e-mail: info@govtec.kz

010000, Astana,  
55/5 Mangilik El ave, C. 2.4  
phone.: 8 (7172) 62-14-51,  
e-mail: info@govtec.kz

Бұйрық

2023 ж. 28 сәуірі

Приказ

№ 32/МҚ

## Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саласындағы ішкі нормативтік құқықтық актілерді бекіту туралы

«Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» Қазақстан Республикасы Заңы мен Қазақстан Республикасы Цифрлық даму, инновациялар және аэроғарыш өнеркәсібі министрлігінің «Цифрлық үкіметті қолдау орталығы» шаруашылық жүргізу құқығындағы республикалық мемлекеттік кәсіпорнының сыбайлас жемқорлыққа қарсы комплаенс-қызметі туралы ережесінің 14-тармағына сәйкес, **БҰЙЫРАМЫН:**

1. Қазақстан Республикасы Цифрлық даму, инновациялар және аэроғарыш өнеркәсібі министрлігінің «Цифрлық үкіметті қолдау орталығы» шаруашылық жүргізу құқығындағы республикалық мемлекеттік кәсіпорнының сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясаты осы бұйрықтың 1-қосымшасына сәйкес бекітілсін.

2. Қазақстан Республикасы Цифрлық даму, инновациялар және аэроғарыш өнеркәсібі министрлігінің «Цифрлық үкіметті қолдау орталығы» шаруашылық жүргізу құқығындағы республикалық мемлекеттік кәсіпорнының қызметкерлеріне арналған сыбайлас жемқорлыққа қарсы нұсқаулық осы бұйрықтың 2-қосымшасына сәйкес бекітілсін.

3. Қазақстан Республикасы Цифрлық даму, инновациялар және аэроғарыш өнеркәсібі министрлігінің «Цифрлық үкіметті қолдау орталығы» шаруашылық жүргізу құқығындағы республикалық мемлекеттік кәсіпорнының мүдделер қақтығысын анықтау және басқару саясаты осы бұйрықтың 3-қосымшасына сәйкес бекітілсін.

4. Осы бұйрықтың орындалуын бақылауды өзіме қалдырамын.

5. Осы бұйрық қол қойылған күнінен бастап күшіне енеді.

Бас директор

Р. Биғари

000210

Приложение 3  
к приказу генерального директора  
РГП на ПХВ «Центр поддержки  
цифрового правительства»  
от «18» апреля 2023 года  
№ 32/кз

**Политика выявления и урегулирования конфликта интересов в республиканском государственном предприятии на праве хозяйственного ведения «Центр поддержки цифрового правительства» Министерства цифрового развития, инноваций и аэрокосмической промышленности Республики Казахстан**

**Глава 1. Общие положения**

1. Политика выявления и урегулирования конфликта интересов в республиканском государственном предприятии на праве хозяйственного ведения «Центр поддержки цифрового правительства» Министерства цифрового развития, инноваций и аэрокосмической промышленности Республики Казахстан (далее – Политика) разработана в целях установления процесса определения, выявления и порядка по надлежащему регулированию и управлению существующими и/или потенциальными конфликтами интересов в республиканском государственном предприятии на праве хозяйственного ведения «Центр поддержки цифрового правительства» Министерства цифрового развития, инноваций и аэрокосмической промышленности Республики Казахстан (далее – Предприятие).

2. Политика разработана в соответствии с законом Республики Казахстан «О противодействии коррупции» и положением об антикоррупционной комплаенс-службе.

3. Термины и определения, используемые в настоящей Политике:

1) близкие родственники - родители (родитель), дети, усыновители (удочерители), усыновленные (удочеренные), полнородные и неполнородные братья и сестры, бабушка, дедушка, внуки, супруг (супруга), близкие родственники супруга (супруги);

2) должностное лицо Предприятия – генеральный директор, заместитель генерального директора и главный бухгалтер;

3) работник Предприятия – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с Предприятием и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору;

4) управление конфликтом интересов – создание механизмов недопущения ситуаций, при которых интересы должностного лица или работника Предприятия могут повлиять на объективность и независимость принятия ими решений и исполнения обязанностей, а также вступить в противоречие с их обязательством действовать в интересах Предприятия.

4. Целью настоящей Политики является:

1) защита интересов Предприятия;

2) недопущение и предупреждение существующих и потенциальных конфликтов интересов;

3) выявление и управление существующими и/или потенциальными конфликтами интересов Предприятия.

5. Основными задачами настоящей Политики являются:

1) своевременное предупреждение, выявления и исключения ситуаций возникновения конфликтов интересов в Предприятии;

2) установление принципов раскрытия информации о конфликтах интересов;

3) принятия Предприятием мер по выявлению, управлению и урегулированию конфликтов интересов.

## **Глава 2. Порядок управления существующим и потенциальным конфликтом интересов**

### **Раздел 1. Определение ситуаций по образованию конфликта интересов**

6. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которых интересы должностного лица или работника Предприятия могут повлиять на объективность и независимость принятия ими решений и исполнения обязанностей, а также вступить в противоречие с их обязательством действовать в интересах Предприятия.

Примером конфликта интересов должностных лиц и/или работников Предприятия являются случаи, когда должностное лицо и/или работник Предприятия имеет материальную или личную выгоду в процессе осуществления служебных обязанностей, связанных с деятельностью Предприятия, и деятельности по заключению гражданско-правовых договоров по обеспечению деятельности Предприятия.

8. Предприятие признает и уважает права должностного лица и работника Предприятия на участие в других видах деятельности при условии, что такие виды деятельности разрешены действующим законодательством Республики Казахстан и совместимы с должностными обязанностями должностного лица и работника Предприятия.

9. Должностное лицо и/или работник Предприятия обязаны избегать любых ситуаций и действий, которые могут вызвать конфликт интересов, или могут повлиять на предвзятость и независимость решения должностного лица и/или работника Предприятия при рассмотрении и принятии решений в пользу и в интересах Предприятия. Обязанность действовать в наилучших интересах Предприятия предусматривает, что должностное лицо должно использовать свои полномочия и возможности, связанные с занимаемой им должностью, исключительно в интересах Предприятия.

10. Не считается конфликтом интересов в Предприятии в целях настоящей Политики:

1) противоречие интересов, возникающее в ходе деятельности Предприятия в рамках обычной внутренней и/или хозяйственной деятельности, по которым условия принятого решения уже раскрыты;

2) заключения между Предприятием и его работником сделки в рамках оказания Предприятию услуг по деятельности, не входящей в должностную инструкцию работника.

11. Ситуации по образованию конфликта интересов подразделяются на следующие категории:

- 1) внутренний конфликт интересов;
- 2) внешний конфликт интересов.

## **Раздел 2. Внутренний конфликт интересов**

12. Внутренний конфликт интересов может возникнуть в случае, когда должностное лицо и работник Предприятия и/или работники Предприятия между собой являются близкими родственниками и рассмотрение, принятие решений по вопросам деятельности Предприятия одним из вышеуказанных лиц может повлечь личную выгоду для другого лица.

13. Совместная работа близких родственников в Предприятии, находящихся в прямом или функциональном подчинении, может повлечь конфликт интересов. В связи с чем, Предприятие придерживается принципа ограничения в Предприятии случаев работы в прямом подчинении близких родственников, а также в Предприятии запрещен протекционизм на основе семейственности.

14. Наличие родственных связей между должностным лицом и работником Предприятия и/или работниками Предприятия между собой создает репутационные риски для Предприятия, порождает сомнения в объективности процедур оценки внутренней деятельности Предприятия.

15. Во избежание внутреннего конфликта интересов не допускается прямое подчинение работника Предприятия должностному лицу Предприятия, которые являются близкими родственникам, и между собой работников Предприятия, которые являются близкими родственниками.

16. При этом допускается ситуация, когда работники Предприятия, которые являются близкими родственниками, осуществляют свою деятельность в разных подразделениях не взаимосвязанных между собой.

В случае возникновения конфликта интересов при осуществлении своих должностных обязанностей работники Предприятия, которые являются близкими родственниками, руководствуются пунктом 42 настоящей Политики.

## **Раздел 3. Внешний конфликт интересов**

17. Внешний конфликт интересов может возникнуть в случае, когда должностное лицо или работник Предприятия, принимающий непосредственное участие в рассмотрении и принятии решений по вопросам заключения гражданско-правовых договоров по обеспечению деятельности Предприятия, либо его близкие родственники, супруг, супруга могут иметь материальную или личную выгоду при заключении и исполнении Предприятием гражданско-правовых договоров по обеспечению деятельности Предприятия.

18. Под личной заинтересованностью должностного лица и/или работника Предприятия в заключение гражданско-правового договора по обеспечению деятельности Предприятия с третьими лицами понимается возможность получения им/ими от третьих лиц при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя и/или для близких родственников.

19. В рассмотрении и принятии решения по вопросам заключения гражданско-правовых договоров по обеспечению деятельности Предприятия не должно принимать участие должностное лицо и/или работник Предприятия, близкий родственник которого выступает стороной по гражданско-правовому договору с Предприятием.

20. Заключение гражданско-правовых договоров по обеспечению деятельности Предприятия с близкими родственниками должностного лица Предприятия не допускается.

#### **Раздел 4. Предупреждение ситуаций конфликта интересов и принципы деятельности должностных лиц и работников Предприятия при возникновении конфликта интересов**

21. В целях предупреждения конфликта интересов и управления конфликтом интересов Предприятие:

1) обеспечивает при приеме на работу ознакомление каждого должностного лица и работника Предприятия с Политикой;

2) проводит регулярную разъяснительную работу среди должностных лиц и работников Предприятия относительно содержания Политики;

3) обеспечивает защиту конфиденциальной информации в процессе осуществления деятельности;

4) осуществляет внутренний контроль реализации Политики;

5) устанавливает в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Республики Казахстан, виды дисциплинарного взыскания за несоблюдение требований и ограничений, установленных Политикой.

22. В целях предупреждения ситуаций конфликта интересов и управления конфликтом интересов должностное лицо и работник Предприятия обязаны:

1) соблюдать законодательство Республики Казахстан, внутренние нормативные документы Предприятия;

2) действовать в пределах представленных им полномочий по представлению интересов Предприятия перед третьими лицами;

3) соблюдать правила и процедуры, предусмотренные Политикой;

4) воздержаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;

5) исключить возможность вовлечения Предприятия в осуществление противоправной деятельности;

6) незамедлительно уведомить о появлении условий, которые могут повлечь возникновение конфликта интересов, согласно пункту 32 настоящей Политики;

7) сообщать о возникновении обстоятельств, препятствующих независимому и добросовестному осуществлению должностных обязанностей;

8) осуществлять раскрытие информации о деятельности Предприятия в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан;

9) разрабатывать и совершенствовать меры по предупреждению использования в личных целях информации лицами, имеющими доступ к такой информации;

10) оказывать антикоррупционной комплаенс-службе содействие в осуществлении им своих функций;

11) соблюдать режим защиты конфиденциальной информации, предусмотренной законодательством Республики Казахстан и внутренними нормативными документами Предприятия.

12) в целях обеспечения объективности оценки конфликта интересов и создания условий для его эффективного урегулирования не принимать участия в рассмотрении и вынесении решения по вопросам деятельности Предприятия и/или гражданско-правовым договорам в случаях, указанных в разделах 2 и 3 настоящей Политики.

23. Должностные лица и работники Предприятия не должны требовать и принимать решения о вручении подарков себе лично или аффилированным с ними лицам, включая близких родственников, супруга, супругу, предоставлять льготы и выгоды третьим лицам в нарушение интересов Предприятия и, использовать для личных целей и целей близких родственников, супруга, супруги какие-либо преимущества, предоставляемые Предприятием в силу их служебного положения.

24. Генеральный директор Предприятия принимает необходимые меры по недопущению создания ситуаций, способствующих возникновению конфликта интересов между Предприятием и должностными лицами Предприятия, работниками и их аффилированными лицами.

25. Должностные лица и работники не должны принимать участие в решении вопроса о заключении гражданско-правовых договоров с юридическими лицами, в которых они работали в течении последнего календарного года.

25. Предприятие придерживается принципа предупреждения и урегулирования появления и внимательного отношения к ситуациям с существующим и потенциальным конфликтом интересов. Предприятие при возникновении конфликта интересов занимает позицию, основанную на соблюдении законодательства Республики Казахстан и внутренних нормативных документов Предприятия.

26. Предупреждение и урегулирование существующих и потенциальных конфликтов интересов в Предприятии в равной мере позволяет обеспечить соблюдение и охрану прав единственного акционера Предприятия и защитить имущественные интересы и деловую репутацию Предприятия.

27. Эффективность работы по предупреждению и урегулированию конфликтов интересов предполагает максимально полное и скорейшее выявление таких конфликтов, если они возникли или могут возникнуть в Предприятии и четкую координацию действий всех органов Предприятия.

Предприятие берет на себя обязательство урегулирования конфликта интересов в строгом соответствии с принципами, предусмотренными главой 5 настоящей Политики.

При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбирать 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.

28. Основными принципами деятельности должностных лиц и работников Предприятия при возникновении конфликта интересов являются:

1) добросовестность. Все должностные лица и работники Предприятия осведомлены о практике принятия решений по вопросам деятельности Предприятия и/или заключению гражданско-правовых договоров с признаками конфликта интересов. В связи с чем, должностное лицо и работник Предприятия обязаны неукоснительно соблюдать все процедуры принятия решений по вопросам деятельности Предприятия и/или заключению гражданско-правовых договоров с признаками конфликта интересов;

2) своевременность. Информирование соответствующего руководителя и антикоррупционной комплаенс-службы (комплаенс-офицера) о факте возникновения конфликта интересов по вопросу деятельности Предприятия и/или заключения гражданско-правового договора осуществляется до принятия решения по таким вопросам. При этом срок уведомления о возникновении конфликта интересов должен быть достаточным для принятия взвешенного решения по вопросу деятельности Предприятия и/или заключению гражданско-правовых договоров;

3) прозрачность. Информация по вопросу деятельности Предприятия и/или заключения гражданско-правовых договоров, в которых имеется заинтересованность, раскрывается органу государственного управления Предприятия в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

## **Раздел 5. Выявление, учет и мониторинг ситуации по существующему или потенциальному конфликту интересов**

29. Должностные лица и работники Предприятия, которые могут принимать или влиять на принятие решений, которые могут повлечь конфликт интересов, в целях предотвращения конфликта интересов представляют в обязательном порядке сведения о себе, близких родственниках (родителях (родителе), детях, усыновителях (удочерителях), усыновленных (удочеренных), полнородных и неполнородных братьях и сестрах, дедушках, бабушках, внуках), супруге.

30. Перечень, порядок и форма представления сведений устанавливается внутренними актом по набору персонала Предприятия, и такие сведения хранятся в кадровой службе Предприятия и передаются антикоррупционной комплаенс-службе для мониторинга.



31. Должностные лица и работники Предприятия должны обеспечивать своевременное выявление существующих и потенциальных конфликтов интересов в своей деятельности и принятие мер по их устранению.

32. В случае выявления существующего или потенциального конфликта интересов в Предприятии работник Предприятия должен в течение трех рабочих дней в письменной форме сообщить об этом непосредственному руководителю и антикоррупционной комплаенс-службе (комплаенс-офицеру), а именно:

1) руководители самостоятельных структурных подразделений – должностному лицу, курирующему деятельность соответствующего подразделения;

2) работники структурных подразделений – руководителю структурного подразделения;

3) заместитель генерального директора – генеральному директору.

Сведения о конфликте, который на каком-либо этапе своего развития затрагивает или может затронуть интересы генерального директора, передаются для принятия решения о порядке урегулирования конфликта органу государственного управления Предприятия.

33. Основанием для начала процедуры рассмотрения факта выявления существующего или потенциального конфликта интереса является заявление участника конфликта либо информация о конфликте интересов, поступившая от антикоррупционной комплаенс-службы (комплаенс-офицеру).

34. Любое заявление, поступившее от участника конфликта, должно быть принято и вынесено на рассмотрение соответствующего руководителя/органа Предприятия.

35. Отказ в приеме заявления возможен лишь в том случае, если данный конфликт уже являлся предметом рассмотрения, и по нему было вынесено соответствующее решение.

36. 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 генерального директора.

37. Генеральный директор определяет порядок урегулирования конфликта интересов, назначает уполномоченное лицо. При необходимости генеральный директор создает рабочую группу для урегулирования конфликта интересов, в состав которой входят представители антикоррупционной комплаенс-службы (комплаенс-офицер), структурного подразделения, осуществляющего функции кадрового и правового обеспечения деятельности. Состав рабочей группы формируется так, чтобы была исключена возможность возникновения конфликта интересов, который может повлиять на принимаемые группой решения.

38. При невозможности урегулирования конфликта интересов путем переговоров, он разрешается в установленном законодательством порядке.

### **Глава 3. Процедуры урегулирования и принятия решений по существующим или потенциальным конфликтам интересов**

39. В целях урегулирования выявленного конфликта интересов должностное лицо и работник Предприятия осуществляет действия, предусмотренные пунктом 32 настоящей Политики.

40. Должностное лицо не может участвовать в рассмотрении и принятии решения по вопросу деятельности Предприятия и/или заключению гражданско-правового договора по обеспечению деятельности Предприятия, если он является заинтересованным лицом в принятии решения по вопросу деятельности Предприятия и/или заключению гражданско-правового договора по обеспечению деятельности Предприятия, который может повлечь конфликт интересов.

Под заинтересованностью должностного лица и/или работника Предприятия в принятии решения по вопросу деятельности Предприятия и/или заключению гражданско-правового договора по обеспечению деятельности Предприятия понимается:

- 1) наличие близкого родства;
- 2) получение каких-либо льгот или выгоды в личных целях;
- 3) требование о вручении подарков себе лично или аффилированным с ними лицам;
- 4) иные случаи, предусмотренные законодательством Республики Казахстан и внутренними нормативными документами Предприятия.

При возникновении вышеуказанного случая должностное лицо и/или работник Предприятия, обязан заявить самоотвод до начала принятия решения, которое может повлечь конфликт интересов.

41. В случае возникновения конфликта интересов между Предприятием и его работником, между работниками Предприятия, которые являются близкими родственниками, должностное лицо, курирующее деятельность соответствующего подразделения, руководитель подразделения, генеральный директор, получивший информацию о существующем или потенциальном конфликте интересов работника Предприятия, принимает решение по вопросу деятельности Предприятия и/или заключению гражданско-правового договора с лицом, в отношении которого имеется личная заинтересованность работника, с учетом полученной информации о наличии существующего или потенциального конфликта интересов.

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

- 1) переизбрание или перевод должностного лица или работника с его согласия на другую должность в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан, предполагающую выполнение функций, исключающие конфликт интересов;

- 2) прекращение полномочий должностного лица или работника в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;

- 3) добровольный отказ, отстранение (постоянное или временное) должностного лица или работника от участия в обсуждении вопросов, в которых

у них существует или может существовать конфликт интересов, и принятия решений по ним;

4) пересмотр и изменение обязанностей/должностных обязанностей должностного лица или работника;

5) устранение должностным лицом или работником личного интереса, порождающего конфликт интересов (например, отчуждение принадлежащего ему имущества, являющегося основанием возникновения конфликта интересов), с последующим повторным предоставлением информации в структурное подразделение по управлению человеческими ресурсами.

Перечень вышеуказанных мер не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть применены иные меры в зависимости от специфики сложившейся ситуации, степени адекватности предпринимаемых мер целям урегулирования конфликта интересов.

43. В случае если гражданско-правовой договор заключен при наличии ситуации с конфликтом интересов производится оценка данного гражданско-правового договора в соответствии с законодательством Республики Казахстан, а также рыночной цены на товары, работы или услуги и оценка рыночной цены гражданско-правового договора осуществляется путем сопоставления со стоимостью другого идентичного гражданско-правового договора.

44. В случае возникновения ситуации конфликта интересов между Предприятием и заместителем генерального директора, главным бухгалтером:

1) генеральный директор обязан незамедлительно сообщить органу государственного управления о ситуации по существующему или потенциальному конфликту интересов, которые будут являться существенными для них и для Предприятия;

2) решения по вопросу деятельности Предприятия и/или заключению гражданско-правового договора с признаками конфликта интересов между заместителем генерального директора, бухгалтером и Предприятием могут быть приняты только после их рассмотрения и одобрения органом государственного управления.

45. В случае возникновения ситуации конфликта интересов между Предприятием и генеральным директором Предприятия:

1) генеральный директор Предприятия обязан незамедлительно информировать орган государственного управления Предприятия о существующем или потенциальном конфликте интересов;

2) при представлении информации о конфликте интересов орган государственного управления Предприятия должен рассмотреть вопрос, определить наличие признаков конфликта интересов и принять решение о допустимости принятия решения по вопросу деятельности Предприятия и/или заключения гражданско-правового договора.

46. Генеральный директор Предприятия не вправе принимать решения по вопросам, которые в соответствии с законодательством Республики Казахстан, Уставом Предприятия, отнесены к исключительной компетенции органа государственного управления Предприятия, а также принимать решения, противоречащие решениям органа государственного управления Предприятия.

#### **Глава 4. Ответственность**

47. Должностное лицо и работники Предприятия несут персональную ответственность за соблюдение требований настоящей Политики.

48. Должностное лицо и работник Предприятия несут дисциплинарную ответственность за непринятие мер по предотвращению и урегулированию известных им случаев конфликта интересов.

49. В соответствующих случаях несоблюдение правил и процедур, предусмотренных настоящей Политикой, влекут меры гражданско-правового, административного или уголовного преследования.

50. Должностные лица и работники Предприятия несут ответственность, предусмотренную законодательными актами Республики Казахстан, по возмещению убытков, причиненных интересам уполномоченного органа Предприятия, в результате принятого решения по вопросам деятельности Предприятия и/или заключению гражданско-правового договора, заключенного при наличии конфликта интересов.

#### **Глава 5. Заключительные положения**

51. Положения Политики должны строго соблюдаться должностными лицами и работниками Предприятия.

52. Во всем, что прямо не урегулировано настоящей Политикой необходимо руководствоваться нормами и требованиями действующего законодательства Республики Казахстан и внутренними нормативными документами Предприятия.