

Приложение № 4

УТВЕРЖДЕНО

Приказом Руководителя

КГП «Қарағанды су қоймалары»

УПР и РП Карагандинской области

 Махатчина М.А.

№ 57 от «15» сентября 2023г.



**ПОЛИТИКА ВЫЯВЛЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ
КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ**

**Коммунального государственного предприятия
«Қарағанды су қоймалары»**

**Управления природных ресурсов и регулирования
природопользования Карагандинской области**

Разработал: Садвакасов Е.М.

г.Караганда 2023 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1 ВВЕДЕНИЕ

2 ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

3 ОПРЕДЕЛЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

4 ЦЕННОСТИ И ПРИНЦИПЫ КОМПАНИИ

5 КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ

6 КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

7 ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

8 ЗАКЛЮЧЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ

1.1 Настоящий Кодекс направлен на совершенствование управления в Коммунальном государственном предприятии «Қарағанды су қоймалары» Управления природных ресурсов и регулирования природопользования Карагандинской области, обеспечение прозрачности и эффективности управления. Разработан в соответствии с Законодательством Республики Казахстан, Уставом и иными внутренними документами принятыми в Предприятии.

1.2 Управление Предприятия строится на справедливости, честности, ответственности, прозрачности, профессионализме и компетентности. Структура Предприятия основывается на уважении прав и интересов всех заинтересованных в деятельности Предприятия лиц и способствует успешной деятельности, в том числе росту его ценности, поддержке финансовой стабильности и прибыльности.

1.3 Кодекс применяется вместе с иными внутренними документами и отражает деятельность Предприятия.

1.4 Предприятие принимает и следует положениям настоящего Кодекса во взаимоотношениях с должностными лицами, работниками, государственными органами, партнерами, иными заинтересованными лицами, как для принятия стратегически важных деловых решений, так и в повседневных ситуациях, с которыми сталкиваются должностные лица и работники.

2 ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

2.1 Положения Кодекса распространяются на всех заинтересованных лиц вступающих в деловые отношения с Предприятием.

3 ОПРЕДЕЛЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

3.1 Основные понятия, используемые в настоящем Кодексе:

3.1.1 Коммунальное государственное предприятие «Қарағанды су қоймалары» Управления природных ресурсов и регулирования природопользования Карагандинской области в дальнейшем именуемое «Предприятие», является юридическим лицом по законодательству Республики Казахстан;

3.1.2 должностное лицо - начальники подразделений;

3.1.3 первый руководитель Предприятия - руководитель;

3.1.4 работник - физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с Предприятием, непосредственно выполняющее работу по трудовому договору;

3.1.5 законодательство - совокупность нормативных правовых актов Республики Казахстан, принятых в установленном порядке.

3.1.6 деловая этика - это совокупность этических принципов и норм делового общения, которыми руководствуются в своей деятельности ее Должностные лица и Работники;

3.1.7 заинтересованные лица - физические лица, юридические лица, Группы физических или юридических лиц, которые оказывают влияние или могут испытывать влияние деятельности Предприятия;

3.1.8 конфликт интересов - ситуация, в которой личная заинтересованность Должностного лица либо Работника влияет или может повлиять на беспристрастное исполнение должностных обязанностей;

3.1.9 корпоративная культура - это специфические для Предприятия ценности, принципы, нормы поведения и отношения;

3.1.10 стратегия развития - документ, определяющий и обосновывающий миссию, видение, стратегические цели, задачи и ключевые показатели деятельности Предприятия.

Термины применяемые, но не определённые в настоящем Кодексе, используются в том смысле, в котором они используются в законодательстве Республики Казахстан и Уставе Предприятия.

4 ЦЕННОСТИ И ПРИНЦИПЫ ПРЕДПРИЯТИЯ

4.1 Основополагающими принципами являются:

4.1.1 Принцип разграничения полномочий:

Предприятие взаимодействует с государственными органами на основе уважения, доверия, честности и справедливости.

4.1.2 Принцип защиты прав и интересов Предприятия:

Управление в Предприятии основывается на обеспечении защиты, уважения прав и направлено на способствование эффективной деятельности Предприятия.

4.1.3 Принцип эффективного управления Предприятия:

Предприятие рассматривает управление как средство повышения эффективности деятельности Предприятия, обеспечения транспарентности и подотчетности, укрепления его репутации. Система управления предусматривает разграничение полномочий и ответственности между органами, должностными лицами и работниками Предприятия.

4.1.4 Принцип управления рисками, внутренний контроль и аудит:

При осуществлении своей деятельности сотрудник правовой службы отвечающий за проведение аудита проводит оценку эффективности системы внутреннего контроля и системы управления рисками, оценку управления с применением общепринятых

стандартов деятельности в области внутреннего аудита и корпоративных стандартов.

4.1.5 Принцип регулирования корпоративных конфликтов и конфликта интересов:

1) В целях обеспечения объективности оценки корпоративного конфликта и создания условий для его эффективного урегулирования, лица, чьи интересы затрагивает конфликт или может затронуть, не принимают участия в его урегулировании.

2) При невозможности решения корпоративных конфликтов путем переговоров, они разрешаются строго в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

4.1.6 Принцип прозрачности и объективности раскрытия информации о деятельности Предприятия:

В целях соблюдения интересов заинтересованных сторон Предприятие своевременно и достоверно раскрывает информацию, предусмотренную законодательством Республики Казахстан и внутренними документами Предприятия, а также информацию о деятельности, включая финансовое состояние, результаты деятельности, структуру собственности и управления.

5 КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ

5.1 Конфиденциальной информацией - признается информация, отнесенная к таковой в соответствии с законодательством и внутренними документами Предприятия.

5.2. Предприятие определяет круг лиц, имеющих право свободного доступа к информации, составляющей коммерческую и служебную тайну, и принимает меры к охране ее конфиденциальности. (Указано в Кодексе деловой этики)

6 КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

6.1 Конфликт интересов определяется как ситуация, в которой личная заинтересованность работника, должностного лица Предприятия влияет или может повлиять на беспристрастное исполнение должностных обязанностей.

6.2 Должностные лица, равно как и работники выполняют свои профессиональные функции добросовестно и разумно с должной заботой и осмотрительностью в интересах Предприятия, избегая конфликтов.

6.3 Выявление конфликта интересов и его адекватное урегулирование является важным условием обеспечения защиты интересов Предприятия.

6.4 Должностные лица и работники в целях недопущения конфликта интересов:

6.4.1 не должны пользоваться в своих интересах или для извлечения личной выгоды, возможностями, которые ему предоставлены корпоративными ресурсами Предприятия,

его должностным положением и/или информацией, полученной им вследствие исполнения должностных обязанностей;

6.4.2 не должны принимать участия в какой-либо деятельности, которая может потенциально привести к конфликту интересов;

6.4.3 обязаны прилагать все усилия к тому, чтобы возникающие конфликты разрешались в рамках Законодательства РК, с учетом законных интересов сторон, вовлеченных в конфликт;

6.4.4 не должны принимать какие-либо подарки или использовать выгоды, связанные с его деятельностью, от любых других третьих лиц, а также получать какие-либо доходы или выгоды в качестве поощрения за выполнение функциональных обязанностей. Предприятие не допускает принятие подарков или получение выгод, за исключением символических знаков внимания и символических сувениров в соответствии с общепринятыми нормами вежливости и гостеприимства, а также при проведении протокольных и иных официальных мероприятий.

6.4.5 Урегулирование конфликта интересов в Предприятии регламентировано настоящим Кодексом и иными внутренними документами.

7 ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

7.1 Соблюдение норм настоящего Кодекса является обязательным для всех Должностных лиц и работников.

7.2 Все факты нарушения норм настоящего Кодекса должны рассматриваться в соответствии с нормами Законодательства и внутренних актов Предприятия.

8 ЗАКЛЮЧЕНИЕ

8.1 Настоящий Кодекс вступает в действие с момента его утверждения.

8.2 Кодекс является открытым документом и свободно распространяется Предприятием среди любых других заинтересованных лиц.

1) Юридический отдел осуществляет мониторинг, проводит исследования, опросы на тему состояния корпоративной культуры и уровня деловой этики должностных лиц и работников Предприятия.

8.3 Предприятие стремится к внедрению положений настоящего Кодекса в своей деятельности.

8.4 Предприятие будет совершенствовать настоящий Кодекс с учетом изменений в законодательстве и появления новых стандартов управления в международной и национальной практике, руководствуясь интересами Предприятия.