

УТВЕРЖДАЮ
Директор РГУ «НИИРСИО» МП РК
Кудеринова А.М.
«13» июля 2023 г.



**ПОЛИТИКА ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ
РЕСПУБЛИКАНСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«НАЦИОНАЛЬНЫЙ НАУЧНО – ПРАКТИЧЕСКИЙ ЦЕНТР
РАЗВИТИЯ СПЕЦИАЛЬНОГО И ИНКЛЮЗИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ»
МИНИСТЕРСТВА ПРОСВЕЩЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН**

г. Алматы, 2023 год

Глава 1. Общие положения

1. Настоящая Политика противодействия коррупции (далее – Политика) Республиканского государственного учреждения «Национальный научно-практический центр развития специального и инклюзивного образования» Министерства просвещения Республики Казахстан (далее - Центр) является основным документом, определяющим задачи, принципы и направления антикоррупционной деятельности, целью принятия которого является организация и координация деятельности работников и должностных лиц Центра, направленной на предупреждение, выявление, пресечение и минимизацию последствий коррупции в Центре.

2. Правовую основу разработки и реализации настоящей Политики составляют Закон Республики Казахстан «О противодействии коррупции» (далее – Закон) и иные нормативные правовые акты, регулирующие отношения в сфере противодействия коррупции, а также Устав Центра.

3. Центр размещает настоящую Политику на официальном интернет ресурсе Центра для создания возможности партнерам и работникам Центра ознакомиться с системой противодействия коррупции в Центре.

Глава 2. Термины и определения

4. В Политике применяются следующие термины:

1) коррупция - незаконное использование работниками и должностными лицами Центра 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;

2) антикоррупционное законодательство - Закон Республики Казахстан «О противодействии коррупции» и иные нормативные правовые акты по вопросам противодействия коррупции Республики Казахстан;

3) противодействие коррупции – деятельность работников и должностных лиц Центра в пределах своих полномочий по предупреждению коррупции, в том числе по формированию антикоррупционной культуры в Центре, выявлению и устранению причин и условий, способствующих совершению коррупционных правонарушений, а также по выявлению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений, и устранению их последствий;

4) коррупционный риск – возможность возникновения причин и условий, способствующих совершению коррупционных правонарушений;

5) коррупционное правонарушение – имеющее признаки коррупции противоправное виновное деяние (действие или бездействие), за которое законодательством установлена административная или уголовная ответственность;

6) антикоррупционный мониторинг - деятельность по сбору, обработке, обобщению, анализу и оценке информации, касающейся эффективности антикоррупционной политики, состояния правоприменительной практики в сфере противодействия коррупции, а также восприятия и оценки уровня коррупции Центром;

7) внутренний анализ коррупционных рисков - выявление и изучение причин и условий, способствующих совершению коррупционных правонарушений;

8) конфликт интересов - противоречие между личными интересами работников и их должностными полномочиями, при котором личные интересы указанных лиц могут привести к ненадлежащему исполнению ими своих должностных полномочий;

9) должностное лицо - а также лицо, уполномоченное на принятие решений по организации и проведению государственных закупок в Центре;

10) работник – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с Центром и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору;

11) горячая линия - система инициативного информирования о нарушениях создана с целью предоставления возможности работникам и иным заинтересованным сторонам конфиденциально или анонимно выразить имеющиеся обоснованные подозрения о совершенных или планируемых нарушениях работниками Центра или в отношении работников Центра;

12) партнеры Центра - внешняя по отношению к Центру сторона, с которой Центр имеет или планирует иметь деловые отношения. К партнерам относятся, включая, но не ограничиваясь, клиенты, партнеры по совместному юридическому лицу или консорциуму, контрагенты по договорам государственных закупок;

13) Перечень должностей и функций с повышенным риском коррупции - утверждаемый решением руководителя Центра документ, определяющий должности и работников, функции которых связаны с повышенным риском совершения коррупционных деяний на основе проведенной оценки коррупционных рисков;

14) система менеджмента противодействия коррупции - комплекс мер принимаемых Центром с целью предупреждения и противодействия коррупции, снижения коррупционных рисков в процессах Центра, формирования антикоррупционной культуры;

15) комплаенс – офицер – работник Центра, который наделен полномочиями и несет ответственность за функционирование системы менеджмента противодействия коррупции;

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

17) свойственники – отношение одного из супругов к близким родственникам другого супруга. Иные определения, используемые в Политике, не указанные в настоящем пункте, используются в значениях, определяемых в соответствующих внутренних нормативных документах Центра и (или) правовых актах Республики Казахстан.

Глава 3. Область применения

5. Центр признает, что система противодействия коррупции является динамической и изменяется в зависимости от контекста и среды функционирования Центра, потребностей и ожиданий заинтересованных сторон. Контекст включает в себя размер и структуру Центра, отрасли функционирования, характер, масштаб и сложность деятельности, партнеров и отношения с государством, а также существующую регуляторную среду. Система противодействия коррупции строится на основании ожиданий заинтересованных сторон, таких как государство, Центр, работники, партнеры и иные заинтересованные стороны. При любых существенных изменениях контекста функционирования и ожиданий заинтересованных сторон должна быть проведена оценка соответствия Политики новым условиям.

6. К области применения Политики относятся ситуации, связанные с любыми формами коррупционного поведения, определенными Политикой, в том числе получение, предложение взятки и иных выгод должностными лицами, работниками Центра и партнеров Центра напрямую или через третье лицо за предоставление определенных преимуществ. Факторами, влияющими на границы и применимость системы менеджмента противодействия коррупции, могут быть: внутренняя и внешняя среда, ожидания заинтересованных сторон, результаты оценки коррупционных рисков и иные.

7. Политика является обязательной для ознакомления и исполнения всеми должностными лицами и работниками Центра по форме согласно приложению 1 к настоящей Политике, распространяется на все структурные подразделения Центра, включая региональные представительства.



8. Политика не призвана заменить правовые нормы, установленные применимым законодательством по противодействию коррупции. Кроме того, должностные лица и работники Центра должны соблюдать применимое законодательство и нормативные правовые акты в сфере противодействия коррупции, которые могут предусматривать дополнительные или иные требования. Если действующее законодательство устанавливает более высокие требования, должностные лица и работники Центра обязаны руководствоваться ими.

4. Принципы противодействия коррупции

9. Основными принципами противодействия коррупции в Центре являются:

1) нулевая терпимость к любым проявлениям коррупции - Центр придерживается принципа полного неприятия коррупции в любых формах и проявлениях при осуществлении своей деятельности. Принцип нулевой терпимости к любым проявлениям коррупции означает строгий запрет для работников и должностных лиц Центра, действующих от имени Центра или в его интересах, прямо или косвенно, лично или через какое-либо посредничество участвовать в коррупционных действиях;

2) неотвратимость наказания – Центр заявляет о неотвратимости наказания работников и должностных лиц Центра вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных условий в случае совершения ими коррупционных правонарушений;

3) законность и соответствие настоящей Политики действующему законодательству РК и общепринятым нормам;

4) соразмерность процедур по предупреждению и противодействию коррупции - Центр разрабатывает и внедряет контрольные процедуры, позволяющие снизить вероятность вовлечения Центра, ее должностных лиц и работников в коррупционную деятельность, соразмерно коррупционным рискам, которые могут возникнуть в деятельности Центра;

5) должная осмотрительность - Центр осуществляет проверку кандидатов для трудоустройства перед принятием решения о начале или продолжении трудовых отношений на предмет наличия коррупционных правонарушений и отсутствия конфликта интересов.

Глава 5. Цели и задачи в области противодействия коррупции

10. Целью настоящей Политики является искоренение причин и условий, которые порождают и (или) могут породить коррупцию в Центре.

11. Задачами настоящей Политики являются разработка и осуществление мер по предупреждению, пресечению, минимизации, ликвидации последствий коррупционных действий в Центре, в том числе: - формирование у работников Центра антикоррупционного сознания, характеризующегося нетерпимостью к коррупции во всех ее формах и проявлениях; - выявление условий и причин, способствующих совершению коррупционных правонарушений, и устранения их последствий; - выявление, пресечение, раскрытие коррупционных правонарушений.

Глава 6. Ответственность и требования в области противодействия коррупции

12. Работникам и должностным лицам Центра запрещается предложение любых незаконных выгод третьим лицам, в том числе, если по мнению работника это приведет к получению Центром преимуществ.

13. Центр запрещает любые формы неофициальных платежей.



14. Работник Центра не может занимать должность, находящуюся в непосредственной подчиненности должности, занимаемой его близкими родственниками, свойственниками. В случае нарушения вышеуказанных требований, работникам Центра предоставляется срок – 3 месяца со дня обнаружения такого нарушения для добровольного его устранения. Работники Центра подлежат переводу на другую должность, исключая такую подчиненность, а при невозможности такого перевода один из этих работников подлежит увольнению с должности или иному освобождению от указанных функций.

15. Руководители структурных подразделений Центра несут ответственность за:

- 1) обеспечение применения и интегрирования системы менеджмента противодействия коррупции с функциями курируемых структурных подразделений;
- 2) проведение анализа коррупционных рисков в курируемых процессах и разработку, исполнение мероприятий по снижению коррупционных рисков;
- 3) своевременное реагирование на инциденты, определенные в качестве индикаторов коррупционного риска;
- 4) своевременное сообщение комплаенс-офицеру о ставших им известными фактах совершения работниками Центра вне зависимости от подразделения и уровня управления нарушений требований Политики и законодательства по противодействию коррупции;
- 5) совершение непосредственно подчиненными им работниками Центра коррупционных правонарушений в случае, если установлена связь между коррупционным правонарушением, совершенным подчиненным, и виной руководителя в неисполнении или ненадлежащем исполнении должностных обязанностей по предупреждению совершения коррупционных правонарушений.

16. Работники Центра:

- 1) обязаны соблюдать требования, установленные действующим законодательством Республики Казахстан и Политикой или сообщить о невозможности их соблюдения комплаенс-офицеру;
- 2) обязаны незамедлительно сообщить комплаенс-офицеру или обратиться на горячую линию в случае, если им стало известно о совершенном или планируемом коррупционном правонарушении;
- 3) при необходимости разъяснять положения Политики партнерам и коллегам;
- 4) несут персональную дисциплинарную, административную и уголовную ответственность за несоблюдение требований действующего законодательства Республики Казахстан и Политики.

17. Руководители не могут требовать от подчиненных работников нарушения законодательства и Политики. При наличии таких требований, работник обязан незамедлительно сообщить об этом комплаенс-офицеру Центра (возможно анонимно посредством горячей линии).

18. Все работники и руководители обязаны сообщать комплаенс-офицеру о любых фактах нарушения требований Политики и законодательства Республики Казахстан, либо о невозможности их соблюдения.

19. Работники Центра, независимо от занимаемой должности, несут ответственность за несоблюдение требований законодательства Республики Казахстан и настоящей Политики.

Глава 7. Принятие и предложение подарков, развлечений и гостеприимства

20. Центром принята политика полного отказа от предложенных подарков, развлечений и гостеприимства. Центр требует от работников, должностных лиц Центра и компаний, действующих в интересах и представляющих Центр, избегать принятия любых подарков, приглашений на развлекательные мероприятия, оплат в рамках гостеприимства, пожертвований и любых других выплат, которые могут повлиять и могут быть расценены



как влияющие на решения, принимаемые указанными лицами, связанные с исполнением должностных обязанностей. Исключения возможны только с согласия руководителя Центра, оформленного соответствующим распоряжением, с обязательным уведомлением комплаенс-офицера Центра.

21. Исключение составляют подарки по случаю государственных праздников и личных событий одаряемого лица, сделанные:

1) от имени Центра;

2) коллективно работниками подразделений Центра;

3) работниками Центра, не находящихся в подчинении и влиянии одаряемого лица, когда такие подарки не будут расценены как предложение взятки.

22. Должностным лицам Центра, работникам, включенным в Перечень должностей и функций с повышенным риском коррупции, запрещается участвовать в конкурсах, розыгрышах и лотереях, проводимых партнерами Центра и предполагающих наличие ценных денежных и имущественных призов за исключением тех, которые проводятся или инициированы государственными органами.

23. Должностные лица Центра, принявшие антикоррупционные ограничения в соответствии с Законом, осуществляют действия в отношении полученных материального вознаграждения, подарков и услуг в соответствии с требованиями, установленными законодательством и направляют письменное уведомление комплаенс-офицеру Центра для внесения факта в соответствующий реестр, как фактор коррупционного риска контрагента/партнера. Уведомление должно быть направлено вне зависимости от того были ли материальное вознаграждение, подарки и услуги приняты, отвергнуты или получены без ведома одаряемого.

24. Работники Центра обязаны в течение 7 (семи) календарных дней с того момента, как им стало известно о предложении им подарков, развлечений и гостеприимства, направить письменное уведомление комплаенс-офицеру Центра для внесения данного предложения в соответствующий реестр, как фактор коррупционного риска контрагента/партнера. Уведомление должно быть направлено вне зависимости от того были ли подарки, развлечения и гостеприимство приняты, отвергнуты или получены без ведома одаряемого. Подарки, поступившие без ведома одаряемого, должны быть возвращены в течение 7 (семи) календарных дней со дня, когда работнику стало известно о получении подарка, с уведомлением комплаенс-офицера о получении и возврате, с указанием соответствующих пояснений. В случае невозможности возврата подарков, полученных без ведома одаряемого, такие подарки подлежат безвозмездной передаче благотворительным фондам, определенным Центром. Допускается совместное использование подарков всеми работниками Центра (таких как, еда, безалкогольные напитки, цветы). Уведомление комплаенс-офицера и публичное анонсирование полученных подарков признается Центром правильным поведением работника в такой ситуации.

25. При обсуждении и предложении подарков, развлечений и гостеприимства работники Центра должны отказаться и разъяснить положения Политики для того, чтобы отказ был воспринят не как проявление неуважения, а как символ честных, открытых и добросовестных отношений между Центром и партнерами.

Глава 8. Осведомленность и обучение

26. Центром обеспечивается надлежащее и соответствующее информирование и обучение работников по вопросам противодействия коррупции. Проводимое обучение должно раскрывать как минимум следующие вопросы:



- 1) требования законодательства в области противодействия коррупции, в том числе, антикоррупционные ограничения, декларирование и иные вопросы, касающиеся работников и должностных лиц Центра;
 - 2) политику противодействия коррупции, процедуры и систему менеджмента противодействия коррупции, а также обязанности по следованию им;
 - 3) коррупционные риски и ущерб работникам и Центру, которые могут быть нанесены коррупцией;
 - 4) обстоятельства, при которых может быть предложена взятка в связи с должностными обязанностями работников и как распознать эти обстоятельства;
 - 5) как работники могут помочь в противодействии и исключении коррупции, а также распознать ключевые признаки наличия коррупции;
 - 6) вклад работников в результативность системы менеджмента противодействия коррупции, включая выгоду от улучшения антикоррупционной деятельности и информирования о подозрениях на коррупцию;
 - 7) сложности и возможные последствия несоблюдения требований системы менеджмента противодействия коррупции;
 - 8) как и кому работники должны сообщать о любых подозрениях;
 - 9) информацию о предоставляемом обучении и ресурсах.
27. Центр должен хранить документированную информацию, связанную с обучающими процедурами, содержанием обучения, когда и кому оно предоставлено.

Глава 9. Антикоррупционный мониторинг

28. Антикоррупционный мониторинг обеспечивает эффективность системы менеджмента противодействия коррупции и имеет важное значение для обеспечения ее непрерывного совершенствования, а также для выявления и предотвращения коррупции. Целью антикоррупционного мониторинга является оценка правоприменительной практики в сфере противодействия коррупции.

29. Задачей антикоррупционного мониторинга является изучение проблемных вопросов, способствующих проявлениям коррупции в Центре.

30. Источниками для проведения антикоррупционного мониторинга являются:

- 1) данные органов правовой статистики;
- 2) обращения физических и юридических лиц по вопросам противодействия коррупции, в том числе на горячую линию;
- 3) сведения неправительственных и международных организаций;
- 4) данные социологических опросов по вопросам противодействия коррупции;
- 5) публикации в средствах массовой информации;
- 6) результаты проведенных внутренних и внешних аудитов и ревизий Центра;
- 7) результаты проведенных анализов коррупционных рисков Центра;
- 8) иные не запрещенные источники информации.

Глава 10. Внутренний анализ коррупционных рисков

31. Основанием для проведения внутреннего анализа коррупционных рисков является решение руководителя Центра. Решение о проведении внутреннего анализа коррупционных рисков принимается, в том числе на основании результатов антикоррупционного мониторинга.

32. По решению руководителя Центра анализ коррупционных рисков проводится комплаенс-офицером или рабочей группой.

33. В состав рабочей группы могут привлекаться работники Центра, специалисты и (или) эксперты иных субъектов противодействия коррупции.



34. Объектом анализа коррупционных рисков является деятельность структурных подразделений Центра и связанные с ней процессы.

35. Анализ коррупционных рисков осуществляется по следующим направлениям:

- 1) выявление коррупционных рисков в нормативных правовых актах, затрагивающих деятельность подразделения;
- 2) выявление коррупционных рисков в организационно-управленческой деятельности подразделения.

36. В нормативных правовых актах, затрагивающих деятельность подразделения, выявляются дискреционные полномочия и нормы, способствующие совершению коррупционных правонарушений.

37. Под организационно-управленческой деятельностью подразделения понимаются вопросы:

- 1) управления персоналом, в том числе ротация и текучесть кадров;
- 2) урегулирование конфликта интересов;
- 3) реализации разрешительных функций;
- 4) реализации контрольных функций;
- 5) иные вопросы, вытекающие из организационно-управленческой деятельности подразделения.

38. Источниками информации для проведения внутреннего анализа коррупционных рисков являются:

- 1) нормативные правовые акты, затрагивающие деятельность подразделения;
- 2) результаты проверок, ранее проведенных государственными органами в отношении Центра или его подразделения;
- 3) публикации в средствах массовой информации;
- 4) обращения физических и юридических лиц, поступившие в подразделение;
- 5) акты прокурорского надзора;
- 6) судебные акты;
- 7) иные сведения, предоставление которых допускается законодательством Республики Казахстан.

39. По результатам внутреннего анализа коррупционных рисков готовится аналитическая справка, содержащая:

- 1) информацию о выявленных коррупционных рисках и рекомендации по их устранению;
- 2) сроки реализации рекомендаций по устранению выявленных коррупционных рисков.

40. Аналитическая справка согласовывается лицами, проводившими внутренний анализ коррупционных рисков, руководителем подразделения, в деятельности которого проведен анализ коррупционных рисков, и подписывается должностным лицом, на которое возлагается руководство, координация и ответственность за проведение внутреннего анализа коррупционных рисков и результаты работы.

41. Аналитическая справка с рекомендациями по устранению выявленных коррупционных рисков вносится руководителю Центра для рассмотрения и принятия мер.

Глава 11. Меры в области управления персоналом

42. Центром проводится проверка кандидатов, претендующих на занятие вакантных должностей до их принятия на работу.

43. Не допускается трудоустройство лиц, совершивших коррупционные преступления.

44. Все кандидаты на должности обязаны в письменной форме уведомить о работающих в Центре близких родственниках, свойственниках. Кандидаты на должности



членов Правления, а также кандидаты на должности, включенные в Перечень должностей и функций с повышенным риском коррупции информируют также предоставляют сведения о близких родственниках, свойственниках, являющихся учредителями (соучредителями), занимающих руководящие должности в иных юридических лицах, данная информация подлежит анализу в рамках процедур проверки и должна использоваться в том числе, при анализе рисков контрагентов/партнеров.

45. Результаты проведенных проверок должны использоваться при принятии решений о назначении кандидатов на вакантные должности. При наличии отрицательных результатов проверки, решение о выборе кандидатов должно быть аргументировано и задокументировано в целях обеспечения прозрачности принятого решения.

46. В рамках процедур отбора и продвижения работников, указанных в Перечне должностей и функций с повышенным риском коррупции, проводится оценка суждений об этичности принимаемых решений в различных ситуациях, а также знаний и понимания законодательства в области противодействия коррупции.

47. Механизмы мотивации, включая льготы, могут стимулировать, даже непреднамеренно, участие работников в коррупции. Система мотивации работников и должностных лиц Центра должна строится таким образом, чтобы минимизировать негативное влияние мотивационных инструментов на готовность работников и должностных лиц дать взятку для достижения установленных показателей. Необходимо обращать внимание на эти аспекты механизмов вознаграждения, чтобы гарантировать, по мере возможности, что они не стимулируют взяточничество. Работникам и должностным лицам следует быть информированными о том, что нарушения требований системы менеджмента противодействия коррупции с целью повысить оценку их деятельности в других областях не являются приемлемыми и влекут ответственность.

48. При разработке организационной структуры Центра проводится анализ на предмет распределения полномочий и авторизации для исключения конфликта интересов. Результаты такого анализа доводятся до сведения руководителя Центра при утверждении организационной структуры.

49. Работники и должностные лица Центра должны уведомлять структурное подразделение ответственное за кадровое обеспечение при наличии трудовых отношений со сторонними организациями и (или) заключении договора об оказании услуг со сторонними организациями, где работник или должностное лицо Центра выступает в качестве исполнителя (в том числе о наличии зарегистрированной индивидуальной предпринимательской деятельности).

50. Условиями трудовых договоров работников предусматриваются обязательства и ответственность за соблюдение работником антикоррупционного законодательства, а также возможность применения мер дисциплинарного взыскания за нарушение таких обязательств. Условиями трудовых договоров руководителей предусматривается ответственность за совершение подчиненными коррупционных и иных правонарушений.

51. Трудовой договор с работником и должностным лицом Центра подлежит расторжению в случае совершения им коррупционного правонарушения, исключающего в соответствии с вступившим в законную силу судебным актом возможность дальнейшей работы.

52. Все принимаемые работники должны быть ознакомлены с требованиями Политики и подписать обязательство о ее соблюдении.

Глава 12. Конфликт интересов

53. Конфликт интересов возникает в ситуации, когда личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Центра (родственников и друзей работника Центра) влияет или может повлиять на объективность и добросовестность выполнения им (ей) должностных обязанностей, способное причинить вред правам и законным интересам



Центра, третьих лиц или государства. Подобные ситуации не обязательно связаны с ненадлежащим или коррупционным поведением, однако должны рассматриваться как факторы, потенциально приводящие к нарушениям.

54. Под личной заинтересованностью понимается возможность получения работником от третьих лиц доходов в виде денежных средств, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав или выгод для себя или для третьих лиц за неисполнение или недобросовестное исполнение своих должностных обязанностей.

55. Конфликт интересов может возникнуть при совместной работе родственников и (или) участии работников, их родственников в уставных капиталах и органах управления третьих лиц, осуществления ими предпринимательской деятельности или совмещения работниками иной оплачиваемой деятельности вне Центра.

56. В целях недопущения, предотвращения и урегулирования конфликтов интересов работники Центра обязаны:

1) раскрывать информацию о возникшем конфликте интересов или о вероятности его возникновения, как только им станет об этом известно, в соответствии с установленными в Центре;

2) принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов;

3) минимизировать риск возникновения конфликтов интересов при осуществлении своих функциональных обязанностей.

57. Каждый работник Центра обязан сообщить комплаенс-офицеру о любых действительных или возможных конфликтах интересов, таких как семейные, финансовые или иные связи, имеющие как прямое, так и косвенное отношение к их работе.

Глава 13. Система инициативного информирования

58. Система инициативного информирования о нарушениях создана с целью предоставления возможности работникам и иным сторонам конфиденциально или анонимно выразить имеющиеся обоснованные подозрения о совершенных или планируемых нарушениях работниками Центра или в отношении работников Центра.

59. Центр требует от работников сообщать об обоснованных предположениях относительно потенциальных фактов коррупции и любых нарушениях действующих внутренних документов и законодательства, а также поощряет информирование из лучших побуждений о своих сомнениях.

60. Центр обеспечивает конфиденциальность и защиту заявителя от преследования, а также объективное рассмотрение всех сообщений/обращений/жалоб. Центр предоставляет возможность для анонимных сообщений путем разработки собственной горячей линии либо наймом внешнего оператора горячей линии.

61. Все работники Центра должны быть ознакомлены с процедурами инициативного информирования и иметь возможность их использовать, а также быть осведомлены о своих правах и мерах защиты, обеспечиваемых этими процедурами. Для достижения данной цели информация о системе инициативного информирования должна быть частью обязательного к ознакомлению перечня при трудоустройстве, а также должна доводиться до сведения всех работников Центра не реже 1 (одного) раза в год.

Глава 14. Выявление, пресечение, и расследование коррупционных правонарушений

62. Любая информация о совершенном или планируемом коррупционном правонарушении должна быть тщательным образом проверена. Центром внедряются процедуры, которые:



1) требуют оценки и при необходимости, расследования в пределах полномочий, любого случая коррупции, нарушения Политики, которые выявлены или обоснованно предполагаются или о которых поступила информация;

2) требуют принятия соответствующих мер в случае, если расследование установит факт коррупции и (или) нарушения настоящей Политики;

3) дают полномочия и обеспечивают возможности лицам, ведущим расследование;

4) требуют от работников и должностных лиц Центра сотрудничества в расследовании;

5) требуют конфиденциальности проведения и результатов расследования;

63. По результатам проведенного расследования должны быть приняты эффективные меры для устранения причин и снижения негативного влияния выявленных нарушений, а также для совершенствования системы внутреннего контроля в проверяемых процессах.

64. В отношении работников, совершивших правонарушение, применяются меры в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

Глава 15. Антикоррупционные стандарты

65. Антикоррупционные стандарты – установленная для деятельности Центра система рекомендаций, направленная на предупреждение коррупции.

66. Цель антикоррупционных стандартов - достижение атмосферы нетерпимости к любым проявлениям коррупции в Центре путем создания для работников и должностных лиц Центра системы ценностных и моральных антикоррупционных ориентиров поведения при выполнении ими должностных обязанностей.

Глава 16. Меры, предусмотренные законодательством Республики Казахстан для отдельных категорий работников Центра

67. Законодательством Республики Казахстан предусмотрен ряд специальных требований для должностных лиц Центра. Список должностей, а также лиц их занимающих, которые в соответствии с Законом являются лицами, исполняющими управленческие функции в Центре, а также лицами, уполномоченными на принятие решений по организации и проведению государственных закупок, занимающих должность не ниже руководителя самостоятельного структурного подразделения, утверждается руководителем Центра по представлению подразделения ответственного за кадровое обеспечение Центра и обновляется при изменении организационной структуры, функциональных обязанностей и иных кадровых изменениях.

68. Центром ведется документирование принятия антикоррупционных ограничений должностными лицами Центра, по форме согласно приложению 2 к настоящей Политике.

69. Непринятие антикоррупционных ограничений влечет отказ в приеме на работу либо увольнение, их несоблюдение в случаях отсутствия признаков уголовно наказуемого деяния и административного правонарушения является основанием увольнения.

Глава 17. Ответственность

70. Должностные лица и работники Центра несут установленную законодательством РК ответственность за совершение коррупционных правонарушений.

71. Должностные лица и работники Центра к которым за совершение коррупционных правонарушений были применены соответствующие меры ответственности не освобождаются от возмещения материального ущерба Центру.

72. Должностные лица Центра несут дисциплинарную ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей по



предупреждению совершения коррупционных правонарушений подчиненными работниками.

A handwritten signature in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signature is stylized and appears to be a personal name.