

Утверждаю
директор КГП на ПХВ
«Многопрофильная детская
областная больница»
КГУ «Управление здравоохранения
акимата Северо-Казахстанской области»
Айманов Н.Б.
20 апреля 2014 г.



ПОЛИТИКА
по урегулированию конфликта интересов
КГП на ПХВ «Многопрофильная детская областная больница»
КГУ «Управление здравоохранения акимата Северо-Казахстанской
области»

1. Общие положения

1. Настоящая политика по урегулированию конфликта интересов в КГП на ПХВ «Многопрофильная детская областная больница» КГУ «Управление здравоохранения акимата Северо-Казахстанской области» (далее – Политика и Предприятие) разработана в соответствии с антикоррупционным законодательством Республики Казахстан, Уставом и иными внутренними нормативными документами Предприятия.
2. Политика определяет принципы, цели, задачи и порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у должностных лиц и работников в ходе выполнения ими должностных обязанностей, направленные на ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности должностных лиц/работников на реализуемые ими функции, принимаемые деловые решения.
3. Действие Политики распространяется на всех должностных лиц и работников вне зависимости от уровня занимаемой должности и выполняемых функций.

2. Основные термины и определения

4. В правилах используются следующие термины и определения:

- 1) аффилированное лицо должностного лица/работника – физические или юридические лица (за исключением государственных органов, осуществляющих контрольные и надзорные функции в рамках предоставленных им полномочий), имеющие возможность прямо и (или) косвенно определять решения и (или) оказывать влияние на принимаемые друг другом (одним из лиц) решения, в том числе в силу заключенной сделки (близкие родственники, супруг (супруга), близкие родственники супруга (супруги) учредителей;

2) близкие родственники - физическое лицо, состоящее в близком родстве с должностным лицом или работником (родители (родитель), дети, усыновители (усыновитель), усыновленные (удочеренные), полнородные и неполнородные братья и сестры, дедушка, бабушка, внуки).

3) должностное лицо – лицо, исполняющее управленческие функции Предприятия (организационно-распорядительные или административно – хозяйственные функции) и лицо, уполномоченное на принятие решений по организации и проведению закупок, занимающее должность не ниже руководителя самостоятельного структурного подразделения;

4) конфликт интересов – ситуация, в которой личная заинтересованность работника/должностного лица влияет или может повлиять на беспристрастное исполнение им своих должностных обязанностей, при котором его личные интересы могут привести к неисполнению и (или) ненадлежащему исполнению своих должностных обязанностей, и (или) влечет или может повлечь за собой возникновение противоречия между такой личной заинтересованностью и законными интересами Предприятия, или угрозу возникновения противоречия, которое способно привести к причинению вреда законным интересам и (или) деловой репутации Предприятия;

5) личная заинтересованность – материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на обеспечение прав и законных интересов Товарищества;

6) урегулирование конфликта интересов – осуществление комплекса процедур, направленных на предупреждение или исключение имеющихся конфликтов интересов.

3. Цели и задачи Политики

5. Целью Политики является обеспечение справедливого, объективного и независимого процесса принятия решений и повышение их эффективности по урегулированию конфликта интересов в интересах Предприятия.

6. Основными задачами Политики являются:

1) создание условий для своевременного предупреждения, выявления и исключения причин возникновения конфликтов интересов;

2) определение порядка раскрытия информации о конфликте интересов и приемлемых мер по урегулированию конфликта интересов;

3) эффективное урегулирование конфликта интересов.

7. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности должностных лиц/работников является одним из ключевых способов предотвращения коррупционных правонарушений.

4. Принципы управления конфликтом интересом

8. Предприятие придерживается следующих принципов урегулирования конфликта интересов:

1) приоритет интересов Предприятия – должностные лица и работники ставят интересы Предприятия выше личных и иных интересов, интересов третьих лиц;

- 2) разумность и добросовестность – должностные лица и работники не допускают конфликта интересов и не действуют в своих интересах или интересах любых третьих лиц в отношении вопросов, связанных с Предприятием;
- 3) раскрытие информации – любой конфликт интересов с должностными лицами и работниками, имеющий место в настоящий момент или возможный в будущем (сведения о возникшем или потенциальном конфликте интересов), должен быть известен Предприятию. Должностные лица/работники незамедлительно и в полном объеме извещают комплаенс – службу (комплаенс-специалиста), а также непосредственного руководителя Предприятия обо всех случаях конфликта, включая предпосылки их возникновения;
- 4) беспристрастность – должностные лица и работники воздерживаются от осуществления действий, направленных на реализацию личных и иных интересов, которые могут представлять риск возникновения конфликтов и (или) повлиять на беспристрастное исполнение своих обязанностей перед Предприятием;
- 5) осмотрительность и честность – должностные лица и работники крайне осторожны в ситуациях, связанных с возникновением конфликта интересов, четко осознают свои обязанности и глубину ответственности перед Предприятием. Должностные лица и работники своевременно принимают необходимые меры по выявлению и управлению конфликтом интересов, включая незамедлительное сообщение о произошедшем конфликте;
- 6) нетерпимость и внутренняя культура – Предприятие формирует культуру и высокую степень нетерпимости к возникновению конфликта интересов в своей деятельности. Предприятие приветствует раскрытие возможного конфликта интересов, развивает внутреннюю культуру открытого общения, направленную на понимание должностными лицами и работниками Политики.
- 7) персональная ответственность и личный пример – должностные лица и работники несут ответственность за несвоевременное раскрытие, а также за ненадлежащее урегулирование конфликта интересов в пользу интересов Предприятия. Должностные лица и работники своими действиями служат личным примером добропорядочности и этичного поведения, демонстрируют приверженность к профессионализму и неукоснительно выполняют требования законодательства Республики Казахстан, Политики и иных внутренних нормативных документов Предприятия;
- 8) индивидуальное рассмотрение и объективность - при выявлении каждого и любого конфликта он должен быть рассмотрен и урегулирован в индивидуальном порядке с оценкой потенциальных рисков для Предприятия.
- 9) конфиденциальность - в Предприятии сохраняется конфиденциальность сведений о конфликте и процессов его дальнейшего урегулирования до этапа подведения итогов и принятия окончательного решения по рассматриваемой ситуации (с учетом требований, установленных законодательством Республики Казахстан). Предприятие обеспечивает защиту должностного лица/работника от преследования в связи сообщением о конфликте

интересов, который был своевременно им раскрыт и урегулирован (предотвращен) Предприятием.

5. Ситуации конфликта интересов

9. Для целей Политики необходимо исключить возникновение следующих ситуаций, которые могут привести к конфликту интересов.

- 1) при которых должностное лицо/работник или аффилированное с ним лицо являются стороной в договоре, проекте или сделке, связанной с Предприятием;
- 2) при которых должностное лицо/работник или аффилированное с ним лицо имеют коммерческую или иную заинтересованность в договорах, проектах или сделках, связанных с Предприятием;
- 3) при которых должностное лицо/работник использует в личных целях или в любой другой деятельности, не связанной с Предприятием, ресурсы, интеллектуальную собственность и оборудование Предприятия (включая корпоративную почту и компьютерные программы);
- 4) при которых должностное лицо/работник раскрывает конфиденциальную информацию, ставшую ему известной в силу исполнения своих должностных обязанностей, или информацию, раскрытие которой может оказать негативное влияние на интересы Предприятия, а также использует конфиденциальную информацию, связанную с Предприятием, для получения личной выгоды.
- 5) при которых должностное лицо/работник принимает участие в определении поставщиков товаров, работ и услуг, которые управляются и/или принадлежат их близким родственникам.
- б) при которых должностное лицо/работник имеет личную заинтересованность при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов при приеме на работу, переводе на новую должность.

6. Причины возникновения конфликта интересов

10. Конфликт интересов может возникнуть между, должностными лицами, работниками в результате:

- 1) несоблюдения (нарушения требований) законодательства Республики Казахстан, Устава и иных внутренних нормативных документов Предприятия;
- 2) несоблюдения Предприятием, его должностными лицами и работниками принципа приоритета интересов Предприятия;
- 3) вмешательства личных интересов в должностную обязанность, а также действий, которые преднамеренно приводят к ненадлежащим выгодам работника или должностного лица.

7. Предотвращение конфликта интересов

11. Одним из действенных механизмов соблюдения интересов Предприятия, а также защиты его имущественных интересов и деловой репутации признается предупреждение и урегулирование конфликта интересов.

12. Предприятие посредством организации принятия и своевременного рассмотрения жалоб, будем стремиться урегулировать все спорные вопросы в досудебном порядке.

13. Должностные лица и работники выполняют свои должностные обязанности добросовестно и разумно в интересах Предприятия, не допуская конфликта интересов.

14. Должностные лица и работники обеспечивают полное соответствие своей деятельности требованиям законодательства Республики Казахстан, Устава и иных внутренних нормативных документов Предприятия, и общепринятым нормам деловой этики.

15. В целях предотвращения конфликта интересов органы, должностные лица и работники обязаны:

- 1) соблюдать требования законодательства Республики Казахстан, Устава и иных внутренних нормативных документов Предприятия;
- 2) воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;
- 3) исключить возможность вовлечения Предприятия в осуществление противоправной деятельности;
- 4) обеспечить максимально возможную результативность при осуществлении своей деятельности;
- 5) осуществлять внутренний и внешний контроль в соответствии с Уставом и иными внутренними нормативными документами Предприятия;
- 6) разрабатывать и совершенствовать меры по предупреждению использования в личных целях имеющейся на Предприятии информации лицами, имеющими доступ к такой информации;
- 7) способствовать соблюдению принципов деловой этики;

16. В целях предотвращения конфликтов интересов должностные лица и работники обязаны:

- 1) соблюдать нормы делового общения и принципы деловой этики;
- 2) своевременно информировать вышестоящее должностное лицо о возникновении обстоятельств, способствующих возникновению конфликтной ситуации;
- 3) заблаговременно сообщить вышестоящему должностному лицу о своем намерении работать по совместительству в другой организации и предоставить информацию, подтверждающую, что предполагаемая работа не противоречит интересам Предприятия.

8. Порядок работы по урегулированию конфликта интересов

17. Должностные лица и работники в целях недопущения конфликта интересов обязаны не допускать или избегать любых действий, взаимоотношений или ситуаций, которые потенциально могут вызвать конфликт интересов.

18. Должностные лица/работники в течение 3 (трех) рабочих дней с момента возникновения или обнаружения конфликта интересов обязаны сообщить своему непосредственному руководителю о любой коммерческой или иной

заинтересованности (прямой или косвенной) в сделках, договорах, проектах, связанных с Предприятием, а также о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

9. Ответственность

19. В случае если в работе по предупреждению и урегулированию конфликта интересов будут допущены нарушения требований законодательства Республики Казахстан, Устава, Политики и иных внутренних нормативных документов Предприятия, приведшие к причинению ущерба Предприятию, виновные в таком нарушении лица привлекаются к ответственности в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

20. За несоблюдение Политики должностное лицо/ работник, где это применимо, может привлечен к дисциплинарной ответственности, а также к иным видам ответственности в порядке, предусмотренном законодательством Республики Казахстан.

21. За непринятие должностным лицом мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним может быть расторгнут трудовой договор в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

22. Мониторинг по урегулированию конфликтов осуществляет антикоррупционная комплаенс-служба (комплаенс-специалист).

10. Заключительные положения

23. При невозможности решения конфликтов путем проведения мероприятий, предусмотренных политикой, они разрешаются в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.