

«УТВЕРЖДАЮ»
«Главный врач ГКП на ПХВ
«Городская поликлиника №6»
УЗ г.Шымкент

Кылышбаева А.О.
«01» сентября 2023 год

Политика по предотвращению и урегулированию конфликта интересов

1. Цель документа

1. Настоящая Политика по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов (далее Политика) разработана в соответствии с Законом Республики Казахстан «О противодействии коррупции», типовым положением об антикоррупционных комплаенс-службах в субъектах квазигосударственного сектора и ными внутренними документами Предприятия по вопросам этики и комплаенс.
2. Настоящая Политика разработана в целях недопущения конфликта интересов и является одним из ключевых механизмов противодействия коррупции. Серьезные нарушения Предприятия, связанные с конфликтом интересов, могут нанести ущерб деловой репутации и подорвать доверие к нему со стороны всех заинтересованных сторон. Личные интересы должностного лица или работника не должны оказывать влияние на должностного лица или работника на выполнение ими своих должностных, функциональных обязанностей на основе принципов беспристрастности, честности и защиты интересов Предприятия.
3. Настоящая Политика определяет ситуации конфликта интересов, меры по их предупреждению и урегулированию, а также ответственность всех участников процесса управления конфликтом интересов.
4. Предприятие понимает, что должностные лица и работники могут иметь законные личные интересы вне рамок исполнения своих обязанностей/должностных обязанностей в Предприятии, но любой конфликт интересов между такими личными интересами и обязанностями/ должностными обязанностями в Предприятии должен быть раскрыт и урегулирован в соответствии с настоящей Политикой.
5. В отношениях с контрагентами и третьими лицами Предприятие рассчитывает на установление и сохранение фидуциарных отношений, при которых стороны обязаны действовать по отношению друг к другу максимально честно, добросовестно, справедливо и лояльно, а также предпринимать исчерпывающие меры по предупреждению, выявлению и заключению конфликта интересов.

2. Область применения

Настоящая Политика является обязательной для ознакомления и неукоснительного ее соблюдения всеми должностными лицами и работниками Предприятия.

3. Основные принципы и управления конфликтом интересов

Предприятие осуществляет управление конфликтом интересов на основании следующих ключевых принципов управления конфликтами интересов:

-Принцип законности-соответствие настоящей Политики законодательству Республики Казахстан и внутренними документами Предприятия.

-Принцип защиты интересов Предприятия. Защита интересов Предприятия-долг каждого должностного лица и работника, которые обязаны принимать решения, опираясь только на законодательство Республики Казахстан и внутренние документы Предприятия, а не исходя из личных предпочтений.

-принцип обеспечения прозрачности и подотчетности-открытое декларирование личных интересов и выполнение должностных обязанностей в рамках предписанных процедур составляют основу обеспечения открытости и подотчетности, что способствует предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

-принцип объективности и индивидуального рассмотрения-каждый случай конфликта интересов должен быть рассмотрен в индивидуальном порядке с оценкой потенциальных рисков для Предприятия и своевременно урегулирован.

Должностные лица и работники 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.

-принцип конфиденциальности-строгое соблюдение конфиденциальности: от процесса раскрытия сведения о конфликте интересов и процесса дальнейшего урегулирования конфликта интересов до этапа подведения итогов и принятия окончательного решения по рассматриваемой ситуации;

Принцип вовлеченности-информированность должностных лиц и работников Общества о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие о формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур, в том числе в сфере профилактики, выявления и урегулирования конфликта интересов.

Принцип нетерпимости и внутренне культуры-Предприятия формирует культуру и высокую степень нетерпимости к возникновению конфликтов интересов в своей рабочей среде.

Принцип личного примера-высшее руководство и должностные лица своими действиями служат личным примером добропорядочности и этичного поведения, демонстрируют приверженность к профессионализму и неукоснительно выполняют требования настоящей Политики.

Принцип персональной ответственности и неотвратимости наказания-непосредственный руководитель должностного лица или работника, допустившего фактконфликта интереса, несет персональную ответственность

за несвоевременное выявление и раскрытие, а также за ненадлежащее урегулирование конфликта интересов. Все должностные лица и работники несут персональную ответственность за соблюдение баланса между интересом и интересами Предприятия, а также должны отвечать за то, чтобы декларировать и идентифицировать свои личные интересы при исполнении обязанностей/должностных обязанностей.

4. Ситуации конфликта интересов

Для целей настоящей Политики к ситуациям, способным привести к конфликту интересов относятся следующие ситуации, при которых:

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

Должностное лицо, работник или их близкие родственники, супруг (супруга), а также свойственники, имеют или могут иметь любую коммерческую или иную заинтересованность (прямую или косвенную) в сделках, проектах, связанных с Предприятием.

Должностное лицо, работник или их близкие родственники, супруг (супруга), а также свойственники являются аффилированным лицом, независимым директором или работником Организации, которая курирует с Предприятием в части оказания услуг, реализации проекта или заключения сделки с третьей стороной

Должностное лицо, работник –раскрывает конфиденциальную информацию, ставшую ему известной в силу своих обязанностей/должностных обязанностей, или любую другую информацию, раскрытие которой может негативно оказать влияние на интересы Предприятия.

Должностное лицо, работник принимает участие в обсуждении или принятии решения по вопросам оценки его работы, переназначения, выплаты вознаграждения или иным вопросам в отношении самого себя.

Должностное лицо, работник совмещает исполнительные и контрольные функции, позволяющие использовать свои должностные обязанности с целью получения личной выгоды.

5. Предотвращения конфликта интересов

В целях предотвращения конфликта интересов ответственные структурные подразделения Предприятие обязаны:

При приеме на работу, повышения в должности или изменении должностных обязанностей-избегать назначения на должности работников, находящихся в прямом родстве с непосредственным руководителем либо лицом, исполняющим связанные функции

Проводить предупредительно-профилактические мероприятия и служебные проверки, направленные на выявление и пресечение противоправной, недобросовестной или некомпетентной деятельности должностных лиц и работников, в том числе получающих дополнительные доходы в виде

материальной выгоды в результате неправомерного использования своего служебного положения.

Обеспечивать при приеме на работу ознакомление каждого должностного лица и работника с настоящей Политикой.

Проводить регулярную разъяснительную работу, направленную на доведение до должностных лиц и работников положения настоящей Политики

Обеспечить сохранность конфиденциальной информации, также персональных данных должностных лиц и работников.

6. Обязанности должностных лиц и работников по предотвращению возникновения конфликта интересов

Комплаенс офицеры и руководство обязаны:

-не допускать конфликта интересов, а при их возникновении принять меры по их устранению в соответствии с законодательством и докладывать непосредственному или прямому руководителю о возникновении конфликта интересов, личной заинтересованности при исполнении служебных обязанностей, о склонении к коррупционному поведению и получению подарков

-воздерживаться от участия в рассмотрении вопросов, в которых у них существует конфликт интересов и принятия решения по ним

-не участвовать в принятии решений, связанных с собственным назначением, избранием и переизбранием и вознаграждением

-заблаговременно доводить информацию об имеющемся конфликте интересов в письменной форме

-внедрять культуру нетерпимости конфликта интересов личным примером

7. Порядок рассмотрения и урегулирования конфликта интересов

Для повышения эффективности работы по выявлению, предотвращению и урегулированию конфликта интересов, Предприятие стремится создавать механизмы для своевременного и полного их выявления, а также для четкой координации действий всех органов Общества по их урегулированию.

Должностные лица для урегулирования конфликта интересов, возникающих на Предприятии, обязаны:

-выявлять возникающие конфликты интересов, определять их причины

-четко разграничивать компетенцию и ответственность органов Предприятия

-обеспечить, чтобы должностные лица и работники воздерживались от участия в рассмотрении вопросов, в которых у них существует конфликт интересов, и принятия решений по ним

Работник обязан немедленно информировать своего непосредственного руководителя о наличии или возникновении конфликта интересов в целях урегулирования такого конфликта.

Руководитель определяет порядок урегулирования конфликта интересов, назначает уполномоченное лицо. При необходимости создает рабочую группу для урегулирования конфликта интересов, в состав которой входит комплаенс-офицер, представители структурного подразделения по

корпоративной безопасности, управлению персоналом, юридического сопровождения. Состав рабочей группы формируется так, чтобы была исключена возможность возникновения конфликта интересов, который может повлиять на принимаемые группой решения.

8. Возможные меры для урегулирования конфликта интересов

Определяя меры для урегулирования конфликта интересов, Предприятие обеспечивает их соразмерность со степенью негативных последствий, которые могут повлиять на интересы Предприятия.

Возможные меры и способы, предпринимаемые для урегулирования конфликта интересов:

- переизбрание или перевод должностного лица или работника Предприятия с его согласия на другую должность в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан, предполагающую выполнение функций, исключающие конфликт интересов
- прекращение полномочий должностного лица или работника в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан
- добровольный отказ, отстранение должностного лица или работника от участия в обсуждении вопросов, в которых существует или может существовать конфликт интересов и принятия решений по ним
- пересмотр и изменение обязанностей/должностных обязанностей должностного лица или работника

9. Ответственность

Должностные лица и работники несут ответственность за исполнение настоящей Политики.

В случае, если на работе по предупреждению и урегулированию конфликта интересов будут допущены нарушения требований законодательства Республики Казахстан, а также настоящей Политики, приведшие к причинению убытков Предприятия, виновные в таком нарушении лица привлекаются к ответственности в законодательством Республики Казахстан

10. Заключительные положения

Изменения и дополнения в настоящую Политику вносятся по решению руководства

Если в результате изменения законодательства Республики Казахстан или устава Предприятия отдельные нормы настоящей Политики вступят с ними в противоречие необходимо до внесения соответствующих изменений и дополнений в настоящую Политику руководствоваться нормами законодательства Республики Казахстан или Устава Предприятия

