

Утвержден»
Руководителем
ГКП на ПХВ «Баянаульская районная больница»
Арынов С.А.
25 апреля 2022г



Стандарт
по предотвращению и урегулированию конфликта интересов
должностных лиц и работников Государственного коммунального предприятия на праве
хозяйственного ведения «Баянаульская районная больница»

1. Цель документа и общие положения

1. Настоящий Стандарт по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов должностных лиц и работников ГКП на ПХВ «Баянаульская районная больница» (далее – Предприятие) разработана в соответствии с Законом Республики Казахстан «О противодействии коррупции» и внутренними документами Предприятия по вопросам этики и комплаенс.
2. Настоящий Стандарт разработан в целях недопущения конфликта интересов и является одним из ключевых механизмов противодействия коррупции. Серьезные нарушения, связанные с конфликтом интересов, могут нанести ущерб репутации Предприятия и подорвать доверие к ней со стороны всех заинтересованных сторон. Личные интересы должностного лица или работника не должны оказывать влияния на выполнение ими своих должностных, функциональных обязанностей на основе принципов беспристрастности, честности и защиты интересов Предприятия.
3. Настоящий Стандарт определяет ситуации конфликта интересов, меры по их предупреждению и урегулированию, а также ответственность всех участников процесса управления конфликтом интересов.
4. Предприятия 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.
5. В отношениях с контрагентами и третьими лицами Предприятия рассчитывает на установление и сохранение доверительных 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 исключению конфликта интересов.

2. Область применения

6. Настоящий Стандарт является обязательным для ознакомления и неукоснительного его соблюдения всеми должностными лицами и работниками Предприятия.
7. Настоящий Стандарт применяется объединенно с Кодексом деловой этики Предприятия и Стандартом по противодействию коррупции Предприятия, утвержденным в установленном порядке.
8. Настоящий Стандарт подлежит размещению на корпоративном веб.сайте ГКП на ПХВ «Баянаульская районная больница»

3. Термины и определения

9. В настоящем Стандарте используются следующие термины и определения:

1) административно-хозяйственные функции – предоставленное в установленном законом Республики Казахстан порядке право управления и распоряжения имуществом, находящимся на балансе Предприятия;

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

3) должностное лицо – лицо, постоянно или временно выполняющее организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в Предприятии;

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

5) личные интересы — личные имущественные выгоды или заинтересованность в получении личных выгод от Предприятия, не связанных с получением заработной платы и других выплат, установленных внутренними документами Предприятия;

6) организационно-распорядительные функции – предоставленное в установленном законом Республики Казахстан порядке право издавать приказы и распоряжения, обязательные для исполнения подчиненными по службе лицами, а также применять меры поощрения и дисциплинарные взыскания в отношении подчиненных;

7) Руководитель – руководитель Предприятия;

8) работник – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с Предприятием;

9) свойственники – братья, сестры, родители и дети супруга (супруги);

10) Наблюдательный совет – Наблюдательный совет Предприятия;

11) Уполномоченный орган управления – Управление здравоохранения Павлодарской области.

10. Термины, применяемые, но не определенные в настоящем Стандарте, используются в том смысле, в котором они используются в законодательстве Республики Казахстан и внутренних документах Предприятия.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов

11. Предприятие осуществляет управление конфликтом интересов (предотвращение и урегулирование) на основании следующих принципов управления конфликтами интересов:

1) принцип законности - соответствие настоящего Стандарта законодательству Республики Казахстан и внутренним документам Предприятия;

2) 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, а не исходя из личных предпочтений;

3) 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 или урегулированию конфликта интересов;

4) 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;

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

6) принцип информированности - информированность должностных лиц и работников Предприятия о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур, в том числе в сфере профилактики, выявления и урегулирования конфликта интересов;

7) принцип нетерпимости и внутренней культуры – Предприятия формирует культуру и высокую степень нетерпимости к возникновению конфликтов интересов в своей рабочей среде. Предприятие приветствует раскрытие его должностными лицами и работниками возможных конфликтов интересов и развивает внутреннюю культуру открытого общения, направленную на их понимание положений настоящего Стандарта;

8) принцип личного примера - руководство и должностные лица своими действиями служат личным примером добропорядочности и этичного поведения, демонстрируют приверженность к профессионализму и неукоснительно выполняют требования настоящего Стандарта;

9) принцип ответственности и неотвратимости наказания - непосредственный руководитель работника, допустившего факт конфликта интереса, несёт 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 личным интересом и интересами Предприятия, а также должны отвечать за то, чтобы декларировать, и идентифицировать свои личные интересы при исполнении обязанностей/должностных обязанностей.

5. Ситуации конфликта интересов

12. Для целей настоящего Стандарта к ситуациям, способным привести к конфликту интересов относятся следующие ситуации, при которых:

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

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

3) должностное лицо, работник или их близкие родственники, супруг (супруга), а также свойственники являются аффилированным лицом, независимым директором или работником организации, которая конкурирует с Предприятием;

4) должностное лицо, работник или их близкие родственники, супруг (супруга), а также свойственники являются стороной в сделке, связанной с Предприятием;

5) должностное лицо, работник или их близкие родственники, супруг (супруга), а также свойственники являются аффилированным лицом организации, являющейся стороной в сделке, связанной с Предприятием;

6) должностное лицо или работник раскрывает конфиденциальную информацию, ставшую ему известной в силу исполнения своих обязанностей/должностных обязанностей, или любую другую информацию, раскрытие которой может оказать негативное влияние на интересы Предприятия, а также любое использование должностным лицом, работником или их близкими родственниками, супругом (супругой), свойственниками конфиденциальной информации, связанной с Предприятием, для получения личной выгоды;

7) должностное лицо или работник принимает участие в обсуждении или принятии решения по вопросам оценки его работы, переназначения, выплаты вознаграждения или иным вопросам в отношении самого себя;

13. Ситуации конфликта интересов, перечисленные в пункте 12 настоящего Стандарта, не являются исчерпывающими. Для определения наличия конфликта интересов должностные лица и работники должны руководствоваться термином конфликта интересов, приведенным в пункте 9 настоящего Стандарта.

14. Если у члена Наблюдательного совета существуют сомнения в наличии конфликта интересов, ему следует проконсультироваться с юристом и представить председателю Наблюдательного совета необходимую исчерпывающую информацию для разрешения Наблюдательным советом возникшего вопроса.

15. Если у руководителя существуют сомнения в наличии конфликта интересов, ему следует проконсультироваться с юристом и представить Наблюдательному совету необходимую исчерпывающую информацию для разрешения возникшего вопроса.

16. Если у должностного лица или работника существуют сомнения в наличии конфликта интересов, ему следует проконсультироваться с юристом и представить своему непосредственному руководителю необходимую исчерпывающую информацию для разрешения возникшего вопроса.

6. Порядок раскрытия конфликта интересов

17. Раскрытие сведений о конфликте интересов должностными лицами и работниками осуществляется незамедлительно в письменном виде, с детальным обоснованием и документальным подтверждением фактов наличия либо возникновения конфликта интересов.

18. В Предприятии устанавливается следующий порядок раскрытия (декларирования) конфликта интересов:

1) первичное раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

2) раскрытие сведений о конфликте интересов при переводе на вышестоящую должность, в другое подразделение, при изменении функционала;

3) разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций, при которых наличие личной заинтересованности может привести либо привело к возникновению конфликта интересов. Разовое раскрытие осуществляется путем заполнения Уведомления.

19. Подпункты 1) и 2) пункта 18 настоящего Стандарта регулируются соответствующими внутренними документами Предприятия в области управления персоналом, утвержденных в установленном порядке.

20. Процесс раскрытия сведений кандидатами о наличии прямого или потенциального конфликта интересов в случае избрания в состав Наблюдательного совета регламентируется документами Уполномоченного органа.

21. Соккрытие и/или несвоевременное, неполное раскрытие сведений о наличии прямого или потенциального конфликта интересов должностными лицами и работниками являются причинами и условиями возникновения коррупционных рисков, способствующих совершению коррупционных правонарушений в Предприятии.

7. Предотвращение конфликта интересов

22. В целях предотвращения конфликта интересов ответственные структурные подразделения Предприятие обязаны:

1) при приеме на работу, повышении в должности или изменении должностных обязанностей - избегать назначений на должности работников, находящихся в прямом родстве с непосредственным руководителем либо лицом, исполняющим связанные функции;

2) проводить предупредительно-профилактические мероприятия, 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;

3) обеспечивать при приеме на работу ознакомление каждого должностного лица и работника с настоящим Стандартом;

4) проводить регулярную разъяснительную работу, направленную на доведение до должностных лиц и работников положения настоящего Стандарта;

5) обеспечить сохранность конфиденциальной информации, также персональных данных должностных лиц и работников.

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

23. Наблюдательный совет и руководитель должны отслеживать и по возможности устранять потенциальные конфликты интересов.

24. Должностным лицам и работникам запрещается принимать участие в рассмотрении и принятии решений по любой сделке между Предприятием и ими самими, а также любым из их близких родственников, супругов и свойственников.

25. Члены Наблюдательного совета и руководитель обязаны:

1) не допускать возникновения ситуаций конфликта интересов;

2) воздерживаться от участия в рассмотрении вопросов, в которых у них существует конфликт интересов, и принятия решений по ним;

3) не участвовать в принятии решений, связанных с собственным назначением, избранием и переизбранием и вознаграждением;

4) заблаговременно доводить информацию об имеющемся конфликте интересов в письменной форме до председателя Наблюдательного совета и не участвовать в принятии решения по вопросу в соответствии с требованиями настоящего Стандарта;

5) следить за возможной утерей статуса независимости и заблаговременно уведомлять председателя Наблюдательного совета в случае наличия таких ситуаций.

В случае наличия обстоятельств, влияющих на независимость члена Наблюдательного совета, председатель Наблюдательного совета незамедлительно доводит данную информацию до Уполномоченного органа для принятия соответствующего решения;

6) представлять Предприятию сведения о своих аффилированных лицах;

7) письменно подтверждать ознакомление с процедурами Предприятия по урегулированию конфликта интересов и обязанность соблюдать их;

8) внедрять культуру нетерпимости конфликта интересов личным примером.

26. Член Наблюдательного совета вправе работать в других организациях.

27. Руководитель Предприятия не вправе занимать должность руководителя исполнительного органа либо лица, единолично осуществляющего функции исполнительного органа, другого юридического лица.

28. Должностные лица и работники обязаны:

1) не допускать возникновения ситуаций конфликта интересов;

2) воздерживаться от участия в рассмотрении вопросов, в которых у них существует конфликт интересов, и принятия решений по ним;

3) доводить информацию об имеющемся конфликте интересов до своего непосредственного руководителя/курирующего руководителя в соответствии с требованиями настоящего Стандарта;

4) письменно подтверждать ознакомление с процедурами Предприятия по урегулированию конфликта интересов и обязанность соблюдать их;

5) сообщать информацию о нарушениях требований настоящего Стандарта или потенциальной возможности такого нарушения любым доступным каналом информирования;

29. Должностные лица не могут выступать от имени и в интересах третьих лиц в отношениях с Предприятием.

30. Вмешательство должностных лиц в деятельность структурных подразделений Предприятия, как входящих, так и не входящих в их непосредственное подчинение, в целях оказания воздействия на принятие решений о заключении Предприятием сделки, в совершении которой имеется заинтересованность, запрещается.

9. Порядок рассмотрения и урегулирования конфликта интересов

31. 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 Предприятия по их урегулированию.

32. Должностные лица для урегулирования конфликтов интересов, возникающих в Предприятии, обязаны:

- 1) выявлять возникающие конфликты интересов, определять их причины;
- 2) четко разграничивать компетенцию и ответственность органов Предприятия;
- 3) обеспечить, чтобы должностные лица и работники воздерживались от участия в рассмотрении вопросов, в которых у них существует конфликт интересов, и принятия решений по ним.

33. Должностное лицо обязано незамедлительно в письменном виде сообщить Руководителю/курирующему руководителю о наличии или возникновении конфликта интересов для принятия Руководителем/курирующим руководителем решения по урегулированию такого конфликта.

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

35. В случае невозможности урегулирования конфликта интересов на уровне структурного подразделения, руководитель структурного подразделения обязан в течение одного рабочего дня представить руководителю, курирующему данное структурное подразделение, информацию о конфликте интересов, причинах его возникновения, мерах, которые были предприняты. 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 Руководителю или Наблюдательного совета.

36. Руководитель определяет порядок урегулирования конфликта интересов, назначает уполномоченное лицо. При необходимости создает рабочую группу для урегулирования конфликта интересов, в состав которой в обязательном порядке входят представители юридической службы и структурного подразделения управлению персоналом. Состав рабочей группы формируется так, чтобы была исключена возможность возникновения конфликта интересов, который может повлиять на принимаемые группой решения.

37. При невозможности урегулирования конфликта интересов путем переговоров, он разрешается в судебном порядке.

10. Возможные меры для урегулирования конфликта интересов

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

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

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

2) прекращение трудовых отношений с должностным лицом 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), и предоставлением в структурное подразделение по управлению человеческими ресурсами/Руководителю структурного подразделения.

40. Перечень мер, приведенный в пункте 39 Стандарта, 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.

11. Ответственность

41. Должностные лица и работники несут ответственность за исполнение настоящего Стандарта.
42. В случае, если в работе по предупреждению или урегулированию конфликта интересов будут допущены нарушения требований законодательства Республики Казахстан, а также настоящего Стандарта, приведшие к причинению убытков Предприятию, виновные в таком нарушении лица привлекаются к ответственности в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

12. Заключительные положения

43. Изменения и дополнения в настоящий Стандарт вносятся по решению Наблюдательного совета.
44. Если в результате изменения законодательства Республики Казахстан или Устава Предприятия отдельные нормы настоящего Стандарта вступят с ними в противоречие необходимо руководствоваться нормами законодательства Республики Казахстан или Устава Предприятия.