

**ПОЛИТИКА ПО ВЫЯВЛЕНИЮ И УРЕГУЛИРОВАНИЮ
КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ
в ГКП «Областной перинатальный центр» на ПХВ
ГУ «Управление здравоохранения Актыбинской области»**

1. Общие положения

Настоящая Политика по выявлению и урегулированию конфликта интересов в ГКП «Областной перинатальный центр» на ПХВ ГУ «Управление здравоохранения Актыбинской области» (далее-Политика) разработана в соответствии с действующим антикоррупционным законодательством Республики Казахстан и внутренними документами ОПЦ в целях недопущения конфликта интересов и является одним из ключевых механизмов противодействия коррупции.

Настоящая Политика определяет ситуации конфликта интересов, меры по их предупреждению и урегулированию, а также ответственность всех участников процесса управления конфликтом интересов.

Настоящая Политика является внутренним документом ОПЦ основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ОПЦ в ходе выполнения ими должностных (трудовых) обязанностей на основе принципов беспристрастности, честности и защиты интересов ОПЦ.

Настоящая Политика определяет ситуации конфликта интересов, меры по их предупреждению и урегулированию, а также ответственность всех участников процесса управления конфликтом интересов.

Личные интересы должностного лица или работника ОПЦ не должны оказывать влияния на выполнение ими своих должностных, функциональных обязанностей на основе принципов беспристрастности, честности и защиты интересов ОПЦ.

В отношениях с бизнес-партнерами, контрагентами и третьими лицами ОПЦ рассчитывает на установление и сохранение фидуциарных отношении, 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.

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

2. Область применения

Настоящая Политика является обязательной для ознакомления и неукоснительного ее соблюдения всеми должностными лицами и работниками ГКП «Областной перинатальный центр» на ПХВ ГУ «Управление здравоохранения Актюбинской области»

Настоящая Политика подлежит размещению на интернет ресурсах.

3. Термины и определения

В настоящей Политике используются следующие термины и определения:

1) аффилированное лицо – физическое или юридическое лицо, способное оказывать влияние на деятельность юридических и/или физических лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность;

2) близкие родственники – физические лица, состоящие в близком родстве (родители (родитель), дети, усыновители (удочерители), усыновленные (удочеренные), полнородные и неполнородные братья и сестры, дедушка, бабушка, внуки), браке, а также свойстве с должностным лицом или работником Филармонии;

3). Конфиденциальная информация – любая информация, в том числе служебная, которая имеет действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности ее третьим лицам, доступ к ней ограничен на законном основании и обладатель информации принимает меры к охране ее конфиденциальности. Сведения, которые представляют собой конфиденциальную информацию, определяются действующим законодательством Республики Казахстан.

4). Конфликт интересов – ситуация, в которой личная заинтересованность работника или должностного лица ОПЦ влияет или может повлиять на беспристрастное исполнение им своих обязанностей/должностных обязанностей;

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

6). Работник, сотрудник - лицо, состоящее в трудовых отношениях с Филармонией и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору.

7) Организационно-распорядительные функции – представленное 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;

8). Фидуциарные отношения – взаимоотношения, с полным доверием сторон друг к другу.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов

ГКП «Областной перинатальный центр» на ПХВ ГУ «Управление здравоохранения Актыобинской области» осуществляет предотвращение и урегулирование конфликтом интересов на основании следующих ключевых принципов управления конфликтами интересов:

- 1) принцип законности – соответствие настоящей Политики законодательству Республики Казахстан;
- 2) принцип защиты интересов ОПЦ – долг каждого должностного лица и работника ОПЦ, которые обязаны принимать решения, опираясь только на законодательства Республики Казахстан и внутренние документы ОПЦ, 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 ОПЦ и своевременно урегулирован. Должностные лица и работники ОПЦ и должны стремиться минимизировать всякую субъективность, искажающую реальное положение конфликта интересов, включая любое влияние личных и иных интересов и различных факторов на процесс 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 поведения итогов и принятия окончательного решения по рассматриваемой ситуации;
- 6) принцип вовлеченности – информированность должностных лиц и работников ОПЦ 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 – ОПЦ формирует культуру и высокую степень нетерпимости к возникновению конфликта интересов в рабочей среде. ОПЦ приветствует раскрытие

ее должностными лицами и работниками ОПЦ возможных конфликтов интересов и развивает внутреннюю культуру открытого общения, направленную на их понимание положений настоящей Политики;

- 8) принцип личного примера – высшее руководство и должностные лица ОПЦ своими действиями служат личным примером добропорядочности и этичного поведения, демонстрируют приверженность к профессионализму и неукоснительно выполняют требования настоящей Политики.
- 9) Принцип персональной ответственности и неотвратимости наказания – непосредственный руководитель должностного лица или работника, допустившего факт конфликта 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 личным интересом и интересами ОПЦ, а также должны отвечать за то, чтобы идентифицировать свои личные интересы при исполнении обязанностей/должностных обязанностей.

5. Ситуации конфликта интересов

5.1 Для целей настоящей Политики к ситуациям конфликта интересов относятся следующие ситуации:

- 1) ситуация, при которой должностное лицо или работник ОПЦ занимает должность, находящуюся в непосредственной подчиненности должности, занимаемой его близким родственником;
- 2) ситуация, при которой должностное лицо, работник ОПЦ или близкий родственник является стороной в проекте или сделке, связанных с ОПЦ;
- 3) ситуация, при которой должностное лицо, работник или их близкий родственник является аффилированным лицом организации, являющейся стороной в проекте или сделке, связанных с ОПЦ;
- 4) ситуация, при которой должностное лицо, работник ОПЦ или их близкий родственник является аффилированным лицом, независимым директором или работником организации, которая конкурирует с ОПЦ;
- 5) любая коммерческая или иная заинтересованность (прямая или косвенная) в проектах, сделках, связанных с Филармонией;
- 6) ситуация, при которой должностное лицо, работник Филармонии или их близкий родственник получает вознаграждение в виде денег и иных форм в связи с исполнением своих обязанностей/должностных обязанностей в Филармонии от физических лиц и /или организаций;

- 7) ситуация, при которой должностное лицо или работник Филармонии принимает подарки в связи с исполнением своих обязанностей/должностных обязанностей в Филармонии либо от лиц, зависимых от него по работе, за исключением символических знаков внимания и символических сувениров в соответствии с общепринятыми нормами вежливости и гостеприимства или при проведении протокольных и иных официальных мероприятий;
- 8) ситуация, при которой должностное лицо, работник Филармонии или их близкий родственник получает от поставщиков, подрядчиков или других контрагентов Филармонии персональные скидки или другие исключительные преимущества, которые недоступны в общем порядке другим должностным лицам, работникам Филармонии или их близким родственникам;
- 9) ситуация, при которой должностное лицо или работник Филармонии 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 Филармонии, а также любое использование должностным лицом, работником Филармонии или их близким родственником конфиденциальной информации, связанной с Филармонией, для получения личной выгоды.
- 10) ситуация, при которой должностное лицо или работник Филармонии принимает участие в обсуждении или принятии решения по вопросам оценки его работы, переназначения (переизбрания), выплаты вознаграждения или иным вопросам в отношении самого себя;
- 11) ситуация, при которой должностное лицо или работник Филармонии использует в личных целях ресурсы, интеллектуальную собственность и оборудование Филармонии.

Если у работника Филармонии существуют сомнения в наличии конфликта интересов, он должен представить своему непосредственному руководителю необходимую исчерпывающую информацию для разрешения.

5.2 Ситуации конфликта интересов, перечисленные в пункте 5.1 настоящей Политики, не являются исчерпывающими.

6. Порядок раскрытия конфликта интересов.

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

6.2 В Филармонии устанавливается следующий порядок раскрытия 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 структурное подразделение, при изменении функциональных обязанностей;

3) ежегодное раскрытие конфликта интересов, связанное с высоким уровнем коррупционного риска в процессах Филармонии, при реализации или исполнении которых, наиболее высока вероятность создания условий для конфликта интересов;

4) разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуации, при которых наличие личной заинтересованности может привести либо привело к возникновению конфликта интересов;

6.3 Ежегодное раскрытие конфликта интересов должностными лицами осуществляется по результатам оценки коррупционных рисков в бизнес-процессах/деловых операциях Филармонии, проводимой комплаенс-офицером на ежегодной основе.

6.4 Сокрытие и/или несвоевременное, неполное раскрытие сведений о наличии прямого или потенциального конфликта интересов должностными лицами являются причинами и условиями возникновения коррупционных рисков, способствующих совершению коррупционных правонарушений в Филармонии.

7. Предотвращение конфликта интересов.

7.1 В целях предотвращения конфликта интересов ответственные структурные подразделения Филармонии 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 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;

3) при проверке контрагентов Филармонии на этапах проведения закупочных процедур и оформления договорных отношений с ними осуществлять изучение состава их учредителей и руководителей на предмет наличия признаков аффилированности с должностными лицами и работниками Филармонии, их близкими родственниками, супругами, а также собственниками;

4) обеспечивать при приеме на работу ознакомление каждого должностного лица и работника с настоящей Политикой;

5) проводить регулярную разъяснительную работу, направленную на доведение до должностных лиц и работников Филармонии положения настоящей Политики

б) производить учет информации об аффилированных лицах, инсайдерах Филармонии – лица, имеющие доступ к инсайдерской информации, на основании договоров, заключенных с соответствующими лицами, в том числе аудиторы (аудиторские организации), оценщики, профессиональные участники рынка ценных бумаг, банковские и кредитные организации, страховые организации, а также лица, которые в силу владения акциями в уставном капитале указанных лиц имеют доступ к инсайдерской информации на основании законов или учредительных документов;

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

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

8.1 Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, может быть заключена только при наличии положительного решения Филармонии, в компетенцию которого входит вопрос заключения такой сделки;

Должностные лица и работники Филармонии не должны принимать участие в рассмотрении и принятии решений по любой сделке между Филармонией и ими самими, а также любым из их близких родственников и несут ответственность за соблюдение данного требования.

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

8.3 Должностные лица и работники обязаны:

- 1) не допускать возникновения ситуаций конфликта интересов;
- 2) воздержаться от участия в рассмотрении вопросов, в которых у них существует конфликт интересов, принятия решений по ним;
- 3) доводить информацию об имеющемся конфликте интересов до своего непосредственного руководителя в соответствии с требованиями настоящей Политики;
- 4) письменно подтверждать ознакомление с процедурами Филармонии по урегулированию конфликта интересов и обязанность соблюдать их;
- 5) сообщить информацию о нарушениях требований настоящей Политики или потенциальной возможности такого нарушения;
- б) должностные лица не могут выступать от имени и в интересах третьих лиц в отношениях с Филармонией.

7) соблюдать порядок защиты инсайдерской и конфиденциальной информации (имеющей доступ к информации, недоступной широкой публике);

8) Должностные лица не могут выступать от имени и в интересах третьих лиц в отношениях с Филармонией;

9) Вмешательство должностных лиц в деятельность подразделений, как входящих, так и не входящих в их непосредственное подчинение, в целях оказания воздействия на принятие решений при заключении Филармонией сделки, в совершении которой имеется заинтересованность, запрещается.

9. Урегулирование конфликта интересов.

9.1 Для повышения эффективности работы по выявлению, предотвращению и урегулированию конфликта интересов, в Филармонии необходимо создавать механизмы для современного и полного их выявления, а также для четкой координации действий всех подведомственных подразделений по их урегулированию.

9.2 Должностные лица для урегулирования конфликтов интересов, возникающих в Филармонии, обязаны:

- выявлять возникающие конфликты интересов, определять их причины;
- четко разграничивать компетенцию и ответственность подчиненных подразделений Филармонии;
- обеспечить, чтобы должностные лица и работники Филармонии воздержались от участия в рассмотрении вопросов, в которых у них существует конфликт интересов, и принятия решений по ним;

9.3 Должностное лицо Филармонии обязано немедленно в письменном виде сообщить директору о наличии или возникновении конфликта интересов для принятия решения по урегулированию такого конфликта.

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

В случае возможности 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 на рассмотрение руководству Филармонии.

9.5 Меры, предпринимаемые для урегулирования конфликта интересов:

- 1) ограничение доступа должностного лица или работника Филармонии к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы должностного лица или работника Филармонии;
- 2) отстранение (постоянное или временное) должностного лица или работника Филармонии от участия в обсуждении вопросов, в которых у них существует или может существовать конфликт интересов, и принятия решений по ним;
- 3) пересмотр и изменение обязанностей/должностных обязанностей должностного лица или работника Филармонии;
- 4) отчуждение должностным лицом или работником Филармонии, принадлежащего ему имущества, являющегося основанием возникновения конфликта интересов;
- 5) отказ должностного лица или работника Филармонии от своего личного интереса, порождающего конфликт интересов.

10. Возможные меры для регулирования конфликта интересов.

10.1 Определяя меры для урегулирования конфликта интересов, Филармонии обеспечивает их соразмерность со степенью негативных последствий, которые могут повлиять на интересы Филармонии;

10.2 Возможные меры и способы, предпринимаемые для урегулирования конфликта интересов:

- 1) переизбрание или перевод должностного лица, или работника Филармонии с его согласия на другую должность в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан, предполагающую выполнение функций, исключающие конфликт интересов;
- 2) прекращение полномочий должностного лица или работника Филармонии 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 Филармонии;
- 5) устранение должностным лицом или работником Филармонии личного интереса, порождающего конфликт интересов.

11 Ответственность

11.1 Должностные лица и работники Филармонии несут ответственность за исполнение настоящей Политики.

11.2 Руководители структурных подразделений (непосредственные руководители) Филармонии несут ответственность за:

- контроль соблюдения работниками подразделений требований, предусмотренных законодательством Республики Казахстан и настоящей Политикой;

- выявление, незамедлительное информирование комплаенс-оффисера Филармонии о реальном и потенциальном конфликте интересов, выявленных фактах нарушения Политики;

- принятие/реализацию мер по урегулированию конфликта интересов;

- дачу обратной связи работнику.

11.3 Работники Филармонии несут ответственность за:

- соблюдение требований, предусмотренных законодательством Республики Казахстан и настоящей Политикой;

- своевременно раскрытие сведений о реальном и потенциальном конфликте интересов, предоставление полной и достоверной информации.

11.4 В случае, если в работе по предупреждению или урегулированию конфликта интересов будут допущены нарушения требований законодательства Республики Казахстан, а также Политики, приведшие причинению убытков Филармонии, виновные в таком нарушении лица привлекаются к ответственности в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

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

Комплаенс-оффисер

**ГККП "Актюбинская областная филармония
имени Газизы Жубановой"**

**ГУ "Управление культуры, архивов и
документации Актюбинской области"**



Р.Жумабаева