

Приложение №3 к приказу
директора РГП «ЦСЭЭ»
МЦ УДП РК
от 19 сентября 2024 года
№ 147-ө

**Политика
выявления и урегулированию конфликтов интересов
республиканского государственного ЦСЭЭ «Центр санитарно-
эпидемиологической экспертизы» Медицинского центра Управления делами
Президента Республики Казахстан на праве хозяйственного ведения**

1. Область применения

1. Политика выявления и урегулированию конфликтов интересов (далее – Политика) республиканского государственного ЦСЭЭ «Центр санитарно-эпидемиологической экспертизы» Медицинского центра Управления делами Президента Республики Казахстан на праве хозяйственного ведения (далее – ЦСЭЭ) регламентируется разработана в соответствии с Законами Республики Казахстан «О противодействии коррупции», «О государственном имуществе», иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, Уставом ЦСЭЭ и другими внутренними документами ЦСЭЭ.

2. Настоящая Политика разработана в целях недопущения конфликта интересов и является одним из ключевых механизмов противодействия коррупции.

Серьезные нарушения, связанные с конфликтом интересов, могут нанести ущерб деловой репутации ЦСЭЭ и подорвать доверие к нему 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 ЦСЭЭ.

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

4. Под конфликтом интересов понимается противоречие между личными интересами работников, при котором личные интересы работников могут привести к неисполнению и (или) ненадлежащему исполнению ими своих трудовых обязанностей, и (или) влечет или может повлечь за собой возникновение противоречия между такой личной заинтересованностью и законными интересами ЦСЭЭ, или угрозу возникновения противоречия, которое способно привести к причинению вреда законным интересам и (или) деловой репутации ЦСЭЭ.

5. Под личной заинтересованностью понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на обеспечение прав и законных интересов ЦСЭЭ.

6. Настоящая Политика является обязательной для ознакомления и неукоснительного её соблюдения всеми работниками ЦСЭЭ вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

7. Настоящая Политика подлежит размещению на веб-сайте ЦСЭЭ.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов

8. ЦСЭЭ осуществляет управление конфликтом интересов (предотвращение и урегулирование) на основании следующих ключевых принципов управления конфликтами интересов:

1) принцип законности - соответствие настоящей Политики законодательству Республики Казахстан и внутренним документам ЦСЭЭ;

2) принцип защиты интересов ЦСЭЭ – долг каждого работника, обязан принимать решения, опираясь только на законодательство Республики Казахстан и внутренние документы ЦСЭЭ, а не исходя из личных предпочтений;

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

4) 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;

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

1) работник занимает должность, 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 ЦСЭЭ;

3) должностное лицо, работник или их близкие родственники, супруг (супруга), а также свойственники являются стороной в проекте или сделке, связанных с ЦСЭЭ;

4) должностное лицо, работник или их близкие родственники, супруг (супруга), а также свойственники являются аффилированным лицом организации, являющейся стороной в проекте или сделке, связанных с ЦСЭЭ;

5) 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 ЦСЭЭ, а также любое использование должностным лицом, работником или их близкими

родственниками, супругом (супругой), собственниками конфиденциальной информации, связанной с ЦСЭЭ, для получения личной выгоды;

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

3. Порядок выявления и урегулирования конфликта интересов

10. На Предприятии устанавливается следующий порядок выявления конфликта интересов:

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

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

3) разовое выявление сведений по мере возникновения ситуаций, перечисленных в настоящей Политике, при которых наличие личной заинтересованности может привести либо привело к возникновению конфликта интересов.

11. В целях урегулирования конфликта интересов ответственные структурные подразделения ЦСЭЭ 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;

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 положения настоящей Политики;

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

12. Должностные лица ЦСЭЭ не могут выступать от имени и в интересах третьих лиц в отношениях с ЦСЭЭ.

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

4. Способы урегулирования конфликта интересов

14. В ЦСЭЭ установлены такие виды раскрытия конфликта интересов как:

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

2) раскрытие сведений о конфликте интересов при переводе на новую должность;

3) разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

15. Рассмотрение представленных ЦСЭЭ сведений и урегулирование конфликта интересов происходит конфиденциально. Поступившая информация тщательно проверяется комплаенс-офицером ЦСЭЭ с целью оценки серьезности возникающих для ЦСЭЭ рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

16. ЦСЭЭ может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были предоставлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

17. ЦСЭЭ также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

- добровольный отказ работника или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут отказаться под влиянием конфликта интересов;

- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;

- расторжение трудового договора по инициативе работника;

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

18. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть использованы иные способы его урегулирования. При принятии решения о выборе конкретного способа разрешения конфликта интересов учитываются обстоятельства конкретного конфликта интересов и в наибольшей степени обеспечивают исключение либо личной заинтересованности, либо ее влияние на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение работником трудовых обязанностей.

19. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств.

Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

5. Порядок рассмотрения и урегулирования конфликта интересов

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

21. Должностные лица для урегулирования конфликтов интересов, возникающих в ЦСЭЭ, должны:

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

22. Должностное лицо обязано незамедлительно в письменном виде сообщить директору ЦСЭЭ или его заместителю о наличии или возникновении конфликта интересов для принятия решения по урегулированию такого конфликта.

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

24. В случае невозможности урегулирования конфликта интересов на уровне структурного подразделения, руководитель структурного подразделения обязан в течение одного рабочего дня представить курирующему заместителю или директору ЦСЭЭ информацию о конфликте интересов, причинах его возникновения, мерах, которые были предприняты.

25. Директор ЦСЭЭ определяет порядок урегулирования конфликта интересов, назначает уполномоченное лицо и при необходимости создает рабочую группу для урегулирования конфликта интересов, в состав которой входят комплаенс –офицер, представители других структурных подразделений. Состав рабочей группы формируется так, чтобы была исключена возможность возникновения конфликта интересов, который может повлиять на принимаемые рабочей группой решения.

26. При невозможности урегулирования конфликта интересов путем переговоров, он разрешается с соблюдением требований Трудового кодекса Республики Казахстан и Закона «О противодействии коррупции».

6. Заключительные положения

27. Изменения и дополнения в настоящую Политику вносятся по решению директора ЦСЭЭ.

28. Если в результате изменения законодательства Республики Казахстан или Устава ЦСЭЭ 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 ЦСЭЭ.