



Утверждаю
Директор ГКП на ПХВ
«Областной центр крови»



« 05 » 06 2018 г

Н.Исаев

**Положение
Об урегулировании корпоративных конфликтов и конфликтов
интересов ГКП на ПХВ «Областной центр крови»**

Положение

Об урегулировании корпоративных конфликтов и конфликтов интересов ГКП на ПХВ «Областной центр крови»

ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ И ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

ГЛАВА 2. КОРПОРАТИВНЫЕ КОНФЛИКТЫ

ГЛАВА 3. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

ГЛАВА 4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ И ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

1.1. Общие положения

1. Настоящее Положение об урегулировании корпоративных конфликтов и конфликтов интересов в ГКП на ПХВ «Областной центр крови» (далее-Положение) разработано в соответствии с законодательством Республики Казахстан, Уставом Областного центра крови и иными внутренними документами Предприятия и определяет процедуры предотвращения и урегулирования корпоративных конфликтов и конфликтов интересов, деятельность Предприятия в рамках мероприятий по урегулированию корпоративных конфликтов и условия применения Положения.

2. Должностные лица и работники Предприятия могут иметь законные личные интересы вне рамок исполнения своих профессиональных обязанностей в Предприятии, но любой конфликт интересов между такими личными интересами и профессиональными обязанностями в Предприятии должен быть раскрыт и урегулирован.

1.2. Основные понятия

3. В настоящем Положении используются следующие основные понятия и сокращения:

Должностное лицо – член Совета директоров и/или Правления Общества/Предприятия;

Заинтересованное лицо - это физическое или юридическое лицо, с которым Предприятие вступило или намерена вступить в договорные отношения, а также лица причастные к сделкам, связанным с Предприятием;

Законодательство – совокупность нормативных правовых актов Республики Казахстан, принятых в установленном порядке;

Инициатор - структурное подразделение Предприятия, инициировавшее процесс заключения сделки, в совершении которой имеется заинтересованность;

Конфликт интересов - ситуация, при которой происходит столкновение личных интересов Работника и его обязанностей по отношению к Предприятию и в которой личная заинтересованность Работника влияет или может повлиять на беспристрастное исполнение им своих должностных обязанностей;

Корпоративный конфликт - разногласие или спор, которые возникли между Предприятием, либо разногласие или спор между органами Организации, которые приводят или могут привести к одному из следующих последствий:

- нарушение норм действующего законодательства, Устава или внутренних документов Предприятия;

- иски к Предприятию, его органу управления или по существу принимаемых решений.

Поставщик/Потенциальный поставщик – лицо, заключившее сделку по поставке товаров, выполнению работ и оказанию услуг/предложившее заключить сделку по поставке товаров, выполнению работ и оказанию услуг;

Правление - коллегиальный исполнительный орган, осуществляющий руководство текущей деятельностью Предприятия;

Принципы и нормы корпоративного управления – принципы и нормы, закрепленные в законодательстве Республики Казахстан и в соответствующих внутренних документах Предприятия;

Работник – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с Предприятием и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору;

Соглашение – результат урегулирования корпоративного конфликта.

Стороны корпоративного конфликта - Органы/Должностные лица Предприятия.

ГЛАВА 2. КОРПОРАТИВНЫЕ КОНФЛИКТЫ

2.1. Предупреждение (предотвращение) корпоративных конфликтов

4. Эффективность работы по предупреждению и урегулированию корпоративных конфликтов предполагает, прежде всего, их скорейшее выявление, в случае если они возникли или могут возникнуть в Предприятии.

5. В отношении корпоративных конфликтов в Предприятии придерживается принципа предупреждения их появления и внимательного отношения к ним. Предприятие при возникновении корпоративного конфликта занимает позицию, основанную на соблюдении законодательства и внутренних документов Предприятия.

6. Предупреждению (предотвращению) корпоративных конфликтов способствует соблюдение Предприятием, Должностными лицами и Работниками Предприятия законодательства, а также их добросовестное поведение.

7. В целях недопущения и предотвращения корпоративных конфликтов Предприятие обязано:

1) соблюдать нормы действующего законодательства и положения внутренних документов в Предприятии;

2) воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению корпоративных конфликтов;

3) осуществлять раскрытие информации о деятельности Предприятия в соответствии с требованиями законодательства;

4) принимать меры по предупреждению использования в личных целях имеющейся в Предприятии информации лицами, имеющими доступ к такой информации;

5) своевременно рассматривать негативную информацию о Предприятии в средствах массовой информации и иных источниках и осуществлять своевременное реагирование по каждому факту появления такой информации;

6) участвовать в выявлении рисков и недостатков системы внутреннего контроля Предприятия;

7) способствовать соблюдению принципов деловой этики;

2.2. Урегулирование корпоративных конфликтов

8. Предприятие обеспечивает скорейшее выявление корпоративных конфликтов, и четкую координацию действий, а именно:

- 1) обеспечивает выявление корпоративных конфликтов на ранних стадиях развития;
- 2) в максимально короткие сроки определяет свою позицию по существу корпоративного конфликта, принимает соответствующее решение и доводит его до сведения Сторон корпоративного конфликта;
- 3) позиция Предприятия в корпоративном конфликте должна основываться на положениях законодательства.

9. В целях соблюдения принципов корпоративного управления и порядка по рассмотрению и урегулированию корпоративных конфликтов должны быть четко разграничены компетенции.

10. В целях обеспечения объективности оценки корпоративного конфликта и его эффективного урегулирования, лица, чьи интересы затрагивает или может затронуть корпоративный конфликт, не должны принимать участия в его урегулировании.

ГЛАВА 3. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

11. Все Должностные лица и Работники Предприятия должны руководствоваться в своей деятельности принципом верховенства законодательства и интересов Предприятия.

12. Работники Организации обязаны избегать личных интересов в ходе осуществления своей деятельности.

3.1. Ситуация конфликта интересов

13. Конфликты интересов могут возникнуть в результате:

- 1) нарушения/несоблюдения требований законодательства, учредительных и внутренних документов Предприятия;
- 2) несоблюдения норм делового общения и принципов профессиональной этики;
- 3) наличия финансовых интересов в другой компании, с которой Предприятия поддерживает деловые отношения;

14. В целях предотвращения любых видов конфликтов интересов Должностные лица и Работники Предприятия обязаны:

- 1) соблюдать требования законодательства, Устава и внутренних документов Предприятия, в том числе настоящего Положения;
- 2) воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;
- 3) осуществлять внутренний и внешний контроль в соответствии с Уставом и внутренними документами Предприятия;
- 4) разрабатывать и совершенствовать меры по предупреждению использования в личных целях имеющейся в Предприятии информации лицами, имеющими доступ к такой информации.

3.2. Урегулирование конфликтов интересов

15. Для урегулирования конфликтов интересов, возникающих в Предприятии, Должностные лица и Работники осуществляют процедуры с целью поиска решения.

16. Работник обязан информировать руководителя подразделения о наличии и возникновении конфликта интересов при осуществлении своей деятельности в

Предприятия в течение 5 (пяти) рабочих дней с момента возникновения соответствующего обстоятельства. В случае невозможности урегулирования конфликта на уровне структурного подразделения, руководитель подразделения обязан в течение одного рабочего дня представить курирующему данное структурное подразделение лицу информацию о конфликте, причинах его возникновения, мерах, которые были предприняты.

При невозможности урегулирования конфликта интересов вопрос об его урегулировании выносится на рассмотрение соответствующего органа Предприятия в зависимости от компетенции.

Глава 4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

17. Порядок разрешения корпоративных конфликтов и конфликтов интересов, а также процедуры, предусмотренные настоящим Положением, носят согласительный характер и не препятствует лицам в осуществлении защиты их прав предусмотренных Законодательством.

18. При невозможности досудебного урегулирования корпоративного конфликта путем переговоров, они разрешаются в судебном порядке.