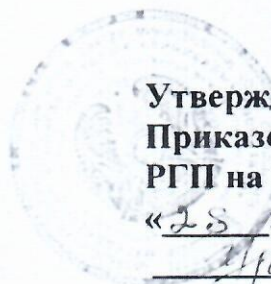


Согласовано
Решением НС
РГП на ПХВ «ЦКГВОВ» МЗ РК
« _____ » _____ 2023 год



Утверждено
Приказом директора
РГП на ПХВ «ЦКГВОВ» МЗ РК
« 28 » _____ 2023 год
_____ Уразалина Д.А.

**ПОЛИТИКА ПО ВЫЯВЛЕНИЮ И УРЕГУЛИРОВАНИЮ
КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ**
в РГП на ПХВ «Центральный клинический госпиталь для ветеранов
Отечественной войны» Министерства здравоохранения Республики Казахстан

1 Область применения

1. Политика по выявлению и урегулированию конфликта интересов (далее - Политика) РГП на ПХВ «Центральный клинический госпиталь для ветеранов Отечественной войны» Министерства здравоохранения Республики Казахстан (далее - Госпиталь) определяет ситуации конфликта интересов и устанавливает обязанности должностных лиц и работников Госпиталя по предотвращению возникновения конфликта интересов и процедуру урегулирования конфликта интересов.

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 Госпиталя 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 Госпиталя.

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

Госпиталь понимает, что должностные лица и работники Госпиталя могут иметь законные личные интересы вне рамок исполнения своих обязанностей/должностных обязанностей в Госпитале, но любой конфликт интересов между такими личными интересами и обязанностями/должностными обязанностями в Госпитале должен быть раскрыт и урегулирован в соответствии с Политикой.

2 Термины, определения и сокращения

В настоящей Политике приведены термины, определения и сокращения в соответствии с СТ РК ISO 9000-2017 (ISO 9000:2015) «Система менеджмента качества. Основные положения и словарь», в дополнение к ним установлены следующие термины и их определения:

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 Госпиталя;

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 её конфиденциальности. Сведения, которые представляют собой

конфиденциальную информацию, определяются действующим законодательством, внутренними документами Госпиталя;

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

Личные интересы – личные имущественные выгоды или заинтересованность в получении личных выгод от Госпиталя, не связанных с получением заработной платы и других выплат, установленных внутренними документами Госпиталя;

Должностное лицо – лицо, постоянно, временно или по специальному полномочию осуществляющее функции представителя власти либо выполняющее организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в государственных органах, органах местного самоуправления, а также в Вооруженных Силах, других войсках и воинских формированиях Республики Казахстан;

Лицо, исполняющее управленческие функции в государственной организации или субъекте квазигосударственного сектора, – лицо, постоянно, временно либо по специальному полномочию исполняющее организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в указанных организациях;

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

Целью Политики является:

- обеспечение справедливого, объективного и независимого процесса принятия решений в интересах Госпиталя;
- минимизация рисков принятия управленческих и финансово-хозяйственных решений под влиянием частных интересов и связей;
- создание единообразной системы управления реальными и потенциальными конфликтами интересов.

3. Ситуации конфликта интересов

Для целей Политики к ситуациям конфликта интересов относятся следующие ситуации:

ситуация, при которой должностное лицо или работник Госпиталя занимает должность, находящуюся в непосредственной подчиненности должности, занимаемой его близким родственником;

ситуация, при которой должностное лицо, работник Госпиталя или их близкий родственник является стороной в проекте или сделке, связанных с Госпиталем;

ситуация, при которой должностное лицо, работник Госпиталя или их близкий родственник является аффилированным лицом организации, являющейся стороной в проекте или сделке, связанных с Госпиталем;

ситуация, при которой должностное лицо, работник Госпиталя или их близкий родственник является аффилированным лицом или работником организации, которая конкурирует с Госпиталем в части оказания услуг, реализации

проекта или заключения сделки с третьей стороной;

любая коммерческая или иная заинтересованность (прямая или косвенная) в проектах, сделках, связанных с Госпиталем;

ситуация, при которой должностное лицо, работник Госпиталя или их близкий родственник получает вознаграждение в виде денег, услуг и в иных формах в связи с исполнением своих обязанностей/должностных обязанностей в Госпитале от физических лиц и/или организаций;

ситуация, при которой должностное лицо или работник Госпиталя принимает подарки в связи с исполнением своих обязанностей/должностных обязанностей в Госпитале 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;

ситуация, при которой должностное лицо, работник Госпиталя или их близкий родственник получает от поставщиков, подрядчиков или других контрагентов Госпиталя персональные скидки или другие исключительные преимущества, которые недоступны в общем порядке другим должностным лицам, работникам Госпиталя или их близким родственникам;

ситуация, при которой должностное лицо или работник Госпиталя 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 Госпиталя, а также любое использование должностным лицом, работником Госпиталя или их близким родственником конфиденциальной информации, связанной с Госпиталем, для получения личной выгоды;

ситуация, при которой должностное лицо или работник Госпиталя принимает участие в обсуждении или принятии решения по вопросам оценки его работы, переназначения (переизбрания), выплаты вознаграждения или иным вопросам в отношении самого себя;

ситуация, при которой должностное лицо или работник Госпиталя использует в личных целях ресурсы и оборудование Госпиталя.

ситуации конфликта интересов, не являются исчерпывающими. Для определения наличия конфликта интересов должностные лица и работники Госпиталя должны руководствоваться термином конфликта интересов, приведенным в настоящей Политике.

Если у работника Госпиталя существуют сомнения в наличии конфликта интересов, он должен представить своему непосредственному руководителю необходимую исчерпывающую информацию для разрешения возникшего вопроса и, при необходимости, проконсультироваться с комплаенс-офицером Госпиталя либо с лицом, на которого возложено исполнение обязанностей.

4. Обязанности должностных лиц и работников Госпиталя по предотвращению возникновения конфликта интересов

Комплаенс-офицер либо лицо, на которое возложено исполнение обязанностей должен отслеживать и по возможности устранять потенциальные конфликты

интересов на уровне должностных лиц, в том числе неправомерное использование собственности Госпиталя, и злоупотребления при выполнении должностных обязанностей.

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

Должностные лица обязаны:

не допускать возникновения ситуаций конфликта интересов;

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

доводить информацию об имеющемся конфликте интересов в соответствии с требованиями Политики;

представлять Госпиталю сведения о своих аффилированных лицах в срок, установленный Законом.

Работники обязаны:

не допускать возникновения ситуаций конфликта интересов;

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

доводить информацию об имеющемся конфликте интересов до своего непосредственного руководителя в соответствии с требованиями Политики;

письменно подтверждать ознакомление с настоящей Политикой по урегулированию конфликта интересов Госпиталя и обязанность соблюдать их.

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

Работники Госпиталя не могут совершать сделки от имени Госпиталя ни в отношении себя лично, ни в отношении другого лица, представителем которого они одновременно являются.

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

5. Порядок раскрытия конфликта интересов

В Госпитале устанавливаются следующие виды (основания) и сроки раскрытия конфликта интересов:

первичное раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

раскрытие сведений о конфликте интересов при переводе на вышестоящую должность, в другое структурное подразделение, при изменении функциональных обязанностей и полномочий;

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

раскрытие сведений о конфликте интересов по результатам оценки коррупционных рисков в деятельности Госпиталя, проводимой Комплаенс-

офицером либо лицом, на которое возложено исполнение обязанностей;
разовое раскрытие сведений в связи с утверждением настоящей Политики.

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

Лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, доведение сведений получение и обеспечение хранения материалов по разрешению конфликта интересов является комплаенс-офицер либо лицо, ответственное на которое возложено исполнение обязанностей или кадровая служба.

6. Урегулирование конфликта интересов

Органом по разрешению конфликтов интересов в Госпитале является комплаенс-офицер либо лицо, ответственное на которое возложено исполнение обязанностей.

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

Должностные лица для урегулирования конфликтов интересов, возникающих в Госпитале, обязаны:

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

Должностное лицо Госпиталя, комплаенс-офицер, либо лицо, на которое возложено исполнение обязанностей в зависимости от сложности конфликта, интересов обязано немедленно в письменном виде сообщить председателю Наблюдательного совета через корпоративного секретаря Госпиталя о наличии или возникновении конфликта интересов для принятия по урегулированию такого конфликта.

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

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 комплаенс-офицеру либо лицу, на

которого возложено исполнение обязанностей.

Меры, предпринимаемые для урегулирования конфликта интересов:

- ограничение доступа должностного лица или работника Госпиталя к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы должностного лица или работника Госпиталя;

- отстранение (постоянное или временное) должностного лица или работника Госпиталя от участия в обсуждении вопросов, в которых у них существует или может существовать конфликт интересов, и принятия решений по ним;

- пересмотр и изменение обязанностей/должностных обязанностей должностного лица или работника Госпиталя;

- отчуждение должностным лицом или работником Госпиталя, принадлежащего ему имущества, являющегося основанием возникновения конфликта интересов;

- отказ должностного лица или работника Госпиталя от своего личного интереса, порождающего конфликт интересов.

Перечень мер, приведенный в настоящем пункте, 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.

7. Ответственность

Должностные лица и работники несут ответственность за исполнение Политики.

Руководители структурных подразделений (непосредственные руководители) несут ответственность за:

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

- выявление, незамедлительное информирование комплаенс-офицера либо лица, на которого возложен исполнение обязанностей о реальном и потенциальном конфликте интересов, выявленных фактах нарушения Политики;

- принятие/реализацию мер по урегулированию конфликта интересов;

- дачу обратной связи работнику.

Работники Госпиталя несут ответственность за:

- соблюдение требований, предусмотренных законодательством Республики Казахстан и Политикой;

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

В случае, если в работе по предупреждению или урегулированию конфликта интересов будут допущены нарушения требований законодательства Республики Казахстан, а также Политики, приведшие к

причинению убытков Госпиталю, виновные в таком нарушении лица привлекаются к ответственности в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

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

8.Обеспечение доступности

Обеспечение подразделений экземплярами Политики осуществляется путем размещения на официальном сайте Госпиталя. Полный вариант и оригинал документа хранится в электронном виде в канцелярии в распечатанном виде. Проверка Политики должна осуществляться один раз в год.

9.Внесение изменений в Политику

Настоящая Политика пересматривается в случае изменений законодательства или по мере необходимости. В случае изменений требований законодательства настоящая Политика до момента ее изменения действует в части, не противоречащей действующему законодательству, на момент ее применения.