



УТВЕРЖДАЮ

Главный врач ГКП на ПХВ

«Городской родильный дом»

Кенжебаева М.У.

02 2024 г.

**Политика выявления и урегулирования
конфликта интересов
В субъекте ГКП на ПХВ «Городской
родильный дом»
Управления здравоохранения города
Шымкент.**

Шымкент 2024 год.

1. Общие положения

1. Настоящая Политика выявления и урегулирования конфликта интересов (далее – Политика) разработана в соответствии с Законами Республики Казахстан «О противодействии коррупции» и иных нормативных правовых актов Республики Казахстан, определяет ситуации конфликта интересов, меры по их предупреждению и урегулированию, а также ответственность всех участников процесса управления конфликтом интересов в субъекте квазигосударственного сектора (далее – организации).
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 организации и подорвать доверие к ней. Личные интересы должностного лица или работника не должны оказывать влияние на выполнение ими своих должностных обязанностей на основе принципов беспристрастности, честности и защиты интересов организации.
3. Должностные лица и работники могут иметь законные личные интересы вне рамок исполнения своих должностных обязанностей в организации, при этом любой конфликт интересов между такими личными интересами и должностными обязанностями в организации должен быть раскрыт и урегулирован в соответствии с настоящей Политикой.
4. В отношениях с бизнес-партнерами, контрагентами и третьими лицами организация 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.
5. Настоящая Политика является обязательной для неукоснительного соблюдения всеми должностными лицами и работниками организации, а также подлежит размещению на корпоративном интернет-ресурсе организации.

2. Основные понятия

6. В настоящей Политике используются следующие основные понятия:
- 1) конфликт интересов – противоречие между личными интересами должностных лиц и работников организации и их должностными полномочиями, при котором личные интересы указанных лиц могут привести к неисполнению и (или) ненадлежащему исполнению ими своих должностных обязанностей;

- 2) члены семьи – супруг (супруга), родители, дети, в том числе совершеннолетние, и лица, находящиеся на иждивении и постоянно проживающие с ним;
 - 3) близкие родственники – родители (родитель), дети, усыновители (удочерители), усыновленные (удочеренные), полнородные и неполнородные братья и сестры, дедушка, бабушка, внуки;
 - 4) свойственники – полнородные и неполнородные братья и сестры, родители и дети супруга (супруги);
 - 5) контрагент – физическое или юридическое лицо, с которым организация вступило или планирует вступить в регулируемые законодательством отношения.
7. Другие понятия, используемые в настоящей Политике и неуказанные в пункте 6, используются в значениях, определяемых в соответствующих нормативных правовых актах Республики Казахстан и (или) внутренних нормативных документах организации.
8. При несовпадении определений понятий, закрепленных в настоящей Политике с определением понятий, закрепленных в других внутренних нормативных документах организации, применительно к предупреждению и урегулированию конфликта интересов используются понятия, установленные настоящей Политикой.

3. Ситуации конфликтов интересов

9. Для целей настоящей Политики необходимо исключить возникновение следующих ситуаций, которые могут привести к конфликту интересов или нарушениям законности в организации:
- 1) должностное лицо, работник организации или их члены семьи, близкие родственники, свойственники являются стороной в договоре, проекте или сделке, связанных с Обществом;
 - 2) должностное лицо, работник организации имеют коммерческую или иную заинтересованность в сделках, договорах, проектах, связанных с организацией;
 - 3) должностное лицо или работник организации конкурирует с организацией в части оказания услуг, заключения договора, реализации проекта или сделки с третьей стороной;
 - 4) должностное лицо, работник организации или члены их семей получают материальное вознаграждение, подарки или услуги за действия (бездействие) в пользу лиц, их предоставивших, если такие действия входят в их должностные обязанности, или должностное лицо, работник организации в

силу своего должностного положения могут способствовать таким действиям (бездействию);

5) должностное лицо, работник организации раскрывает конфиденциальную информацию, ставшую ему известной в силу исполнения своих должностных обязанностей, или информацию, раскрытие которой может оказать негативное влияние на интересы организации, а также любое использование конфиденциальной информации, связанной с организацией, для получения личной выгоды должностным лицом, работником организации или их членами семьи, близкими родственниками, свойственниками;

6) должностное лицо или работник организации оказывает влияние при принятии решения по вопросам оценки его работы, переназначения (переизбрания), выплаты вознаграждения или иным вопросам в отношении самого себя;

7) должностное лицо или работник организации занимает должности, находящиеся в непосредственной подчиненности должностям, занимаемым их членом семьи, близким родственником, свойственником, либо имеет их в непосредственном подчинении;

8) должностное лицо или работник организации совмещает исполнительные и контрольные функции, позволяющие использовать свои должностные обязанности с целью получения личной выгоды;

9) любая коммерческая или иная заинтересованность должностных лиц или работников организации в сделках, проектах, связанных с организацией. Ситуации, перечисленные в пункте 9 настоящей Политики, не являются исчерпывающими. Должностные лица и работники организации для определения наличия конфликта интересов должны руководствоваться понятием, определенным в подпункте 1) пункта 6 настоящей Политики.

4. Предупреждение и урегулирование конфликта интересов

10. Должностные лица организации должны отслеживать и по возможности устранять потенциальные конфликты интересов на уровне должностных лиц, в том числе неправомерное использование собственности организации и злоупотребление при совершении сделок, в которых имеется их заинтересованность.

11. Должностные лица и работники организации обязаны избегать любых действий и взаимоотношений, которые потенциально могут вызвать конфликт интересов.

12. Работники организации обязаны воздерживаться от обсуждения и участия в принятии решений по вопросам, в решении которых у них имеется заинтересованность.

13. Должностные лица и работники организации не могут выступать от имени и в интересах третьих лиц в отношениях с организацией.

14. Должностные лица и работники организации обеспечивают максимально полное и скорейшее выявление причин конфликта интересов и четкую координацию действий.

15. Конфликт интересов выявляется путем:

- письменного уведомления должностного лица, непосредственного руководителя или комплаенс- службы (комплаенс-офицера) организации;
- письменного обращения государственных органов о возможном наличии конфликта интересов;
- обращений физических или юридических лиц;
- в ходе проводимых проверок, контрольных и иных мероприятий;
- иными способами, не запрещенными законодательством Республики Казахстан.

16. Должностное лицо или работник организации обязан в письменной форме уведомить своего непосредственного руководителя и (или) должностное лицо (по компетенции), комплаенс-службу (комплаенс-офицера) о возникшем конфликте интересов или возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

17. Непосредственный руководитель либо должностное лицо по обращению или при получении информации из других источников обязаны своевременно принять следующие меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов:

- 1) отстранить от исполнения должностных обязанностей и поручить другому лицу исполнение должностных обязанностей по вопросу, в связи с которым возник или может возникнуть конфликт интересов;
- 2) изменить должностные обязанности;
- 3) принять иные меры по устранению конфликта интересов.

18. В целях обеспечения объективности оценки конфликта интересов и создания условий для его эффективного разрешения, лица, чьи интересы затрагиваются или могут быть затронуты, не должны принимать участия в его урегулировании и принятии решения по нему.

19. Если у должностного лица или работника организации существуют сомнения в наличии конфликта интересов, ему следует проконсультироваться с комплаенс-службой (комплаенс-офицером) для принятия необходимых мер.

20. Соккрытие и (или) несвоевременное, неполное раскрытие сведений о наличии прямого или потенциального конфликта интересов должностными лицами и работниками организации являются причинами и условиями

возникновения коррупционных рисков, способствующих совершению коррупционных правонарушений в организации.

5. Ответственность

21. Должностные лица и работники организации несут установленную законодательством Республики Казахстан ответственность за нарушение или допущения нарушения требований по предупреждению и урегулированию конфликта интересов

6. Заключительные положения

22. Вопросы неурегулированные настоящей Политикой, регулируются нормами законодательства Республики Казахстан.

23. В случае несоответствия настоящей Политики законодательству Республики Казахстан, в том числе, в связи с внесением изменений и (или) дополнений в законодательство и (или) принятием новых нормативных правовых актов, настоящая Политика будет действовать лишь в той части, которая не будет противоречить законодательству Республики Казахстан.