



«УТВЕРЖДЕНО»
Решением наблюдательного совета
КГП на ПХВ «Городская
поликлиника №8» Управление
общественного здравоохранения
города Алматы» от 05 января
2024 г., протокол № 1

**Правила разрешения конфликта интересов
КГП на ПХВ «Городская поликлиника №8» Управление
общественного здравоохранения города Алматы»**

Алматы, 2024 г.

1. Область применения

1. Целью Правил разрешения конфликта интересов (далее – *Правила*), является создание в коммунальном государственном предприятии на праве хозяйственного ведения «Городская поликлиника №8» Управление общественного здравоохранения города Алматы» (далее – *Предприятие*) единообразной системы управления реальными и потенциальными конфликтами интересов, а также определение требований к поведению работников и должностных лиц, соблюдение которых позволит минимизировать риски принятия решений под влиянием частных интересов и связей работников.

2. Правила разрешения конфликта интересов, определяют порядок выявления и урегулирования, а также меры и процедуры по профилактике конфликтов интересов, возникающих в ходе выполнения трудовых обязанностей у работников.

3. Настоящие Правила разрешения конфликта интересов предназначены для применения в Предприятии.

2. Основные термины и определения

Конфликт интересов – ситуация, когда деловые, финансовые, семейные, политические или личные интересы могут помешать решению лиц при выполнении ими своих обязанностей в организации.

Имущественные блага – вещи, деньги, в том числе иностранная валюта, финансовые инструменты, работы, услуги, объективированные результаты творческой интеллектуальной деятельности, фирменные наименования, товарные знаки и иные средства индивидуализации изделий, имущественные права и другое имущество.

Личные неимущественные блага – жизнь, здоровье, достоинство личности, честь, доброе имя, деловая репутация, неприкосновенность частной жизни, личная и семейная тайна, право на имя, право на авторство, право на неприкосновенность произведения и другие нематериальные блага и права.

Взятка – предлагая, обещая, давая, принимая или запрашивая неоправданное преимущество любой стоимости (которая может быть финансовой или нефинансовой), прямо или косвенно, и независимо от места (мест) в нарушение применимого права в качестве стимула или вознаграждения для лица, действующего или воздерживающегося от действия в отношении исполнения обязанностей этого лица.

Близкие родственники – родители (родитель), дети, усыновители (удочерители), усыновленные (удочеренные), полнородные и неполнородные братья и сестры, дедушка, бабушка, внуки, свойственники – братья, сестры, родители и дети супруга (супруги).

Семья – круг лиц, связанных имущественными и личными неимущественными правами, и обязанностями, вытекающими из брака (супружества), родства, свойства, усыновления (удочерения) или иной

формы принятия детей на воспитание и призванными способствовать укреплению и развитию семейных отношений;

Коррупционный риск – комбинация вероятности возникновения и серьезности последствий от предложения, обещания, предоставления, принятия или выспрашивания неправомерного преимущества в любой форме (как финансовой, так и нефинансовой), напрямую или через посредников, независимо от местонахождения, в нарушение действующего законодательства в качестве побудительного стимула или вознаграждения для лица, действующего или воздерживающегося от действий в рамках той деятельности, за которую он несет ответственность.

Коррупционная опасность – обстоятельства или деятельность, которые потенциально могут привести к коррупционному случаю.

Коррупционный случай – единичный факт коррупции или взяточничества.

Коррупционный инцидент – событие, возникающее в связи с обстоятельствами или в процессе деятельности человека, которое потенциально может привести к коррупционному случаю.

3. Общие положения

1. Одним из необходимых условий эффективного выполнения работником Предприятия своих должностных обязанностей является отсутствие противоречий между личными интересами работника, как должностного лица и интересами Предприятия, при наличии таких противоречий – их своевременное раскрытие и урегулирование.

2. Конфликт интересов определяется как ситуация, в которой личная заинтересованность работника Предприятия влияет или может повлиять на беспристрастное исполнение им должностных обязанностей.

3. Конфликт интересов может создать коррупционный риск, который может привести к коррупционному случаю.

4. Примеры коррупционных рисков, на основе конфликта интересов включают случаи, но не ограничиваются ими, когда:

- член семьи или друг должностного лица/работника Предприятия принимается на работу в структурные подразделения Предприятия без прохождения надлежащих процедур конкурсного отбора посредством вмешательства должностного лица/работника;

- член семьи, близкий родственник, родственник, обучающийся в Предприятия, получает преимущества при прохождении контроля знаний в период промежуточной/итоговой аттестации из-за связи с должностным лицом/работником Предприятия;

- член семьи, работающий на поставщика Предприятия, получает материальные преимущества из-за связи с должностным лицом/работником Предприятия;

- оказывается, влияние на процесс закупок, голосование в пользу заключения договора/контракта с поставщиками/подрядчиками Предприятия.

4. Основные принципы управления конфликтами интересов

1. Каждый работник, выполняя свои должностные обязанности, обязан ставить интересы Предприятия выше своих частных интересов.
2. В то же время Предприятие, уважает права своих работников, как частных лиц, и признает за ними право на занятие законной научно-образовательной и иной деятельностью в свободное от основной работы время, если она не влияет на их способность выполнять должностные обязанности в Предприятии.
3. Максимальное соблюдение баланса интересов Предприятия и частных интересов работников, является одним из условий стабильности взаимоотношений между работниками и Предприятием.
4. Предприятие устанавливает систему управления конфликтами интересов, действующую на основе следующих принципов:
 - 1) обязательное раскрытие сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов или даже видимости такого конфликта;
 - 2) индивидуальное рассмотрение, оценка коррупционных рисков для каждого конфликта интересов и его урегулирование;
 - 3) конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса урегулирования (по желанию работника);
 - 4) соблюдение баланса интересов Предприятия и работника, должностного лица при урегулировании конфликта интересов;
 - 5) защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Предприятием.

5. Обязанности работников при конфликте интересов

5.1 Работники Предприятия обязаны:

1. При принятии решений по вопросам, возникающим в связи с должностными обязанностями, руководствоваться исключительно интересами Предприятия без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
2. Избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
3. Нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами Предприятия, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;
4. Гарантировать, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на исполнение должностных обязанностей и полномочий;
5. Не использовать активы Предприятия, а также свое служебное положение и/или деловые возможности, возникающие в связи с осуществлением должностных обязанностей, для удовлетворения своих частных, в том числе финансовых, интересов;

6. Соблюдать служебную этику;
7. Соблюдать требования системы менеджмента противодействия коррупции Предприятия.

5.2 Работникам Предприятия запрещается:

1. исполнять должностные обязанности, если имеется конфликт интересов;
2. получать лично или через посредника незаконное материальное вознаграждение, подарки, льготы либо услуги за действия (бездействие) в пользу лиц, их предоставивших, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия работника Предприятия;
3. незаконно получать вознаграждение, пользоваться услугами имущественного характера за использование своего рабочего положения, а также за общее покровительство или попустительство по работе в интересах лица, осуществляющего подкуп;
4. использовать в неслужебных целях средства материально-технического, финансового и информационного обеспечения рабочей деятельности, другое имущество Предприятия и рабочую информацию.

6. Профилактика и раскрытие конфликта интересов

1. Любая внешняя сторона, желающая сделать законное денежное пожертвование Предприятию, может сделать это в соответствии с нормативными правовыми требованиями к хозяйственной деятельности Предприятия.
2. Предприятие устанавливает следующую систему раскрытия (уведомления) сведений о потенциальных и реальных конфликтах интересов:
 - раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
 - раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
 - разовое раскрытие сведений о конфликте интересов по мере возникновения ситуаций (обстоятельств), которые порождают или породили новый реальный или потенциальный конфликт интересов.
3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде, путем заполнения Уведомления о конфликте интересов (далее – Уведомление), по форме, согласно Приложению 1.
4. Предприятие рассматривает сокрытие и/или намеренно несвоевременное, либо неполное раскрытие сведений о конфликте интересов по любым причинам как злоупотребление его доверием и обман.

7. Урегулирование конфликтов интересов

1. Предприятие берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов путем проверки данных, как в Уведомлении, так и оперативным методом.

2. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

3. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

4. В случае, если у работника конфликт интересов имеет место, то его непосредственным руководителем принимаются следующие меры:

- ограничение работнику доступа к конкретной информации Предприятия, которая может иметь отношение к частным интересам работника;

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

- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение трудовых функций, не связанных с конфликтом интересов (с согласия работника);

- отказ работника от своего частного интереса, порождающего конфликт с интересами Предприятия.

- увольнение работника по его инициативе;

5. По результатам анализа информации о наличии реального или потенциального конфликта интересов у должностного лица принимаются следующие меры урегулирования конфликта интересов:

- ограничение должностному лицу доступа к конкретной информации Предприятия, которая может иметь отношение к частным интересам должностного лица;

- добровольный отказ должностного лица или его отстранение (постоянно или временно) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

- отказ должностного лица от своего частного интереса, порождающего конфликт с интересами Предприятия.

6. Данный перечень мер урегулирования конфликта интересов не является исчерпывающими. В каждом конкретном случае, урегулирования конфликта интересов, по договоренности Предприятия и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные меры урегулирования конфликта.

7. За совершение дисциплинарного проступка, связанного с конфликтом интересов, в отношении работника Предприятия могут быть применены следующие виды взысканий:

- замечание;

- выговор;

- строгий выговор;

- увольнение.

8. Законами Республики Казахстан могут устанавливаться иные виды взысканий.

9. Взыскание в отношении работника Предприятия не может быть применено в период:

- временной нетрудоспособности работника;
- нахождения работника в отпуске или командировке;
- освобождения работника от исполнения своих должностных обязанностей на время выполнения им общественных или иных обязанностей;
- нахождения работника на подготовке, переподготовке, курсах повышения квалификации и стажировке;
- обжалования работником Предприятия в судебном порядке актов государственных органов о совершении им дисциплинарного проступка.

8. Заключительные положения

1. Настоящие Правила являются обязательной для ознакомления и применения всеми работниками Предприятия.

2. Предприятия ожидает, что работники Предприятия, у которых есть основания полагать, что требования Правил, нарушены или имеется потенциальная возможность такого нарушения, будут немедленно сообщать об этом непосредственным руководителям или комплаенс-менеджеру, о лицах, нарушивших или имеющих потенциальную возможность нарушить настоящие Правила.

3. Руководство Предприятия гарантирует, что ни один работник не будет привлечен Предприятием к ответственности, и не будет испытывать иных неблагоприятных последствий по инициативе Предприятия, в связи с соблюдением требований настоящих Правил или сообщением Предприятию о потенциальных или имевших место нарушениях настоящего документа.

4. Настоящие Правила вводятся в действие со дня утверждения.

Комплаенс-офицер



Ж. Казболдинов

**УВЕДОМЛЕНИЕ
о конфликте интересов**

кому _____
(Должность, Ф.И.О.)

от _____
(Ф.И.О., должность заявителя)

Настоящим уведомляю, что ситуация в отношении меня / работников
Предприятия, имевшая место _____
(место и дата случая)

в части: _____
(описание ситуации)

Рассматривается мною как конфликт интересов и требует оценки и
решения.

Лицо,
представившее уведомление _____ “___” 20 г.
(подпись) (ФИО)

Лицо,
принявшее уведомление _____ “___” 20 г.
(подпись) (ФИО)

Регистрационный номер _____ от _____ “___” 20 г.