

«Утвержден»  
Руководитель Каргалинской РБ  
Б.К.Жаржанов



**Внутренняя политика выявления и урегулирования конфликта интересов  
в ГКП «Каргалинская районная больница» на ПХВ  
ГУ Управления здравоохранения Актюбинской области**

## **1. Цель документа и общие положения**

1. Настоящая Политика выявления и урегулированию конфликта интересов должностных лиц работников ГКП «Каргалинская районная больница» на ПХ В ГУ Управления здравоохранения Актюбинской области (далее – Медицинская организация) разработана в соответствии законом Республики Казахстан «О противодействии коррупции», подпунктом 1) пункта 15 Приказа Председателя Агентства Республики Казахстан по противодействию коррупции (Антикоррупционной службы) от 31 марта 2023 года № 112 «Об утверждении Типового положения об антикоррупционных комплаенс-службах в субъектах квазигосударственного сектора».

2. Согласно пп.5) ст. 1 Закона «О противодействии коррупции», конфликт интересов - противоречие между личными интересами лиц, занимающих ответственную государственную должность, лиц, уполномоченных на выполнение государственных функций, лиц, приравненных к ним, должностных лиц и их должностными полномочиями, при котором личные интересы указанных лиц могут привести к неисполнению и (или) ненадлежащему исполнению ими своих должностных обязанностей.

3. 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 Медицинской организации и подорвать доверие к ней 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 Медицинской организации.

4. Должностные лица и работники могут иметь законные личные интересы вне рамок исполнения своих обязанностей /должностных обязанностей в организации, но любой конфликт интересов между такими личными интересами и обязанностями/ должностными обязанностями в Медицинской организации должен быть раскрыт и урегулирован в соответствии с законодательством.

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

6. В отношениях с бизнес-партнерами, контрагентами и третьими лицами Медицинская организация рассчитывает на установление и сохранение доверенных 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.

## **2. Область применения**

7. Действие настоящей Политики распространяется на всех работников Медицинской организации, а также на лиц, действующих от имени Медицинской организации. Нормы и требования настоящей Политики применимы к работникам



направляющей стороны применительно к их деятельности у принимающей стороны. Политика является обязательной для ознакомления и применения всеми работниками Медицинской организации, в том числе руководящего состава. Политика подлежит размещению на интернет- ресурсе Медицинской организации. Все работники Медицинской организации, а также лица, действующие от её имени должны вести себя так, чтобы не допускать ситуации, в которой возможно возникновение конфликта интересов ни в отношении себя (или связанных с собой лиц), ни в отношении других.

### **3. Термины и определения**

8. В настоящей Политике используются следующие термины и определения:

1) близкие родственники - родители (родитель), дети, усыновители (удочерители), усыновленные (удочеренные), полнородные и неполнородные братья и сестры, дедушка, бабушка, внуки;

2) должностное лицо - лицо, постоянно или временно выполняющее организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции Медицинской организации;

3) личные интересы - личные имущественные выгоды или заинтересованность в получении личных выгод от Медицинской организации, не связанных с получением заработной платы и других выплат, установленных внутренними документами Медицинской организации;

4) организационно-распорядительные функции - предоставленное в установленном законом Республики Казахстан порядке право издавать приказы и распоряжения, обязательные для исполнения подчиненными по службе лицами, а также применять меры поощрения и дисциплинарные взыскания в отношении подчиненных;

5) работник - физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с работодателем и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору;

6) свойственники - полнородные и неполнородные братья и сестры, родители и дети супруга (супруги).

Термины, применяемые, но не определенные в настоящей Политике, используются в том смысле, в котором они используются в законодательстве Республики Казахстан и внутренних документах Медицинской организации.

### **4. Основные принципы управления конфликтом интересов**

9. Медицинской организации 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 Медицинской организации;

2) принцип защиты интересов Медицинской организации. Защита интересов Медицинской организации - долг каждого должностного лица и работника, которые обязаны принимать решения, опираясь только на законодательство Республики Казахстан и внутренние документы Медицинской организации, а не исходя из личных предпочтений:



3) принцип обеспечения прозрачности и подотчетности - открытое декларирование личных интересов и выполнение должностных обязанностей в рамках предписанных процедур составляют основу обеспечения открытости и подотчетности, что способствует предотвращению или урегулированию конфликта интересов;

4) принцип объективности и индивидуального рассмотрения - каждый случай конфликта интересов должен быть рассмотрен в индивидуальном порядке с оценкой потенциальных рисков для Медицинской организации и своевременно урегулирован. Должностные лица и работники должны стремиться минимизировать всякую субъективность, искажающую реальное положение конфликта интересов, включая любое влияние личных и иных интересов и различных факторов на процесс и результаты исследования конфликта интересов;

5) 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;

6) принцип вовлеченности - информированность должностных лиц и работников Медицинской организации о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур, в том числе в сфере профилактики, выявления и урегулирования конфликта интересов;

7) принцип нетерпимости и внутренней культуры - формирует культуру и высокую степень нетерпимости к возникновению конфликтов интересов в своей рабочей среде. Медицинской организации приветствуется раскрытие его должностными лицами и работниками возможных конфликтов интересов и развивает внутреннюю культуру открытого общения, направленную на их понимание положений настоящей Политики;

8) принцип личного примера - высшее руководство и должностные лица своими действиями служат личным примером добропорядочности и этичного поведения, демонстрируют приверженность к профессионализму неукоснительно выполняют требования настоящей Политики;

9) принцип персональной ответственности и неотвратимости наказания непосредственный руководитель должностного лица или работника, допустившего факт конфликта интереса, несёт персональную ответственность за несвоевременное выявление и раскрытие, а также за ненадлежащее урегулирование конфликта интересов.

10. Все должностные лица и работники несут персональную ответственность за соблюдение баланса между личным интересом и интересами Медицинской организации, а также должны отвечать за то, чтобы декларировать, и идентифицировать свои личные интересы при исполнении обязанностей/должностных обязанностей.

## **5. Ситуации, которые могут привести к конфликту интересов**

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



1) должностное лицо или работник занимают должности, находящиеся в непосредственной подчиненности должностям, занимаемым 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 Медицинской организацией;

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

4) 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 Медицинской организации, а также любое использование должностным лицом, работником или их близкими родственниками, супругом (супругой), свойственниками конфиденциальной информации, связанной с работой в Медицинской организации, для получения личной выгоды;

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

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

12. Ситуации, перечисленные в пункте 11 настоящей политики, не являются исчерпывающими. Для определения наличия конфликта интересов должностные лица и работники должны руководствоваться термином конфликта интересов, приведенным в пункте 2 настоящей Политики.

13. Если у должностного лица или работника существуют сомнения в наличии конфликта интересов, ему следует проконсультироваться с Комплаенс-службой Медицинской организации и представить своему непосредственному руководителю необходимую исчерпывающую информацию для разрешения возникшего вопроса.

## **6. Порядок раскрытия (декларирования) конфликта интересов**

14. Раскрытие сведений о конфликте интересов должностными лицами и работниками осуществляется незамедлительно в письменном виде, с детальным обоснованием и документальным подтверждением фактов наличия либо возникновения конфликта интересов.

15. В Поликлинике устанавливается следующий порядок раскрытия (декларирования) конфликта интересов:

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

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



3) ежегодное раскрытие конфликта интересов, связанное с высоким уровнем коррупционного риска в бизнес-процессах/деловых операциях Медицинской организации, при реализации или исполнении которых, наиболее высока вероятность создания условий для конфликта интересов;

16. Должностные лица и работники, находящиеся в зоне высоких коррупционных рисков по запросу комплаенс-службы Медицинской организации, своевременно предоставляют в письменной форме информацию которая сожжет относиться к конфликту интересов. Соккрытие и/или несвоевременное, неполное раскрытие сведений о наличии прямого или потенциального конфликта интересов должностными лицами и работниками являются причинами и условиями возникновения коррупционных рисков, способствующих совершению коррупционных правонарушений в Медицинской организации.

## **7. Предотвращение конфликта интересов**

17. В целях предотвращения конфликта интересов ответственным структурным подразделениям Медицинской организации необходимо:

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) при проверке контрагентов Медицинской организации на этапах проведения закупочных процедур и оформления договорных отношений с ними осуществлять изучение состава их учредителей и руководителей на предмет наличия признаков аффилированности с должностными лицами и работниками Медицинской организации, близкими родственниками, супругами, а также собственниками;

3) проводить предупредительно-профилактические мероприятия 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) обеспечить сохранность конфиденциальной информации, а также персональных данных должностных лиц и работников Медицинской организации.

## **8. Обязанности должностных лиц и работников по предотвращению возникновения конфликта интересов**

18. Орган управления Медицинской организацией и комплаенс-служба по возможности должны отслеживать и при необходимости принимать меры по устранению потенциальных конфликтов интересов на уровне должностных лиц, в том числе неправомерное использование собственности Медицинской организации и



злоупотребление при заключении сделок, в совершении которых имеется заинтересованность.

19. Должностным лицам и работникам запрещается принимать участие в рассмотрении и принятии решений по любой сделке между Медицинской организацией и ими самими, а также любым из их близких родственников, супругов и свойственников.

20. Должностные лица и работники Медицинской организации обязаны:

- 1) не допускать возникновения ситуаций конфликта интересов;
- 2) воздерживаться от участия в рассмотрении вопросов, в которых у них существует конфликт интересов, и принятия решений по ним;
- 3) не участвовать в принятии решений, связанных с собственным назначением, избранием и переизбранием и вознаграждением;
- 4) заблаговременно доводить информацию об имеющемся конфликте интересов в письменной форме до органа управления Медицинской организацией и не участвовать в принятии решения по вопросу в соответствии с требованиями настоящей Политики;

5) следить за возможной утерей статуса независимости и заблаговременно уведомлять орган управления и комплаенс-службу Медицинской организации в случае наличия таких ситуаций. В случае наличия обстоятельств, влияющих на независимость органа управления Медицинской организацией, орган управления Медицинской организацией незамедлительно доводит данную информацию до сведения органа государственного управления Медицинской организацией для принятия соответствующего решения;

6) письменно подтверждать ознакомление с процедурами Медицинской организации по урегулированию конфликта интересов и обязанность соблюдать их;

7) внедрять культуру нетерпимости конфликта интересов примером

8) доводить информацию об имеющемся конфликте интересов до своего непосредственного руководителя/курирующего руководителя в соответствии с требованиями настоящей Политики;

9) соблюдать порядок защиты инсайдерской и конфиденциальной информации.

21. Должностные лица не могут выступать от имени и в интересах третьих лиц в отношениях с Медицинской организацией.

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

## **9. Порядок рассмотрения и урегулирования конфликта интересов**

23. Для повышения эффективности работы выявлению, предотвращению и урегулированию конфликта интересов. Медицинская организация стремится создавать механизмы для своевременного и полного их выявления а также для четкой координации действий всех органов Медицинской организации по их урегулированию.



24. Должностным лицам для урегулирования конфликтов интересов, возникающих в Медицинской организации необходимо:

1) выявлять возникающие конфликты интересов, определять их причины;  
2) четко разграничивать компетенцию и ответственность органов Медицинской организации;

3) обеспечить, чтобы должностные лица и работники воздерживались от участия в рассмотрении вопросов, в которых у них существует конфликт интересов, и принятия решений по ним.

25. Должностное лицо обязано незамедлительно в письменном виде сообщить курирующему руководителю о наличии или возникновении конфликта интересов для принятия курирующим руководителем решения по урегулированию такого конфликта.

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

27. 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 органа правления Медицинской организацией.

28. Орган управления определяет порядок урегулирования конфликта интересов, назначает уполномоченное лицо. При необходимости Орган управления создает рабочую группу для урегулирования конфликта интересов, в состав которой входят представители Комплаенс-службы, отдел кадров, а также руководители отделов Медицинской организации. Состав рабочей группы формируется так, чтобы была исключена возможность возникновения конфликта интересов, который может повлиять на принимаемые группой решения.

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

## **10. Возможные меры для урегулирования конфликта интересов**

30. Определяя меры для урегулирования конфликта интересов, Медицинская организация обеспечивает их соразмерность со степенью негативных последствий, которые могут повлиять на интересы Медицинской организации.

31. Возможные меры и способы, предпринимаемые для урегулирования конфликта интересов:

1) переизбрание или перевод должностного лица или работника Поликлиники с его согласия на другую должность в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан, предполагающую выполнение функций, исключаящие конфликт интересов;



2) прекращение полномочий должностного лица или работника в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;

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

4) пересмотр и изменение обязанностей/должностных обязанностей должностного лица или работника с учётом требований трудового законодательства;

5) устранение должностным лицом или работником личного интереса, порождающего конфликт интересов.

32. Перечень мер, приведенный в Политике, 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.

## **11. Ответственность**

33. Должностные лица и работники несут ответственность за исполнение настоящей Политики.

34. В случае, если в работе по предупреждению или урегулированию конфликта интересов будут допущены нарушения требований законодательства Республики Казахстан, а также настоящей Политики, приведшие к причинению убытков Медицинскую организацию, виновные в таком нарушении лица привлекаются к ответственности в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

## **12. Заключительные положения**

35. Изменения и дополнения в настоящую Политику вносятся по решению руководителя или органа управления Медицинской организацией и должны соответствовать требованиям действующего законодательства Казахстана.

36. Если в результате изменения законодательства Республики Казахстан или Устава Медицинской организации 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 Уставом Медицинской организации.

---