

ГКП на ПХВ "Теректинская районная больница"

УТВЕРЖДАЮ

Директор

ГКП на ПХВ "Теректинская районная
больница"

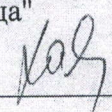


Д. Хайрушев

«19» мая 2023 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель Наблюдательного совета
ГКП на ПХВ "Теректинская районная
больница"

 Т. Хасайнов

«19» мая 2023 г.

Политика по предотвращению и урегулированию конфликта интересов должностных лиц и работников ГКП ПХВ «Теректинская районная больница» УЗ акимата ЗКО

| Информация о внесенных изменениях | | |
|-----------------------------------|---------------|-------------|
| № | Дата введения | Разработано |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

Настоящая Политика не может быть полностью или частично воспроизведена, тиражирована и распространена без официального разрешения ГКП на ПХВ "Теректинская районная больница"

Содержание

1. Общие положения;
2. Предотвращение и урегулирование конфликта интересов;
3. Порядок раскрытия (декларирования) конфликта интересов;
4. Предотвращение конфликта интересов.

1. Общие положения

1.1. Настоящая Политика по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов должностных лиц и работников (далее – Политика) ГКП ПХВ «Областная многопрофильная больница» УЗ акимата ЗКО (далее – Предприятие) разработана в соответствии с требованиями Закона Республики Казахстан от 18 ноября 2015 года № 410-V ЗРК «О противодействии коррупции»; Концепцией антикоррупционной политики Республики Казахстан на 2022-2026 годы, утвержденной Указом Президента Республики Казахстан от 2 февраля 2022 года № 802; Инструкцией по исполнению проектов ТБН № 4 «Предупреждение и противодействие коррупции» Агентства Республики Казахстан по противодействию коррупции (Антикоррупционная служба).

1.2. Настоящая Политика разработана в целях недопущения конфликта интересов между личными интересами работников Предприятия и их должностными полномочиями, при котором личные интересы указанных лиц могут привести к неисполнению и (или) ненадлежащему исполнению ими своих должностных обязанностей.

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

1.4. Настоящая Политика является обязательной для ознакомления и неукоснительного её соблюдения всеми должностными лицами и работниками Предприятия.

2. Предотвращение и урегулирование конфликта интересов

2.1. Под конфликтом интересов понимается ситуация, когда имеется противоречие между личными интересами работника Предприятия и их должностными полномочиями, при которой личные интересы указанных лиц могут привести к неисполнению и (или) ненадлежащему исполнению ими своих должностных обязанностей.

2.2. Конфликт интересов работников Предприятия может возникнуть в случаях, когда работник имеет материальную или личную выгоду в процессе осуществления служебных обязанностей, связанных с деятельностью Предприятия (например, с деятельностью по заключению гражданско-правовых договоров).

2.3. Работники Предприятия обязаны осуществлять свою деятельность на принципах добросовестности, честности, полноты раскрытия необходимой информации исходя из строгого соблюдения приоритета интересов Предприятия.

2.4. Работник Предприятия не может участвовать в рассмотрении и принятии решения по вопросу деятельности Предприятия и /или заключения гражданско-правового договора, если он является заинтересованным лицом в принятии решения по вопросу деятельности Предприятия.

Под заинтересованностью работника Предприятия понимается:

- 1) наличие близкого родства;
- 2) предоставление каких-либо льгот или выгоды в личных целях;
- 3) предоставление каких-либо преимуществ в силу служебного положения;
- 4) требование о вручении подарков;

5) иные случаи, предусмотренные законодательством.

2.5. В целях предотвращения и урегулирования конфликта интереса работники Предприятия обязаны:

- 1) принимать меры по недопущению конфликта интереса;
- 2) раскрывать информацию о возникшем конфликте интересов;
- 3) минимизировать риск возникновения конфликта интереса при осуществлении своих функциональных обязанностей.

2.6. Непосредственный руководитель либо руководство организации при получении информации о конфликте интересов обязаны своевременно принимать следующие меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, как например:

- 1) перевод работника в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан на другую работу, предполагающую выполнение функций, исключаящих конфликт интересов;
- 2) прекращение полномочий работника в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;
- 3) добровольный отказ, отстранение 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 должностных обязанностей работника;
- 5) устранение работником личного интереса, порождающего конфликт интересов.

Данный перечень мер 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.

2.7. Работникам запрещается принимать участие в рассмотрении вопросов и принятии решений по любой сделке между Предприятием и ими самими, а также любым из их близких родственников, супругов и свойственников.

2.8. Администрация Предприятия обязана:

- 1) не допускать возникновения ситуаций конфликта интересов;
- 2) внедрять культуру нетерпимости конфликта интересов личным примером.

3. Порядок раскрытия (декларирования) конфликта интересов

3.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов работниками Предприятия осуществляется незамедлительно в письменном виде, с обоснованием наличия либо возникновения конфликта интересов.

3.2. Устанавливается следующий порядок раскрытия (декларирования) конфликта интересов:

- 1) первичное раскрытие сведений о наличии конфликта интересов при приеме на работу;
- 2) раскрытие сведений о конфликте интересов при переводе на вышестоящую должность, в другое структурное подразделение, при изменении функциональных обязанностей;
- 3) ежегодное раскрытие конфликта интересов, связанное с высоким уровнем коррупционного риска в производственном процессе, при реализации или исполнении которых, наиболее высока вероятность создания условий для конфликта интересов;

4) разовое раскрытие сведений по мере исполнения функциональных обязанностей и возникновения ситуаций, при которых наличие личной заинтересованности может привести либо привело к возникновению конфликта интересов.

Разовое раскрытие конфликта интересов, осуществляется путем подачи работником уведомления. Ежегодное раскрытие конфликта интересов работниками осуществляется по результатам оценки коррупционных рисков в производственном процессе.

3.3. 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.

4. Предотвращение конфликта интересов

4.1. В целях предотвращения конфликта интересов ответственные структурные подразделения Предприятия обязаны:

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 Предприятия 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;

3) проводить предупредительно-профилактические мероприятия и 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) проводить регулярную разъяснительную работу, направленную на доведение до должностных лиц и работников положения настоящей Политики;