

«Утверждаю»
АО «Детский реабилитационный
центр «Бабулак»
Уполномоченное лицо
Ж. Баттакова
2023 г.



ПОЛИТИКА
предотвращения, выявления и урегулирования конфликта интересов
АО «Детский реабилитационный центр «Балбулак»

г. Алматы 2023 год

1. Основные понятия

Сотрудники (работники)	Лица, состоящие с Обществом в трудовых отношениях на основании трудового договора либо гражданско-правовых отношениях на основании договора гражданско-правового характера, в функции которых входит обеспечение деятельности, осуществляемой Обществом.
Должностные лица	Лица, занимающие должности в органах управления Общества, а также руководители структурных подразделений Общества.
Личная выгода	Заинтересованность должностного лица или работника Общества в получении нематериальных благ и иных нематериальных преимуществ.
Материальная выгода	Материальные средства, получаемые должностным лицом или сотрудником Общества в результате использования ими находящейся в распоряжении Общества информации.
Конфликт интересов	Противоречие между интересами Общества и (или) ее работниками, гражданами и юридическими лицами, взаимодействующими с Обществом, в результате которого действия (бездействия) Общества и (или) ее сотрудников причиняют убытки, нарушают права и законные интересы граждан и юридических лиц.
Служебная информация	Любая не являющаяся общедоступной и не подлежащая разглашению информация, находящаяся в распоряжении должностных лиц и сотрудников Общества в силу их служебных обязанностей, распространение которой может нарушить права и законные интересы граждан.
Конфиденциальная информация	Документированная информация, доступ к которой ограничивается в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

2. Общие положения

2.1. Настоящая Политика предотвращения, выявления и урегулирования конфликта интересов в Обществе (далее – Политика) разработана в соответствии со ст. 15, 16 Закона Республики Казахстан от 18 ноября 2015 года № 410-V «О противодействии коррупции».

2.2. Настоящая Политика определяет общие принципы и подходы, а также содержит перечни основных мер, которые используются Обществом для предотвращения потенциального выявления и урегулирования возникшего конфликта интересов.

2.3. Положения настоящей Политики обязательны для соблюдения членами Правления и работниками Общества.

2.4. Настоящая Политика, а также все изменения и дополнения к ней, утверждаются приказом Уполномоченного лица Общества.

3. Круг лиц, подпадающих под действие Положения

3.1. Действие положения распространяется на всех работников Общества вне зависимости от уровня занимаемой должности.

3.2. Обязанность соблюдать Политику закрепляется для контрагентов Общества, сотрудничающих на основе гражданско-правовых договоров. В этом случае соответствующие положения включаются в текст договора.

4. Возможные ситуации конфликта интересов в Обществе и способы его урегулирования

4.1. Конфликт интересов может возникнуть в тех случаях, когда личный интерес работника Общества противоречит его профессиональным обязанностям и задачам Общества или, когда посторонняя по отношению к Обществу деятельность занимает рабочее время работника.

4.2. Работник Общества в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

Способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

4.3. Работник Общества участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

Способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

4.4. Работник Общества или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в сторонней организации, имеющей деловые отношения с Обществом, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

Способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов, рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

4.5. Работник Общества принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений Общества со сторонней организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

Способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов, изменение трудовых обязанностей работника.

4.6. Работник Общества или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от сторонней организации, которая имеет деловые отношения с Обществом, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг, отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов, изменение трудовых обязанностей работника.

4.7. Работник Общества или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника Общества, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю, перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

4.8. Работник Общества уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений Общества со сторонней организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

4.9. Работник Общества использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ, при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

Способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в

личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.

Для предотвращения конфликта интересов, работникам Общества необходимо следовать Кодексу этики и служебного поведения работников Общества по вопросам противодействия коррупции.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Общества и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Общества.

5. Основные принципы и задачи управления конфликтом интересов в Обществе

5.1. Основной задачей деятельности Общества по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

5.2. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Обществе положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Общества при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов организации и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Обществом.

6. Процедуры, направленные на предотвращение и выявление конфликта интересов, а также минимизацию его последствий

6.1. При поступлении на работу, изменении обязанностей работника или возникновении другой ситуации, информацию о потенциальном конфликте интересов работник обязан сообщить руководству, Службе комплаенс Общества.

6.2. В целях предотвращения и выявления конфликта интересов уполномоченное структурное подразделение Общества:

- обеспечивает при приеме на работу ознакомление каждого должностного лица и работника с настоящей Политикой и Кодексом корпоративной этики Общества по вопросам противодействия коррупции;
- проводит регулярную разъяснительную работу, направленную на доведение до должностных лиц и сотрудников Общества содержания настоящей Политики и Кодекса корпоративной этики Общества по вопросам противодействия коррупции;
- обеспечивает сохранность служебной тайны и персональных данных;
- обеспечивает осуществление внутреннего контроля;
- устанавливает в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Республики Казахстан, виды дисциплинарного взыскания за несоблюдение требований и ограничений настоящей Политики и Кодекса корпоративной этики по вопросам противодействия коррупции.

6.3. В случае возникновения конфликта интересов работник Общества обязан:

- сообщить непосредственному руководителю в письменной форме о любом реальном или потенциальном конфликте интересов, как только о нем становится известно;
- принять меры по преодолению конфликта интересов по согласованию с руководством Общества.

6.4. В случае если проводимые Обществом контрольные мероприятия, проверки, служебное расследование указывают на возможность нарушения прав и законных интересов граждан вследствие выявленного конфликта интересов. Уполномоченное лицо Общества принимает меры, направленные на предотвращение последствий конфликта интересов.

6.5. В целях предотвращения конфликта интересов должностные лица и сотрудники Общества обязаны:

- воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;
- соблюдать правила и процедуры, предусмотренные настоящим Политикой и Кодексом корпоративной этики работников Общества по вопросам противодействия коррупции;

- незамедлительно доводить до сведения ответственных лиц Общества в установленном Обществе порядке сведения о появлении условий, которые могут повлечь возникновение конфликта интересов;

- сообщить Уполномоченному лицу Общества и Службе комплаенс о возникновении обстоятельств, препятствующих независимому и добросовестному осуществлению должностных обязанностей;

- устанавливать и соблюдать режим защиты информации.

6.6. Для урегулирования конфликта интересов в Обществе создается комиссия по урегулированию конфликта интересов.

7. Контроль, за соблюдением Обществом, а также должностными лицами и сотрудниками Общества правил и процедур, предусмотренных Политикой

7.1. Осуществление внутреннего контроля, за соблюдением в Обществе должностными лицами и сотрудниками правил и процедур, предусмотренных настоящим положением, возлагается на комплаенс-службу Общества.

7.2. Осуществление внутреннего контроля включает в себя:

- отслеживание на основании имеющейся (полученной) информации действий, которые вызывают конфликт интересов (особое внимание уделяется тем сферам деятельности Общества, в которых возникновение конфликта интересов наиболее вероятно);

- право требовать предоставления должностными лицами и сотрудниками Общества объяснений в письменной форме по вопросам, возникающим в ходе ими своих обязанностей при осуществлении профессиональной деятельности;

- право доступа ко всем документам Общества, непосредственно связанными с деятельностью Общества, а также право снятия копий с полученных документов, файлов и записей;

- осуществление служебных проверок по фактам нарушений должностными лицами и сотрудниками Общества условий настоящей Политики, Кодекса корпоративной этики Общества по вопросам противодействия коррупции;

- соблюдение конфиденциальности полученной информации;

- незамедлительное уведомление руководителя Общества, о выявленных фактах конфликта интересов (вероятности его наступления) и результатах проведенных в связи с этим служебных расследований и проверок;

- иные действия, направленные на обеспечение контроля, за соблюдением настоящей Политики и предотвращением конфликта интересов.

8. Обязанности сотрудников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

8.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников Общества в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Общества – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

- нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами Общества, своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;

- гарантировать, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения;

- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам Общества, которые могут привести к конфликту интересов;

- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

8.2. Перечень мер по урегулированию конфликтов интересов, указанных в настоящей Политике, не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть иные формы урегулирования конфликта в зависимости от сферы возникновения конфликта интересов.

9. Соблюдение Политики и ответственность

9.1. Соблюдение настоящей Политики является неременной обязанностью любого работника Общества, независимо от занимаемой им должности.

9.2. Невыполнение настоящей Политики может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к ответственности в случаях, установленных применимым правом. В определенных обстоятельствах невыполнение требований настоящей Политики может повлечь за собой меры гражданско-правовой и административной, или уголовной ответственности.

Настоящая Политика разработана комплаенс-службой АО «ДРЦ «Балбулак».

Лист ознакомления на стр. 9, прилагается к Настоящей Политике.

Лист ознакомления к Настоящей Политике

Заместитель директора
по медицинской части

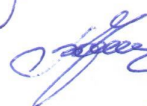


Б. Абдираймов

Советник директора


Шакиров М.М.

И.о.главного бухгалтера



Самофалова О.В.

Начальник ОДиКО



Шарифканова Р.Д.

Офис-менеджер



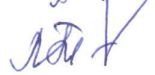
Тудиярова М.Т.

Главный экономист



Измаганбет А.К.

Специалист ГЗ



Мырзабаева Б.К.

Зав.отделением психоневрологии



Варзина Т.В.

Провизор



Абдимова Б.А.

Главная мед.сестра



Анятова Д.А.