

|  |  |  |
|--|--|--|
| Шығыс Қазақстан облысы денсаулық сақтау басқармасының<br><b>«ШЫҒЫС ҚАЗАҚСТАН ОБЛЫСЫНЫҢ ҚАН ОРТАЛЫҒЫ»</b><br>шаруашылық жүргізу құқығындағы коммуналдық мемлекеттік кәсіпорны |  | Коммунальное государственное предприятие на праве хозяйственного ведения<br><b>«ВОСТОЧНО-КАЗАХСТАНСКИЙ ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР КРОВИ»</b><br>управления здравоохранения Восточно-Казахстанской области |
|  |  | Дата   |
|  |  | Подпись  |
| <b>Утверждено приказом директора ВК ОЦК №73 от 25.05.2023 г.</b>   |  |  |
| Согласовано  | Зам.директора по медицинской части<br>Руководитель СПДиВК                          | Т.Н. Войнова<br>Г.У. Матаева   |
| Разработано  | Юрисконсульт   | Г.Г. Дюсупова  |



## Положение по урегулированию конфликта интересов в КГП на ПХВ «Восточно-Казахстанский областной центр крови»

**Copyright © Контролируемый документ**

Копирование и/или распространение этого документа без согласования с руководством КГП на ПХВ «Восточно-Казахстанский областной центр крови» категорически запрещено!

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Положение о конфликте интересов (далее – Положение) КГП на ПХВ «Восточно-Казахстанский областной центр крови» УЗВКО (далее – ВКОЦК) разработано в соответствии с Законом Республики Казахстан от 18 ноября 2015 года № 410-V ЗРК «О противодействии коррупции», Национальным стандартом Республики Казахстан «Система менеджмента противодействия коррупции», утвержденным приказом председателя Комитета технического регулирования и метрологии от 16 ноября 2017 года № 318-од.
- 1.2. Настоящее Положение является внутренним актом ВКОЦК. Основной целью настоящего Положения является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ВКОЦК в ходе выполнения ими трудовых обязанностей; основной задачей – ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.
- 1.3. Под конфликтом интересов понимается противоречие между личными интересами работника, при котором личные интересы работника могут привести к неисполнению и (или) ненадлежащему исполнению ими своих трудовых обязанностей, и (или) влечет или может повлечь за собой возникновение противоречия между такой личной заинтересованностью и законными интересами ВКОЦК, или угрозу возникновения противоречия, которое способно привести к причинению вреда законным интересам и (или) деловой репутации ВКОЦК (примерный обзор типовых ситуаций конфликта интересов приведен в приложении 1 настоящему Положению).
- 1.4. Под личной заинтересованностью понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на обеспечение прав и законных интересов ВКОЦК.
- 1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников ВКОЦК вне зависимости от уровня занимаемой должности и выполняемых функций.

## 2. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

- 2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в ВКОЦК положены следующие принципы:
  - 1) обязательность раскрытия сведений о возникшем или потенциальном конфликте интересов;
  - 2) индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Предприятия при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
  - 3) конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
  - 4) соблюдение баланса интересов ВКОЦК и работника при урегулировании конфликта интересов;
  - 5) защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) ВКОЦК.

## 3. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ



- 3.1. В настоящем Положении закреплены следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:
- 1) при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и иных лиц, с которыми связана его личная заинтересованность;
  - 2) избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
  - 3) раскрывать возникший или потенциальный конфликт интересов;
  - 4) содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.
- 3.2. Под родственниками в настоящем Положении понимаются супруг (супруга), родители (родитель), дети, усыновители (удочерители), усыновленные (удочеренные), полнородные и неполнородные братья и сестра, дедушки, бабушки, внуки.

#### 4. СПОСОБЫ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

- 4.1. В ВКОЦК установлены такие виды раскрытия конфликта интересов как:
- 1) раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
  - 2) раскрытие сведений о конфликте интересов при переводе на новую должность;
  - 3) разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;
  - 4) раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе заполнения декларации о конфликте интересов.
- 4.2. Рассмотрение представленных ВКОЦК сведений и урегулирование конфликта интересов происходит конфиденциально. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для ВКОЦК рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.
- 4.3. ВКОЦК может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.
- 4.4. ВКОЦК также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:
- 1) ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
  - 2) добровольный отказ работника или его отстранение (*постоянное или временное*) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
  - 3) пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
  - 4) временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
  - 5) перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
  - 6) передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
  - 7) отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
  - 8) увольнение работника по инициативе работника;



- 9) увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.
- 10) Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть использованы иные способы его урегулирования. При принятии решения о выборе конкретного способа разрешения конфликта интересов учитываются обстоятельства конкретного конфликта интересов и в наибольшей степени обеспечивают исключение либо личной заинтересованности, либо ее влияние на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение работником трудовых обязанностей.
- 4.5. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

## 5. ЛИЦА, ОТВЕТСТВЕННЫЕ ЗА ПРИЕМ СВЕДЕНИЙ О ВОЗНИКШЕМ (ИМЕЮЩЕМСЯ) КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ И РАССМОТРЕНИЕ ЭТИХ СВЕДЕНИЙ

- 5.1. Лицом, ответственным за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов, в том числе уведомлений, заявлений и обращений (далее – уведомление) о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, является комплаенс офицер ВКОЦК.
- 5.2. Заинтересованные лица должны без промедления сообщать комплаенс офицеру ВКОЦК, о любой личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, и до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений.
- 5.3. Полученная информация комплаенс офицером ВКОЦК немедленно передается на рассмотрение Комиссии по подбору персонала ВКОЦК(далее – Комиссия) (директору ВКОЦК).

Состав Комиссий формируется таким образом, чтобы исключить возможность возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые Комиссией решения, и утверждается приказом директора ВКОЦК.

При возникновении прямой или косвенной личной заинтересованности члена Комиссии, которая может привести к конфликту интересов при рассмотрении вопроса, включенного в повестку дня заседания Комиссии, он обязан до начала заседания заявить об этом. В таком случае соответствующий член Комиссии не принимает участия в рассмотрении указанного вопроса.

Заседание Комиссий проводится, как правило, в присутствии работника, в отношении которого рассматривается вопрос о соблюдении требований об урегулировании конфликта интересов. О намерении лично присутствовать на заседании Комиссии работник указывает в уведомлении.

Заседание Комиссии может проводиться в отсутствие работника в случае:

- а) если в уведомлении не содержится указания о намерении работника лично присутствовать на заседании Комиссии;



б) если работник, намеревающийся лично присутствовать на заседании Комиссии и надлежащим образом извещенный о времени и месте его проведения, не явился на заседание Комиссии.

На заседании Комиссии заслушиваются пояснения работника, рассматриваются материалы по существу вынесенных на данное заседание вопросов, а также дополнительные материалы.

5.9. Проверка информации о возникших (имеющихся) конфликтах интересов осуществляется Комиссией в месячный срок. По решению председателя Комиссии, срок проверки может быть продлен до двух месяцев.

Члены Комиссии и лица, участвовавшие в ее заседании, не вправе разглашать сведения, ставшие им известными в ходе работы Комиссии.

5.10. По итогам рассмотрения уведомления Комиссия, директор ВКОЦК принимает одно из следующих решений:

а) признать, что при исполнении работником должностных обязанностей конфликт интересов отсутствует;

б) признать, что при исполнении работником должностных обязанностей личная заинтересованность приводит или может привести к конфликту интересов. В этом случае Комиссия рекомендует указанному лицу принять меры по урегулированию конфликта интересов или по недопущению его возникновения;

в) признать, что работник не соблюдал требования об урегулировании конфликта интересов. В этом случае Комиссия рекомендует директору ВКОЦК применить к указанному лицу конкретную меру ответственности.

5.11. Решение Комиссии, директора ВКОЦК оформляется протоколом.

5.12. Член Комиссии, несогласный с ее решением, вправе в письменной форме изложить свое мнение, которое подлежит обязательному приобщению к протоколу заседания Комиссии и с которым работник должен быть ознакомлен.

5.13. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов принимается директором ВКОЦК в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания Комиссии.

## **6. ПОРЯДОК УВЕДОМЛЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ РАБОТНИКАМИ, ЗАМЕЩАЮЩИМИ ОТДЕЛЬНЫЕ ДОЛЖНОСТИ НА ОСНОВАНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА, О ВОЗНИКНОВЕНИИ ЛИЧНОЙ ЗАИНТЕРЕСОВАННОСТИ ПРИ ИСПОЛНЕНИИ ДОЛЖНОСТНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ, КОТОРАЯ ПРИВОДИТ ИЛИ МОЖЕТ ПРИВЕСТИ К КОНФЛИКТУ ИНТЕРЕСОВ**

6.1. Принятие мер по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов является обязанностью работника.

6.2. В случае возникновения у работника личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, он обязан не позднее одного рабочего дня, следующего за днем, когда ему стало об этом известно, а в случае отсутствия работника по какой-либо причине на рабочем месте – при первой возможности, уведомить об этом работодателя.

6.3. Уведомление о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (далее – уведомление), составляется в письменном виде в произвольной форме или по рекомендуемому образцу согласно приложению 2 к настоящему Положению на имя директора ВКОЦК и предоставляется комплаенс офицеру ВКОЦК.



К уведомлению могут прилагаться дополнительные материалы, подтверждающие факт возникновения личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, а также материалы, подтверждающие принятые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

- 6.4. В случае, если уведомление не может быть представлено работником лично, оно направляется по каналам факсимильной связи или по почте с уведомлением о вручении.
- 6.5. Уведомления в день их поступления подлежат обязательной регистрации в Журнале регистрации уведомлений о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (далее – журнал), составленном по рекомендуемому образцу согласно приложению 3 к настоящему Положению.
- Листы журнала должны быть прошиты, пронумерованы и заверены печатью Предприятия.
- 6.6. Копия уведомления с отметкой о его регистрации выдается работнику на руки под подпись в журнале или направляется ему по почте с уведомлением о вручении.
- 6.7. Не позднее трех рабочих дней, следующих за днем регистрации уведомления, комплаенс офицер ВКОЦК обеспечивает его направление Комиссии (директору ВКОЦК).

## 7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ЗА НЕСОБЛЮДЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

- 7.1. За несоблюдение настоящего Положения работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, а также к иным видам ответственности в порядке, предусмотренном действующим законодательством Республики Казахстан.
- 7.2. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним может быть расторгнут трудовой договор в соответствии со статьями 52  
и 143-1 Трудового кодекса Республики Казахстан.

## ССЫЛКИ

1. Указ Президента Республики Казахстан «Об утверждении Концепции антикоррупционной политики Республики Казахстан на 2022 - 2026 годы» (с изменениями по состоянию на 26.11.2022 г.).
2. Закон Республики Казахстан от 18 ноября 2015 года №410-V ЗРК «О противодействии коррупции» (с изменением на 01 мая 2023 г.).

Приложение 1  
к Положению по урегулированию  
конфликта интересов в КГП на ПХВ «ВКОЦК»  
« \_\_\_\_\_ »

### Обзор типовых ситуаций конфликта интересов

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

*Возможные способы урегулирования:* отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

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

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

3. Работник ВКОЦК или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в другой организации, имеющей деловые отношения с Предприятием, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

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

4. Работник ВКОЦК принимает решение о закупке Предприятием товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

*Возможные способы урегулирования:* отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

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

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

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

*Возможные способы урегулирования:* рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздер-



живаться от дарения/принятия дорогостоящих подарков; расторжение трудовых отношений с работником (его подчиненным) и принятие мер согласно антикоррупционному законодательству.

7. Работник ВКОЦК 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.

*Возможные способы урегулирования:* установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей; расторжение трудовых отношений с работником.

Приложение 2  
к Положению по урегулированию  
конфликта интересов в КГП на ПХВ  
«ВКОЦК»

Директору  
КГП на ПХВ «Восточно-Казахстанский  
областной центр крови»  
Ф.И.О.

от \_\_\_\_\_  
(должность)

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.)

### Уведомление

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (*нужное подчеркнуть*).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности: \_\_\_\_\_

Должностные обязанности, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность \_\_\_\_\_

Предлагаемые (*принятые*) меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов: \_\_\_\_\_

Дополнительные сведения (*при наличии*): \_\_\_\_\_

Личное присутствие на заседании Комиссии: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(ФИО подпись)

\_\_\_\_\_  
(дата)



Приложение 3  
к Положению по урегулированию  
конфликта интересов вКГП на ПХВ  
«ВКОЦК»

**Журнал**  
**регистрации уведомлений о возникшем конфликте интересов**  
**или о возможности его возникновения**

(наименование организации)

Начат: «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Окончен: «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

| <i>Страница журнала</i>          |   |  |            |
|----------------------------------|---|--|------------|
| № и дата регистрации уведомления | Сведения о работнике, подавшем уведомление (ФИО, должность, номер телефона) | Ф.И.О., подпись лица, принявшего уведомление | Примечание |
|                                  |   |  |            |
|                                  |   |  |            |