



«Бекітемін»

ҚР ДСМ «Республикалық қан орталығы»

ШЖҚ РМК директоры

Д. Бекиров

«8» қаңтар 2023 ж.



**ҚР ДСМ «Республикалық қан орталығы» ШЖҚ РМК
мүдделерінің қақтығысын болдырмау,
анықтау және реттеу САЯСАТЫ**

**ПОЛИТИКА предотвращения, выявления и
урегулирования конфликта интересов
РГП на ПХВ «Республиканский центр крови» МЗ РК**



1. Негізгі ұғымдар

Қызметкерлер (жұмыскерлер) – функцияларына РҚО жүзеге асыратын қызметті қамтамасыз ету кіретін, еңбек шарты негізінде РҚО-мен еңбек қатынастарында немесе азаматтық-құқықтық шарт негізінде азаматтық-құқықтық қатынастарда болатын тұлғалар.

Лауазымды тұлғалар – РҚО басқару органдарында лауазымдарды атқаратын тұлғалар, сондай-ақ РҚО құрылымдық бөлімшелерінің басшылары.

Жеке пайда – РҚО лауазымды тұлғасының немесе қызметкерінің материалдық емес игіліктерді және өзге де материалдық емес артықшылықтарды алуға мүдделілігі.

Материалдық пайда – РҚО-ның лауазымды адамы немесе қызметкері олардың РҚО иелігіндегі ақпаратты пайдалануы нәтижесінде алатын материалдық қаражат.

Мүдделер қақтығысы – РҚО және (немесе) оның қызметкерлерінің, азаматтарының және РҚО-мен өзара іс-қимыл жасайтын заңды тұлғалардың мүдделері арасындағы қайшылық, соның нәтижесінде РҚО және (немесе) оның қызметкерлерінің іс-әрекеттері (әрекетсіздіктері) зиян келтіреді, азаматтар мен заңды тұлғалардың құқықтары мен заңды мүдделерін бұзады.

Қызметтік ақпарат – таратылуы азаматтардың құқықтары мен заңды мүдделерін бұзуы мүмкін, олардың қызметтік міндеттеріне байланысты РҚО лауазымды адамдары мен қызметкерлерінің қарамағындағы, жалпыға қолжетімді болып табылмайтын және жария етуге жатпайтын кез келген ақпарат.

Құпия ақпарат – Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес қолжетімділігі шектелетін құжатталған ақпарат.

2. Жалпы ережелер

2.1. Осы РҚО-да мүдделер қақтығысын болдырмау, анықтау және реттеу саясаты (бұдан әрі - Саясат) «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» 2015 жылғы 18 қарашадағы № 410-V Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес әзірленді.

1. Основные понятия

Сотрудники (работники) - Лица, состоящие с РЦК в трудовых отношениях на основании трудового договора либо гражданско-правовых отношениях на основании договора гражданско-правового характера, в функции которых входит обеспечение деятельности, осуществляемой РЦК.

Должностные лица - Лица, занимающие должности в органах управления РЦК, а также руководители структурных подразделений РЦК.

Личная выгода - Заинтересованность должностного лица или работника РЦК в получении нематериальных благ и иных нематериальных преимуществ.

Материальная выгода - Материальные средства, получаемые должностным лицом или сотрудником РЦК в результате использования ими находящейся в распоряжении РЦК информации.

Конфликт интересов - Противоречие между интересами РЦК и (или) ее работниками, гражданами и юридическими лицами, взаимодействующими с РЦК, в результате которого действия (бездействия) РЦК 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 РЦК 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 РЦК (далее – Политика) разработана в соответствии с Законом Республики Казахстан



2.2. Осы Саясат жалпы қағидаттар мен тәсілдерді айқындайды, сондай-ақ туындаған мүдделер қақтығысын ықтимал анықтау мен реттеуді болдырмау үшін РҚО пайдаланатын негізгі шаралардың тізбелерін қамтиды.

2.3. Осы Саясаттың ережелерін РҚО басшылығы мен қызметкерлері сақтау үшін міндетті.

3. Саясат әрекетіне түсетін адамдар тобы

3.1. Саясаттың күші атқаратын лауазымының деңгейіне қарамастан, РҚО-ның барлық қызметкерлеріне қолданылады.

3.2. Саясатты сақтау міндеті азаматтық-құқықтық шарттар негізінде ынтымақтасатын РҚО контрагенттері үшін бекітіледі. Бұл жағдайда тиісті ережелер сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл жөніндегі РҚО саясаты туралы шарттың мәтініне енгізіледі.

4. РҚО-дағы мүдделер қақтығысының ықтимал жағдайлары және оны реттеу тәсілдері

4.1. РҚО қызметкерінің жеке мүдделері оның кәсіби міндеттері мен РҚО-ның міндеттеріне қайшы келетін немесе РҚО қатысты бөгде қызмет жұмыскердің жұмыс уақытын алатын жағдайларда мүдделер қақтығысы туындауы мүмкін.

4.2. РҚО қызметкері өзінің еңбек міндеттерін орындау барысында өзінің туыстары, достары болып табылатын адамдарға немесе өзінің жеке мүдделері байланысты өзге де адамдарға материалдық немесе материалдық емес пайда әкелетін шешімдер қабылдауға қатысады.

Реттеу әдістері: қызметкерді мүдделер қақтығысының мәні болып табылатын шешім қабылдаудан шеттету.

4.3. РҚО қызметкері өзінің туыстары, достары немесе жеке мүдделері байланысты өзге де адамдар болып табылатын адамдарға қатысты кадрлық шешімдер қабылдауға қатысады.

Реттеу әдістері: қызметкерді мүдделер қақтығысының мәні болып табылатын шешім

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 РЦК для предотвращения потенциального выявления и урегулирования возникшего конфликта интересов.

2.3. Положения настоящей Политики обязательны для соблюдения руководством и работниками РЦК.

3. Круг лиц, подпадающих под действие Политики

3.1. Действие политики распространяется на всех работников РЦК вне зависимости от уровня занимаемой должности.

3.2. Обязанность соблюдать Политику закрепляется для контрагентов РЦК, сотрудничающих на основе гражданско-правовых договоров. В этом случае соответствующие положения включаются в текст договора про политику РЦК по противодействию коррупции.

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

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

4.2. Работник РЦК 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 РЦК участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц,



кабылдаудан шеттету; қызметкерді (оның карамағындағыларды) басқа лауазымға ауыстыру немесе оның лауазымдық міндеттерінің шеңберін өзгерту.

4.4. РҚО қызметкері немесе қызметкердің жеке мүдделері байланысты өзге тұлға РҚО-мен іскерлік қатынастары бар, осындай қатынастар орнатуға ниетті немесе оның бәсекелесі болып табылатын бөгде ұйымда ақылы жұмысты орындайды немесе орындауға ниетті.

Реттеу әдістері: қызметкерді мүдделер қактығысының мәні болып табылатын шешім кабылдаудан шеттету, қызметкерге басқа ақылы жұмысты орындаудан бас тарту туралы ұсыныс.

4.5. РҚО-ның қызметкері қызметкердің немесе қызметкердің жеке мүдделілігі байланысты өзге тұлғаның алдында қаржылық немесе мүліктік міндеттемелері бар басқа ұйыммен РҚО-ның іскерлік қатынастарын орнату (сақтау) туралы шешім қабылдайды.

Реттеу әдістері: қызметкерді мүдделер қактығысының мәні болып табылатын шешім кабылдаудан шеттету, қызметкердің еңбек міндеттерін өзгерту.

4.6. РҚО қызметкері немесе қызметкердің жеке мүдделілігі байланысты өзге тұлға РҚО-мен іскерлік қарым-қатынасы бар, осындай қарым-қатынас орнатуға ниетті немесе оның бәсекелесі болып табылатын бөгде ұйымнан материалдық игіліктер немесе қызметтер алады.

Реттеу әдістері: қызметкерге ұсынылатын тауарлардан немесе қызметтерден бас тарту туралы ұсыныс, қызметкерді мүдделер қактығысының мәні болып табылатын шешім кабылдаудан шеттету, қызметкердің еңбек міндеттерін өзгерту.

4.7. РҚО қызметкері немесе қызметкердің жеке мүдделілігі байланысты өзге тұлға өз карамағындағы қызметкерден немесе қызметкер бақылау функцияларын орындайтын РҚО-ның өзге қызметкерінен қымбат сыйлықтар алады.

Реттеу әдістері: қызметкерге қымбат сыйлықты донорға қайтару, қызметкерді (оның карамағындағыларды) басқа лауазымға ауыстыру немесе оның лауазымдық міндеттерінің шеңберін өзгерту туралы ұсыныс.

4.8. РҚО қызметкері оған жұмысқа орналасу ұсынысы келіп түсетін үшінші тарап ұйымымен

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 РЦК или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в сторонней организации, имеющей деловые отношения с РЦК, 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 РЦК принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений РЦК 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 РЦК или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от сторонней организации, которая имеет деловые отношения с РЦК, 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 РЦК или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника РЦК, в отношении которого работник выполняет

ҚР ДСМ «Республикалық қан орталығы» ШЖҚ РМК мүдделер қактығысының алдын алу, анықтау және шешу саясаты	Бет/ Страница
Политика предотвращения, выявления и урегулирования конфликта интересов РГП на ПХВ «Республиканский центр крови» МЗ РК	4



РҚО-ның іскерлік қатынастарын орнату, сақтау немесе тоқтату туралы шешім қабылдауға уәкілетті.

Реттеу әдістері: қызметкерді мүдделер қактығысының мәні болып табылатын шешім қабылдаудан шеттету.

4.9. РҚО қызметкері Еңбек міндеттерін орындау барысында өзіне белгілі болған ақпаратты өзіне немесе қызметкердің жеке мүдделілігі байланысты өзге тұлғаға коммерциялық мәмілелер жасау кезінде пайда немесе бәсекелестік артықшылықтар алу үшін пайдаланады.

Реттеу әдістері: қызметкерлерге еңбек міндеттерін орындауға байланысты өздеріне белгілі болған ақпаратты жария етуге немесе жеке мақсатта пайдалануға тыйым салатын корпоративтік мінез-құлық ережелерін белгілеу.

Мүдделер қактығысын болдырмау үшін РҚО қызметкерлері сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл мәселелері бойынша РҚО қызметкерлерінің әдеп және қызметтік мінез-құлық кодексіне ұстануы қажет.

Мүдделер қактығысын шешу тәсілдерінің келтірілген тізбесі түпкілікті болып табылмайды.

Әрбір нақты жағдайда РҚО мен мүдделер қактығысы туралы мәліметтерді ашқан қызметкердің уағдаластығы бойынша оны реттеудің өзге де нысандары табылуы мүмкін.

Мүдделер қактығысын шешу кезінде қолданыстағы жағдайларды ескере отырып, мүмкін болатын ең «жұмсақ» реттеу шарасы таңдалады. Неғұрлым қатаң шаралар нақты қажеттіліктен туындаған жағдайда немесе «жұмсақ» шаралар жеткіліксіз болған жағдайда ғана қолданылады.

Мүдделер қактығысын шешудің нақты әдісін таңдау туралы шешім қабылдау кезінде қызметкердің жеке мүддесінің маңыздылығы және осы жеке мүдденің РҚО мүдделеріне нұқсан келтіріп іске асырылу ықтималдығы ескеріледі.

5. РҚО мүдделер қактығысын басқарудың негізгі қағидаттары мен міндеттері

5.1. Мүдделер қактығысын болдырмау және

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

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

4.9. Работник РЦК 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 РЦК необходимо следовать Кодексу этики и служебного поведения работников РЦК по вопросам противодействия коррупции.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

В каждом конкретном случае по договоренности РЦК 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



реттеу жөніндегі РҚО қызметінің негізгі міндеті қызметкерлердің жеке мүдделерінің олар іске асыратын еңбек функцияларына, қабылданатын іскерлік шешімдерге әсерін шектеу болып табылады.

5.2. РҚО-да мүдделер қақтығысын басқару жөніндегі жұмыстың негізіне мынадай қағидаттар қойылған:

- мүдделердің нақты немесе ықтимал қақтығысы туралы мәліметтерді ашу міндеттілігі;
- әрбір мүдделер қақтығысы анықталған кезде РҚО үшін беделді тәуекелдерді жеке қарау және бағалау және оны реттеу;
- мүдделер қақтығысы және оны реттеу үдерісі туралы мәліметтерді ашу үдерісінің құпиялылығы;
- мүдделер қақтығысын реттеу кезінде ұйым мен қызметкердің мүдделерінің тепе-теңдігін сақтау;
- қызметкер дер кезінде ашқан және РҚО реттеген (алдын алған) мүдделер қақтығысы туралы хабарлауға байланысты қызметкерді қудалаудан қорғау.

6. Мүдделер қақтығысын болдырмауға және анықтауға, сондай-ақ оның салдарын барынша азайтуға бағытталған рәсімдер

6.1. Қызметкердің жұмысқа кірген, міндеттері өзгерген немесе басқа жағдай туындаған кезде қызметкер ықтимал мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты басшылыққа, комплаенс-офицерге хабарлауға міндетті.

6.2. Мүдделер қақтығысын болдырмау және анықтау мақсатында РҚО уәкілетті құрылымдық бөлімшесі:

- жұмысқа қабылдау кезінде әрбір лауазымды адам мен қызметкерді осы Саясатпен және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл мәселелері бойынша РҚО қызметкерлеріне арналған нұсқаулықпен таныстыруды қамтамасыз етеді;
- РҚО лауазымды тұлғалары мен қызметкерлеріне осы Саясаттың мазмұнын жеткізуге және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл мәселелері бойынша РҚО қызметкерлеріне арналған нұсқаулыққа

учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам РЦК.

5. Основные принципы и задачи управления конфликтом интересов в РЦК

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

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

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для РЦК 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) РЦК.

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, комплаенс-офицеру РЦК.

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



бағытталған тұрақты түсіндіру жұмыстарын жүргізеді;

- қызметтік құпия мен дербес деректердің сақталуын қамтамасыз етеді;

- ішкі бақылауды жүзеге асыруды қамтамасыз етеді;

- Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында көзделген тәртіппен осы Саясаттың талаптары мен шектеулерін сақтамағаны үшін тәртіптік жаза түрлерін және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл мәселелері бойынша РҚО қызметкерлеріне арналған нұсқаулықтарды белгілейді.

6.3. Мүдделер қактығысы туындаған жағдайда РҚО қызметкері:

- тікелей басшыға ол туралы белгілі болғаннан кейін кез келген нақты немесе ықтимал мүдделер қактығысы туралы жазбаша түрде хабарлау;

- РҚО басшылығымен бірлесіп мүдделер қактығысының алдын алу бойынша шаралар қабылдау.

6.4. Егер РҚО жүргізетін бақылау іс-шаралары, тексерулер, қызметтік тергеу анықталған мүдделер қактығысы салдарынан азаматтардың құқықтары мен заңды мүдделерін бұзу мүмкіндігін көрсеткен жағдайда, РҚО-ның уәкілетті тұлғасы мүдделер қактығысының салдарын болғызбауға бағытталған шараларды қабылдайды.

6.5. Мүдделер қактығысын болдырмау мақсатында РҚО лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері:

- мүдделер қактығысының туындауына әкеп соғуы мүмкін іс-әрекеттер жасаудан және шешімдер қабылдаудан бас тарту;

- осы Саясатта көзделген ережелер мен рәсімдерді және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл мәселелері бойынша РҚО қызметкерлеріне арналған нұсқаулықтарды сақтау;

- мүдделер қактығысының туындауына әкеп соғуы мүмкін жағдайлардың пайда болуы туралы мәліметтерді РҚО-ның жауапты тұлғаларының назарына дереу жеткізу;

- РҚО-ның уәкілетті тұлғасына және (немесе) комплаенс-офицерге лауазымдық міндеттерді тәуелсіз және адал жүзеге асыруға кедергі

- обеспечивает при приеме на работу ознакомление каждого должностного лица и работника с настоящей Политикой и Инструкцией для работников РЦК по вопросам противодействия коррупции;

- проводит регулярную разъяснительную работу, направленную на доведение до должностных лиц и сотрудников РЦК содержание настоящей Политики и Инструкции для работников РЦК 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 Инструкции для работников РЦК по вопросам противодействия коррупции.

6.3. В случае возникновения конфликта интересов работник РЦК обязан:

- сообщить непосредственному руководителю в письменной форме о любом реальном или потенциальном конфликте интересов, как только о нем становится известно;

- совместно с руководством РЦК принять меры по профилактике конфликта интересов.

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

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

- воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;

- соблюдать правила и процедуры, предусмотренные настоящим Политикой и Инструкцией для работников РЦК по вопросам противодействия коррупции;



келтіретін мән-жайлардың туындағаны туралы хабарлау;

- ақпаратты қорғау режимін орнату және сақтау.

7. РҚО лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің Саясатта көзделген ережелер мен рәсімдерді сақтауын бақылау және мониторингілеу

7.1. РҚО лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің осы Саясатта көзделген ережелер мен рәсімдерді сақтауын ішкі бақылауды, сондай-ақ мониторингті РҚО комплаенс-офицері жүзеге асырады.

7.2. Ішкі бақылау мен мониторингті жүзеге асыру мыналарды қамтиды:

- мүдделер қақтығысын тудыратын қолда бар (алынған) ақпарат негізінде іс-әрекеттерді қадағалау (мүдделер қақтығысы туындауы ықтимал РҚО қызметінің салаларына ерекше назар аударылады);

- РҚО лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің кәсіби қызметті жүзеге асыру кезінде өз міндеттерін орындау барысында туындайтын мәселелер бойынша жазбаша нысанда түсініктемелер беруін талап ету құқығы;

- РҚО қызметіне тікелей байланысты барлық құжаттарға қол жеткізу құқығы, сондай-ақ алынған құжаттардың, файлдар мен жазбалардың көшірмелерін алу құқығы;

- РҚО лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің осы Саясаттың талаптарын бұзу фактілері бойынша қызметтік тексерулерді жүзеге асыру;

- алынған ақпараттың құпиялылығын сақтау;

- РҚО басшысын мүдделер қақтығысының анықталған фактілері (оның туындау ықтималдығы) және осыған байланысты жүргізілген қызметтік тергеулер мен тексерулердің нәтижелері туралы дереу хабардар ету;

- бақылау мен мониторингті қамтамасыз етуге, осы Саясаттың сақталуына және мүдделер қақтығысының алдын алуға бағытталған өзге де әрекеттер.

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

- сообщить Уполномоченному лицу РЦК и (или) комплаенс-офицеру о возникновении обстоятельств, препятствующих независимому и добросовестному осуществлению должностных обязанностей;

- устанавливать и соблюдать режим защиты информации.

7. Контроль и мониторинг за соблюдением должностными лицами и сотрудниками РЦК правил и процедур, предусмотренных Политикой

7.1. Внутренний контроль, а также мониторинг за соблюдением должностными лицами и сотрудниками РЦК правил и процедур, предусмотренных настоящей Политикой, осуществляется комплаенс-офицером РЦК.

7.2. Осуществление внутреннего контроля и мониторинга включает в себя:

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

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

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

- осуществление служебных проверок по фактам нарушений должностными лицами и сотрудниками РЦК требований настоящей Политики;

- соблюдение конфиденциальности полученной информации;

- незамедлительное уведомление



8. Қызметкерлердің мүдделері қактығысын ашуға және реттеуге байланысты міндеттері

8.1. Ережеде мүдделер қактығысын ашуға және реттеуге байланысты РҚО қызметкерлерінің мынадай міндеттері белгіленеді:

- іскерлік мәселелер бойынша шешімдер қабылдау және өзінің еңбек міндеттерін орындау кезінде өзінің жеке мүдделерін, туыстары мен достарының мүдделерін ескермей, РҚО мүдделерін басшылыққа алу;

- өзінің жеке мүдделерінің РҚО мүдделерімен қактығысын уактылы анықтағаны үшін жеке жауапкершілікте болу;

- олардың жеке мүдделері, отбасылық байланыстары, достық немесе басқа қарым-қатынастары, жеке ұнатулары мен ұнатпаулары іскерлік шешім қабылдауға әсер етпейтініне кепілдік беру;

- олардың жеке мүдделері мүдделер қактығысына әкеп соғуы мүмкін РҚО мүдделеріне қайшы келетін жағдайлар мен мәңжайлардан (мүмкіндігінше) аулақ болу;

- туындаған (нақты) немесе ықтимал мүдделер қактығысын ашу;

- туындаған мүдделер қактығысын реттеуге жәрдемдесу.

8.2. Осы Саясатта көрсетілген мүдделер қактығысын реттеу жөніндегі шаралар тізбесі толық болып табылмайды. Әрбір нақты жағдайда мүдделер қактығысының туындау саласына байланысты қактығысты реттеудің басқа нысандары болуы мүмкін.

9. Саясатты сақтау және жауапкершілік

9.1. Осы саясатты сақтау РҚО кез келген қызметкерінің атқаратын лауазымына қарамастан өте қажет міндеті болып табылады.

9.2. Осы Саясатты орындамау тәртіптік теріс қылық ретінде қарастырылуы мүмкін және қолданылатын құқықпен белгіленген жағдайларда қызметкерді жауапқа тартуға негіз болады. Белгілі бір жағдайларда осы Саясаттың талаптарын орындамау азаматтық-құқықтық және әкімшілік немесе қылмыстық жауаптылық шараларына әкеп соғуы мүмкін.

руководителя РЦК, 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 и мониторинга, 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 РЦК в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

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

- нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами РЦК;

- 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 РЦК, 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

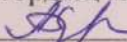


является неременной обязанностью любого работника РЦК, независимо от занимаемой им должности.

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.

«КЕЛІСІЛДІ»

ҚР ДСМ «Республикалық қан орталығы» ШЖҚ РМК
директордың медицина саласы жөніндегі орынбасары

 Арыспаева С. Б.

« 23 » қаңтар 2023 ж.

«КЕЛІСІЛДІ»

ҚР ДСМ «Республикалық қан орталығы» ШЖҚ РМК
сапаны бақылау басқармасының басшысы

 Укібай М.С.

« 23 » қаңтар 2023 ж.