

	«С.Ж. АСФЕНДИЯРОВ АТЫНДАҒЫ ҚАЗАҚ ҰЛТТЫҚ МЕДИЦИНА УНИВЕРСИТЕТІ» КЕАҚ НАО «КАЗАХСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ С.Д.АСФЕНДИЯРОВА»	
	Политика разрешения конфликта интересов	Редакция: 1

УТВЕРЖДЕНО
 Решением Совета
 директоров
 от «16» октября 2023 г.
 Протокол № 11

ПОЛИТИКА РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

Срок действия с «__»_____ 20__ г. по «__»_____ 20__ г.	Срок продления до «__»_____ 20__ г.	Статус: Действующий <input type="checkbox"/> Устаревший <input type="checkbox"/>
Предыдущий устаревший документ:	Подпись ответственного лица за управление документом	Код № Копия № Экземпляр №

1. Назначение и область применения

1.1. Политика разрешения конфликта интересов (далее – Политика) определяет порядок выявления и урегулирования, а также меры и процедуры по профилактике конфликтов интересов, возникающих в ходе выполнения трудовых обязанностей у работников Университета.

1.2. Целью настоящей Политики является создание в Университете единообразной системы управления реальными и потенциальными конфликтами интересов, а также определение требований к поведению работников и должностных лиц, соблюдение которых позволит минимизировать риски принятия решений в Университете под влиянием частных интересов и связей работников.

2. Нормативные ссылки

2.1. Настоящая процедура разработана с учетом требований следующих нормативных документов:

Закон РК №410-V ЗРК	Закон Республики Казахстан «О противодействии коррупции» от 18 ноября 2015 №410- V ЗРК
Закон РК «Об образовании»	Закон Республики Казахстан «Об образовании» от 27.07.2007 г. № 319-III
УК РК	Уголовный кодекс Республики Казахстан от 3 июля 2014 года №226 –V ЗРК
Кодекс РК «О браке (супружестве) и семье»	Кодекс Республики Казахстан «О браке (супружестве) и семье» от 26 декабря 2011 года №518 – IV ЗРК
Гражданский кодекс РК	Гражданский кодекс Республики Казахстан (Общая часть) от 27 декабря 1994 года №269 – XII
Кодекс РК «Об административных правонарушениях»	Кодекс Республики Казахстан «Об административных правонарушениях» от 5 июля 2014 года №235-V ЗРК
Закон РК «О государственной Службе»	Закон Республики Казахстан «О государственной службе» Республики Казахстан», от 23 ноября 2015 года №416-V ЗРК
Международный стандарт ISO 37001:2016	Система менеджмента противодействия коррупции. Требования и руководство по применению
Международный стандарт ISO 9001:2015	Система менеджмента качества. Требования
Этический кодекс	Этический кодекс профессорско-преподавательского состава и сотрудников Университета

3. Термины и определения

В настоящей документированной процедуре применяются термины и их определения в соответствии с Законом РК «О противодействии коррупции», Уголовным кодексом РК, Кодексом РК «О браке (супружестве) и семье», Гражданским кодексом РК (общая часть).

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 ненадлежащему исполнению ими своих должностных полномочий.

Коррупция – незаконное использование лицами, занимающими ответственную государственную должность, лицами уполномоченными на выполнение государственных функций, лицами, приравненными к лицам, уполномоченным на выполнение государственных функций, должностными лицами своих должностных (служебных) полномочий и связанных с ними возможностей в целях получения или извлечения лично или через посредников имущественных (неимущественных) благ и преимуществ для себя либо третьих лиц, а равно подкуп данных лиц путем предоставления благ и преимуществ.

Антикоррупционная политика – правовые, административные и организационные меры, направленные на снижение коррупционных рисков, повышения доверия общества к деятельности государственных органов, и иные меры в соответствии с Законом РК «О противодействии коррупции».

Противодействие коррупции – деятельность субъектов противодействия коррупции в пределах своих полномочий по предупреждению коррупции, в том числе по формированию антикоррупционной культуры в обществе, выявлению и устранению причин и условий, способствующих совершению коррупционных правонарушений, а также по выявлению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений и устранению их последствий.

Предупреждение коррупции – деятельность субъектов противодействия коррупции по изучению, выявлению, ограничению и устранению причин и условий, способствующих совершению коррупционных правонарушений, путем разработки и внедрения превентивных мер.

Коррупционный риск – возможность возникновения причин и условий, способствующих совершению коррупционных правонарушений;

Коррупционное правонарушение – имеющее признаки коррупции противоправное виновное деяние (действие или бездействие), за которое законом установлена административная или уголовная ответственность;

Взятка – получения лицом, уполномоченным на выполнение государственных функций, либо приравненным к нему лицом, или лицом, занимающим ответственную государственную должность, либо должностным лицом, а равно должностным лицом иностранного государства или международной организации лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества, права на имущество или выгод имущественного характера для себя или других лиц за действие (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действие (бездействие) входят в служебные полномочия этого лица, либо оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство;

Близкие родственники – родители (родитель), дети, усыновители (удочерители), усыновленные (удочеренные), полнородные и неполнородные братья и сестры, бабушка дедушка, внуки, свойственники – братья, сестры, родители и дети супруга (супруги).

Семья – круг лиц, связанных имущественными и личными неимущественными правами и обязанностями, вытекающими из брака (супружества), родства, свойства, усыновления (удочерения) или иной формы принятия детей на воспитание и призванными способствовать укреплению и развитию семейных отношений;

Родственники – лица, находящиеся в родственной связи, имеющие общих предков до прадедушки и прабабушки.

Имущественные блага – вещи, деньги, в том числе иностранная валюта, финансовые инструменты, работы, услуги, объективированные результаты творческой интеллектуальной деятельности, фирменные наименования, товарные знаки и иные средства индивидуализации изделий, имущественные права и другое имущество.

Личные неимущественные блага – жизнь, здоровье, достоинство личности, честь, доброе имя, деловая репутация, неприкосновенность частной жизни, личная и семейная тайна, право на имя, право на авторство, право на неприкосновенность произведения и другие нематериальные блага и права.

4 Общие положения

4.1. Одним из необходимых условий эффективного выполнения работником Университета своих должностных обязанностей является отсутствие противоречий между личными интересами работника, должностного лица и интересами Университета, при наличии таких противоречий – их своевременное раскрытие и урегулирование.

4.2. Конфликт интересов определяется как ситуация, в которой личная заинтересованность работника и должностного лица Университета влияет или может повлиять на беспристрастное исполнение должностных обязанностей.

4.3. Конфликт интересов может создать коррупционный риск, а именно: комбинацию вероятности возникновения и серьезности последствий от предложения, обещания, предоставления, принятия или выпрашивания неправомерного преимущества в любой форме (как финансовой, так и нефинансовой), напрямую или через посредников, независимо от местонахождения, в нарушение действующего законодательства в качестве побудительного стимула или вознаграждения для лица, действующего или воздерживающегося от действий в рамках той деятельности, за которую он несет ответственность.

4.4. Примеры коррупционных рисков, на основе конфликта интересов включают случаи, но не ограничиваются ими, когда:

1) член семьи или друг должностного лица/работника Университета принимается на работу в структурные подразделения Университета без прохождения надлежащих процедур конкурсного отбора посредством вмешательства должностного лица/работника;

2) член семьи, близкий родственник, родственник, обучающийся в Университете, получает преимущества при прохождении контроля знаний в период промежуточной/итоговой аттестации из-за связи с должностным лицом/работником Университета;

3) член семьи, работающий на поставщика Университета, получает материальные преимущества из-за связи с должностным лицом/работником Университета;

4) оказывается влияние на процесс закупок, голосование в пользу заключения договора/контракта с поставщиками/подрядчиками Университета.

4.5. Действие настоящей Политики распространяется на всех лиц, являющихся работниками Университета и находящимися с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с Университетом на основе гражданско-правовых договоров.

5 Основные принципы управления конфликтами интересов

5.1. Каждый работник и должностное лицо, выполняя свои должностные обязанности, обязан ставить интересы Университета выше своих частных интересов.

5.2. В то же время Университет уважает права своих работников и должностных лиц как частных лиц и признает за ними право на занятие законной научно-образовательной, политической и иной деятельностью в свободное от основной работы время, если она не влияет на их способность выполнять должностные обязанности в Университете.

5.3. Максимальное соблюдение баланса интересов Университета и частных интересов работников и должностных лиц является одним из условий стабильности взаимоотношений между вышеназванными лицами и Университетом.

5.4. Университет устанавливает систему управления конфликтами интересов, действующую на основе следующих принципов:

- обязательное раскрытие сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов или даже видимости такого конфликта;
- индивидуальное рассмотрение, оценка репутационных рисков для Университета каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса урегулирования (по желанию работника, должностного лица);
- соблюдение баланса интересов Университета и работника, должностного лица при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Университетом.

6 Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

6.1. Работники и должностные лица Университета обязаны:

- при принятии решений по вопросам, возникающим в связи с должностными обязанностями, руководствоваться исключительно интересами Университета без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами Университета, 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 исполнение должностных обязанностей и полномочий;
- не использовать активы Университета, а также свое служебное положение и/или деловые возможности, возникающие в связи с осуществлением должностных обязанностей, для удовлетворения своих частных, в том числе финансовых, интересов;
- соблюдать служебную этику;
- следовать политике противодействия коррупции.

6.2. Работникам и должностным лицам Университета запрещается:

- исполнять должностные обязанности, если имеется конфликт интересов;
- получать лично или через посредника незаконное материальное вознаграждение, подарки, льготы либо услуги за действия (бездействие) в пользу лиц, их предоставивших, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия работника Университета;

- незаконно получать вознаграждение, пользоваться услугами имущественного характера за использование своего рабочего положения, а также за общее покровительство или попустительство по работе в интересах лица, осуществляющего подкуп (согласно УК РК);
- использовать в неслужебных целях средства материально-технического, финансового и информационного обеспечения рабочей деятельности, другое имущество Университета и рабочую информацию.

7 Профилактика и раскрытие конфликта интересов

7.1. Университет устанавливает следующую систему раскрытия (декларирования) сведений о потенциальных и реальных конфликтах интересов:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- разовое раскрытие сведений о конфликте интересов по мере возникновения ситуаций (обстоятельств), которые порождают или породили новый реальный или потенциальный конфликт интересов;
- руководство Университета (ректор, проректоры), заполняет декларацию через определенные периоды времени, продолжительность которых не более 3-х лет, подтверждая свое следование политике противодействия коррупции.

7.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в посменном виде, путем заполнения декларации о конфликте интересов (далее Декларация), установленной формы.

7.3. Университет рассматривает сокрытие и/или намеренно несвоевременное, либо неполное раскрытие сведений о конфликте интересов по любым причинам как злоупотребление его доверием и обман.

7.4. Важной институциональной структурой в вопросах предотвращения и разрешения конфликта интересов в Университете является кадровая служба. Прием сведений от персонала, о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов и соответствии политики противодействия коррупции, в виде Декларации, осуществляется специалистами отдела по управлению персоналом.

7.5. Сведения, указанные в Декларации сотрудником (кандидатом на должность) подлежат мониторингу и анализу для принятия управленческих решений руководством Университета.

7.6. Мониторинг и анализ сведений, указанных в Декларации, осуществляется Антикоррупционной комплаенс-службой и Службы внутреннего аудита Университета, в формате оперативной, плановой или выборочной проверки.

7.7. Заполненная и подписанная Декларация хранится в личном деле работника.

8 Урегулирование конфликтов интересов

8.1. Университет берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов путем проверки данных.

8.2. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

8.3. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

8.4. В случае если у работника конфликт интересов имеет место, то его непосредственным руководителем принимаются следующие меры:

- ограничение работнику доступа к конкретной информации Университета, которая может иметь отношение к частным интересам работника;
- добровольный отказ работника или его отстранение (постоянно или временно) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение трудовых функций, не связанных с конфликтом интересов (с согласия работника);
- отказ работника от своего частного интереса, порождающего конфликт с интересами Университета;
- увольнение работника по его инициативе.

8.5. По результатам анализа информации о наличии реального или потенциального конфликта интересов у должностного лица принимаются следующие меры урегулирования конфликта интересов:

- ограничение должностному лицу доступа к конкретной информации Университета, которая может иметь отношение к частным интересам должностного лица;
- добровольный отказ должностного лица его отстранение (постоянно или временно) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- отказ должностного лица от своего частного интереса, порождающего конфликт с интересами Университета.

8.6. Данный перечень мер урегулирования конфликта интересов не является исчерпывающими. В каждом конкретном случае урегулирования конфликта интересов, по договоренности Университета и работника, должностного лица, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные меры урегулирования конфликта.

8.7. За совершение дисциплинарного проступка, связанного с конфликтом интересов, в отношении сотрудника Университета могут быть применены следующие виды взысканий:

- замечание;
- выговор;
- строгий выговор;
- увольнение.

8.8. Законом Республики Казахстан могут устанавливаться иные виды взысканий.

8.9. Взыскание в отношении работника Университета не может быть применено в период:

- временной нетрудоспособности работника;
- нахождения работника в отпуске или командировке;
- освобождения работника от исполнения своих должностных обязанностей на время выполнения им общественных или иных обязанностей;
- нахождения работника на подготовке, переподготовке, курсах повышения квалификации и стажировке;
- обжалования работником Университета в судебном порядке актов государственных органов о совершении им дисциплинарного проступка.

9 Ответственность

9.1. Соблюдение настоящей Политики является неременной обязанностью любого работника и должностного лица Университета.

9.2. Невыполнение настоящей Политики может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

10 Заключительные положения

10.1. Руководители структурных подразделений Университета доводят требования настоящей Политики до своих работников.

10.2. Университет ожидает, что работники и должностные лица Университета, у которых есть основания полагать, что настоящая Политика нарушена или имеется потенциальная возможность такого нарушения, будут немедленно сообщать об этом непосредственным руководителям лиц, нарушивших или имеющих потенциальную возможность нарушить настоящую Политику.

10.3. Университет гарантирует, что ни один работник не будет привлечен Университетом к ответственности и не будет испытывать иных неблагоприятных последствий по инициативе Университета в связи с соблюдением требований настоящей Политики или сообщением Университету о потенциальных или имевших место нарушениях настоящей Политики.