ПРОТОКОЛ
семинара-лекции КГУ «Костанайский дом ребенка «Дельфин»
Управления здравоохранения акимата Костанайской области

г. Костанай 19 октября 2026г.

Присутствовали: руководители и работники структурных подразделении КГУ «Костанайский дом ребенка «Дельфин» Управления здравоохранения акимата Костанайской области

Повестка дня:

Семинар-лекция на тему: «о Политике противодействия коррупции в КГУ «Костанайский дом ребенка «Дельфин»

Главная цель Политики — формирование в Учреждении устойчивой антикоррупционной культуры, основанной на законности, добросовестности, открытости и нулевой терпимости к коррупции.

Политика разработана в соответствии с антикоррупционным законодательством Республики Казахстан и обязательна для соблюдения всеми должностными лицами и работниками Учреждение.

Основная задача — минимизировать риск вовлечения работников в коррупционную деятельность независимо от занимаемой должности.

Для этого Политика предусматривает:

- соблюдение требований антикоррупционного законодательства;
- формирование нулевой терпимости к коррупции;
- выявление и оценку коррупционных рисков;
- внедрение профилактических мер;
- обучение и информирование работников;
- управление конфликтом интересов;
- контроль эффективности антикоррупционных процедур.

При этом важно понимать, что противодействие коррупции — это не только обязанность комплаенс-службы. Это общая ответственность руководства и каждого работника.

Основные принципы

Политика основана на нескольких ключевых принципах. Прежде всего — нулевая терпимость к коррупции. Второй важнейший принцип — «тон сверху». Руководитель и его заместители должны личным примером демонстрировать соблюдение антикоррупционных требований.

Также большое значение имеют законность, вовлечённость работников, неотвратимость ответственности, соразмерность и эффективность контрольных процедур, должная осмотрительность, мониторинг и взаимодействие с государственными органами.

Что запрещено

Работникам запрещается предлагать, давать, требовать или получать взятки, использовать служебное положение в личных интересах, предоставлять незаконные преимущества, использовать посредников для коррупционных действий, а также принимать подарки или иные выгоды с нарушением законодательства и внутренних документов.

Отдельное внимание уделяется **конфликту интересов**.

Если у работника возникает или может возникнуть конфликт между личными интересами и служебными обязанностями, он обязан своевременно сообщить об этом непосредственному либо вышестоящему руководителю.

Своевременное сообщение о конфликте интересов — это прежде всего **мера предупреждения коррупции**, а не признание в совершении нарушения.

Управление коррупционными рисками

Одним из центральных механизмов Политики является ежегодная идентификация и оценка коррупционных рисков.

Особое внимание должно уделяться процессам, связанным с:

- закупками и взаимодействием с поставщиками;
- кадровыми решениями;
- взаимодействием с третьими лицами;
- использованием материальных ресурсов;
- финансовыми операциями;
- и другими процессами, где существует возможность принятия субъективных решений.

По каждому выявленному риску должны разрабатываться конкретные меры по его минимизации.

Антикоррупционная культура

Антикоррупционная культура формируется не только приказами и документами.

Она создаётся через:

- обучение работников;
- разъяснение законодательства;
- информирование;
- тестирование;
- соблюдение антикоррупционных стандартов;
- личный пример руководителей;
- открытое обсуждение возникающих рисков.

Каждый работник должен понимать не только **что запрещено**, но и **как правильно поступить в случае возникновения сомнительной ситуации**.

Сообщение о нарушениях

Если работнику становится известно о возможном коррупционном правонарушении, он должен незамедлительно сообщить об этом руководителю и/или антикоррупционному комплаенс-офицеру.

Каждое такое сообщение должно рассматриваться в установленном порядке.

Если нарушение подтверждается, принимаются соответствующие меры ответственности и одновременно анализируются причины, которые позволили этому нарушению произойти.

Таким образом, наша задача — не только наказать виновного, но и исключить повторение подобной ситуации в будущем.

Антикоррупционная политика — это не формальный документ и не задача исключительно комплаенс-службы. Это система, в которой участвует каждый работник Предприятия.

Итоги совещания:

- Всем структурным подразделениям взять на особый контроль работу, направленную на профилактику коррупционных правонарушений.
- Обеспечить соблюдение требований законодательства Республики Казахстан в сфере противодействия коррупции.
- Продолжить проведение разъяснительной работы среди работников Предприятия по вопросам предупреждения коррупционных правонарушений.

Комплаенс офицер  **Кульмаганбетов Н.Т.**