

**Утверждено решением
Совета директоров
НАО «Медицинский
Университет «Астана»
от «04» мая 2023 г.
протокол № 5**

**Политика
инициативного информирования
Некоммерческого акционерного общества
«Медицинский университет «Астана»**

Астана - 2023

Содержание

1.	Термины, определения и сокращения	3
2.	Введение	4
3.	Ответственность и полномочия	4
4.	Область применения, осведомленность, виды нарушений	5
5.	Способы и каналы выражения беспокойности	6
6.	Гарантии от притеснений	8
7.	Меры реагирования	8

1. Термины, определения и сокращения

Ассоциированные лица	члены Совета директоров, члены Правления, работники и иные лица, оказывающие услуги для Общества и/или выступающие от его имени
Независимый внешний оператор	третье лицо, привлеченное Обществом
Контакт-центр	телефон доверия Общества
Кодекс	Кодекс корпоративной культуры и этики
Комитет по аудиту СД	Комитет по аудиту Совета директоров
Общество	Некоммерческое акционерное общество «Медицинский университет «Астана»
ОЭСР	Организация экономического сотрудничества и развития
Омбудсмен	должностное лицо, контролирующее соблюдение законных прав и свобод граждан исполнительными государственными органами; уполномоченный по правам человека
Политика	политика инициативного информирования
СД	Совет директоров
СВА	Служба внутреннего аудита
Требование по борьбе с коррупцией и взяточничеством	Руководство ОЭСР по борьбе с коррупцией и взяточничеством
Уполномоченные лица	должностные лица Общества

2. Введение

Некоммерческое акционерное общество «Медицинский университет «Астана» (далее – Общество) ведет деятельность, основываясь на ценностях, принципах и стандартах поведения, принятых в Кодексе корпоративной культуры и этики (далее - Кодекс) Общества, и мы придерживаемся нулевой терпимости в отношении взяточничества и коррупции.

Мы внедрили и приняли настоящую Политику инициативного информирования (далее - Политика) для управления рисками в отношении нарушений принципов и стандартов поведения, а также для соблюдения требований законодательства Республики Казахстан и требования Руководства ОЭСР по борьбе с коррупцией и взяточничеством (далее - Требование по борьбе с коррупцией и взяточничеством).

Любое нарушение, в частности несоблюдение Кодекса может нанести существенный ущерб деятельности и репутации Общества в связи с чем мы требуем от наших работников и поощряем наших ассоциированных лиц выражать свою обеспокоенность о несоблюдении Кодекса, Требований по борьбе с коррупцией, мошенничеством и взяточничеством и иных нарушениях.

К ассоциированным лицам относятся члены органов управления, работники, агенты, контрагенты, лица, оказывающие услуги для Общества или выступающие от его имени.

Как правило, лицами кому первым становится известно о предполагаемых нарушениях являются работники Общества. Однако многие работники могут посчитать, что выражение обеспокоенности о нарушениях руководителю подразделения или руководству Общества является неприемлемым по различным причинам. Работники могут посчитать, что вопрос, вызывающий их обеспокоенность является недостаточно существенным или, что выражение работником обеспокоенности будет рассматриваться в качестве нелояльного отношения такого работника к работодателю (Обществу) или, что будет проще проигнорировать данный вопрос. В этой связи Общество предоставляет работникам, раскрывающим информацию о нарушениях, защиту от притеснений, включая сохранение рабочего места.

3. Ответственность и полномочия

3.1 Политика утверждается решением СД Общества;

3.2 Комплаенс-офицер Общества осуществляет контроль за внедрением требований, указанных в Политике;

3.3 Комплаенс-офицер Общества несет ответственность за управление и соответствие настоящей Политики требованиям законодательства Республики Казахстан;

3.4 Настоящая Политика доступна для всех заинтересованных лиц на корпоративном сайте Общества;

3.5 Председатель Правления–Ректор, заместители Председателя Правления, Комплаенс-офицер, Омбудсмен, руководители структурных подразделений Общества обеспечивают осведомленность работников и ассоциированных лиц о настоящей Политике и установленной процедуре, поощряют открытую рабочую среду, в которой работник легко может высказывать обеспокоенность.

4. Область применения, осведомленность, виды нарушений

4.1 Политика предусматривает руководство для работников Общества и иных ассоциированных лиц, каким образом они могут выражать обеспокоенность в отношении совершенных или совершаемых нарушений в Обществе;

4.2 Настоящая Политика разработана в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан, референсной моделью по функции комплаенс и Требований по борьбе с коррупцией и взяточничеством;

4.3 Требования Политики распространяются на руководство, работников, ассоциированных лиц Общества;

4.4 Настоящая Политика является внутренним нормативным документом Общества и подлежит представлению другим сторонам.

4.5 Виды нарушений:

взяточничество и коррупция:

- незаконное вознаграждение;
- мошенничество;
- сговор;
- принуждение;
- злоупотребление полномочиями.

нарушения бухгалтерского учета:

- ошибки в бухгалтерском учете;
- искажения в бухгалтерском учете;
- финансовые упущения;

- фальсификация записей и документов.

утечка информации:

- несанкционированное раскрытие конфиденциальной информации.

неравные условия найма и труда:

- трудовые конфликты;

- дискриминация;

- домогательства;

- неэтическое поведение.

угроза здоровью, безопасности и окружающей среде:

- ущерб окружающей среде;

- вред имуществу;

- небезопасные условия работы;

- нанесение вреда здоровью;

- кража.

5. Способы и каналы выражения обеспокоенности

5.1. Любому работнику или ассоциированному лицу, имеющему достоверную обеспокоенность в отношении вопросов, охваченных в вышеуказанных сферах применения Политики следует сообщить о такой обеспокоенности в разумно короткие сроки.

При этом важно обеспечить, чтобы такая обеспокоенность выражалась добросовестно, достоверно и без злого умысла.

Вместе с тем, от работника или ассоциированного лица не ожидается проведения расследования вопроса.

5.2. Сообщения могут направляться 24 часа в сутки, 7 дней в неделю в Общество одним или несколькими из следующих способов:

- бесплатная телефонная линия;
- электронная почта;
- интернет.

Данные средства коммуникации являются безопасными и защищены специальными устройствами кодирования.

Для того, чтобы заявители могли быть уверены, что их сообщения будут рассмотрены должным образом и будут предприняты соответствующие меры реагирования, Общество предоставляет возможность выражать свою обеспокоенность независимой третьей стороне, включая условия конфиденциальности, на анонимной основе привлеченному Обществом внешнему оператору.

Номера Контакт-центра и независимого внешнего оператора в обязательном порядке должны быть размещены на корпоративном сайте Общества.

5.3. Работники или ассоциированные лица могут также выражать обеспокоенность посредством обращения:

1) к руководителям подразделений

Сообщение может быть сделано при личной встрече или в письменной форме. Если вопрос поднят в письменной форме, то предпочтительно изложить предысторию и хронологию рассматриваемого вопроса и четко указать причины обеспокоенности.

Если руководитель подразделения не может рассмотреть данный вопрос, то о нем необходимо сообщить в устной или письменной форме руководству Общества.

Сообщения о фактах, способных повлечь уголовную ответственность

Обществом не рассматриваются. Лицу, выразившему достоверную обеспокоенность, должно быть сообщено о необходимости обращения в уполномоченные государственные органы. При отсутствии возможности сообщения лицу о необходимости обращения в уполномоченные государственные органы, уполномоченные лица передают информацию Комплаенс-офицеру Общества для дальнейшего рассмотрения и передачи в уполномоченные государственные органы.

2) к руководству

Работник или ассоциированное лицо может сообщить о своей обеспокоенности непосредственно Председателю Правления–Ректору в следующих случаях:

- если рассматриваемый вопрос имеет отношение к руководителю подразделения;
- если предпочтительно не обсуждать данный вопрос с руководителем подразделения;
- если предпочтительно не направлять сообщение через Контакт-центр или через независимого внешнего оператора;
- если обсуждаемый вопрос касается возможных несоответствий в финансовой отчетности или какого-либо трудового конфликта, или взаимоотношений между коллегами.

При этом также предпочтительно, чтобы вопрос и причины, вызвавшие обеспокоенность, были изложены четко в письменной форме.

3) к Комплаенс-офицеру

Работник или ассоциированное лицо может сообщить о своей обеспокоенности непосредственно Комплаенс-офицеру в следующих случаях:

- в дополнение к обращению или направлению сообщений обеспокоенности к руководству Общества, или руководителям подразделений;
- если предпочтительно не проводить обсуждение с ними.

4) к руководителю СВА

Если обсуждаемый вопрос касается возможных несоответствий в финансовой отчетности, то работники и иные ассоциированные лица должны сообщить об этом в устной или письменной форме руководителю СВА.

5) к Омбудсмену

Если обсуждаемый вопрос касается какого-либо трудового конфликта или взаимоотношений между коллегами, то работники должны сообщать об этом в устной или письменной форме Омбудсмену.

6. Гарантии от притеснений

6.1 Работники и иные ассоциированные лица, сообщающие о нарушениях в соответствии с настоящей Политикой, не будут подвергнуты какому-либо негативному обращению или наказанию каким-либо образом;

6.2 Работникам предоставляется полная защита прав и интересов, включая сохранение рабочего места;

6.3 К работникам, которые действуют недобросовестно или выдвигают обвинения в целях получения личной выгоды и/или со злым умыслом, могут быть применены дисциплинарные меры;

6.4 Для случаев, когда работники и иные ассоциированные лица для выражения его/ее обеспокоенности желают остаться анонимными, привлечение Обществом независимого внешнего оператора обеспечивает невозможность установления личности лица, выражающего обеспокоенность.

7. Меры реагирования

7.1 Руководители подразделений, руководство Общества:

- получают сообщения о возможных нарушениях;
- обеспечивают осведомленность своих работников по настоящей Политике и установленной процедуре;

- поощряют открытую рабочую окружающую среду для персонала, который легко может высказывать обеспокоенность;
- рассматривают каждый вопрос, переданный в соответствии с данной Политикой должным образом;
- рассматривают возможность предоставления рекомендаций лицу, выразившему обеспокоенность или, занимаются данным вопросом лично;
- рассматривают необходимость проведения расследования;
- разрешают обеспокоенность, если это возможно;
- при невозможности решения данного вопроса направляют Комплаенс-офицеру.

7.2 Руководитель СВА, Омбудсмен:

- получает сообщения о возможных нарушениях;
- рассматривает каждый вопрос, переданный в соответствии с данной Политикой должным образом;
- рассматривает возможность предоставления рекомендаций лицу, выразившему обеспокоенность или, занимаются данным вопросом лично;
- разрешает обеспокоенность, если это возможно;
- при невозможности решения данного вопроса направляет его Комплаенс-офицеру.

7.3 Комплаенс-офицер:

- получает сообщения о возможных нарушениях;
- инициирует, определяет каким образом должно проводиться расследование;
- информирует на регулярной основе лицо, выразившее обеспокоенность, о прогрессе расследования;
- взаимодействует с руководителями подразделений и руководством в целях формирования специально создаваемой комиссии по расследованию;
- вправе информировать Комитет по аудиту СД Общества по поступившим заявлениям;
- предоставляет полугодовые отчеты СД Общества с указанием количества нарушений, полученных в соответствии с данной Политикой, с кратким описанием и результатом по каждому вопросу.

7.4 Комитет по аудиту СД:

- получает сообщения о возможных нарушениях;
- осуществляет надзор по наиболее существенным расследованиям;
- рекомендует корректирующие меры СД Общества;

– рассматривает отчеты по управлению расследованиями на полугодовой основе.

7.5 В случае, когда в результате предварительной проверки доводов по поступившим жалобам и обращениям в отношении работников Общества усматриваются признаки уголовного или административного правонарушения, материалы проверки направляются Председателю Правления-Ректору для принятия решения о дальнейшем направлении материалов в уполномоченные государственные органы по компетенции в соответствии с требованиями законодательства.

7.6 В случае, когда в результате предварительной проверки доводов по поступившим жалобам и обращениям в отношении Председателю Правления-Ректора усматриваются признаки уголовного или административного правонарушения материалы проверки направляются с предварительным уведомлением первых руководителей, а также Службы комплаенс и/или Комплаенс-офицеров Министерства науки и высшего образования РК, Министерства здравоохранения РК для рассмотрения вопроса направления материалов в уполномоченные государственные органы по компетенции в соответствии с требованиями законодательства РК.
