

Ақмола облысының денсаулық сақтау басқармасы жанындағы
«Шортанды аудандық ауруханасы» ШЖҚ
МКК
021600 Ақмола облысы
Шортанды ауданы, Шортанды к.
Дзержинский көшесі 1
Тел: 8-716-31-2-18-22
Телефакс: 8-716-31-2-19-42
e-mail: shrt-erb@yandex.kz

ГКП на ПХВ
«Шортандинская районная больница» при управлении здравоохранения
Акмолинской области
021600 Акмолинская область
Шортандинский район,
п. Шортанды
Ул. Дзержинского 1
Тел: 8-716-31-2-18-22
Телефакс: 8-716-31-2-19-42
e-mail: shrt-erb@yandex.kz

БҰЙРЫҚ

№ 214 - п

ПРИКАЗ

2023 жылдың
16 маусымынан

Шортанды кенті

**Мүдделер қақтығысы
саясатын анықтау, реттеу және
бекіту туралы**

«Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес БҰЙЫРАМЫН:

1. Ақмола облысы Денсаулық сақтау басқармасы жанындағы «Шортанды аудандық ауруханасы» шаруашылық жүргізу құқығындағы мемлекеттік коммуналдық кәсіпорнында мүдделер қақтығысын анықтау және реттеу саясаты бекітілсін
2. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы комплаенс - қызметтің қызметіне жауапты Бубликова И.А. жарияланым қызметкерлерді мүдделер қақтығысын анықтау мен реттеудің көрсетілген саясатымен таныстырсын.
3. Қызметкерлер мүдделер қақтығысын анықтау және реттеу саясатының сақталуын камтамасыз етсін.
4. Осы бұйрық қол қойылған күнінен бастап қолданысқа енгізіледі.

Директор



Шагиров Н.М.

Бұйрықпен таныстым

**2023 жылғы «16» маусымдағы
№ 214-п Директордың
бұйрығымен БЕКІТІЛДІ**

**Ақмола облысы Денсаулық сақтау басқармасы жанындағы «Шортанды аудандық ауруханасы» шаруашылық жүргізу құқығындағы мемлекеттік коммуналдық кәсіпорнында
Мүдделер қақтығысын анықтау және реттеу саясаты**

1 тарау. Жалпы ережелер

1. Ақмола облысы Денсаулық сақтау басқармасы жанындағы «Шортанды аудандық ауруханасы» шаруашылық жүргізу құқығындағы мемлекеттік коммуналдық кәсіпорнындағы қызметкерлер мен лауазымды тұлғалардың мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі осы Саясат (бұдан әрі – саясат) Жарғыға, Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саясатына және Ақмола облысының Денсаулық сақтау басқармасы (бұдан әрі-ұйым). «Шортанды аудандық ауруханасы» шаруашылық жүргізу құқығындағы мемлекеттік коммуналдық кәсіпорнының өзге де ішкі құжаттарына сәйкес әзірленді.
2. Ұйым қызметкері өзінің лауазымдық міндеттерін тиімді орындауының қажетті шарттарының бірі қызметкердің, лауазымды адамның және ұйымның жеке мүдделері арасында қайшылықтардың болмауы, ал мұндай қайшылықтар болған жағдайда оларды уақтылы ашу және реттеу болып табылады.
3. Мүдделер қақтығысы ұйымның қызметкері мен лауазымды адамының жеке қызығушылығы лауазымдық міндеттерді бейтарап орындауға әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін жағдай ретінде анықталады.
4. Осы саясаттың мақсаты ұйымда нақты және ықтимал мүдделер қақтығысын басқарудың бірыңғай жүйесін құру, сондай-ақ қызметкерлер мен лауазымды тұлғалардың мінез-құлқына қойылатын талаптарды айқындау болып табылады, оларды сақтау қызметкерлердің жеке мүдделері мен байланыстарының әсерінен ұйымда шешім қабылдау тәуекелдерін барынша азайтуға мүмкіндік береді.
5. Ұйым жұмысшылар мен лауазымды тұлғаларға өз міндеттерін ашық, адал, адал және ашық түрде орындауға мүмкіндік беретін жағдайды қолдауға ниетті.
6. Ұйымның барлық қызметкерлері мен лауазымды адамдары мүдделер қақтығысы туындауы мүмкін жағдайға жол бермеу үшін өзін-өзі ұстауы керек, не өзіне (немесе өзіне байланысты адамдарға), не басқаларға қатысты.

2 тарау. Мүдделер қақтығысын басқару принциптері

7. Ұйым әрбір қызметкер мен лауазымды тұлға өзінің лауазымдық міндеттерін орындай отырып, ұйымның мүдделерін өзінің жеке мүдделерінен жоғары қоюға міндетті деп санайды.

8. Сонымен бірге, ұйым өз қызметкерлері мен лауазымды адамдарының жеке тұлға ретіндегі құқықтарын құрметтейді және егер олардың ұйымдағы лауазымдық міндеттерін орындау қабілетіне әсер етпесе, негізгі жұмыстан бос уақытында заңды қаржылық, кәсіпкерлік, саяси және өзге де қызметпен айналысу құқығын таниды.

9. Ұйым мүдделерінің тепе-теңдігін және қызметкерлер мен лауазымды тұлғалардың жеке мүдделерін барынша сақтау жоғарыда аталған адамдар мен Ұйым арасындағы қарым-қатынастардың тұрақтылығының шарттарының бірі болып табылады.

10. Ұйымның қызметкерлері мен лауазымды адамдарының жеке мүдделері ұйымның мүдделерімен нақты немесе ықтимал қақтығыс болған жағдайда ұйымның қызметін жүзеге асыру барысында іскерлік шешімге, процеске немесе мәмілеге тікелей немесе жанама түрде қатысуға немесе ықпал етуге құқығы жоқ.

11. Ұйым және оның қызметкерлері мен шенеуніктері олардың мүдделері арасындағы қақтығыстың болмауына бірдей мүдделі.

12. Қызметкерлер мен лауазымды тұлғалар: 2 тарау. Мүдделер қақтығысын басқару принциптері

7. Ұйым әрбір қызметкер мен лауазымды тұлға өзінің лауазымдық міндеттерін орындай отырып, ұйымның мүдделерін өзінің жеке мүдделерінен жоғары қоюға міндетті деп санайды.

8. Сонымен бірге, ұйым өз қызметкерлері мен лауазымды адамдарының жеке тұлға ретіндегі құқықтарын құрметтейді және егер олардың ұйымдағы лауазымдық міндеттерін орындау қабілетіне әсер етпесе, негізгі жұмыстан бос уақытында заңды қаржылық, кәсіпкерлік, саяси және өзге де қызметпен айналысу құқығын таниды.

9. Ұйым мүдделерінің тепе-теңдігін және қызметкерлер мен лауазымды тұлғалардың жеке мүдделерін барынша сақтау жоғарыда аталған адамдар мен Ұйым арасындағы қарым-қатынастардың тұрақтылығының шарттарының бірі болып табылады.

10. Ұйымның қызметкерлері мен лауазымды адамдарының жеке мүдделері ұйымның мүдделерімен нақты немесе ықтимал қақтығыс болған жағдайда ұйымның қызметін жүзеге асыру барысында іскерлік шешімге, процеске немесе мәмілеге тікелей немесе жанама түрде қатысуға немесе ықпал етуге құқығы жоқ.

11. Ұйым және оның қызметкерлері мен шенеуніктері олардың мүдделері арасындағы қақтығыстың болмауына бірдей мүдделі.

12. Қызметкерлер мен лауазымды тұлғалар:

- лауазымдық міндеттеріне байланысты туындайтын мәселелер бойынша шешімдер қабылдау кезінде ұйымның мүдделерін ғана басшылыққа алуға міндетті;
- өздерінің жеке мүдделерінің ұйым мүдделерімен қақтығысын уақтылы анықтауға, мүдделер қақтығысын уақтылы декларациялауға, сондай-ақ нақты немесе ықтимал мүдделер қақтығысын реттеуге белсенді қатысуға жеке жауапты болады;
- олардың жеке мүдделері, отбасылық байланыстары, достық немесе басқа қарым-қатынастары, жеке ұнатулары мен ұнатпаулары іскерлік шешім қабылдауға әсер етпейтініне кепілдік береді;
- олардың жеке мүдделері ұйымның мүдделеріне қайшы келетін кез келген жағдайлардан немесе жағдайлардан аулақ болыңыз.
- кез келген іскерлік мәмілелер, әзірленетін және іске асырылатын жобалар бойынша Бәсекелестікті қоса алғанда, шектеусіз ұйыммен бәсекелеспейді;
- ұйымның активтерін, сондай-ақ ұйымдағы өз жағдайын және/немесе ұйымдағы лауазымдық міндеттерді жүзеге асыруға байланысты туындайтын іскерлік мүмкіндіктерді өзінің Жеке, оның ішінде қаржылық мүдделерін қанағаттандыру үшін пайдаланбайды;
- ұйымдағы лауазымдық міндеттерді жүзеге асыруға байланысты өздеріне белгілі болған іскерлік мүмкіндіктерді үшінші тұлғаның мүддесі үшін пайдаланбайды;

13. Лауазымды адамдар өз міндеттерін орындау үшін жеткілікті уақыттың болуын бағалауға міндетті. Өз міндеттерін толық орындау үшін уақыт мүмкін болмаған және жеткіліксіз болған жағдайда лауазымды адам өз өкілеттігін өз еркімен тастауға тиіс.

14. Ұйым толығымен болдырмау мүмкін естігі туралы есеп береді мүдделер қақтығысы. Сондықтан, қызметкерлер мен лауазымды тұлғаларды кез-келген ықтимал дұрыс емес әрекеттерден қорғау үшін әр жанжал уақтылы ашуды және шешуді талап етеді.

15. Ұйым келесі принциптер негізінде әрекет ететін мүдделер қақтығысын басқару жүйесін белгілейді:

- мүдделердің нақты немесе ықтимал қақтығысы, тіпті мұндай қақтығыстың көрінуі туралы ақпаратты міндетті түрде ашу;
 - жеке қарау, әрбір мүдделер қақтығысын ұйымдастыру үшін тәуекелдердің ауырлығын бағалау және мүдделер қақтығысының әрбір жағдайын реттеу;
 - мүдделер қақтығысы және реттеу процесі туралы мәліметтерді ашу процесінің құпиялылығы (қызметкердің, лауазымды адамның қалауы бойынша);
 - мүдделер қақтығысын реттеу кезінде Ұйым мен қызметкер, лауазымды тұлға мүдделерінің теңгерімін сақтау;
- қызметкер уақтылы ашқан мүдделер қақтығысына байланысты қызметкерді кудалаудан қорғау.

3-тарау. Мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу

16. Қызметкерлер мен лауазымды тұлғалар нақты немесе ықтимал мүдделер қақтығысының барлық жағдайларын дереу және ұйымға толық көлемде ашуға (декларациялауға) міндетті.

17. Ұйым өз қызметкерлері мен шенеуніктеріне мүдделер қақтығысының көрінісін тудыратын немесе тудыруы мүмкін жеке жағдайлар туралы мәліметтерді ашуды ұсынады.

18. Ұйым ықтимал және нақты мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашудың (декларациялаудың) келесі жүйесін белгілейді:

- қызметкерді жұмысқа қабылдау кезінде мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді бастапқы ашу;
- лауазымға тағайындау немесе кіру кезінде мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу;
- жаңа нақты немесе ықтимал мүдделер қақтығысын тудыратын немесе тудырған жағдайлар (жағдайлар) туындауына қарай мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді біржолғы ашу.

19. Мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашуды ұйымның қызметкерлері мен лауазымды адамдары жазбаша түрде, барынша түсінікті нысанда ғана жүзеге асыруға тиіс.

20. Ұйым кез-келген себептер бойынша мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді жасыру және/немесе әдейі уақтылы немесе толық ашпауды оның сенімін асыра пайдалану және алдау деп санайды.

4-тарау. Мүдделер қақтығысын реттеу

21. Ұйым қызметкерлер мен лауазымды адамдар жариялаған кез-келген мүдделер қақтығысын теңгерімді түрде шешуге тырысады, ол Ұйымның және оның қызметкерлерінің, лауазымды тұлғаларының мүдделерін ескеруі керек.

22. Мүдделердің нақты немесе ықтимал қақтығысының болуы туралы ақпаратты тікелей басшы ұйым үшін туындайтын тәуекелдердің ауырлығын бағалау және осы қақтығысты шешудің ең қолайлы нысанын таңдау мақсатында мұқият тексеруі керек.

23. Қызметкерде нақты немесе ықтимал мүдделер қақтығысының болуы туралы ақпаратты талдау нәтижелері бойынша оның тікелей басшысы мүдделер қақтығысын реттеудің келесі шараларын қабылдайды:

- қызметкердің қызметкердің жеке мүдделеріне қатысы болуы мүмкін ұйымның нақты ақпаратына қол жеткізуін шектеу;
- қызметкердің мүдделер қақтығысы әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін мәселелер бойынша талқылауға және шешім қабылдау процесіне қатысудан ерікті түрде бас тартуы немесе оны шеттетуі (тұрақты немесе уақытша) ;
- қызметкердің міндеттері мен еңбек функцияларының шеңберін қайта қарау және өзгерту;
- қызметкерді мүдделер қақтығысына байланысты емес еңбек функцияларын орындауды көздейтін лауазымға ауыстыру (қызметкердің келісімімен);
- қызметкердің бастамасы бойынша қызметкерді ұйымнан шығару;

- қызметкердің ұйымның мүдделерімен қақтығыс тудыратын өзінің жеке мүддесінен бас тартуы.

24. Лауазымды адамда нақты немесе ықтимал мүдделер қақтығысының болуы туралы ақпаратты талдау нәтижелері бойынша мүдделер қақтығысын реттеудің мынадай шаралары қабылданады:

- лауазымды тұлғаның лауазымды тұлғаның жеке мүдделеріне қатысы болуы мүмкін ұйымның нақты ақпаратына қол жеткізуін шектеу;
- лауазымды адамның өз еркімен бас тартуы немесе мүдделер қақтығысы әсер ететін **НЕМЕСЕ БОЛУЫ МҮМКІН** мәселелер бойынша талқылауға және шешім қабылдау процесіне қатысудан шеттетілуі (тұрақты немесе уақытша) ;
- ұйымның мүдделерімен жанжал туғызатын лауазымды тұлғаның өзінің жеке мүддесінен бас тартуы.

25. Мүдделер қақтығысын реттеу шараларының осы тізбелері толық болып табылмайды. Мүдделер қақтығысын реттеудің әрбір нақты жағдайында ұйым мен қызметкердің, мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашқан лауазымды адамның уағдаластығы бойынша қақтығысты реттеудің өзге де шаралары табылуы мүмкін.

26. Қызметкер мен лауазымды адам мүдделер қақтығысының кез келген салдарын, соның ішінде ұйымның шығындарын немесе залалын азайтуды, егер соңғысы орын алса, азайтуға міндетті.

5-тарау. Жауапкершілік

27. Осы саясатты сақтау ұйымның кез келген қызметкері мен лауазымды тұлғасының міндетті міндеті болып табылады.

28. Осы саясатты орындамау тәртіптік теріс қылық ретінде қарастырылуы мүмкін және қызметкерді тәртіптік жауапкершілікке тартуға негіз болады.

6-тарау. Қорытынды ережелер

29. Ұйымның құрылымдық бөлімшелерінің басшылары осы саясаттың талаптарын өз қызметкерлеріне жеткізеді.

30. Ұйымның барлық қызметкерлері осы Саясатпен қол қою арқылы танысуы керек.

31. Ұйым өз қызметкерлері мен лауазымды адамдарының бұзушылықтар себебі болып табылатын немесе осы саясатты бұзуға себеп болуы мүмкін әрекеттері үшін ешқандай жауапкершілік көтермейді.

32. Ұйым осы саясатты бұзды немесе мұндай бұзушылықтың ықтимал мүмкіндігі бар деп санауға негіз бар ұйымның қызметкерлері мен лауазымды адамдары бұл туралы осы саясатты бұзған немесе бұзудың ықтимал мүмкіндігі бар адамдардың тікелей басшыларына дереу хабарлайды деп күтеді.

33. Ұйым осы саясаттың талаптарын сақтауға немесе осы Саясаттың ықтимал немесе орын алған бұзушылықтары туралы ұйымға хабарлауға байланысты

ұйымның бастамасы бойынша бірде-бір қызметкердің жауапкершілікке тартылмайтынына және өзге де қолайсыз салдарларға тап болмайтынына кепілдік береді.

34. Осы Саясат басшының бұйрығы негізінде бекітіледі, сондай-ақ оған өзгерістер мен толықтырулар енгізіледі.