

БЕКІТЕМІН
«Облыстық тері – венерология
диспансері» ШЖҚ КМК
бас дәрігері М.А. Мырзахметов
« » 2023 жыл



«Қызылорда облысының денсаулық сақтау басқармасының
«Облыстық тері – венерология диспансері» ШЖҚ КМК-ның
мүдделер қақтығысын реттеу саясаты

2023 жыл.
Қызылорда қаласы

МАЗМҰНЫ

1. Жалпы ережелер.....	3
2. Терминдер мен анықтамалар	4
3. Мүдделер қақтығысының қалыптасу себептері.....	5
4. Мүдделер қақтығысының алдын-алу	7
5. Мүдделер қақтығысын реттеу.....	10
8. Жауапкершілік.....	13
9. Қорытынды ережелер	13

1. Жалпы ережелер

1. «Қызылорда облысының денсаулық сақтау басқармасының «Облыстық тері – венерология диспансері» шаруашылық жүргізу құқығындағы коммуналдық мемлекеттік кәсіпорнының мүдделер қақтығысын реттеу саясаты (әрі қарай – Саясат) Қызылорда облысының денсаулық сақтау басқармасының №3 қалалық емханасы шаруашылық жүргізу құқығындағы коммуналдық мемлекеттік кәсіпорында (әрі қарай - Кәсіпорын) мүдделер қақтығысының алдын алу мен реттеу мақсатында, Қазақстан Республикасының «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл» Заңына, Ұйымның ішкі құжаттарына сәйкес әзірленді.

2. Саясат мүдделер қақтығысын кәсіпорнының сотқа дейінгі реттеу рәсімімен тәртібін, сондай-ақ, осы үдерістер шеңберінде лауазымды тұлғалар мен қызметкерлердің, органдардың қызметін белгілейді.

3. Төменде көрсетілген сотқа дейінгі реттеу туралы ережелер құқығы бұзылған тұлғаларға сот органдарына жүгінуге кедергі жасамайды.

4. Осы Саясаттың мақсаты – Кәсіпорын пайдасын көздейтін объективті, әділетті әрі тәуелсіз шешім қабылдау үдерісі арқасында кәсіпорнының қабылдайтын шешімдердің тиімділігін арттыру.

5. Кәсіпорнының тұрақты дамуы олардың өзіндік тәжірибесін, мүдделер қақтығысының болмауын, сыбайлас жемқорлыққа төзбеуін, адам құқығын құрметтеуді, ашықтықты, заңдылықты, мүдделі тараптардың мүдделерін құрметтеуді, есеп беруге міндеттілікті қамтитынын кәсіпорын жақсы түсінеді.

6. Кәсіпорын өзінің Лауазымды тұлғалармен қызметкерлерінің кәсіпорында өздерінің кәсіби міндеттемелерін орындауда заңды жеке мүдделерінің болуын біледі, алайда кәсіпорындағы мұндай жеке мүдделермен кәсіби міндеттемелердің арасындағы қандай да бір Мүдделер қақтығысы айқындалып, осы Саясатқа сәйкес реттелуі тиіс.

7. Мүдделер қақтығысымен байланысты бұзушылықтар Кәсіпорынның беделіне зақым келтіруі мүмкін, сондай-ақ басқада мүдделі тараптардың оларға деген сенімін түсіруі мүмкін. Лауазымды тұлғаның немесе қызметкердің жеке мүдделері олардың өздерінің лауазымдық, функционалды міндеттерін риясыз атқаруына ықпал етпеуі тиіс.

2. Терминдер мен анықтамалар

8. Осы Саясатта мынадай анықтамалар мен терминдер қолданылады:

1) **Лауазымды тұлға** – Кәсіпорынның, байқау кеңесінің мүшелері, Бас дәрігері және бас дәрігердің орынбасарлары және бөлім меңгеруші қызметкерлері;

2) **Мүдделі тұлға**- заңнама нормаларына сәйкес Кәсіпорынның қызметтеріне, олардың өтінімдері мен соған байланысты іс-әрекеттерге ықпал ете алатын немесе олардың ықпалына тәуекелді жеке тұлғалар, заңды тұлғалар, жеке тұлғалар;

3) **Мүдделер қақтығысы** – Кәсіпорынның Лауазымды тұлғасының және қызметкерінің жеке мүдделілігі лауазымдық міндеттерін әділ атқаруға ықпал ететін немесе ықпал етуі мүмкін жағдай.

4) **Корпоративтік дау** - Облыстық денсаулық сақтау басқармасы мен Кәсіпорын органдары; Байқау кеңесінің мүшелері мен Кәсіпорынның бас дәрігері, Ішкі аудит жөніндегі орынбасары арасындағы келіспеушіліктер мен даулар;

5) **Қақтығыс** – корпоративтік дау, мүдделер қақтығысы;

6) **Қызметкер** – еңбек келісім шарты негізінде Кәсіпорынмен еңбек қатынастарын да тұратын жеке тұлға;

7) **Корпоративтік дауларды реттеу туралы келісім** – келесі деректемелерден тұратын құжат:

- Дау тараптарының атаулары;
- Қол қою мекен-жайы мен күні (әр мүше үшін);
- Келісім мен дау пәнін құрастыру;
- Тараптардың міндеттемелері мен бақылау рәсімдері сипатталған тараптар арасындағы келісім мәтінін құрастыру;
- Мүшелердің дауды реттеу рәсімінің нәтижелерімен қанағаттанғанын бағалау;

8) **Басқарушы қызметкерлер** – Бас дәрігер, Бас дәрігер орынбасарлары, Бас бухгалтер, Бөлім меңгерушілері;

9) **Корпоративтік даулар мен мүдделер қақтығысын реттеу** - Кәсіпорынның қызметкерлері, Кәсіпорын мен Мүдделі тараптардың арасындағы дауларды сотқа дейін шешуге олардың алдын алуға бағытталған үдеріс;

10) **Отбасы мүшесі** – Кәсіпорын қызметкері немесе Лауазымдық тұлғамен тығыз туыстық қатынастағы (ата-анасы, ағасы, апайы, қызы, ұлы, жұбайы) жеке тұлға.

9. Осы Саясатта анықталмаған, бірақ қолданылатын терминдермен анықтамалар Қазақстан Республикасының заңнамасына, Облыстық денсаулық сақтау басқармасы мен кәсіпорынның өзге ішкі құжаттарына сәйкес ұғынылуы тиіс.

3. Мүдделер қақтығысының қалыптасу себептері

10. Мүдделер қақтығысы Кәсіпорын мен Лауазымды тұлғалар, Қызметкерлер арасында төмедегі әрекеттер нәтижесінде қалыптаса алады:

1) Қазақстан Республикасының заңнамасының және Кәсіпорынның ішкі құжаттарының талаптарын орындамау;

2) Іскерлік қарым-қатынас нормаларымен іскерлік этика қағидаттарын орындамау;

3) Кәсіпорынның Лауазымды тұлғаларымен Қызметкерлерінде Мүдделі тұлғалармен ортақ қаржылық мүдделердің болуы;

4) Кәсіпорынның Бас дәрігерінің өзге заңды мекемелерде басшы немесе лауазымды тұлға ретінде қызмет атқаруы;

11. Мүдделер қақтығысы, Лауазымды тұлғалар, Қызметкерлер және Мүдделі тұлғалар арасында төмендегі әрекеттер нәтижесінде қалыптаса алады:

Қазақстан Республикасының «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл» заңнамасын, Кәсіпорынның ішкі құжаттарының талаптарын орындамау;

- Кәсіпорынның, оның Лауазымды тұлғаларының және Қызметкерлерінің Кәсіпорын алдында Мүдделі тұлғалардың мүдде басымды қағидатын орындамау;

- Іскерлік қарым-қатынас нормаларымен іскерлік және кәсіби этика қағидаттарын орындамау;

- Кәсіпорын тарапынан, Мүдделі тұлғалар тарапынан шарттық міндеттемелерді орындамау.

10. Осы Саясатта белгіленген мақсаттарға қол жеткізу үшін:

1) Кәсіпорынның Лауазымды тұлғасы, Қызметкері немесе оның отбасы мүшесі Кәсіпорынға қатысты қандай да бір шарттың, жобаның немесе мәміленің бір тарабы болған жағдайда;

2) Лауазымды тұлғалардың Қызметкерлердің Кәсіпорынға қатысты қандай да бір шарттағы, жобадағы немесе мәміледегі (тікелей немесе жанама) коммерциялық немесе өзге қызығушылығы;

3) Кәсіпорынның Лауазымды тұлғасы немесе Қызметкері үшінші тараптармен қызмет көрсету, келісім-шарт құру, мәмілені немесе жобаны іске асыру жайында Кәсіпорынмен бәсекелестікке түскен жағдайда;

4) Кәсіпорынның Лауазымды тұлғасы немесе Қызметкері өзінің кәсіби міндеттерін атқарғаны және басқа қызметтері үшін сәйкесінше міндеттемелерді атқармайтын жеке тұлғалар мен ұйымдардан ақшалай қызмет немесе өзге де сыйақы алған жағдайда;

5) Кәсіпорынның Лауазымды тұлғасы немесе Қызметкері немесе оның отбасы мүшесі Кәсіпорын Лауазымды тұлғасы немесе Қызметкерінің өзінің кәсіби міндеттерін атқарғаны немесе басқа қызметтері үшін сәйкесінше міндеттемелерді атқармайтын жеке тұлғалармен ұйымдардан ақшалай, қызмет немесе өзге түрде сыйақы алған жағдайда;

6) Кәсіпорынның Лауазымды тұлғасы, Қызметкері немесе оның отбасы мүшесі өзінің кәсіби міндеттерін атқарғаны үшін олардан жұмыс бабымен байланысты тұлғалардан, ізеттілік пен қонақжайлылықтың жалпы нормаларына сәйкес немесе хаттамалық және өзгеде ресми шаралар барысында символикалық ілтипат белгілері мен символикалық кәде сыйларды санамағанда, қызмет түрінде несе ақша алған жағдайда;

7) Кәсіпорынның Лауазымды тұлғасы, Қызметкері немесе оның отбасы мүшесі Кәсіпорынның Мүдделі тұлғаларынан басқа Лауазымды тұлғаларға, Кәсіпорынның Қызметкерлеріне немесе олардың отбасы мүшелеріне қолжетімді емес, дербес жеңілдіктер мен да басқа да ерекше артықшылықтар қабылдаған жағдайда;

8) Кәсіпорынның Лауазымды тұлғасы немесе Қызметкері Кәсіпорынның ресурстарын, зияткерлік меншігі мен құрал-жабдықтарын (корпоративтік поштамен компьютерлік бағдарламаларды қоса алғанда) жеке пайдасы мақсатында қолданған жағдайда;

9) Кәсіпорынның Лауазымды тұлғасы немесе Қызметкері өзінің кәсіби міндеттемелерін атқару барысында білген құпия ақпаратты немесе мүддесіне қайшы келетін ақпаратты жария еткен кезде, сол сияқты Кәсіпорынға қатысты Кәсіпорынның Лауазымды тұлғасы, Қызметкері немесе оның отбасы мүшесінің құпия ақпаратты жеке пайдасы мақсатын да қолданған жағдайда;

10) Кәсіпорынның Лауазымды тұлғасы немесе Қызметкері өзінің қызмет атқаруы, қайта тағайындау (қайта сайлау), сыйақы төлеу немесе өзіне қатысты басқа сұрақтарды талқылауға немесе шешім қабылдауға қатысқан жағдайда қақтығыс себептері болып табылады.

4. Мүдделер қақтығысының алдына лу

15. Қақтығыстардың алдын алу мақсатында, Кәсіпорынның Лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері, сонымен бірге келесі шараларды орындаулары тиіс:

1. Қақтығыстарды ерте анықтау және кәсіпорынның лауазымды тұлғаларымен қызметкерлерінің оларға тиісті назар аударуы;

2. Қазақстан Республикасының заңнамасының, Жарғы мен Облыстық денсаулық сақтау басқармасы мен Кәсіпорынның өзге ішкі құжаттарының талаптарын орындау;

3. Мүдделі тұлғалармен өзара қарым-қатынастарды қоса, алғанда, қақтығысқа әкеп соқтыратын немесе әкеп соғуы мүмкін жағдайларды болдырмау;

4. Кәсіпорынның құқық бұзушылық әрекеттерге қатысу қауіпін жоққа шығару;

5. Қызмет қарауында максималды тиімділікті қамтамасыз ету;

6. Кәсіпорын туралы негативті ақпараттың объективтілігімен шынайылығын БАҚ-нан және өзге дерек көздерден Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес бекітілген мерзім ішінде қарастыру және мұндай ақпараттың пайда болуына уақытылы әрекет ету.

16. Мүдделер қақтығыстардың алдыналу мақсатында, Кәсіпорынның Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері, сонымен бірге келесі шараларды орындаулары тиіс:

1) Іскерлік қарым-қатынас нормаларымен іскерлік этика қағидаттарын орындау;

2) Лауазымды тұлға қызметкер немесе оның отбасы мүшелері қаржылық мүдделері бар Кәсіпорын мен Мүдделі тұлғалар арасындағы қарым-қатынасқа тікелей әсер ететін әрекеттен бастарту;

4. Корпоративтік даулар мен мүдделер қақтығысын реттеу

17. Қақтығыстарды реттеу және алдын алу туралы жұмыстың нәтижелігін арттыру мақсатында, сонымен қатар, оларды реттеуде Кәсіпорынның барлық органдарының әрекетін нақты үйлестіру үшін, Кәсіпорынның олардың уақытылы және толық анықтауға арналған механизмдерді жасап шығаруда.

18. Қақтығыстарды реттеу үшін, Органдар, Кәсіпорынның Лауазымды тұлғаларымен Қызметкерлері Кәсіпорынның мүдделеріне сәйкес келетін, заңдылық пен негізділік шарттарын қанағаттандыратын өзара қолайлы шешім табу мақсатында сотқа дейінгі рәсімдерді жүзеге асырады.

19. Кәсіпорынның Лауазымды тұлғаларымен Қызметкерлері Органдардың, Кәсіпорынның Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлеріне, құрылымдық бөлімшелеріне, Хатшыға, Қадағалау кеңесіне түсетін Жалғыз мүшенің және Мүдделі тұлғалардың хаттарының, өтініштерімен талаптарының (ауызша түрдегі хаттарды, өтініштер мен талаптарды қоса алғанда) есебін жүргізуді қамтамасыз ету керек,

20. Қақтығыстарды анықтау мен реттеу жұмысын бақылау, соныменқатар, қақтығыстарды реттеу бойынша координатордың қызметі Бас дәрігердің ішкі аудит жөніндегі орынбасарына, ал ол жоқ кезде мекеме заңгеріне жүктеледі.

21. Қақтығыс туралы ақпаратты Мүдделі тұлғадан немесе басқа дереккөздерден алған Кәсіпорынның Қызметкері, ол туралы жоғары тұрған Лауазымды тұлғаға Қызметкерге хабарлауы тиіс, және 5 (бес) күнтізбе күндері ішінде Қақтығыс туралы ақпаратты бас дәрігердің ішкі аудит жөніндегі орынбасарына, ол жоқ кезде заңгерге ұсынуы тиіс.

22. Бас дәрігердің ішкі аудит жөніндегі орынбасарына, ал ол жоқ кезде заңгер қақтығыс туралы ақпарат түскен кезде келесі жағдайларға көз жеткізу

керек:

- Қақтығыстың Қазақстан Республикасының құзыретті ұлттық органдарына ұсынуды талап ететін белгілеріне ие болмауы;
- Қақтығысты осы Саясатта көзделген тәртіп бойынша қарастыруға болады және осындай тәртіппен қабылданған шешім Қазақстан Республикасының заңнамасына қайшы келмейді;
- Қақтығысты қарастыру және оның шешімі басқа адамдардың құқықтарымен заңды мүдделерін бұзбайды.

23. Бас дәрігердің ішкі аудит жөніндегі орынбасары, ал ол жоқ кезде Кәсіпорынның Заңгері қақтығысты тиісті тұлғалардың қарастыруы үшін құжаттар пакетін дайындайды, ол міндетті түрде Қақтығыстарды тіркеу журналында тіркеледі және оған келесі ақпарат жазылады, бірақ онымен шектелмейді:

1) Бас дәрігердің ішкі аудит жөніндегі орынбасарының, ол жоқ кезде заңгердің Қақтығыс пәні, тараптары, себебі туралы және қақтығысты шешудің ұсынылған нұсқалары туралы ақпаратты сипаттайтын талдама хаты;

2) Кәсіпорын қызметкерінің шешім жобасы;

3) Қақтығысты реттеу туралы келісім шарттың жобасы;

4) Қақтығысты реттеуге қажетті өзге материалдар;

24. Бас дәрігердің ішкі аудит жөніндегі орынбасары, ол жоқ кезде заңгер Кәсіпорын қызметкеріне және лауазымды тұлғаларға Қызметкерлерге Қақтығыстарды реттеуде көмек көрсетеді, сонымен қатар, қызметтік тергеу, сәйкесінше шешім жобаларын дайындау жұмыстарына қатысады.

22. Бас дәрігердің ішкі аудит жөніндегі орынбасары ол жоқ кезде заңгер Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары Қызметкерлерді Кәсіпорынға қатысты Қақтығыстың кез-келген түрін реттеу үшін келесі әрекеттерді орындауға міндетті:

1) Қалыптасқан қақтығыстарды барынша айқындау, олардың себептерін анықтау;

2) Корпоративтік даулар қалыптасқан кезде, оларды Кәсіпорынның іскерлік беделін нәтижелі қорғау мақсатында келіссөздер арқылы шешуге тырысу;

3) Егер олардың Кәсіпорынның құзыреттілігіне байланысты Қақтығысты шешуге қатысулары қажет болса, Қақтығыстың олардың мүдделеріне зиян келтіретінін немесе зиян келтіру ықтималдығын шұғыл түрде хабарлаған кезде ұсыну;

4) Кәсіпорынның Қызметтерінің құзыреттілігімен жауапкершілігін бөле алу

5) Кәсіпорынның Қақтығысқа қатысты жайғасымын ең қысқа уақытта анықтау, сәйкес шешім қабылдау және ол туралы Қақтығыстың екінші тарапына хабарлау;

6) Қақтығыстың екінші тарапына Қақтығыс туралы Кәсіпорынның жайғасымын нақты сипаттайтын толық әрі тыңғылықты жауап қайтару;

7) Қақтығысқа қатысушы тұлғалардың Қақтығыстың олардың отбасы мүшелерінің мүдделеріне ықпал ететін немесе ықпал ету ықтималдығын шұғыл түрде қамтамасыз ету;

8) Қақтығысқа қатысушы тұлғалардың мүдделеріне ықпал ететін немесе ықпал етуі ықтимал тұлғалардың осы Қақтығыстың шешімін шығаруда қатыспауын қамтамасыз ету;

23. Саясаттың 4 бабында көрсетілген шаралар тізімі толық емес. Әрбір бөлек жағдайда қалыптасқан жағдайдың спецификасында, жүзеге асырылған шаралардың Қақтығысты реттеу мақсаттарына бара барлығына байланысты Қақтығысты реттеудің өзге де формаларын қолдануға болады.

24. Қақтығысты реттеу әрекеттерінің нәтижесінде Кәсіпорын қақтығысты реттеу туралы келісім шарт жасауға құқылы.

5. Жауапкершілік

25. Корпоративтік даулар мен мүдделер қақтығысын алдын алу мен реттеуде Кәсіпорынға зиян келтіретін осы Саясаттың нормаларын, сондай-ақ, Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасының талаптарын бұзу жағдайлары орын алса, мұндай бұзушылыққа кінәлі тұлғалар Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес жауапкершілікке тартылады.

26. Кәсіпорынның Лауазымды тұлғаларымен Қызметкерлері, сондай-ақ олардың отбасы мүшелері осы Саясаттың талаптарын дұрыс орындауда жауапты болып табылады.

6.Қорытынды ережелер

Қалыптасқан Қақтығыстар Қақтығысты анықтаған күннен бастап 15 (он бес) жұмыс күні ішінде қарастырылу және олар бойынша шешім қабылдану тиіс. Қақтығыстар спецификалық қиын болған жағдайда, немесе тәуелсіз кеңесшілерді шақыру қажет болған кезде, Қазақстан Республикасының заңнамасына және Кәсіпорынның ішкі құжаттарына сәйкес Қақтығысты қарастырумен ол бойынша шешім қабылдау мерзімін ұзартуға, созуға болады.

27. Бас дәрігердің ішкі аудит жөніндегі орынбасары, ал ол болмаған кезде заңгер оған қақтығыс туралы түскен ақпаратты тіркейді, Қақтығыс туралы түскен ақпараттың бірыңғай базасын қалыптастырады, сонымен қатар, бұл ақпараттың мұрағатта белгіленген тәртіп бойынша сақталуын қамтамасыз етеді.

28. Бас дәрігердің ішкі аудит жөніндегі орынбасары, ол жоқ кезде заңгер талдау жасап, Кәсіпорынның Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлеріне есептер мен ұсыныстар жібереді.

Қорпоративтік дауларды және мүдделер қақтығысын келіссөз арқылы шешу мүмкін болмаған жағдайда, олар Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес шешіледі.