

2023 жылғы "14" маусымдағы
№ 65-негізгі
директордың бұйрығымен
бекітілген

Ақмола облысы Денсаулық сақтау басқармасы жанындағы "Көкшетау қалалық көпбейінді ауруханасы" шаруашылық жүргізу құқығындағы коммуналдық мемлекеттік кәсіпорнындағы мүдделер қақтығысын анықтау және реттеу саясаты

1 тарау. Жалпы ережелер

1. Ақмола облысы Денсаулық сақтау басқармасы жанындағы "Көкшетау қалалық көпбейінді ауруханасы" шаруашылық жүргізу құқығындағы коммуналдық мемлекеттік

кәсіпорындағы қызметкерлер мен лауазымды адамдар арасындағы мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі осы Саясат (бұдан әрі-саясат) Жарғыға, сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саясатына және Ақмола облысы Денсаулық сақтау басқармасы жанындағы "Көкшетау қалалық көпбейінді ауруханасы" шаруашылық жүргізу құқығындағы коммуналдық мемлекеттік кәсіпорынның өзге де ішкі құжаттарымен (бұдан әрі – Ұйым) әзірленген.

2. Ұйым қызметкерінің өзінің лауазымдық міндеттерін тиімді орындауының қажетті шарттарының бірі қызметкердің, лауазымды адамның және ұйымның жеке мүдделері арасында қайшылықтардың болмауы, ал мұндай қайшылықтар болған жағдайда оларды уактылы ашу және реттеу болып табылады.

3. Мүдделер қақтығысы қызметкер мен ұйымның лауазымды тұлғасының жеке қызығушылығы лауазымдық міндеттерді бейтарап орындауға әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін жағдай ретінде аныкталады.

4. Осы саясаттың мақсаты ұйымда нақты және ықтимал мүдделер қақтығысын басқарудың біркелкі жүйесін құру, сондай-ақ қызметкерлер мен лауазымды тұлғалардың мінез-құлқына қойылатын талаптарды анықтау болып табылады, оларды сақтау қызметкерлердің жеке мүдделері мен байланыстарының әсерінен ұйымда шешім қабылдау тәуекелдерін азайтуға мүмкіндік береді.

5. Ұйым қызметкерлер мен лауазымды тұлғаларға өз міндеттерін ашық, адал, адал және ашық түрде орындауға мүмкіндік беретін жағдайды сақтауға 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 бұл олардың ұйымдағы лауазымдық міндеттерін орындау қабілетіне әсер етпесе, негізгі жұмыстан бос уақытта заңды қаржылық, кәсіпкерлік, саяси және өзге де қызметпен айналысу құқығын таниды.

9. Қызметкерлер мен лауазымды тұлғалардың жеке мүдделерін ұйымдастыру мүдделерінің теңгерімін барынша сақтау жоғарыда аталған тұлғалар мен Ұйым арасындағы өзара қарым-қатынастардың тұрақтылығының шарттарының бірі болып табылады.

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

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 жауап береді;

- 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/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, қызметкерлерді және 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 немесе тіпті мұндай қақтығыстың көрінуі туралы ақпаратты міндетті түрде ашу;
- жеке қарау, әрбір мүдделер қақтығысын ұйымдастыру және мүдделер қақтығысының әрбір жағдайын реттеу үшін тәуекелдердің ауырлығын бағалау;
- мүдделер қақтығысы және реттеу процесі туралы мәліметтерді ашу процесінің құпиялылығы (қызметкердің, лауазымды тұлғаның қалауы бойынша);
- мүдделер қақтығысын реттеу кезінде қызметкерді, лауазымды тұлғаны ұйымдастыру мүдделерінің теңгерімін сақтау;
- қызметкер уақтылы ашқан мүдделер қақтығысына байланысты қызметкерді қудалаудан қорғау.

3-тарау. Мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу

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

17. Ұйым өз қызметкерлері мен шенеуніктеріне мүдделер қақтығысының көрінісін тудыратын немесе жасай алатын жеке жағдайлар туралы ақпаратты ашуды ұсынады.

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

- мүдделер қақтығысы қызметкерді жұмысқа қабылдау туралы мәліметтерді бастапқы ашу;
- лауазымға тағайындау немесе кіру кезінде мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу;
- мүдделердің нақты немесе ықтимал қақтығысын тудыратын немесе тудырған жағдайлардың (жағдайлардың) туындауы бойынша мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді біржолғы ашу.

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

20. Ұйым мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді жасыру және/немесе әдейі уақтылы немесе толық ашпауды кез келген себептермен оның сенімін асыра пайдалану және алдау ретінде қарастырады.

4-тарау. Мүдделер қақтығысын реттеу

21. Ұйым қызметкерлер мен лауазымды тұлғалар жариялаған кез келген мүдделер қақтығысын теңгерімді шешуге ұмтылады, бұл оның қызметкерлерінің, лауазымды тұлғаларының мүдделерін ескеруі керек.

22. Нақты немесе ықтимал мүдделер қақтығысының болуы туралы ақпаратты ұйым үшін туындайтын тәуекелдердің ауырлығын бағалау және осы қақтығысты шешудің неғұрлым қолайлы нысанын таңдау мақсатымен тікелей басшы 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:

- қызметкерге қызметкердің жеке мүдделеріне қатысты болуы мүмкін ұйымның нақты ақпаратына қол жеткізуді шектеу;

- қызметкердің өз еркімен бас тартуы немесе мүдделер қақтығысы әсер ететін **НЕМЕСЕ БОЛУЫ МҮМКІН** мәселелер бойынша талқылауға және шешім қабылдау процесіне қатысудан шеттетілуі (тұрақты немесе уақытша);

- қызметкердің міндеттері мен еңбек функцияларын қайта қарау және өзгерту;

қызметкерді мүдделер қақтығысына байланысты емес еңбек функцияларын орындауды көздейтін лауазымға ауыстыру (қызметкердің келісімімен);

- қызметкердің бастамасымен 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 келесі шаралары қабылданады:

- лауазымды тұлғаның лауазымды тұлғаның жеке мүдделеріне қатысы болуы мүмкін ұйымның нақты ақпаратына қол жеткізуін шектеу;

- лауазымды адамның өз еркімен бас тартуы немесе оны мүдделер қақтығысы әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін мәселелер бойынша талқылауға және шешім қабылдау процесіне қатысудан шеттету (тұрақты немесе уақытша);

- лауазымды тұлғаның ұйымның мүдделерімен қақтығыс тудыратын өзінің жеке мүддесінен бас тартуы.

25. Мүдделер қақтығысын реттеу шараларының осы тізбелері толық болып табылмайды. Мүдделер қақтығысын реттеудің әрбір нақты жағдайында мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашқан қызметкердің, лауазымды тұлғаның ұйымының келісімі бойынша қақтығысты реттеудің өзге де өлшемдері 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 дейін жүргізеді.

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

31. Ұйым өз қызметкерлері мен лауазымды тұлғаларының осы саясатты бұзған, бұзған, бұзған немесе бұзған әрекеттері үшін жауап бермейді.

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

33. Ұйым бірде-бір қызметкердің ұйым жауапкершілікке тартылмайтынына және ұйымның бастамасы бойынша осы саясаттың талаптарын сақтаумен немесе ұйымның осы саясатты бұзуы мүмкін немесе орын алуы мүмкін екенін хабарлаумен байланысты өзге де қолайсыз салдарларды бастан кешірмейтініне кепілдік береді.

34. Осы саясат бекітіледі, оған басшының бұйрығы негізінде өзгерістер мен толықтырулар енгізіледі.