

ҚР ПІБ МО «СЭСО» РМК  
директорының  
2024 жылғы 19 қыркүйектегі  
№ 147-ө бұйрығының  
№3 қосымшасы

**Қазақстан Республикасы Президентінің Іс басқармасы Медициналық орталығының «Санитариялық-эпидемиологиялық сараптама орталығы» республикалық мемлекеттік кәсіпорында мүдделер қақтығын анықтау және реттеу саясаты**

**1. Қолданылу аясы**

1. Қазақстан Республикасы Президентінің Іс басқармасы Медициналық орталығының «Санитариялық-эпидемиологиялық сараптама орталығы» шаруашылық жүргізу құқығындағы республикалық мемлекеттік кәсіпорында (бұдан әрі – Кәсіпорын) мүдделер қақтығын анықтау және реттеу саясаты (бұдан әрі – Саясат) «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы», «Мемлекеттік мүлік туралы» Қазақстан Республикасының заңдарына, Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілеріне, Кәсіпорынның Жарғысына және өзге де ішкі құжаттарына сәйкес әзірленді.

2. Бұл Саясат мүдделер қақтығысын болдырмау мақсатында әзірленген және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылдың негізгі тетіктерінің бірі болып табылады.

Мүдделер қақтығысына байланысты елеулі бұзушылықтар Кәсіпорынның іскерлік беделіне және барлық мүдделі тараптардың Кәсіпорынға деген сеніміне нұқсан келтіруі мүмкін.

Лауазымды адамның немесе қызметкердің жеке мүдделері риясыздық, адалдық және Кәсіпорынның мүдделерін қорғау қағидаттары негізінде олардың өз лауазымдық, функционалдық міндеттерін орындауына ықпал етпеуі тиіс.

3. Осы Саясат мүдделер қақтығысының жағдайларын, олардың алдын алу және реттеу жөніндегі шараларды, сондай-ақ мүдделер қақтығысын басқару процесіндегі барлық қатысушылардың жауапкершілігін айқындайды.

4. Мүдделер қақтығысы дегеніміз – қызметкерлердің жеке мүддесі оның өз еңбек міндеттерін орындамауына және (немесе) тиісінше орындамауына әкеп соқтыруы мүмкін және (немесе) жеке мүддесі мен Кәсіпорынның заңды мүддесі арасында қайшылықтың туындауына әкеп соғуы немесе Кәсіпорынның заңды мүдделеріне және (немесе) іскерлік беделіне зиян келтіру мүмкін жағдайлар.

5. Жеке қызығушылық дегеніміз – Кәсіпорын құқықтары мен заңды мүдделерін қамтамасыз етуге әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін материалдық немесе басқа қызығушылық.

6. Осы Саясат атқаратын лауазымына және атқаратын функцияларына қарамастан, Кәсіпорынның барлық қызметкерлерінің танысуы және оны мүлтіксіз сақтауы үшін міндетті болып табылады.

7. Осы Саясат Кәсіпорынның веб-сайтында орналастырылуы керек.

## **2. Мүдделер қақтығысын басқару принциптерінің негіздері**

8. Кәсіпорын мүдделер қақтығысын басқарудың келесі төменде көрсетілген принциптері негізінде мүдделер қақтығысын басқаруды (алдын алу және реттеу) жүзеге асырады:

1) заңдылық қағидаты – осы Саясаттың Қазақстан Республикасының заңнамасына және Кәсіпорынның ішкі құжаттарына сәйкестігі;

2) Кәсіпорын мүдделерін қорғау қағидаты – әрбір қызметкердің борышы, шешімді жеке қалауына қарай емес, тек Қазақстан Республикасының заңнамасына және Кәсіпорынның ішкі құжаттарына сүйене отырып қабылдауы;

3) объективтілік және жеке қарау қағидаты – мүдделер қақтығысының әрбір жағдайы Кәсіпорын үшін ықтимал тәуекелдерді бағалай отырып, жекелей тәртіппен қаралуы және уақтылы реттелуі;

4) құпиялылық принципі – құпиялылықты қатаң сақтау: мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашылғаннан бастап және мүдделер қақтығысын одан әрі реттеу, қарастырылып отырған жағдай бойынша қорытынды шығарылып және түпкілікті шешім қабылдағанға дейін сақтауы;

9. Осы Саясаттың мақсаттары үшін мүдделер қақтығысына әкелуі мүмкін жағдайларға мыналар жатады:

1) қызметкер өздерінің жақын туыстары, жұбайы (зайыбы), сондай-ақ жекжаттары атқаратын лауазымдарға тікелей бағынысты лауазымды атқаруы;

2) лауазымды адамның, қызметкердің немесе олардың жақын туыстарының, жұбайының (зайыбының), сондай-ақ жекжаттарының Кәсіпорынмен байланысты мәмілелерге, жобаларға кез келген коммерциялық немесе өзге де мүдделілігі (тікелей немесе жанама) бар немесе болуы мүмкін жағдай;

3) лауазымды адам, қызметкер немесе олардың жақын туыстары, жұбайы (зайыбы), сондай-ақ жекжаттары Кәсіпорынмен байланысты жобадағы немесе мәмілелерде бір тарап болатын жағдай;

4) лауазымды адам, қызметкер немесе олардың жақын туыстары, жұбайы (зайыбы), сондай-ақ жекжаттар Кәсіпорынмен байланысты жобада немесе мәміледе бір тарап болып табылатын ұйымның үлестес тұлғасы болған жағдай;

5) лауазымды адам немесе қызметкер өз міндеттерін/лауазымдық міндеттерін атқару кезінде өзіне белгілі болған құпия ақпаратты немесе ашылуы Кәсіпорын мүдделеріне теріс әсер етуі мүмкін кез келген басқа ақпаратты жариялауы, сондай-ақ лауазымды адамның, қызметкердің немесе олардың жақын туыстарының, жұбайының (зайыбының), жекжаттарының жеке пайда алу мақсатында Кәсіпорынға байланысты кез келген құпия ақпаратты пайдалануы;

6) лауазымды адам немесе қызметкер оның жұмысын бағалау, сыйақы төлеу мәселелері немесе өзге де өзіне қатысты мәселелер бойынша талқылаулар немесе шешім қабылдауға қатысуы.

### **3. Мүдделер қақтығысын анықтау мен реттеу тәртібі**

10. Кәсіпорында мүдделер қақтығысын анықтаудың келесі тәртібі белгіленеді:

1) жұмысқа қабылдау кезінде мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді алғашқы анықтау;

2) жоғары тұрған лауазымға, басқа құрылымдық бөлімге ауыстыру кезінде, функционалы өзгерген кезде, мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді анықтау;

3) жеке қызығушылықтың болуы мүдделер қақтығысының туындауына әкеп соғуы немесе әкеп соқтыруы мүмкін осы Саясатта аталған жағдайлардың туындауына қарай мәліметтерді біржолғы анықтау.

11. Мүдделер қақтығысын реттеу мақсатында Кәсіпорынның жауапты құрылымдық бөлімдері:

1) жұмысқа қабылдау, лауазымын жоғарылату немесе лауазымдық міндеттерін өзгерту кезінде тікелей басшымен, не байланысты функцияларды орындайтын адаммен тікелей туыс болып келетін қызметкерлерді лауазымға тағайындаудан аулақ болуға;

2) лауазымды адамдар мен қызметкерлердің заңсыз, жосықсыз немесе қабілетсіз қызметін анықтауға және жолын кесуге бағытталған, оның ішінде өзінің қызметтік жағдайын заңсыз пайдалану нәтижесінде материалдық пайда түрінде қосымша табыс алудың алдын алу-профилактикалық іс-шаралар мен қызметтік тексерулер жүргізуге;

3) жұмысқа қабылдау кезінде әрбір лауазымды адам мен қызметкерді осы Саясатпен таныстыруды қамтамасыз етуге;

4) осы Саясаттың ережелерін лауазымды адамдар мен қызметкерлерге жеткізуге бағытталған тұрақты түсіндіру жұмыстарын жүргізуге;

5) лауазымды адамдар мен қызметкерлердің құпия ақпаратының, сондай-ақ дербес деректерінің сақталуын қамтамасыз етуге міндетті.

12. Кәсіпорынның лауазымды адамдары Кәсіпорынмен қарым-қатынастағы үшінші тұлғалардың атынан және олардың мүддесі үшін сөйлей алмайды.

13. Лауазымды адамдардың оларға тікелей қарасты не тікелей қарасты емес Кәсіпорынның құрылымдық бөлімдерінің қызметіне араласуына, жеке мүддесі бар болғандықтан Кәсіпорынмен мәміле жасасу туралы шешімдер қабылдауға ықпал ету мақсатында араласуына тыйым салынады.

### **4. Мүдделер қақтығысын реттеу әдістері**

14. Кәсіпорында мүдделер қақтығысын ашудың келесі түрлері белгіленген:

1) жұмысқа қабылдау кезінде мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу;

2) жаңа лауазымға ауыстыру кезінде мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу;

3) мүдделер қақтығысы жағдайларының туындауына қарай мәліметтерді бір жолғы ашу.

15. Кәсіпорын ұсынған мәліметтерді қарау және мүдделер қақтығысын реттеу құпия болып табылады. Келіп түскен ақпаратты Кәсіпорын үшін

туындайтын тәуекелдердің ауырлығын бағалау және мүдделер қақтығысын реттеудің неғұрлым қолайлы нысанын таңдау мақсатында Кәсіпорынның комплаенс-офицері мұқият тексереді.

16. Кәсіпорын қызметкер ұсынған жағдай мүдделер қақтығысына жатпайды және нәтижесінде арнайы реттеу әдістерін қажет етпейді деген қорытындыға келуі мүмкін.

17. Кәсіпорын сонымен қатар мүдделер қақтығысы бар деген қорытынды шығарып және оны шешудің әртүрлі тәсілдерін қолдана алады, соның ішінде:

- қызметкердің жеке мүдделеріне әсер етуі мүмкін нақты ақпаратқа қызметкердің қол жетімділігін шектеу;

- мүдделер қақтығысындағы не мүдделер қақтығысына қалуы мүмкін мәселелер бойынша талқылау және шешім қабылдау процесіне қатысудан ерікті түрде бас тарту немесе оны шеттету (тұрақты немесе уақытша);

- қызметкердің функционалдық міндеттерін қайта қарау және өзгерту;

- егер қызметкердің жеке мүдделері функционалдық міндеттеріне қайшы келсе, қызметкерді қызметінен уақытша шеттету;

- қызметкерді мүдделер қақтығысына байланысы жоқ функционалдық міндеттерді орындауды көздейтін лауазымға ауыстыру;

- қызметкердің ұйым мүдделерімен қарама қайшы келетін өзінің жеке мүддесінен бас тартуы;

- қызметкердің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу;

- тәртіптік теріс қылық жасағаны үшін, яғни қызметкердің өзіне жүктелген еңбек міндеттерін орындамағаны немесе тиісінше орындамағаны үшін жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу.

18. Мүдделер қақтығысын шешудің жоғарыда аталған әдістерінің тізімі толық емес. Әрбір нақты жағдайда оны реттеудің басқа тәсілдері қолданылуы мүмкін. Мүдделер қақтығысын шешудің нақты әдісін таңдау туралы шешім қабылдау кезінде белгілі бір мүдделер қақтығысының мән-жайлары ескеріледі және жеке мүдделерді немесе оның қызметкердің еңбек міндеттерін тиісінше, объективті және бейтарап атқаруына әсерін қамтамасыз етеді.

19. Мүдделер қақтығысын шешу кезінде қолданыстағы жағдайларды ескере отырып, мүмкін болатын ең «жайлы» реттеу шарасын таңдау керек.

Қатаң шаралар нақты қажеттіліктен туындаған жағдайда немесе «жайлы» шаралар жеткіліксіз болған жағдайда ғана қолданылуы керек.

## **5. Мүдделер қақтығысын қарастыру және реттеу тәртібі**

20. Мүдделер қақтығысын анықтау, алдын алу және реттеу жөніндегі жұмыстың тиімділігін арттыру үшін Кәсіпорын оларды уақтылы және толық анықтау, сондай-ақ оларды реттеу жөніндегі Кәсіпорының іс-қимылдарын нақты үйлестіру тетіктерін құруға ұмтылады.

21. Кәсіпорында туындайтын мүдделер қақтығысын реттеу үшін лауазымды тұлғалар:

- 1) туындайтын мүдделер қақтығысын, олардың себептерін анықтауға;

2) лауазымды адамдар мен қызметкерлердің мүдделер қақтығысы бар мәселелерді қарауға қатысудан және олар бойынша шешімдер қабылдаудан бас тартуды қамтамасыз етуге міндетті.

22. Лауазымды адам мұндай қарама қайшылықты реттеу жөнінде шешім қабылдау үшін мүдделер қақтығысының болуы немесе туындауы туралы Кәсіпорын директорына немесе оның орынбасарына дереу жазбаша түрде хабарлауға міндетті.

23. Қызметкер өзінің тікелей басшысына осындай қақтығысты реттеу мақсатында мүдделер қақтығысының болуы немесе туындауы туралы дереу хабарлауға міндетті.

24. Құрылымдық бөлім деңгейінде мүдделер қақтығысын реттеу мүмкін болмаған жағдайда, құрылымдық бөлімнің басшысы бір жұмыс күні ішінде жетекшілік ететін орынбасарға немесе Кәсіпорын директорына мүдделер қақтығысы, оның туындау себептері, қабылданған шаралар туралы ақпарат беруге міндетті.

25. Кәсіпорны директоры мүдделер қақтығысын реттеу тәртібін айқындайды, уәкілетті адамды тағайындайды және қажет болған жағдайда құрамына комплаенс –офицер, басқа құрылымдық бөлімдердің өкілдері кіретін мүдделер қақтығысын реттеу үшін жұмыс тобын құрады. Жұмыс тобының құрамы жұмыс тобының қабылдаған шешімдеріне әсер етуі мүмкін мүдделер қақтығысының туындау мүмкіндігін болдырмайтындай етіп қалыптастырылады.

26. Мүдделер қақтығысын келіссөздер арқылы реттеу мүмкін болмаған жағдайда, ол Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің және «сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» Заңның талаптарын сақтай отырып шешіледі.

## **6. Қорытынды ереже**

27. Осы Саясатқа өзгерістер мен толықтырулар Кәсіпорын директорының шешімі бойынша енгізіледі.

28. Егер Қазақстан Республикасының заңнамасы немесе Кәсіпорын Жарғысының өзгеруі нәтижесінде осы Саясаттың жекелеген нормалары олармен қайшы келсе, осы Саясатқа тиісті өзгерістер мен толықтырулар енгізілгенге дейін Қазақстан Республикасы заңнамасын немесе Кәсіпорынның Жарғысының нормаларын басшылыққа алу қажет.

---