

**Бекітемін**  
**Денсаулық сақтау басқармасы**  
**Ақмола облысы**  
**Сандықтау АА ШЖҚ МКК**  
**Бас дәрігері**  
**А. Уразалинова**  
**2023 жыл**



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

**1 тарау. Жалпы ережелер**

1. Ақмола облысы Денсаулық сақтау басқармасы жанындағы "Сандықтау 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 шаруашылық жүргізу құқығындағы "Сандықтау аудандық ауруханасы" мемлекеттік коммуналдық кәсіпорнының өзге де ішкі құжаттарына сәйкес әзірленді. Ақмола облысының Денсаулық сақтау басқармасы (бұдан әрі-ұйым).
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 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:  
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 өзінің 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 уақыттын 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 немесе 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 қызметкердің, лауазымды адамның мүдделерінің теңгерімін сақтау;

қызметкер уақтылы ашқан мүдделер қақтығысына байланысты қызметкерді қудалаудан 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;

мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді бір реттік ашу, мүдделердің нақты немесе ықтимал қақтығысын тудыратын жағдайлар (жағдайлар) туындауына қарай.

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:

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

қызметкердің өз еркімен бас тартуы немесе мүдделер қақтығысы әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін мәселелер бойынша талқылауға және шешім қабылдау процесіне қатысудан шеттетілуі (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 қақтығыс тудыратын 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 бекітіледі, оған басшының бұйрығы негізінде өзгерістер мен толықтырулар енгізіледі.

Утверждаю  
ГКП на ПХВ «Сандыктауская РБ  
при управлении здравоохранении  
Акмолинской области»  
Главный врач

А.Уразалинова

« \_\_\_ » 2023 года



**Политика выявления и урегулирования конфликта интересов  
в государственном коммунальном предприятии на праве хозяйственного  
ведения «Сандыктауская районная больница» при управлении  
здравоохранения Акмолинской области**

**Глава 1. Общие положения**

1. Настоящая Политика по урегулированию конфликта интересов у работников и должностных лиц в государственном коммунальном предприятии на праве хозяйственного ведения «Сандыктауская районная больница» при управлении здравоохранения Акмолинской области (далее – Политика) разработана в соответствии с Уставом, Политикой противодействия коррупции и иными внутренними документами государственном коммунальном предприятии на праве хозяйственного ведения «Сандыктауская районная больница» при управлении здравоохранения Акмолинской области (далее – Организация).

2. Одним из необходимых условий эффективного выполнения работником Организации своих должностных обязанностей является отсутствие противоречий между частными интересами работника, должностного лица и интересами Организации, а, при наличии таких противоречий, – их своевременное раскрытие и урегулирование.

3. Конфликт интересов определяется как ситуация, в которой личная заинтересованность работника и должностного лица Организации влияет или может повлиять на беспристрастное исполнение должностных обязанностей.

4. Целью настоящей Политики является создание в Организации единообразной системы управления реальными и потенциальными конфликтами интересов, а также определение требований к поведению работников и должностных лиц, соблюдение которых позволит минимизировать риски принятия решений в Организации под влиянием частных интересов и связей работников.

5. Организация намерена поддерживать обстановку, позволяющую работникам и должностным лицам выполнять их обязанности открыто, добросовестно, честно и непредвзято.



6. Все работники и должностные лица Организации должны вести себя так, чтобы не допускать ситуации, в которой возможно возникновение конфликта интересов, ни в отношении себя (или связанных с собой лиц), ни в отношении других.

## **Глава 2. Принципы управления конфликтами интересов**

7. Организация считает, что каждый работник и должностное лицо, выполняя свои должностные обязанности, обязан ставить интересы Организации выше своих частных интересов.

8. В то же время Организация уважает права своих работников и должностных лиц как частных лиц, и признает за ними право на занятие законной финансовой, предпринимательской, политической и иной деятельностью в свободное от основной работы время, если она не влияет на их способность выполнять должностные обязанности в Организации.

9. Максимальное соблюдение баланса интересов Организации и частных интересов работников и должностных лиц является одним из условий стабильности взаимоотношений между вышеназванными лицами и Организацией.

10. Работники и должностные лица Организации не имеют права принимать участие или влиять прямо или косвенно на деловое решение, процесс или сделку в ходе осуществления деятельности Организации в случае реального или потенциального конфликта их частных интересов с интересами Организации.

11. Организация и его работники, и должностные лица равно заинтересованы в отсутствии конфликта между их интересами.

12. Работники и должностные лица:

обязаны руководствоваться исключительно интересами Организации при принятии решений по вопросам, возникающим в связи с их должностными обязанностями;

несут личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами Организации, своевременное декларирование конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;

гарантируют, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения;

избегают любых ситуаций или обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам Организации.

не конкурируют с Организацией, включая, без ограничения, конкуренцию по любым деловым сделкам, разрабатываемым и реализуемым проектам;

не используют активы Организации, а также свое положение в Организации и/или деловые возможности, возникающие в связи с



осуществлением должностных обязанностей в Организации, для удовлетворения своих частных, в том числе финансовых, интересов;

не используют в интересах третьего лица деловые возможности, о которых им стало известно в связи с осуществлением должностных обязанностей в Организации;

13. Должностные лица обязаны оценивать наличие у них достаточного времени для исполнения своих обязанностей. В случае невозможности и недостаточности времени для полноценного исполнения своих обязанностей должностное лицо должно добровольно сложить с себя полномочия.

14. Организация отдает себе отчет в невозможности полностью избежать конфликт интересов. Поэтому, для того чтобы уберечь работников и должностных лиц от любых возможных неправильных действий, каждый конфликт требует своевременного раскрытия и урегулирования.

15. Организация устанавливает систему управления конфликтами интересов, действующую на основе следующих принципов:

обязательное раскрытие сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов или даже видимости такого конфликта;

индивидуальное рассмотрение, оценка серьезности рисков для Организации каждого конфликта интересов и урегулирование каждого случая конфликта интересов;

конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса урегулирования (по желанию работника, должностного лица);

соблюдение баланса интересов Организации и работника, должностного лица при урегулировании конфликта интересов;

защита работника от преследования в связи с конфликтом интересов, который был своевременно раскрыт работником.

### **Глава 3. Раскрытие сведений о конфликте интересов**

16. Работники и должностные лица обязаны незамедлительно и в полном объеме раскрывать Организации(декларировать) все случаи реального или потенциального конфликта интересов.

17. Организация рекомендует своим работникам и должностным лицам раскрывать сведения о частных обстоятельствах, которые создают или могут создать хотя бы видимость конфликта интересов.

18. Организация устанавливает следующую систему раскрытия(декларирования) сведений о потенциальных и реальных конфликтах интересов:

первоначальное раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу работника;

раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении или вступлении в должность;



разовое раскрытие сведений о конфликте интересов по мере возникновения ситуаций (обстоятельств), которые порождают или породили реальный или потенциальный конфликт интересов.

19. Раскрытие сведений о конфликте интересов должно осуществляться работниками и должностными лицами Организации только в письменном виде, в максимально понятной форме.

20. Организация рассматривает сокрытие и/или намеренно несвоевременное, либо неполное раскрытие сведений о конфликте интересов по любым причинам как злоупотребление его доверием и обман.

#### Глава 4. Урегулирование конфликтов интересов

21. Организация стремится к сбалансированному разрешению любых декларированных работниками и должностными лицами конфликтов интересов, которое должно учитывать интересы Организации и его работников, должностных лиц.

22. Информация о наличии реального или потенциального конфликта интересов должна тщательно проверяться непосредственным руководителем с целью оценки серьезности возникающих для Организации рисков и выбора наиболее подходящей формы разрешения данного конфликта.

23. По результатам анализа информации о наличии реального или потенциального конфликта интересов у работника его непосредственным руководителем принимаются следующие меры урегулирования конфликта интересов:

- ограничение работнику доступа к конкретной информации Организации, которая может иметь отношение к частным интересам работника;

- добровольный отказ работника или его отстранение (постоянно или временно) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

- пересмотр и изменение круга обязанностей и трудовых функций работника;

- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение трудовых функций, не связанных с конфликтом интересов (с согласия работника);

- увольнение работника из Организации по инициативе работника;

- отказ работника от своего частного интереса, порождающего конфликт с интересами Организации.

24. По результатам анализа информации о наличии реального или потенциального конфликта интересов у должностного лица принимаются следующие меры урегулирования конфликта интересов:

- ограничение должностному лицу доступа к конкретной информации Организации, которая может иметь отношение к частным интересам должностного лица;



добровольный отказ должностного лица или его отстранение (постоянно или временно) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

отказ должностного лица от своего частного интереса, порождающего конфликт с интересами Организации.

25. Данные перечни мер урегулирования конфликта интересов не являются исчерпывающими. В каждом конкретном случае урегулирования конфликта интересов, по договоренности Организации и работника, должностного лица, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные меры урегулирования конфликта.

26. Работник и должностное лицо обязаны смягчать любые последствия конфликта интересов, включая минимизацию потерь или ущерба Организации, если последние будут иметь место.

## **Глава 5. Ответственность**

27. Соблюдение настоящей Политики является неременной обязанностью любого работника и должностного лица Организации.

28. Невыполнение настоящей Политики может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

## **Глава 6. Заключительные положения**

29. Руководители структурных подразделений Организации доводят требования данной Политики до своих работников.

30. Все работники Организации должны ознакомиться с настоящей Политикой под роспись.

31. Организация не несет никакой ответственности за действия своих работников и должностных лиц, которые нарушают, являются причиной нарушений или могут явиться причиной нарушений настоящей Политики.

32. Организация ожидает, что работники и должностные лица Организации, у которых есть основания полагать, что настоящая Политика нарушена или имеется потенциальная возможность такого нарушения, будут немедленно сообщать об этом непосредственным руководителям лиц, нарушивших или имеющих потенциальную возможность нарушить настоящую Политику.

33. Организация гарантирует, что ни один работник не будет привлечен Организацией к ответственности и не будет испытывать иных неблагоприятных последствий по инициативе Организации в связи с соблюдением требований



данной Политики, или сообщением Организации о потенциальных или имевших место нарушениях настоящей Политики.

34. Настоящая Политика утверждается, а так же вносятся в нее изменения и дополнения на основании приказа руководителя.