

БЕКІТІЛДІ

Алматы қаласы ҚДСБ ШЖҚ «№2
Қалалық перинаталдық орталығы»
КМК
Бақылау кеңесінің шешімімен
«18» наурыз 2026 жыл № 2



АЛМАТЫ ҚАЛАСЫ ҚОҒАМДЫҚ ДЕНСАУЛЫҚ САҚТАУ
БАСҚАРМАСЫНЫҢ ШАРУАШЫЛЫҚ ЖҮРГІЗУ
ҚҰҚЫҒЫНДАҒЫ «№2 ҚАЛАЛЫҚ ПЕРИНАТАЛДЫҚ
ОРТАЛЫҒЫ» КОММУНАЛДЫҚ МЕМЛЕКЕТТІК КӘСПОРНЫ

МҮДДЕЛЕР ҚАҚТЫҒЫСЫН ШЕШУ ҚАҒИДАЛАРЫ

Алматы қ., 2026 жыл

1. Қолдану саласы

1. Мүдделер қақтығысын шешу қағидаларының (әрі қарай - Қағидалар) мақсаты Алматы қаласы Қоғамдық денсаулық сақтау басқармасының шаруашылық жүргізу «№2 Қалалық перинаталдық орталығы» құқығындағы коммуналдық мемлекеттік кәсіпорнында (әрі қарай - Кәсіпорын) нақты және ықтимал мүдделер қақтығысын басқарудың бірыңғай жүйесін құру, сондай-ақ сақталуы тиіс қызметкерлер мен лауазымды адамдардың мінез-құлқына қойылатын талаптарды айқындау болып табылады қызметкерлердің жеке мүдделері мен байланыстарының әсерінен шешім қабылдау тәуекелдерін азайтуға мүмкіндік береді.

2. Мүдделер қақтығысын шешу қағидалары қызметкерлерде Еңбек міндеттерін орындау барысында туындайтын мүдделер қақтығысын анықтау және реттеу тәртібін, сондай-ақ олардың алдын алу жөніндегі шаралар мен рәсімдерді айқындайды.

3. Осы мүдделер қақтығысын шешу қағидалары Алматы қаласы ҚДСБ ШЖҚ «№2 қалалық перинаталдық орталығы» КМК -да қолдануға арналған.

2. Негізгі терминдер мен анықтамалар

4. Осы Қағидаларда келесі терминдер мен анықтамалар пайдаланылады:

1) мүдделер қақтығысы - іскерлік, қаржылық, отбасылық, саяси немесе жеке мүдделер ұйымдағы өз міндеттерін орындау кезінде адамдардың шешіміне кедергі келтіруі мүмкін жағдай;

2) мүліктік игіліктер - заттар, ақша, оның ішінде шетел валютасы, қаржы құралдары, жұмыстар, көрсетілетін қызметтер, шығармашылық зияткерлік қызметтің объективті нәтижелері, фирмалық атаулар, тауар белгілері және бұйымдарды дараландырудың өзге де құралдары, мүліктік құқықтар және басқа да мүлік;

3) жеке мүліктік емес игіліктер - адамның өмірі, денсаулығы, қадір-қасиеті, ар-намысы, жақсы аты, іскерлік беделі, жеке өмірге қол сұғылмаушылығы, жеке және отбасылық құпиясы, ат қою құқығы, авторлық құқық, туындыға қол сұғылмаушылық құқығы және басқа да материалдық емес игіліктер мен құқықтар;

4) Пара - кез-келген құнның (қаржылық немесе қаржылық емес болуы мүмкін) негізсіз артықшылығын тікелей немесе жанама түрде орынға (/орындарға) қарамастан, ұсыну, уәде беру, беру, қабылдау немесе сұрау, және сол адамның міндеттерін орындауға қатысты әрекет ететін немесе әрекеттен бас тартатын адамға ынталандыру немесе сыйақы ретінде қолданылатын құқық бұзушылық;

5) жақын туыстары - ата-аналары (ата-аналары), балалары, асырап алушылары, асырап алынғандары, ата-анасы бір және ата-анасы бөлек аға-інілері мен апа-сіңлілері, атасы, әжесі, немерелері, жекжаттары-жұбайының (зайыбының) аға-інілері, апа-сіңлілері, ата-аналары мен балалары;

6) Отбасы - некеден (ерлі-зайыптылықтан), туыстықтан, қасиеттен, бала асырап алудан немесе балаларды тәрбиелеуге қабылдаудың өзге де нысанынан туындайтын және отбасылық қатынастарды нығайтуға және дамытуға ықпал етуге арналған мүліктік және жеке мүліктік емес құқықтармен және міндеттермен байланысты адамдар тобы;

7) Сыбайлас жемқорлық тәуекелі - кез келген нысанда (қаржылық және қаржылық емес), тікелей немесе делдалдар арқылы, орналасқан жеріне қарамастан, қолданыстағы заңнаманы бұза отырып, әрекет ететін немесе қалыс қалатын адам үшін ынталандырушы ынталандыру немесе ол жауапты болатын қызмет шеңберіндегі әрекеттерден сыйақы ретінде заңсыз артықшылық ұсынудан, уәдеден, ұсынудан, қабылдаудан немесе сұраудан болатын салдардың туындау ықтималдығы мен ауырлығының үйлесімі;

8) Сыбайлас жемқорлық қаупі - сыбайлас жемқорлық оқиғасына әкеп соғуы мүмкін мән-жайлар немесе қызмет;

9) Сыбайлас жемқорлық жағдайы - сыбайлас жемқорлықтың немесе паракорлықтың жеке фактісі;

10) Сыбайлас жемқорлық жағдайы - сыбайлас жемқорлық оқиғасына әкеп соғуы мүмкін мән-жайларға байланысты немесе адам қызметінің процесінде туындайтын оқиға.

3. Жалпы ережелер

5. Кәсіпорын қызметкерінің өзінің лауазымдық міндеттерін тиімді орындауының қажетті шарттарының бірі - қызметкердің лауазымды тұлға ретіндегі жеке мүдделері мен Кәсіпорын мүдделері арасындағы қайшылықтардың болмауы, егер мұндай қайшылықтар болса-оларды уақтылы ашу және реттеу.

6. Мүдделер қақтығысы Кәсіпорын қызметкерінің жеке қызығушылығы оның лауазымдық міндеттерін бейтарап атқаруына әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін жағдай ретінде анықталады.

7. Мүдделер қақтығысы сыбайлас жемқорлық оқиғасына әкелуі мүмкін сыбайлас жемқорлық тәуекелін тудыруы мүмкін.

8. Мүдделер қақтығысына негізделген сыбайлас жемқорлық тәуекелдерінің мысалдары жағдайларды қамтиды, бірақ олармен шектелмейді:

- лауазымды тұлғаның/қызметкердің отбасы мүшесі немесе досы лауазымды тұлғаның/қызметкердің араласуы арқылы конкурстық іріктеудің тиісті рәсімдерінен өтпей Кәсіпорынның құрылымдық бөліміне жұмысқа қабылданады;

- Кәсіпорында оқитын отбасы мүшесі, жақын туысы, туысы кәсіпорынның лауазымды адамымен/қызметкерімен байланысына байланысты аралық/қорытынды аттестаттау кезеңінде білімді бақылаудан өту кезінде артықшылықтарға ие болады;

- Кәсіпорын жеткізушісінде жұмыс істейтін отбасы мүшесі Кәсіпорынның лауазымды адамымен/қызметкерімен байланысқа байланысты материалдық артықшылықтарға ие болады;

- сатып алу процесіне әсер ету, Кәсіпорынның жеткізушілерімен/мердігерлерімен шарт/келісімшарт жасасу пайдасына дауыс беру.

4. Мүдделер қақтығысын басқарудың негізгі принциптері

9. Әрбір қызметкер өзінің лауазымдық міндеттерін орындай отырып, Кәсіпорынның мүдделерін өзінің жеке мүдделерінен жоғары қоюға міндетті.

10. Сонымен бірге, кәсіпорын өз қызметкерлерінің жеке тұлғалар ретіндегі құқықтарын құрметтейді және егер бұл олардың Кәсіпорындағы лауазымдық міндеттерін орындау қабілетіне әсер етпесе, негізгі жұмыстан бос уақытында заңды ғылыми - білім беру және өзге де қызметпен айналысу құқығын таниды.

11. Кәсіпорын мүдделері мен қызметкерлердің жеке мүдделерінің тепе-теңдігін барынша сақтау қызметкерлер мен кәсіпорын арасындағы қатынастардың тұрақтылығының шарттарының бірі болып табылады.

12. Кәсіпорын келесі принциптер негізінде әрекет ететін мүдделер қақтығысын басқару жүйесін белгілейді:

1) мүдделердің нақты немесе ықтимал қақтығысы немесе тіпті мұндай қақтығыстың көрінуі туралы мәліметтерді міндетті түрде ашу;

2) әрбір мүдделер қақтығысы үшін сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін жеке қарау, бағалау және оны реттеу;

3) мүдделер қақтығысы және реттеу процесі туралы мәліметтерді ашу процесінің құпиялылығы (қызметкердің қалауы бойынша);

4) мүдделер қақтығысын реттеу кезінде Кәсіпорын мен қызметкер, лауазымды тұлға мүдделерінің теңгерімін сақтау;

5) қызметкер уақтылы ашқан және Кәсіпорын реттеген (алдын алған) мүдделер қақтығысы туралы хабарлауға байланысты қызметкерді қудалаудан қорғау.

5. Мүдделер қақтығысы кезіндегі қызметкерлердің міндеттері

13. Кәсіпорын қызметкерлері міндетті:

1) лауазымдық міндеттеріне байланысты туындайтын мәселелер бойынша шешімдер қабылдау кезінде өзінің жеке мүдделерін, туыстары мен достарының мүдделерін ескермей, Кәсіпорынның мүдделерін ғана басшылыққа алу;

2) мүдделер қақтығысына әкелуі мүмкін жағдайлар мен жағдайлардан аулақ болу;

3) өзінің жеке мүдделерінің Кәсіпорын мүдделерімен қақтығысын уақтылы анықтағаны үшін, сондай-ақ мүдделердің нақты немесе ықтимал қақтығысын реттеуге белсенді қатысқаны үшін жеке жауаптылықта болу;

4) олардың жеке мүдделері, отбасылық байланыстары, достық немесе басқа қатынастары, жеке жанашырлықтары мен ұнатпаулары лауазымдық міндеттері мен өкілеттіктерін орындауға әсер етпейтініне кепілдік беру;

5) Кәсіпорынның активтерін, сондай-ақ лауазымдық міндеттерін жүзеге асыруға байланысты туындайтын өзінің қызметтік жағдайын және/немесе іскерлік мүмкіндіктерін өзінің жеке, оның ішінде қаржылық мүдделерін қанағаттандыру үшін пайдаланбау;

6) қызметтік әдепті сақтау;

7) Кәсіпорынның сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл менеджменті жүйесінің талаптарын сақтауға міндетті.

14. Кәсіпорын қызметкерлеріне тыйым салынады:

1) егер мүдделер қақтығысы болса, лауазымдық міндеттерін атқару;

2) егер мұндай әрекеттер (әрекетсіздік) Кәсіпорын қызметкерінің қызметтік өкілеттігіне кіретін болса, оларды ұсынған адамдардың пайдасына заңсыз материалдық сыйақы, сыйлықтар, жеңілдіктер не іс-әрекеттері (әрекетсіздігі) үшін көрсетілетін қызметтерді жеке өзі немесе делдал арқылы алу;

3) өзінің жұмыс жағдайын пайдаланғаны үшін, сондай-ақ пара беруді жүзеге асыратын адамның мүддесі үшін жұмыс бойынша жалпы қамқорлығы немесе жол бергені үшін сыйақы алу, мүліктік сипаттағы қызметтерді пайдалану заңсыз болып табылады;

4) Жұмыс қызметін материалдық-техникалық, қаржылық және ақпараттық қамтамасыз ету құралдарын, Кәсіпорынның басқа да мүлкін және жұмыс ақпаратын қызметтік емес мақсаттарда пайдалану.

6. Мүдделер қақтығысының алдын алу және ашу

15. Кәсіпорынға заңды ақшалай қайырымдылық жасағысы келетін кез-келген сыртқы тарап мұны Кәсіпорынның экономикалық қызметіне қойылатын нормативтік құқықтық талаптарға сәйкес жасай алады.

16. Кәсіпорын ықтимал және нақты мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашудың (хабарлаудың) келесі жүйесін белгілейді:

1) жұмысқа қабылдау кезінде мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу;

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

3) мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді жаңа нақты немесе ықтимал мүдделер қақтығысын туғызатын немесе тудырған жағдайлардың (мән-жайлардың) туындауына қарай бір рет ашу.

17. Мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу осы Қағидаларға №1 қосымшаға сәйкес «Мүдделер қақтығысы туралы хабарламаны» (әрі қарай - Хабарлама) толтыру жолымен жазбаша түрде жүзеге асырылады.

18. Кәсіпорын кез келген себептер бойынша мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді жасыруды және/немесе әдейі уақтылы немесе толық ашпауды оның сенімін теріс пайдалану және алдау деп санайды.

7. Мүдделер қақтығысын реттеу

19. Кәсіпорын ұсынылған мәліметтерді құпия түрде қарауға және хабарламада да, жедел әдіспен де деректерді тексеру арқылы мүдделер қақтығысын реттеуге міндеттеме алады.

20. Келіп түскен ақпаратты тексеру нәтижелері бойынша туындаған (туындауы мүмкін) жағдай мүдделер қақтығысы болып табылатыны немесе болмайтыны анықталуы тиіс.

21. Мүдделер қақтығысы болып табылмайтын жағдайға арнайы реттеу әдістері қажет емес.

22. Егер қызметкерде мүдделер қақтығысы орын алса, онда оның тікелей басшысы келесі шараларды қабылдайды:

- қызметкердің жеке мүдделеріне қатысты болуы мүмкін Кәсіпорынның 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 функционалдық міндеттерін қайта қарау және өзгерту;

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

- қызметкердің Кәсіпорын мүдделерімен жанжал туғызатын өзінің жеке мүддесінен бас тартуы;

- қызметкерді оның бастамасымен жұмыстан шығару.

23. 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 Кәсіпорынның 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);

- лауазымды тұлғаның Кәсіпорын мүдделерімен жанжал туғызатын өзінің жеке мүддесінен бас тартуы.

24. Мүдделер қақтығысын реттеу шараларының бұл тізімі толық емес. Әрбір нақты жағдайда мүдделер қақтығысын реттеу, мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашқан Кәсіпорын мен қызметкердің келісімі бойынша қақтығысты реттеудің басқа шаралары табылуы мүмкін.

25. Мүдделер қақтығысына байланысты тәртіптік теріс қылық жасағаны үшін Кәсіпорын қызметкеріне қатысты мынадай жаза түрлері қолданылуы мүмкін: ескерту, сөгіс, қатаң сөгіс, жұмыстан шығару.

26. Қазақстан Республикасының заңдарында жазалардың өзге де түрлері белгіленуі мүмкін.

27. Кәсіпорын қызметкеріне қатысты өндіріп алуды осы кезеңде қолдануға болмайды:

- қызметкердің еңбекке уақытша жарамсыздығы;
- қызметкердің демалыста немесе іссапарда болуы;
- қызметкер қоғамдық немесе өзге де міндеттерді орындау уақытында өзінің лауазымдық міндеттерін орындаудан босатылады;
- қызметкердің даярлауда, қайта даярлауда, біліктілікті арттыру курстарында және тағылымдамада болуы;
- Кәсіпорын қызметкерінің мемлекеттік органдардың тәртіптік теріс қылық жасағаны туралы актілеріне сот тәртібімен шағымдануы.

8. Қорытынды ережелер

28. Осы Ереже Кәсіпорынның барлық қызметкерлерімен танысу және қолдану үшін міндетті болып табылады.

29. Кәсіпорын Ережелердің талаптары бұзылған немесе мұндай бұзушылықтың ықтимал мүмкіндігі бар деп санауға негіз бар Кәсіпорын қызметкерлері бұл туралы тікелей басшыларға немесе компаенс-офицерге, осы Ережелерді бұзған немесе бұзуға ықтимал мүмкіндігі бар адамдарға дереу хабарлайды деп күтеді.

30. Кәсіпорын басшылығы осы Қағидалардың талаптарын сақтауға немесе Кәсіпорынға осы құжаттың ықтимал немесе орын алған бұзушылықтары туралы хабарлауға байланысты кәсіпорынның бастамасы бойынша бірде-бір қызметкердің жауапкершілікке тартылмайтынына және өзге де қолайсыз салдарларға тап болмайтынына кепілдік береді.

31. Осы Ереже бекітілген күннен бастап қолданысқа енгізіледі.

Алматы қаласы ҚДСБ ШЖҚ «№2 Қалалық
перинаталдық орталығы» КМК мүдделер
қақтығысын шешу қағидаларына
№1 қосымша

Мүдделер қақтығысы туралы
хабарлама

кімге _____
(лауазымы, ТАӘ)

кімнен _____
(ТАӘ, өтініш берушінің лауазымы)

Осымен маған / Кәсіпорын қызметкерлеріне қатысты жағдай орын
алғанын хабарлаймын _____
(істің орны мен күні)

бөлігінде: _____
(жағдайдың сипаттамасы)

Мен мүдделер қақтығысы ретінде қарастырамын және бағалау мен
шешуді талап етеді.

Хабарламаны ұсынған тұлға _____ «__» _____ 202__ ж.
(қолы) (тегі және аты-жөні)

Хабарламаны қабылдаған тұлға _____ «__» _____ 202__ ж.
(қолы) (тегі және аты-жөні)

Тіркеу нөмірі № _____
«__» _____ 202__ ЖЫЛ