



Алматы қаласы ДҚСБ ШЖҚ «Медициналық жедел жәрдем қызметі» КМК мүдделер қақтығысын анықтау және реттеу жөніндегі САЯСАТ

1. Жалпы ережелер

1.1. Осы Алматы қаласы ҚБСБ «Медициналық жедел жәрдем қызметі» ШЖҚ КМК-дағы мүдделер қақтығысын анықтау және реттеу жөніндегі саясат (бұдан әрі - Саясат, Кәсіпорын, тиісінше) Қазақстан Республикасының қолданыстағы сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнамасына, Кәсіпорынның ішкі құжаттарына, Сыбайлас жемқорлыққа қарсы стандартқа және Кәсіпорынның корпоративтік басқару кодексіне сәйкес әзірленді мүдделер қақтығысын болдырмау мақсатында және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылдың негізгі механизмдерінің бірі болып табылады

1.2. Осы Саясат мүдделер қақтығысы жағдайларын, олардың алдын алу және реттеу жөніндегі шараларды, сондай-ақ мүдделер қақтығысын басқару процесіне барлық қатысушылардың жауапкершілігін айқындайды.

1.3. Мүдделер қақтығысына байланысты кез келген бұзушылықтар Кәсіпорынның іскерлік беделіне нұқсан келтіруі және оған қоғам тарапынан сенімге нұқсан келтіруі мүмкін. Кәсіпорынның лауазымды тұлғасының немесе қызметкерінің жеке мүдделері әділдік, адалдық және Кәсіпорынның мүдделерін қорғау принциптері негізінде қабылданатын шешімдерге және олардың өздерінің лауазымдық, функционалдық міндеттерін орындауына әсер етпеуге тиіс.

1.4. Орнықты даму және игілік қағидаттарымен Кәсіпорын ашықтықты, есептілікті, ашықтықты, этикалық мінез-құлықты, мүдделі тараптардың мүдделерін құрметтеуді, заңдылықты және адам құқықтарын сақтауды, сыбайлас жемқорлыққа төзбеушілікті, мүдделер қақтығысына жол бермеуді айқындайды. Тиісінше, бизнес-әріптестермен, контрагенттермен және үшінші тұлғалармен қарым-қатынаста Кәсіпорын тараптар бір-біріне қатысты адал, адал, әділ және адал әрекет етуге, сондай-ақ мүдделер қақтығысының алдын алу, анықтау және болдырмау жөнінде түбегейлі шаралар қолдануға міндетті өзара тиімді қатынастарды орнатуға және сақтауға үміттенеді.

1.5. Осы Саясат Кәсіпорынның барлық лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің танысуы және оны мүлтіксіз сақтауы үшін міндетті болып табылады.

1.6. Осы Саясат Кәсіпорынның іскерлік этика кодексімен бірлесіп қолданылады.

1.7. Осы Саясат интернет-ресурстарда орналастыруға жатады.

2. Терминдер мен анықтамалар

2.1. Осы Саясатта мынадай терминдер мен анықтамалар пайдаланылады:

- аффилирленген тұлға - кәсіпкерлік қызметті жүзеге асыратын заңды және/немесе жеке тұлғалардың қызметіне ықпал етуге қабілетті жеке немесе заңды тұлға;

- жақын туыстары - ата-анасы (ата-анасы), балалары, асырап алушылары, асырап алынғандары, ата-анасы бір және ата-анасы бөлек аға-інілері мен апасындрлілері, атасы, әжесі, немерелері;

- лауазымды тұлға - Кәсіпорында ұйымдастырушылық-өкімдік немесе өкімшілік-шаруашылық функцияларды тұрақты, уақытша немесе арнайы өкілеттігі бойынша орындайтын тұлға (Байқау кеңесінің мүшелері, құрылымдық бөлімшелердің басшылары, жекелеген қызметкерлер);

- комплаенс-офицер - Кәсіпорын қызметкерлерінің сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнаманы сақтауын қамтамасыз ету жөніндегі функцияларды жүзеге асыратын уәкілетті лауазымды тұлға;

- мүдделер қақтығысы - Кәсіпорынның немесе үшінші тұлғалардың құқықтары мен заңды мүдделеріне зиян келтіруге әкеп соғуы мүмкін уәкілетті тұлғаның немесе өзге де тұлғалардың жеке мүдделері мен олардың өз лауазымдық өкілеттіктерін тиісінше орындауы арасында қайшылық туындайтын жағдай;

- корпоративтік жанжал - Кәсіпорын органдары мен Кәсіпорынның мүдделі тұлғалары арасындағы Кәсіпорынды корпоративтік басқару мәселелері бойынша келіспеушіліктер немесе даулар, олар Жалғыз қатысушының мүдделеріне және Кәсіпорынның қызметіне теріс әсер етеді;

- жеке мүдделер - мүліктік немесе мүліктік емес сипаттағы жеке пайда, Кәсіпорыннан жеке пайда алуға немесе Кәсіпорынның заңнамасы мен ішкі нормаларында белгіленген жалақы мен басқа да төлемдерді алумен байланысты емес үшінші тұлғалардың мүдделілігі;

- ұйымдық-өкімдік функциялар - Қазақстан Республикасының заңында белгіленген тәртіппен берілген жұмыс бойынша бағынысты адамдардың орындауы үшін міндетті бұйрықтар мен өкімдер шығару, сондай-ақ бағыныстыларға қатысты көтермелеу шаралары мен тәртіптік жазалар қолдану құқығы;

- делдал - корпоративтік жанжалдың тарабы болып табылмайтын және осы корпоративтік жанжалда мүдделері жоқ, корпоративтік жанжалды реттеу рәсімін жүзеге асыру үшін корпоративтік жанжалдың барлық тараптары арнайы уәкілеттік берген тұлға;

- кәсіпорын органдары - Жалғыз қатысушы, Бақылаушы кеңес, Директор;

- Кәсіпорын қызметкері - Кәсіпорынның бірінші басшысымен еңбек қатынастарында тұратын және жұмысты еңбек шарты бойынша тікелей орындайтын жеке тұлға;

- құрылымдық бөлімше - орталық аппарат, орталық, департамент, басқарма, қызмет, бөлім, сектор, топ, сондай-ақ Кәсіпорынның ұйымдық құрылымына кіретін окшауланған құрылымдық бөлімшелер;

- окшауланған құрылымдық бөлімше - Қазақстан Республикасының Азаматтық кодексіне сәйкес Кәсіпорынның филиалдары, өкілдіктері;

- корпоративтік қақтығыстың тараптары - корпоративтік қақтығысқа қатысатын Кәсіпорын органдары, қызметкерлер, мүдделі тұлғалар;

- корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысын реттеу - корпоративтік қақтығыстарды шешуге, мүдделер қақтығысын болдырмауға не реттеуге бағытталған рәсімдер кешенін жүзеге асыру процесі.

2.2. Осы Саясатта қолданылатын, бірақ айқындалмаған терминдер мен анықтамалар Кәсіпорынның Жарғысында және Қазақстан Республикасының заңдарында пайдаланылатын мағынада пайдаланылады.

3. Корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысын реттеудің негізгі қағидаттары мен ережелері.

3.1. Кәсіпорын қызметкерлерінің өз құзыреті шеңберінде реттеуге жататын корпоративтік жанжалдардың және мүдделер жанжалдарының нысанасы болып санамаланғандармен шектелмейтін мынадай жағдайлар:

1) Кәсіпорынның қаржылық жай-күйіне және бәсекеге қабілеттілігіне нұқсан келтіруге бағытталған іс-әрекеттер;

2) басқарушылық және кадрлық шешімдерді қабылдау кезінде;

3) мемлекеттік және квазимемлекеттік органдармен, контрагенттермен және т.б. өзара іс-қимыл кезінде;

4) қаржы-шаруашылық маңызы бар, тауарлар мен көрсетілетін қызметтерді сатып алу, шарттар жасасу және т.б. мәселелерді шешу кезінде;

3.2. Кәсіпорын қызметкерлері заңдылық, адалдық және әділдік, бейтараптық қағидаттарын ұстанады, корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысын болдырмай, Жалғыз қатысушы мен Кәсіпорынның мүдделері үшін өздерінің функционалдық міндеттерін адал орындайды. Корпоративтік қақтығыстар және мүдделер қақтығысы болған (туындаған) жағдайда Кәсіпорын мен мүдделі тараптардың мүдделерін тиімді қорғауды қамтамасыз ету мақсатында оларды келіссөздер жолымен шешу жолдарын іздейді.

Осындай фактілер анықталған кезде Кәсіпорын қызметкерлері бұл туралы Кәсіпорын басшылығына және комплаенс-офицерге дереу хабарлауы тиіс. Корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысының алдын алу және реттеу жөніндегі тиімді жұмыс мұндай қақтығыстарды барынша толық және тез анықтауды және Кәсіпорынның барлық органдарының іс-қимылын нақты үйлестіруді көздейді.

3.3. Корпоративтік жанжалдар мен мүдделер қақтығысының алдын алуға (болдырмауға) не уақтылы анықтауға Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің қолданыстағы заңнама нормаларын, Кәсіпорынның ішкі құжаттары нормаларының талаптарын, Кәсіпорын Жарғысын, Іскерлік этика кодексін және Сыбайлас жемқорлыққа қарсы стандартты, Кәсіпорынның сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл жөніндегі ішкі саясатын және т.б. сақтауы, сондай-ақ олардың шынайы қарым-қатынасы ықпал етеді жалпы адамзаттық және этикалық қағидаттарға негізделген.

3.4. Корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысын болдырмау және болдырмау мақсатында Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен оның қызметкерлері міндетті:

- қолданыстағы заңнаманың нормаларын және Кәсіпорынның ішкі құжаттарының ережелерін сақтауға;

- корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысының туындауына әкеп соғуы мүмкін іс-әрекеттер жасаудан және шешімдер қабылдаудан бас тартуға;

- іскерлік этика қағидаттарын сақтауға ықпал ету.

3.5. Кәсіпорын заңнамада белгіленген тәртіппен:

- аффилиирленген тұлғалар туралы ақпаратты есепке алуды қамтамасыз етеді;

- заңнаманың талаптарына сәйкес Кәсіпорынның қызметі туралы ақпаратты ашуды жүзеге асырады;

- Жалғыз қатысушыға және мүдделі тұлғаларға, уәкілетті мемлекеттік органдарға және т.б. берілетін мәліметтердің және өзге де жарияланатын ақпараттың дұрыстығын қамтамасыз етеді;

- инсайдерлік ақпаратты жеке пайдакүнемдік мақсаттарда пайдалануға жол бермеу мақсатында оны сақтау мен берудің сенімділігін қамтамасыз етеді;

- ішкі бақылау жүйесінің сыртқы және ішкі тәуекелдері мен кемшіліктерін уақтылы анықтауды қамтамасыз етеді;

- бұқаралық ақпарат құралдарында, әлеуметтік желілерде және өзге де көздерде Кәсіпорын туралы теріс ақпаратты уақтылы қарайды және осындай ақпараттың пайда болуының әрбір фактісі бойынша уақтылы ден қоюды жүзеге асырады.

3.6. Кәсіпорын корпоративтік қақтығыстар мен мүдделер қақтығысын тез арада анықтауды және Кәсіпорын органдарының іс-қимылын нақты үйлестіруді қамтамасыз етеді, атап айтқанда:

- дамудың бастапқы кезеңдерінде мүдделер қақтығысы мен корпоративтік қақтығыстарды уақтылы анықтауды қамтамасыз етеді;

- барынша қысқа мерзімде анықталған проблеманың мәні бойынша өз ұстанымын айқындайды;

- тиісті шешім қабылдайды және оны корпоративтік жанжал тараптарының және мүдделі тұлғалардың назарына жеткізеді.

3.7. Кәсіпорын корпоративтік жанжалдарды шешудің мынадай ықтимал тәсілдерін қарастырады: жанжалды шешу, жанжалды жоғары тұрған органның қарауына беру үшін делдалдық рәсімін қолдану жолымен және сотқа дейінгі реттеу мүмкін болмаған жағдайда сот тәртібімен.

3.8. Корпоративтік қақтығыс пен мүдделер қақтығысын реттеу процесінде Кәсіпорын органдарының негізгі міндеті заңды және негізделген бола отырып, Жалғыз қатысушының және Кәсіпорынның басқа да органдарының мүдделеріне жауап беретін шешімді іздеу болып табылады.

3.9. Корпоративтік жанжалдар тараптары өзара келісім бойынша корпоративтік жанжалды шешуде делдалды таңдайды.

Делдал функциясын орындауға келісім берген тәуелсіз, бейтарап, істің нәтижесіне мүдделі емес жеке тұлға делдал бола алады. Делдал корпоративтік жанжал тараптарының келісімімен ғана әрекет етуге міндетті.

Делдалдық позиция делдал корпоративтік жанжалдың мәні бойынша түпкілікті шешім шығармайды, тек корпоративтік жанжалдың тараптарына шешімді табуда жәрдемдеседі деп болжайды.

Корпоративтік жанжалдарды шешудегі делдалдық қағидаттары тараптардың тең құқықтылығы, рәсімге араласуға жол бермеу, құпиялылық болып табылады.

Корпоративтік жанжалдарды шешудегі делдалдықтың мақсаттары:

1) екі тарапты да қанағаттандыратын дауды (жанжалды) шешу нұсқасына қол жеткізу;

2) тараптардың шиеленіс деңгейін төмендету.

Делдал барлық тараптармен бір мезгілде, сондай-ақ тараптардың әрқайсысынан жеке-жеке кездесулер өткізуге және оларға дауды (жанжалды) шешу жөнінде ауызша және жазбаша ұсынымдар беруге құқылы.

Корпоративтік жанжалдарды қарау тараптар келіскен тәртіп бойынша жүргізіледі, корпоративтік жанжал тараптары өз қалауы бойынша отырыстың өткізілетін орны туралы уағдаласуы, өткізілетін күні мен уақытын белгілеуі мүмкін.

Корпоративтік жанжал тараптары өзара келіскен жағдайда делдалдық жолымен келісім жасалады. Корпоративтік жанжал тараптары өздері қол қойған дауды (жанжалды) реттеу туралы келісімді осы келісімде көзделген тәртіппен және мерзімдерде орындауға міндетті.

3.10. Осы Саясатта белгіленген тәртіппен корпоративтік жанжалдың мәні бойынша келісімге қол жеткізілмеген немесе корпоративтік жанжал тараптарының ең болмағанда біреуі өзінің осы рәсімге қатысуынан бас тартатыны туралы мәлімдеген жағдайда, корпоративтік жанжал Кәсіпорынның Корпоративтік басқару кодексіне және қолданыстағы заңнамаға сәйкес Кәсіпорынның жоғары тұрған органымен тарап болып табылатын органға қатысты жанжал шешілуі мүмкін.

3.11. Осы Саясаттың 16 - 17-тармақтарында көрсетілген рәсімдерді қолдана отырып, корпоративтік жанжалды сотқа дейін реттеу мүмкін болмаған кезде олар сот тәртібімен шешіледі.

4. Мүдделер қақтығысын басқарудың негізгі қағидаттары

4.1 Кәсіпорын мүдделер қақтығысын басқаруды (анықтау, болдырмау, алып тастау және реттеу) мүдделер қақтығысын басқарудың мынадай негізгі қағидаттары негізінде жүзеге асырады:

1) заңдылық қағидаты - осы Саясаттың ҚР заңнамасына сәйкестігі;

2) Кәсіпорынның мүдделерін қорғау принципі - бұл Кәсіпорынның әрбір лауазымды тұлғасы мен қызметкерінің борышы, олар жеке басының артықшылықтарына емес, тек Қазақстан Республикасының қолданылып жүрген

зандарына және Кәсіпорынның ішкі құжаттарына сүйене отырып шешім қабылдауға міндетті;

3) ашықтық пен есептілікті қамтамасыз ету қағидаты - жеке мүдделерді ашық декларациялау және белгіленген рәсімдер шеңберінде лауазымдық міндеттерді орындау ашықтық пен есептілікті қамтамасыз етудің негізін құрайды, бұл мүдделер қақтығысын болдырмауға немесе реттеуге ықпал етеді;

4) объективтілік және жеке қарау қағидаты - мүдделер қақтығысының әрбір жағдайы Кәсіпорын үшін әлеуетті тәуекелдерді бағалаумен жеке тәртіппен қаралуға және уақтылы реттелуге тиіс. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері мүдделер қақтығысының нақты жағдайын бұрмалайтын, жеке және өзге де мүдделер мен әртүрлі факторлардың мүдделер қақтығысын зерттеу процесі мен нәтижелеріне кез келген әсерін қоса алғанда, кез келген субъективтілікті барынша азайтуға ұмтылуға тиіс;

5) құпиялылық қағидаты - құпиялылықты қатаң сақтау: мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу процесінен және мүдделер қақтығысын одан әрі реттеу процесінен қаралып отырған жағдай бойынша қорытынды шығару және түпкілікті шешім қабылдау кезеңіне дейін;

6) тартылу қағидаты - Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнаманың ережелері туралы хабардар болуы және олардың сыбайлас жемқорлыққа қарсы стандарттар мен рәсімдерді қалыптастыруға және іске асыруға, оның ішінде мүдделер қақтығысының алдын алу, анықтау және реттеу саласында белсенді қатысуы;

7) шыдамсыздық және ішкі мәдениет қағидаты - Кәсіпорын өзінің жұмыс ортасында мүдделер қақтығысының туындауына мәдениетті және шыдамсыздықтың жоғары деңгейін қалыптастырады. Кәсіпорын оның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің ықтимал мүдделер қақтығыстарын ашуын құптайды және осы Саясаттың ережелерін түсінуге бағытталған ашық өзара іс-қимылдың ішкі мәдениетін дамытады;

8) жеке үлгі қағидаты - Кәсіпорынның жоғары басшылығы мен лауазымды тұлғалары өз әрекеттерімен адалдықтың және әдепті мінез-құлықтың жеке үлгісі болып табылады, кәсібилікке адалдығын көрсетеді және осы Саясаттың талаптарын мүлтіксіз орындайды.

5. Мүдделер қақтығысы жағдайлары

5.1. Мүдделер қақтығысына әкеп соғатын жағдайлар:

1) Кәсіпорынның лауазымды адамы немесе қызметкері өздерінің жақын туыстары, жұбайы (зайыбы), сондай-ақ жекжаттары атқаратын лауазымдарға тікелей бағынысты лауазымдарды атқарады;

2) Кәсіпорынның лауазымды тұлғасы, жұмыскері немесе олардың жақын туыстары, жұбайы (зайыбы), сондай-ақ меншік иесі Кәсіпорынға байланысты мәмілелерге, жобаларға кез келген коммерциялық немесе өзге де (тікелей немесе жанама) мүдделілігі бар болуы мүмкін;

3) лауазымды тұлға, Кәсіпорынның қызметкері немесе олардың жақын туыстары, жұбайы (зайыбы), сондай-ақ жекжаттары қызмет көрсету, жобаны

іске асыру немесе үшінші тараппен мәміле жасасу бөлігінде Кәсіпорынмен бәсекелесетін ұйымның үлестес тұлғасы, тәуелсіз директоры немесе қызметкері болып табылады;

4) Кәсіпорынның лауазымды тұлғасы, қызметкері немесе олардың жақын туыстары, жұбайы (зайыбы), сондай-ақ жекжаттары Кәсіпорынға байланысты жобада немесе мәміледе тарап болып табылады;

5) Институттың лауазымды тұлғасы, қызметкері немесе олардың жақын туыстары, жұбайы (зайыбы), сондай-ақ жекжаттары Институтпен байланысты жобада немесе мәміледе тарап болып табылатын ұйымның үлестес тұлғасы болып табылады;

6) Кәсіпорынның лауазымды тұлғасы немесе қызметкері өз міндеттерін орындауына байланысты өзіне белгілі болған құпия ақпаратты немесе ашылуы Кәсіпорынның мүдделеріне теріс әсер етуі мүмкін кез келген басқа ақпаратты, сондай-ақ лауазымды тұлғаның, қызметкердің жақын туыстарының, жұбайының (зайыбының) немесе олардың жекжаттарының Кәсіпорынға байланысты құпия ақпаратты жеке пайда алу үшін кез келген пайдалануын ашады не үшінші тұлғалардың мүдделері үшін;

7) Кәсіпорынның лауазымды тұлғасы немесе қызметкері оның жұмысын бағалау, сыйақы төлеуді қайта тағайындау (қайта сайлау) мәселелері немесе өзіне қатысты өзге де мәселелер бойынша талқылауға немесе шешім қабылдауға қатысады;

8) Кәсіпорынның лауазымды тұлғасы немесе жұмыскері өзінің лауазымдық міндеттерін жеке пайда табу мақсатында не үшінші тұлғалардың мүдделері үшін пайдалануға мүмкіндік беретін атқарушылық бақылау функцияларын қоса атқарады.

5.2. 22-тармақта аталған мүдделер қақтығысының жағдайлары толық болып табылмайды. Мүдделер қақтығысының болуын анықтау үшін Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері осы Саясатта келтірілген мүдделер қақтығысының терминдері мен ұғымдарын басшылыққа алуға тиіс.

5.3. Егер Кәсіпорын басшылығының мүдделер қақтығысының бар екендігіне күдігі болса, комплаенс-офицермен кеңесіп, туындаған мәселені шешу үшін Бақылау кеңесінің Төрағасына қажетті ақпарат беру керек.

5.4. Егер Кәсіпорын қызметкерінің мүдделер қақтығысының бар екендігіне күдігі болса, комплаенс-офицермен кеңесуі және туындаған мәселені шешу үшін қажетті толық ақпаратты тікелей басшысына беруі керек.

6. Мүдделер қақтығысын ашу тәртібі

6.1. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашуы және беруі мүдделер қақтығысының болуы не туындауы фактілерін егжей-тегжейлі негіздей және құжаттамалық растай отырып, жазбаша түрде дереу жүзеге асырылады.

6.2. Кәсіпорында мүдделер қақтығысын ашудың мынадай тәртібі белгіленеді:

1) жұмысқа қабылдау кезінде мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді бастапқы ашу;

2) функционалдық міндеттері өзгерген кезде жоғары тұрған лауазымға, басқа құрылымдық бөлімшеге ауысу кезінде мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу;

3) іске асыру немесе орындау кезінде мүдделер қақтығысы үшін жағдай жасау ықтималдығы неғұрлым жоғары Кәсіпорын процестерінде сыбайлас жемқорлық тәуекелінің жоғары деңгейіне байланысты мүдделер қақтығысын жыл сайын ашу;

4) жеке мүдделіліктің болуы мүдделер қақтығысының туындауына әкеп соғуы мүмкін не әкеп соқтыруы мүмкін жағдайлардың туындауына қарай мәліметтерді бір жолғы ашу. Бір жолғы ашу осы Саясатқа Қосымшада келтірілген Хабарламаны толтыру жолымен жүзеге асырылады.

6.3. Кәсіпорынның лауазымды тұлғаларының, қызметкерлерінің мүдделер қақтығысын жыл сайын ашуы сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін бағалау нәтижелері бойынша жүзеге асырылады.

6.4. Лауазымды тұлғалар мен қызметкерлердің мүдделер қақтығысының болуы туралы мәліметтерді жасыруы және/немесе уақтылы, толық ашпауы Кәсіпорында сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар жасауға ықпал ететін сыбайлас жемқорлық тәуекелдерінің туындау себептері мен шарттары болып табылады.

7. Мүдделер қақтығысын болдырмау

7.1. Мүдделер қақтығысын болдырмау мақсатында Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен құрылымдық бөлімшелерінің басшылары:

1) жұмысқа қабылдау, лауазымын жоғарылату немесе лауазымдық міндеттерін өзгерту кезінде - тікелей басшысымен не байланысты функцияларды атқаратын тұлғамен тікелей туыстық қатынастағы қызметкерлерді лауазымдарға тағайындаудан жалтаруға;

2) сатып алу рәсімдерін жүргізу және олармен шарттық қатынастарды ресімдеу кезеңдерінде Кәсіпорынның контрагенттерін тексеру кезінде олардың құрылтайшылары мен басшыларының құрамын Кәсіпорынның лауазымды тұлғаларымен және қызметкерлерімен, олардың жақын туыстарымен, жұбайларымен, сондай-ақ жекжаттарымен аффилиирлену белгілерінің болуы тұрғысынан зерделеуді жүзеге асыруға;

3) Кәсіпорынның лауазымды тұлғаларының, қызметкерлерінің құқыққа қарсы және жосықсыз немесе біліксіз қызметін анықтауға және жолын кесуге бағытталған алдын алу іс-шараларын жүргізуге;

4) Кәсіпорынның әрбір лауазымды тұлғасы мен қызметкерінің осы Саясатпен танысуын қамтамасыз етуге;

5) Кәсіпорынның әрбір лауазымды тұлғасы мен қызметкерінің осы Саясатпен танысуын қамтамасыз етуге;

б) Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің құпия ақпаратының, сондай-ақ дербес деректерінің сақталуын қамтамасыз етуге міндетті.

8. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің мүдделер қақтығысының туындауын болдырмау жөніндегі міндеттері

8.1. Кәсіпорын директоры мүдделердің ықтимал қақтығыстарын, оның ішінде Кәсіпорын меншігін пайдалану мен жасалуына мүдделілік бар мәмілелерді жасасу кезіндегі теріс пайдалануды қадағалауға және мүмкіндігінше жоюға тиіс.

8.2. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлеріне Кәсіпорын мен олардың өздері, сондай-ақ олардың жақын туыстарының, ерлі-зайыптыларының және жекжаттарының кез келгені арасында мәмілелер жасасу туралы шешімдерді қарауға және қабылдауға қатысуға тыйым салынады.

8.3. Кәсіпорынның қызметкерлері міндетті:

- 1) мүдделер қақтығысы жағдайларының туындауына жол бермеуге;
- 2) өздерінде мүдделер қақтығысы бар мәселелерді қарауға қатысудан және олар бойынша шешім қабылдаудан қалыс қалуға;
- 3) өзінің тағайындалуына, сайлануына және қайта сайлануына және сыйақыға байланысты шешімдер қабылдауға қатыспауға;
- 4) комплаенс-офицерге не Кәсіпорын басшылығына мүдделер қақтығысы туралы жазбаша нысанда алдын ала хабарлауға және осы Саясаттың талаптарына сәйкес мәселе бойынша шешім қабылдауға қатыспауға;
- 5) жеке мысалымен мүдделер қақтығысына төзбеушілік мәдениетін енгізу.

8.4. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері міндетті:

- 1) мүдделер қақтығысы жағдайларының туындауына жол бермеуге;
- 2) өздерінде мүдделер қақтығысы бар мәселелерді қарауға қатысудан және олар бойынша шешімдер қабылдаудан тартынуға;
- 3) осы Саясаттың талаптарына сәйкес мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты өзінің тікелей басшысына/жетекшілік ететін басшысына жеткізуге;
- 4) осы Саясат талаптарының бұзылуы немесе осындай бұзудың әлеуетті мүмкіндігі туралы ақпаратты хабарлауға;

8.5. Кәсіпорынның тікелей бағынысына кіретін де, кірмейтін де құрылымдық бөлімшелерінің қызметіне лауазымды тұлғалардың Кәсіпорынды жасасу туралы шешімдер қабылдауға ықпал ету мақсатында араласуына тыйым салынады.

9. Мүдделер қақтығысын қарау және реттеу тәртібі

9.1. Мүдделер қақтығысын анықтау, болдырмау және реттеу жөніндегі жұмыстың тиімділігін арттыру үшін Кәсіпорын оларды уақтылы және толық анықтау үшін, сондай-ақ оларды реттеу жөніндегі Кәсіпорынның барлық органдарының іс-қимылын нақты үйлестіру үшін механизм жасауға ұмтылады.

9.2. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары Кәсіпорында туындайтын мүдделер қақтығыстарын реттеу үшін:

1) туындаған мүдделер қақтығыстарын анықтауға, олардың себептерін айқындауға;

2) Кәсіпорын органдарының құзыреті мен жауапкершілігінің аражігін нақты ажыратуға;

3) Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері өздерінде мүдделер қақтығысы бар мәселелерді қарауға қатысудан және олар бойынша шешімдер қабылдаудан тартынуын қамтамасыз етсін.

9.3. Кәсіпорынның лауазымды тұлғасы мен қызметкерлері комплаенс-офицерге оны алып тастау немесе реттеу жөнінде шешім қабылдау үшін мүдделер қақтығысының бар екендігі немесе туындағаны туралы дереу хабарлауға міндетті.

9.4. Кәсіпорынның қызметкері өзінің тікелей басшысына мұндай жанжалды реттеу мақсатында мүдделер қақтығысының бар екендігі немесе туындағаны туралы дереу хабарлауға міндетті.

9.5. Мүдделер қақтығысын құрылымдық бөлімше деңгейінде реттеу мүмкін болмаған жағдайда, құрылымдық бөлімшенің басшысы осы құрылымдық бөлімшеге жетекшілік ететін басшыға мүдделер қақтығысы, оның туындау себептері, қабылданған шаралар туралы ақпарат беруге міндетті. Осы құрылымдық бөлімшеге жетекшілік ететін басшы мүдделер қақтығысын реттеу үшін барлық шараларды қабылдайды. Мүдделер қақтығысын реттеу мүмкін болмаған кезде мұндай қақтығысты реттеу туралы мәселені олар Бақылау кеңесінің қарауына шығарады.

9.6. Мүдделер қақтығысын келіссөздер жолымен реттеу мүмкін болмаған кезде ол сот тәртібімен шешіледі.

10. Мүдделер қақтығысын реттеуге арналған ықтимал шаралар

10.1. Мүдделер қақтығысын реттеуге арналған шараларды айқындай отырып, Кәсіпорын олардың Кәсіпорын мүдделеріне әсер етуі мүмкін келеңсіз зардаптар дәрежесімен шамаластығын қамтамасыз етеді.

10.2. Мүдделер қақтығысын реттеу үшін қабылданатын ықтимал шаралар мен тәсілдер:

1) мүдделер қақтығысын болдырмайтын функцияларды орындауды көздейтін Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен Кәсіпорынның лауазымды тұлғасын немесе қызметкерін оның келісімімен басқа лауазымға қайта сайлау немесе ауыстыру;

2) Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен Институттың лауазымды тұлғаның немесе қызметкерінің өкілеттіктерін тоқтату;

3) лауазымды тұлғаны немесе қызметкерді оларда мүдделер қақтығысы бар немесе болуы мүмкін мәселелерді талқылауға қатысудан және олар бойынша шешімдер қабылдаудан ерікті түрде бас тарту, шеттету (тұрақты немесе уақытша);

4) Кәсіпорынның лауазымды тұлғасының немесе қызметкерінің міндеттерін/лауазымдық міндеттерін қайта қарау және өзгерту;

5) Кәсіпорынның лауазымды тұлғасының немесе қызметкерінің мүдделер қақтығысын туғызатын жеке мүдделерін жоюы.

10.3. 10.3-тармақта келтірілген шаралар тізбесі толық болып табылмайды. Әрбір нақты жағдайда қалыптасқан жағдайдың ерекшелігіне, қабылданатын шаралардың мүдделер қақтығысын реттеу мақсаттарына барабарлық дәрежесіне қарай өзге де шаралар қолданылуы мүмкін.

11. Жауапкершілік

11.1. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері осы Саясатты орындамағаны үшін жауапты болады.

11.2. Егер мүдделер қақтығысының алдын алу немесе реттеу жөніндегі жұмыста Қазақстан Республикасы заңнамасының, сондай-ақ осы Саясаттың Кәсіпорынның мүдделеріне нұқсан келтіруге әкеп соқтырған талаптарын бұзушылықтарға жол берілген жағдайда, мұндай бұзушылыққа кінәлі адамдар Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жауаптылыққа тартылады.

12. Қорытынды ережелер

12.1. Осы Саясатқа өзгерістер мен толықтырулар Кәсіпорын басшылығының шешімі бойынша енгізіледі.

12.2. Егер Қазақстан Республикасының заңнамасын немесе Кәсіпорын Жарғысын өзгерту нәтижесінде осы Саясаттың жекелеген нормалары олармен қарама-қайшылыққа түссе, осы Саясатқа тиісті өзгерістер мен толықтырулар енгізілгенге дейін Қазақстан Республикасы заңнамасының немесе Компания Жарғысының нормаларын басшылыққа алу қажет.

Алматы қаласы ҚДСБ ШЖҚ
«Медициналық жедел жәрдем қызметі» КМК
мүдделер қактығысын реттеу және айқындау
жөніндегі саясатқа
№ 1 қосымша

Кімге _____

Кімнен _____

(Аты-жөні, лауазымы, телефоны)

мүдделер қактығысының болуы не туындауы туралы ХАБАРЛАМА

Осымен, Алматы қаласы ҚДСБ ШЖҚ «Медициналық жедел жәрдем қызметі» КМК-дағы мүдделер қактығысын анықтау және реттеу жөніндегі саясаттың талаптарына сәйкес, менде лауазымдық міндеттерді атқару кезінде мүдделер қактығысына әкелетін немесе әкелуі мүмкін жеке мүдделердің туындағаны туралы хабарлаймын.

1. Даулы жағдайдың (жеке мүдделіліктің) туындауына негіз болып табылатын мән-жайлар:

(егжей-тегжейлі негізделген мүдделер қактығысы туындаған немесе туындауы мүмкін жағдай сипатталады)

2. Орындалуына жеке мүдделілігі әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін лауазымдық міндеттері:

(нақты лауазымдық міндеттерді санамалау)

3. Мүдделер қактығысын болдырмау немесе реттеу жөнінде қабылданған (ұсынылатын) шаралар:

(лауазымды адам/қызметкер қандай шаралар қабылдағанын немесе мүдделер қақтығысын болдырмау немесе реттеу үшін қабылдау ұсынылатынын көрсету)

4. Мүдделер қақтығысының болу не пайда болу фактілерін растайтын, сондай-ақ мүдделер қақтығысын болдырмау және реттеу үшін қабылданған (қабылдануы ұсынылатын) шаралар туралы құжаттардың тізбесі:

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____

Хабарламаны жіберуші тұлға:

Хабарламаны қабылдаған тұлға:

