

**БЕКІТІЛДІ**  
**ҚР ДСМ СЭБК «Ұлттық сараптама**  
**орталығы» ШЖҚ РМК**  
**Бақылау кеңесінің шешімімен**  
**2023 жылғы «04» шілдедегі**  
**№ 38**

**ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ДЕНСАУЛЫҚ САҚТАУ МИНИСТРЛІГІ**  
**САНИТАРИЯЛЫҚ-ЭПИДЕМИОЛОГИЯЛЫҚ БАҚЫЛАУ КОМИТЕТІНІҢ**  
**«ҰЛТТЫҚ САРАПТАМА ОРТАЛЫҒЫ» ШЖҚ РМК-НІҢ**  
**ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІҢ МҮДДЕЛЕР ҚАҚТЫҒЫСЫ ТУРАЛЫ**  
**ЕРЕЖЕ**

**Астана қаласы, 2023 жыл**

## **1. Жалпы ережелер**

1. Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау министрлігі санитариялық-эпидемиологиялық бақылау комитетінің «Ұлттық сараптама орталығы» шаруашылық жүргізу құқығындағы республикалық мемлекеттік кәсіпорнының (бұдан әрі - Кәсіпорын) мүдделер қақтығысы туралы ережесі (бұдан әрі - Ереже) «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» 2015 жылғы 18 қарашадағы № 410-V ЗРК Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес әзірленді.

2. Осы Ереже кәсіпорынның ішкі актісі болып табылады. Осы Ереженің негізгі мақсаты Кәсіпорын қызметкерлерінің еңбек міндеттерін орындау барысында туындайтын мүдделер қақтығысын анықтау және реттеу, тәртібін белгілеу болып табылады; негізгі міндет-жеке мүдделердің, қызметкерлердің жеке мүдделерінің олар іске асыратын еңбек функцияларына, қабылданатын іскерлік шешімдерге әсерін шектеу.

3. Мүдделер қақтығысы деп қызметкерлердің жеке мүдделері олардың өздерінің еңбек міндеттерін орындамауына және (немесе) тиісінше орындамауына әкеп соғуы мүмкін және (немесе) Кәсіпорынның осындай жеке мүдделері мен заңды мүдделері арасында қайшылықтың туындауына әкеп соғатын немесе тартуы мүмкін қызметкерлердің жеке мүдделері арасындағы қайшылық немесе қайшылықтың туындау қаупі түсініледі, Кәсіпорынның заңды мүдделеріне және (немесе) іскерлік беделіне зиян келтіруге әкеп соғуы мүмкін (мүдделер қақтығысының үлгілік жағдайларына шамамен шолу осы Ереженің 1-қосымшасында келтірілген).

4. Жеке қызығушылық дегеніміз бұл Кәсіпорынның құқықтары мен заңды мүдделерін қамтамасыз етуге әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін материалдық немесе басқа қызығушылық.

5. Осы Ереженің күші атқаратын лауазымының деңгейіне және атқаратын функцияларына қарамастан Кәсіпорынның барлық қызметкерлеріне қолданылады.

## **2. Мүдделер қақтығысын басқарудың негізгі принциптері**

6. Кәсіпорындағы мүдделер қақтығысын басқару бойынша жұмыс келесі принциптерге негізделген:

1) туындаған немесе ықтимал мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу міндеттілігі;

2) Әрбір мүдделер қақтығысы анықталған кезде Кәсіпорын үшін бедел тәуекелдерін жеке қарау және бағалау және оны реттеу;

3) мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу процесінің және оны реттеу процесінің құпиялылығы;

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

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

## **3. Қызметкерлердің міндеттері**

7. Осы Ережеде мүдделер қақтығысын ашуға және реттеуге байланысты

қызметкерлердің мынадай міндеттері бекітілген:

- 1) іскерлік мәселелер бойынша шешімдер қабылдау және өзінің еңбек міндеттерін орындау кезінде ұйымның мүдделерін - өзінің жеке мүдделерін, өзінің туыстарының және оның жеке мүдделілігі байланысты өзге де адамдардың мүдделерін ескермей басшылыққа алуға;
- 2) мүдделер қақтығысына әкелуі мүмкін жағдайлар мен мән-жайлардан (мүмкіндігінше) аулақ болу;
- 3) туындаған немесе ықтимал мүдделер қақтығысын ашуға;
- 4) туындаған мүдделер қақтығысын реттеуге жәрдемдесу.

#### **4. Мүдделер қақтығысын шешу жолдары**

8. Кәсіпорында мүдделер қақтығысын ашудың келесі түрлері орнатылған:

- 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.

9. Кәсіпорынға ұсынылған ақпаратты 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 сыбайлас жемқорлыққа қарсы комплаенс-қызметі мұқият тексереді.

10. Кәсіпорын қызметкер ұсынған жағдай мүдделер қақтығысы емес және нәтижесінде арнайы реттеу әдістерін қажет етпейді деген қорытындыға келуі мүмкін.

11. Кәсіпорын сонымен қатар мүдделер қақтығысы орын алады және оны шешудің әртүрлі тәсілдерін қолдана алады, соның ішінде:

- 1) қызметкердің жеке мүдделерін қозғауы мүмкін нақты ақпаратқа қызметкердің қол жеткізуін шектеу;
- 2) қызметкердің мүдделер қақтығысы әсер ететін немесе болуы мүмкін мәселелер бойынша талқылауға және шешім қабылдау процесіне қатысудан ерікті түрде бас тартуы немесе оны шеттетуі (тұрақты немесе уақытша);
- 3) қызметкердің функционалдық міндеттерін қайта қарау және өзгерту;
- 4) егер қызметкердің жеке мүдделері функционалдық міндеттеріне қайшы келсе, қызметкерді лауазымынан уақытша шеттету;
- 5) қызметкерді мүдделер қақтығысына байланысты емес функционалдық міндеттерді орындауды көздейтін лауазымға ауыстыру;
- 6) қызметкердің өзіне тиесілі, мүдделер қақтығысының туындау негізі болып табылатын мүлікті сенімгерлік басқаруға беруі;
- 7) қызметкердің ұйым мүдделерімен жанжал туғызатын өзінің жеке мүддесінен бас тартуы;
- 8) қызметкердің бастамасы бойынша қызметкерді жұмыстан шығару;
- 9) тәртіптік теріс қылық жасағаны үшін, яғни қызметкер өзіне жүктелген еңбек міндеттерін оның кінәсінен орындамағаны немесе тиісінше орындамағаны үшін жұмыс берушінің бастамасы бойынша қызметкерді жұмыстан шығаруды қамтиды.

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 барынша қамтамасыз етеді.

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

Неғұрлым қатаң шаралар нақты қажеттіліктен туындаған жағдайда немесе «жұмсақ» шаралар жеткіліксіз болған жағдайда ғана қолданылуы керек.

## **5. Туындаған (бар) мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді қабылдауға және осы мәліметтерді қарауға жауапты тұлғалар**

13. Туындаған (бар) мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді, оның ішінде мүдделер қақтығысына әкеп соғатын немесе әкеп соғуы мүмкін лауазымдық міндеттерді орындау кезінде жеке мүдделіліктің туындауы туралы хабарламаларды, өтініштер мен өтініштерді (бұдан әрі - хабарлама) қабылдауға Кәсіпорынның сыбайлас жемқорлыққа қарсы комплаенс-қызметі жауапты болып табылады.

14. Мүдделі тұлғалар Кәсіпорынның сыбайлас жемқорлыққа қарсы комплаенс-қызметіне, оның ішінде мүдделер қақтығысына әкелетін немесе әкелуі мүмкін кез келген жеке мүдделілік туралы мәліметтерді кідіріссіз хабарлауға және объективті және әділ шешімдер қабылдауға кедергі келтіруі мүмкін кез келген қатынастардан немесе әрекеттерден аулақ болуға ұсынымдар алғанға дейін хабарлауға тиіс.

15. Кәсіпорынның сыбайлас жемқорлыққа қарсы комплаенс-қызметі алған мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі ақпарат пен шешімдер Кәсіпорынның Басқарма Төрағасының қарауына жіберіледі.

16. Басқарма Төрағасы мүдделер қақтығысын реттеу тәртібін айқындайды. Мүдделер қақтығысын реттеуді сыбайлас жемқорлыққа қарсы комплаенс-қызмет жүргізеді.

17. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы комплаенс-қызмет қызметкерінің жеке мүдделілігі туындаған кезде, бұл мәселені қарау кезінде мүдделер қақтығысына әкелуі мүмкін, мүдделер қақтығысын реттеу бойынша сыбайлас жемқорлыққа қарсы комплаенс-қызмет қызметкері бұл туралы мәлімдеуге міндетті. Мұндай жағдайда бұл адам аталған мәселені қарауға қатыспайды.

18. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы хабарламаны қарау қорытындысы бойынша комплаенс-қызмет мынадай шешімдердің бірін қабылдайды:

1) қызметкер лауазымдық міндеттерін атқарған кезде мүдделер қақтығысы жоқ екенін мойындауға;

2) қызметкер лауазымдық міндеттерін атқарған кезде жеке мүдделілік мүдделер қақтығысына әкелетінін немесе әкелуі мүмкін екенін мойындауға міндетті. Бұл жағдайда сыбайлас жемқорлыққа қарсы комплаенс-қызмет аталған адамға мүдделер қақтығысын реттеу немесе оның туындауына жол бермеу жөнінде шаралар қабылдауды ұсынады;

3) қызметкер мүдделер қақтығысын реттеу туралы талаптарды сақтамағанын мойындауға міндетті. Бұл жағдайда сыбайлас жемқорлыққа қарсы комплаенс-қызмет

Кәсіпорынның Басқарма Төрағасына аталған адамға нақты жауапкершілік шарасын қолдануды ұсынады.

19. Сыбайлас жемқорлық тәуекелдерінің бірі болып табылатын мүдделер қақтығысы тәуекелдер тізіліміне кіреді және сәйкестендіріледі, Кәсіпорынның тәуекелдерді басқару саясатына сәйкес бағаланады.

## **6. Еңбек шарты негізінде жекелеген лауазымдарды алмастыратын қызметкерлердің мүдделер қақтығысына әкеп соғатын немесе әкеп соғуы мүмкін лауазымдық міндеттерді орындау кезінде жеке мүдделіліктің туындауы туралы жұмыс берушіні хабардар ету тәртібі**

20. Мүдделер қақтығысының туындауының кез келген мүмкіндігін болдырмау және туындаған мүдделер қақтығысын реттеу жөнінде шаралар қабылдау қызметкердің міндеті болып табылады.

21. Қызметкердің мүдделер қақтығысына әкеп соқтыратын немесе әкелуі мүмкін лауазымдық міндеттерді атқару кезінде жеке мүдделілігі туындаған жағдайда, ол бұл туралы өзіне белгілі болған күннен кейінгі бір жұмыс күнінен кешіктірмей, ал қызметкер қандай да бір себептермен жұмыс орнында болмаған жағдайда - бірінші мүмкіндік болған кезде ол бұл туралы Кәсіпорынның сыбайлас жемқорлыққа қарсы комплаенс-қызметін хабардар етуге міндетті.

22. Мүдделер қақтығысына әкеп соғатын немесе әкеп соғуы мүмкін лауазымдық міндеттерді орындау кезінде жеке мүдделіліктің туындауы туралы хабарлама (бұдан әрі - хабарлама) еркін нысанда немесе осы Ереженің 2-қосымшасына сәйкес ұсынылатын үлгі бойынша жазбаша түрде жасалады және Кәсіпорынның сыбайлас жемқорлыққа қарсы комплаенс-қызметі басшысының атына жіберіледі.

Хабарламаға мүдделер қақтығысына әкеп соғатын немесе әкеп соғуы мүмкін лауазымдық міндеттерді орындау кезінде жеке мүдделіліктің туындау фактісін растайтын қосымша материалдар, сондай-ақ мүдделер қақтығысын болғызбау немесе реттеу бойынша қабылданған шараларды растайтын материалдар қоса берілуі мүмкін.

23. Егер хабарламаны қызметкер өзі ұсына алмаған жағдайда, ол электрондық құжат айналымы жүйесі (ЭҚЖ) бойынша немесе тапсыру туралы хабарламасы бар электрондық пошта арқылы жіберіледі.

24. Хабарламалар олар келіп түскен күні осы Ереженің 3 - қосымшасына сәйкес ұсынылған үлгі бойынша жасалған лауазымдық міндеттерін атқару кезінде жеке мүдделіліктің туындауы туралы хабарламаларды тіркеу журналында (бұдан әрі - журнал) міндетті түрде тіркелуге тиіс.

Журнал парақтары тігіліп, нөмірленіп, Кәсіпорынның мөрімен расталуы керек.

## **7. Қызметкерлердің мүдделер қақтығысы туралы ережені сақтамағаны үшін жауапкершілігі.**

25. Осы Ережені сақтамағаны үшін қызметкер Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында көзделген тәртіппен тәртіптік жауаптылыққа, сондай-ақ жауапкершіліктің өзге де түрлеріне тартылуы мүмкін.

Қызметкерлердің мүдделері қақтығысы туралы Ережеге  
1 Қосымша

**Мүдделер қақтығысының типтік жағдайларына шолу**

1. Кәсіпорын қызметкері өзінің еңбек міндеттерін орындау барысында өзінің туыстары болып табылатын адамдарға немесе оның жеке мүдделілігі байланысты өзге де адамдарға материалдық немесе материалдық емес пайда әкелетін шешімдер қабылдауға қатысады.

*Мүмкін болатын реттеу әдістері:* қызметкерді мүдделер қақтығысының мәні болып табылатын шешім қабылдаудан шеттету.

Осы Ережедегі туыстар деп жұбайы (зайыбы), ата-анасы (ата-анасы), балалары, асырап алушылары, асырап алынғандары, ата-анасы бір және ата-анасы бөлек аға-інілері мен апа-сіңлілері, аталары, әжелері, немерелері, жұбайының (зайыбының) ата-аналары мен балалары түсініледі.

2. Кәсіпорын қызметкері өзінің туыстары немесе жеке мүдделілігі байланысты өзге тұлғалар болып табылатын адамдарға қатысты кадрлық шешімдер қабылдауға қатысады.

*Реттеудің ықтимал тәсілдері:* қызметкерді мүдделер қақтығысының мәні болып табылатын шешім қабылдаудан шеттету; қызметкерді (оның қарамағындағыларды) басқа лауазымға ауыстыру немесе оның лауазымдық міндеттерін өзгерту.

3. Кәсіпорын қызметкері немесе қызметкердің жеке мүдделілігі байланысты басқа тұлға өзінің бәсекелесі болып табылатын Кәсіпорынмен іскерлік қарым-қатынасы бар басқа ұйымда ақылы жұмысты орындайды немесе орындауға ниетті.

*Реттеудің мүмкін әдістері:* қызметкерді жұмыстан шеттету, айыппұл төлеу, қызметкермен еңбек қатынастарын бұзу, қызметкерге басқа ақылы жұмысты орындаудан бас тарту туралы ұсыныс.

4. Кәсіпорын қызметкері немесе қызметкердің жеке қызығушылығымен байланысты басқа тұлға кәсіпорынмен іскерлік қарым-қатынасы бар, осындай қарым-қатынас орнатуға ниетті немесе оның бәсекелесі болып табылатын басқа ұйымнан материалдық игіліктер немесе қызметтер алады.

*Мүмкін болатын реттеу әдістері:* қызметкерге ұсынылатын тауарлардан немесе қызметтерден бас тарту туралы ұсыныс, қызметкерді мүдделер қақтығысының мәні болып табылатын шешім қабылдаудан шеттету.

5. Кәсіпорын қызметкері өзінің қарамағындағы қызметкерден немесе қызметкер бақылау функцияларын орындайтын Кәсіпорынның басқа қызметкерінен сыйлықтар алады.

*Есеп айырысудың мүмкін жолдары:* қызметкерге қымбат сыйлықты берушіге қайтару туралы ұсыныс.

6. Кәсіпорын қызметкері өзіне немесе қызметкердің жеке мүдделілігі байланысты басқа адамға коммерциялық мәмілелер жасау кезінде пайда немесе бәсекелестік артықшылықтар алу үшін еңбек міндеттерін орындау барысында өзіне белгілі болған ақпаратты пайдаланады.

*Реттеудің ықтимал тәсілдері:* қызметкерлерге еңбек міндеттерін орындауға байланысты өздеріне белгілі болған ақпаратты жария етуге немесе жеке мақсатта пайдалануға тыйым салатын корпоративтік мінез-құлық қағидаларын белгілеу; қызметкермен еңбек қатынастарын бұзу.

Қызметкерлердің мүдделері қақтығысы туралы Ережеге  
2 Қосымша

ҚР ДСМ СЭБК  
«Ұлттық сараптама орталығы»  
ШЖҚ РМК Басқарма Төрағасына

\_\_\_\_\_ кімнен  
(лауазымы)

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
(Аты-жөні, тегі)

Хабарлама

Мен мүдделер қақтығысына әкелетін немесе әкелуі мүмкін лауазымдық міндеттерді орындау кезінде менің жеке қызығушылығым туралы хабарлаймын *(керегін атап өту керек)*.

Жеке қызығушылықтың пайда болуына негіз болатын жағдайлар:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Жеке мүдделер әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін лауазымдық міндеттер

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Мүдделер қақтығысының алдын алу немесе реттеу бойынша ұсынылатын *(қабылданған)* шаралар: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Қосымша мәліметтер *(бар болса)*: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы комплаенс-қызметтің отырысына жеке қатысу:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(күні)

\_\_\_\_\_  
(қолы)

Қызметкерлердің мүдделері қақтығысы туралы Ережеге  
3 Қосымша

Туындаған мүдделер қақтығысы туралы немес оның  
туындау мүмкіндігі туралы хабарламаларды тіркеу  
журнал

---

(мекеменің атауы)

Басталды: «\_\_\_\_\_» 20\_\_\_\_ ж.

Аяқталды: «\_\_\_\_\_» 20\_\_\_\_ ж.

Журнал беті хабарламаның № және тіркелген күні	Хабарламаны берген қызметкер туралы мәліметтер (Аты-жөні, тегі, лауазымы, телефон нөмірі)	Хабарламаны қабылдаған тұлғаның аты- жөні, тегі, қолы	Ескерту