

Мүдделер қақтығысы туралы ереже

Алматы қаласы «№4 қалалық перзентхана» ШЖҚ МКК қызметкерлері арасындағы мүдделер қақтығысын уақытылы анықтау жемқорлық құқықбұзушылықтың алдын алудың негізгі элементі.

Мекеме қызметкерлері, медициналық және фармацевтикалық қызметкерлер арасындағы мүдделер қақтығысын реттеу және алдын алу мақсатында мүдделер қақтығысы туралы ереже қабылданды.

Мүдделер қақтығысы туралы ереже – бұл қызметкерлердің өздерінің еңбек міндеттерін орындау кезінде туындайтын мүдделер қақтығысын анықтау және реттеу тәртібін қоятын мекеменің ішкі құжаты.

Мекеменің мүдделер қақтығысы жайлы ережесі (ары қарай – ереже) келесі аспектілерді құрайды. Олар:

- Мүдделер қақтығысы жайлы ереженің мақсаты және міндеттері;
- Ережеде қолданылатын анықтамалар мен түсініктер;
- Ережеге бағынатын адамдар тобы;
- Мекемедегі мүдделер қақтығысын басқарудың негізгі принциптері;
- Мекеме қызметкерлері арасындағы мүдделер қақтығысын анықтау мен реттеу тәртібі және туындаған қақтығысты шешуі мүмкін жолдар.
- Мүдделер қақтығысын анықтау және реттеуге байланысты қызметкерлердің міндеттері;
- Туындаған мүдделер қақтығысы жайлы мәліметтерді қабылдау және қарастыруға жауапты тұлғаларды анықтау;
- Мүдделер қақтығысы ережесін сақтамаған қызметкерлерді жауапқа тарту.

1. Ережеге бағынатын адамдар тобы.

Лауазым деңгейіне қарамастан мекеменің барлық қызметкерлері ережеге бағынуға міндетті.

2. Мекемедегі мүдделер қақтығысын басқарудың негізгі принциптері:

- Нақты және ықтимал мүдделер қақтығысы жайлы мәліметті ашып көрсету міндеті;
- Әрбір мүдделер қақтығысын анықтау және реттеу кезінде мекеме беделіне әсер ететін факторларды жеке қарау және бағалау;
- Мүдделер қақтығысы жайлы мәліметтерді ашу және реттеу кезінде процесстің құпиялылығын сақтау;
- Мүдделер қақтығын реттеу кезінде мекеме және қызметкер мүддесі арасындағы балансты сақтау;
- Мүдделер қақтығысын уақытылы хабарлаған қызметкерді қудалаудан қорғау;

3. Мүдделер қақтығысын ашу және реттеуге байланысты қызметкерлердің міндеттері.

- Еңбек міндеттерін орындау және іскерлік сұрақтар бойынша шешім қабылдау кезінде мекеме мүддесін басшылыққа алу;
- Мүдделер қақтығысына алып келуі мүмкін жағдайлардан барынша алыстау;
- Нақты және ықтимал мүдделер қақтығысын ашу;
- Туындаған мүдделер қақтығысын ашуға атсалысу.

4. Мекеме қызметкерлері арасындағы мүдделер қақтығысын анықтау мен реттеу тәртібі және туындаған қақтығысты шешуі мүмкін жолдар.

- Жұмысқа қабылдау кезінде мүдделер қақтығысы жайлы мәліметті анықтау;
- Жаңа қызметке тағайындау кезінде мүдделер қақтығысы жайлы мәліметті анықтау;
- Мүдделер қақтығысы туындаған кездегі ақпаратты бір реттік анықтау;

- Қызметкерлердің жыл сайынғы аттестациясы кезіндегі мүдделер қақтығысы жайлы мәліметті анықтау;
- Мекемеге ұсынылған мәліметтердің құпиялығы мен мүдделер қақтығын реттеу жауапкершілігі артылады;

Келіп түскен мәліметті жауапты лауазымды тұлға қарастырып, мекемеге туындауы мүмкін қауіпті мұқият бағалап, мүдделер қақтығысын реттеудің тиімді формасын ұсынуы қажет. Мекеме тексеру кезінде қызметкер берген ақпарат мүдделер қақтығысына жатпайды және реттеуді қажет етпейді деген қорытындыға келуі мүмкін екенін де ескеру керек. Ал ақпарат орынды болған жағдайда төмендегідей шешу жолдарын қолдануы мүмкін.

- Қызметкердің жеке мүддесін қозғауы мүмкін ақпаратқа қолжетімділігін шектеу;
- Мекеме қызметкерінің мүдделер қақтығысына байланысты сұрақтарды талқылау және шешім қабылдау процестеріне қатысудан өз еркімен бас тартуы немесе уақытша (немесе тұрақты түрде) шектеу;
- Қызметкердің функционалдық міндеттерін қайта қарау және өзгерту;
- Қызметкердің жеке мүддесі функционалдық міндеттеріне қарама-қайшы болған жағдайда қызметкерді уақытша қызметінен босату;
- Қызметкерді мүдделер қақтығысына қатысы жоқ қызметке ауыстыру;
- Қызметкердің мекемеде мүдделер қақтығысын туындататын жеке қызығушылықтарынан бас тартуы;
- Қызметкерді өз еркімен жұмыстан босату;
- Қызметкерді тәртіптік құқық бұзушылық жасағаны үшін жұмыс беруші тарапынан қызметінен босату;

Жоғарыда келтірілген мүдделер қақтығысын шешуші әдістер тізімі толық емес.

Мүдделер қақтығысын шешу кезінде реттеудің неғұрлым жеңіл әдісі таңдалады. Бұл әдіс тиімсіз болғанда немесе қажет кезде ғана қатаң шаралар қолданылады.

5. Туындаған мүдделер қақтығысы жайлы мәліметтерді қабылдау және қарастыруға жауапты тұлғаларды анықтау;

Мүдделер қақтығысына қатысты мәліметтерді қабылдауға қақтығыс туындаған құрылымдық бөлімдердің басшылары жауапты. Анықталған мәліметтер ұжымдық қарастыруға ұсынылады. Талқылауға мекеме басшысы, оның орынбасарлары, құрылымдық бөлім жетекшілері және т.б. қатыса алады.