

"Бекітілді"

Нұр-Сұлтан қаласы әкімдігінің
ШЖҚ "№8 қалалық емхана" МКК
Бақылау кеңесінің шешімімен
2021 жылғы " 23 " маусымдағы,
хаттама № 02/2021

**Нұр-Сұлтан қаласы әкімдігінің шаруашылық жүргізу құқығы
негізіндегі «№8 қалалық емхана» мемлекеттік коммуналдық қазыналық
кәсіпорынның лауазымды адамдары мен қызметкерлерінің мүдделерінің
қайшылықтарын болдырмау және реттеу туралы стандарты**

Құжаттың мақсаты және жалпы ережелер

1. Осы Стандарт Нұр-Сұлтан қаласы әкімдігінің ШЖҚ «№8 қалалық емхана» МКК-да (бұдан әрі-Стандарт және емхана деп аталады) лауазымды адамдары мен қызметкерлерінің мүдделер қақтығысын болдырмау және реттеу Қазақстан Республикасының «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес туралы» Заңына және Этика және талаптарды сақтау жөніндегі емхананың ішкі құжаттарына сәйкес әзірленген.

2. Осы стандарт мүдделер қақтығысын болдырмауға арналған және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылдың негізгі механизмдерінің бірі болып табылады. Мүдделер қақтығысына байланысты елеулі бұзушылықтар емхананың беделіне нұқсан келтіруі және оған барлық мүдделі тараптардың сенімін бұзуы мүмкін. Лауазымды адамның немесе қызметкердің жеке мүдделері олардың қызметтік және функционалдық міндеттерін орындауға бейтараптылық, адалдық және емхананың мүдделерін қорғау принциптері негізінде әсер етпеуі керек.

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

4. Емхана лауазымды адамдар мен қызметкерлердің Емханадағы міндеттері/міндеттері шеңберінен тыс заңды жеке мүдделері болуы мүмкін екенін түсінеді, бірақ емханадағы осындай жеке мүдделер мен міндеттер / міндеттер арасындағы кез-келген қайшылықтар ашылуы және шешілуі керек.

5. Контрагенттермен және үшінші тұлғалармен қарым-қатынаста емхана сенімді қарым-қатынас орнатуға және сақтауға сенеді, онда тараптар бір-біріне қатысты барынша адал, адал, әділ және адал әрекет етуге, сондай-ақ мүдделер қақтығысының алдын алу, анықтау және болдырмау бойынша толық шаралар қабылдауға міндетті.

1. Қолдану саласы

5. Осы Стандарт емхананың барлық лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерімен танысу және оны мүлтіксіз сақтау үшін міндетті болып табылады.

6. Осы Стандарт емхананың іскерлік этика Кодексімен және белгіленген тәртіппен бекітілген емхананың сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл стандартымен біріктірілген түрде қолданылады.

7. Осы Стандарт емхананың корпоративтік веб-сайтында орналастырылуға жатады.

1. Терминдер мен анықтамалар

5. Осы Стандартта келесі терминдер мен анықтамалар қолданылады:

1) әкімшілік-шаруашылық функциялар - Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен берілген емхананың балансында тұрған мүлікті басқару және оған билік ету құқығы;

2) жақын туыстар-ата-аналар (ата-ана), балалар, асырап алушылар, асырап алынғандар, ата-анасы бір және ата-анасы бөлек аға-інілері мен апа-сіңлілері (қарындастары), ата, әже, немерелер;

3) лауазымды адам-емханада ұйымдастырушылық-өкімдік немесе әкімшілік-шаруашылық функцияларды тұрақты немесе уақытша орындайтын адам;

4) мүдделер қақтығысы-лауазымды адамдар мен қызметкерлердің жеке мүдделері мен олардың лауазымдық өкілеттіктері арасындағы қайшылық, бұл ретте аталған адамдардың жеке мүдделері олардың өздерінің лауазымдық міндеттерін орындамауына және (немесе) тиісінше орындамауына әкеп соғуы мүмкін;

5) жеке мүдделер - емхананың ішкі құжаттарында белгіленген жалақы мен басқа төлемдерді алуға байланысты емес жеке мүліктік жәрдемақылар немесе емханадан жеке төлемдер алуға қызығушылық;

1) ұйымдастырушылық-өкімдік функциялар-қызметі бойынша бағынысты адамдардың орындауы үшін міндетті бұйрықтар мен өкімдер шығаруға, сондай-ақ бағынысты адамдарға қатысты көтермелеу шараларын және тәртіптік жазалар қолдануға Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген тәртіппен берілген құқық;

2) Директор – Емхана директоры;

3) қызметкер-емханамен еңбек қатынастарында тұратын жеке тұлға;

4) жекжаттар-жұбайының (зайыбының)аға-інілері, апа-сіңлілері, ата-аналары және балалары;

5) Бақылау кеңесі – емхананың Бақылау кеңесі;

6) басқарманың уәкілетті органы – Нұр-Сұлтан қаласының қоғамдық денсаулық сақтау басқармасы.

7. Қолданылатын, бірақ осы Стандартта айқындалмаған терминдер Қазақстан Республикасының заңнамасында және емхананың ішкі құжаттарында пайдаланылатын мағынада пайдаланылады.

1. Мүдделер қақтығысын басқарудың негізгі принциптері

1) Емхана мүдделер қақтығысын басқарудың келесі принциптері негізінде мүдделер қақтығысын басқаруды (алдын алу және реттеу) жүзеге асырады:

2) заңдылық қағидаты-осы Қағидалардың Қазақстан Республикасының заңнамасына және емхананың ішкі құжаттарына сәйкестігі;

3) емхананың мүдделерін қорғау принципі. Емхананың мүдделерін қорғау - әрбір лауазымды адам мен қызметкердің міндеті бұл жеке қалауына негізделмей, тек Қазақстан Республикасының заңнамасы мен ішкі құжаттар негізінде шешімдер қабылдауға міндетті;

4) ашықтық пен есептілікті қамтамасыз ету қағидаты-жеке мүдделерді ашық декларациялау және ұйғарылған рәсімдер шеңберінде лауазымдық міндеттерді орындау мүдделер қақтығысын болғызбауға немесе реттеуге ықпал ететін ашықтық пен есептілікті қамтамасыз етудің негізін құрайды;

5) объективтілік және жеке қарау қағидаты - мүдделер қақтығысының әрбір жағдайы емханалар үшін ықтимал тәуекелдерді бағалай отырып, жеке тәртіппен қаралуға және уақтылы реттелуге тиіс. Лауазымды адамдар мен қызметкерлер мүдделер қақтығысының нақты жағдайын бұрмалайтын кез-келген субъективтілікті, соның ішінде мүдделер қақтығысын зерттеу процесі мен нәтижелеріне жеке және басқа мүдделер мен әр түрлі факторлардың кез-келген әсерін қоса, барынша азайтуға тырысуы керек;

6) құпиялылық қағидаты-құпиялылықты қатаң сақтау: мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу процесі мен мүдделер қақтығысын одан әрі реттеу процесінен бастап қорытындыларды шығару және қаралатын жағдай бойынша түпкілікті шешім қабылдау кезеңіне дейін;

7) хабардарлық қағидаты-емхананың лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлерінің сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнаманың ережелері туралы хабардар болуы және олардың сыбайлас жемқорлыққа қарсы стандарттар мен рәсімдерді, оның ішінде мүдделер қақтығысының профилактикасы, анықтау және реттеу саласындағы рәсімдерді қалыптастыруға және іске асыруға белсенді қатысуы;

8) төзбеушілік пен ішкі мәдениеттің қағидасы - клиника өзінің жұмыс ортасында мүдделер қақтығысының пайда болуына мәдениетті және жоғары төзбеушілікті қалыптастырады. Емхана оның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің ықтимал мүдделер қақтығысын ашуын құптайды және осы стандарттың ережелерін түсінуге бағытталған ашық қарым-қатынастың ішкі мәдениетін дамытады;

9) 9) жеке мысал қағидаты-басшылық пен лауазымды тұлғалар өз іс-әрекеттерімен парасаттылық пен этикалық мінез-құлықтың жеке үлгісі болып табылады, кәсібилікке бейілділікті көрсетеді және осы стандарттың талаптарын мүлтіксіз орындайды;

10) жауапкершілік және жазадан құтылмаушылық қағидаты - мүдделер қақтығысы фактісіне жол берген қызметкердің тікелей басшысы мүдделер қақтығысын уақтылы анықтамағаны және ашқаны үшін, сондай-ақ тиісінше реттемегені үшін дербес жауапты болады. Барлық лауазымды тұлғалар мен қызметкерлер емхананың жеке мүдделері мен мүдделері арасындағы теңгерімнің сақталуына дербес жауапты болады, сондай-ақ міндеттерді/лауазымдық міндеттерді орындау кезінде өздерінің жеке мүдделерін декларациялауға және сәйкестендіруге жауапты болуы тиіс.

1. Мүдделер қақтығысы жағдайлары

5. Осы Стандарттың мақсаттары үшін мүдделер қақтығысына әкелуі мүмкін жағдайларға келесі жағдайлар кіреді:

1) лауазымды адам немесе қызметкер жақын туыстарының, жұбайының (зайыбының), сондай-ақ құда-жекжаттары атқаратын лауазымдарға тікелей бағынатын лауазымдарды иеленсе;

2) лауазымды адам, қызметкер немесе олардың жақын туыстары, жұбайы (зайыбы), сондай-ақ жекжаттары емханамен байланысты мәмілелерде, жобаларда кез келген коммерциялық немесе өзге де мүдделілік (тікелей немесе жанама) болуы мүмкін;

3) лауазымды тұлға, қызметкер немесе олардың жақын туыстары, жұбайы (зайыбы), сондай-ақ жекжаттары үлестес тұлға, тәуелсіз директор немесе емханамен бәсекелесетін ұйымның қызметкері болып табылады;

4) лауазымды адам немесе қызметкер өз міндеттерін/лауазымдық міндеттерін орындауына байланысты өзіне белгілі болған құпия ақпаратты немесе ашылуы емхананың мүдделеріне теріс әсер етуі мүмкін кез келген басқа ақпаратты, сондай-ақ лауазымды адамның, қызметкердің немесе олардың жақын туыстарының, жұбайының (зайыбының), жекжаттарының жеке бас пайдасын көру үшін емханаға байланысты құпия ақпаратты кез келген пайдалануын ашады;

5. лауазымды адам немесе қызметкер өз жұмысын бағалау, қайта тағайындау, сыйақы төлеу мәселелері немесе өзіне қатысты өзге де мәселелер бойынша талқылауға немесе шешім қабылдауға қатысады;

6. Осы Стандарттың 12-тармағында санамаланған мүдделер қақтығысы жағдайлары толық болып табылмайды. Мүдделер қақтығысының болуын анықтау үшін лауазымды тұлғалар мен қызметкерлер осы Стандарттың 9-тармағында келтірілген мүдделер қақтығысы терминін басшылыққа алуға тиіс.

7. Егер Байқау кеңесінің мүшесінде мүдделер қайшылығының бар екендігіне күмән туындаса, ол заңгермен кеңесіп, Байқау кеңесінің төрағасына туындаған мәселені шешу үшін қажетті толық ақпаратты ұсынуы керек.

8. Егер директор мүдделер қақтығысының бар екендігіне күмәнданса, ол адвокатпен кеңесіп, туындаған мәселені шешу үшін Бақылау кеңесіне қажетті толық ақпарат беруі керек.

9. Егер лауазымды тұлға немесе қызметкер мүдделер қақтығысының бар екендігіне күмәнданса, ол заңгермен кеңесіп, туындаған мәселені шешу үшін өзінің тікелей басшысына қажетті толық ақпаратты ұсынуы керек.

1. Мүдделер қақтығысын ашу тәртібі

10. Лауазымды адамдар мен қызметкерлердің мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашуы мүдделер қақтығысының болу не туындау фактілерін егжей-тегжейлі негіздей және құжаттамалық растай отырып, дереу жазбаша түрде жүзеге асырылады.

11. Емханада мүдделер қақтығысын ашудың (декларациялаудың)

келесі тәртібі белгіленеді:

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

1) Жоғары тұрған лауазымға, басқа бөлімшеге ауысқан кезде, функционалы өзгерген кезде мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу;

2) жеке мүдделердің болуы мүдделер қақтығысына әкеп соқтыруы немесе әкеп соқтыруы мүмкін жағдайлар туындаған кезде ақпаратты бір реттік ашу. Бір реттік ақпаратты ашу осы Стандартқа Қосымшада берілген Хабарламаны толтыру арқылы жүзеге асырылады.

12. Осы Стандарттың 18-тармағының 1) және 2) тармақшалары белгіленген тәртіппен бекітілген персоналды басқару саласындағы емхананың тиісті ішкі құжаттарымен реттеледі.

13. Байқаушы кеңестің құрамына сайланған жағдайда кандидаттардың тікелей немесе ықтимал мүдделер қақтығысының болуы туралы мәліметтерді ашу процесі уәкілетті органның құжаттарымен регламенттеледі.

14. Лауазымды тұлғалар мен қызметкерлердің мүдделер қақтығысының тікелей немесе ықтимал болуы туралы ақпаратты жасыруы және/немесе уақтылы, толық емес жариялауы емханада сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтарын жасауға ықпал ететін сыбайлас жемқорлық тәуекелдерінің туындауының себептері мен шарттары болып табылады.

1. Мүдделер қақтығысының алдын алу

15. Мүдделер қақтығысын болдырмау мақсатында емханалардың жауапты құрылымдық бөлімшелері:

1) жұмысқа қабылдау, лауазымын жоғарылату немесе лауазымдық міндеттерін өзгерту кезінде - тікелей басшымен не байланысты функцияларды орындайтын адаммен тікелей туыстық қатынастағы қызметкерлерді лауазымдарға тағайындаудан аулақ болуға тиіс;

2) лауазымды адамдар мен қызметкерлердің, оның ішінде өзінің қызметтік жағдайын теріс пайдалану нәтижесінде материалдық пайда алу түріндегі қосымша кіріс алатындардың заңсыз, әділетсіз немесе қабілетсіз қызметін анықтауға және жолын кесуге бағытталған алдын алу шараларын жүргізу;

3) жұмысқа қабылдау кезінде әрбір лауазымды адамды және қызметкерді осы Стандартпен таныстыруды қамтамасыз етуге;

4) осы стандарттың ережелерін лауазымды адамдар мен қызметкерлерге жеткізуге бағытталған тұрақты түсіндіру жұмыстарын жүргізуге міндетті;

5) құпия ақпараттың, сондай-ақ лауазымды адамдар мен қызметкерлердің жеке деректерінің қауіпсіздігін қамтамасыз ету;

1.Лауазымды адамдар мен қызметкерлердің мүдделер қақтығысының туындауын болғызбау жөніндегі міндеттері

15. Байқау кеңесі мен директор ықтимал мүдделер қақтығысын бақылап, мүмкіндігінше жоюы керек.

16. Лауазымды адамдар мен қызметкерлерге емхана мен олардың

өздері арасындағы кез келген мәмілені қарауға және шешім қабылдауға қатысуға тыйым салынады, сондай-ақ олардың жақын туыстарының, жұбайлары мен жекжаттарының қатысуға тыйым салынады.

17. Байқау кеңесінің мүшелері мен директор міндетті:

- 1) мүдделер қақтығысы ахуалының туындауына жол бермеуге;;
- 2) оларда мүдделер қақтығысы бар мәселелерді қарауға және олар бойынша шешімдер қабылдауға қатысудан аулақ болуға тиіс;
- 3) өзінің тағайындалуына, сайлануына және қайта сайлануына және сыйақысына байланысты шешімдер қабылдауға қатыспауға тиіс;
- 4) орын алған мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты алдын ала жазбаша түрде Байқау кеңесінің төрағасына жеткізуге және осы стандарттың талаптарына сәйкес мәселе бойынша шешім қабылдауға қатыспауға міндетті;

5) Тәуелсіздік мәртебесінің ықтимал жоғалуын қадағалау және осындай жағдайлар болған жағдайда Байқау кеңесінің төрағасын алдын ала хабардар ету. Байқау кеңесі мүшесінің тәуелсіздігіне әсер ететін мән-жайлар болған жағдайда, Байқау кеңесінің төрағасы тиісті шешім қабылдау үшін осы ақпаратты уәкілетті органға дереу жеткізеді;

6) Тәуелсіздік мәртебесінің ықтимал жоғалуын қадағалау және осындай жағдайлар болған жағдайда Байқау кеңесінің төрағасын алдын ала хабардар ету. Байқау кеңесі мүшесінің тәуелсіздігіне әсер ететін мән-жайлар болған жағдайда, Байқау кеңесінің төрағасы тиісті шешім қабылдау үшін осы ақпаратты уәкілетті органға дереу жеткізеді; мүдделер қақтығысын реттеу және оларды сақтау міндеті бойынша емхананың рәсімдерімен танысуды жазбаша растау;

8) мүдделер қақтығысына төзбеушілік мәдениетін жеке үлгісімен енгізу.

26. Байқау кеңесінің мүшесі басқа ұйымдарда жұмыс істеуге құқылы.

27) Емхана директорының атқарушы орган басшысының не атқарушы органның функциясын жеке-дара жүзеге асыратын адамның, басқа заңды тұлғаның лауазымын атқаруға құқығы жоқ.

28) Лауазымды тұлғалар мен қызметкерлер:

1) мүдделер қақтығысы жағдайларының пайда болуына жол бермеу;

2) мүдделер қайшылығы туындаған мәселелерді қарауға қатысудан және олар бойынша шешім қабылдаудан аулақ болу;

3) туындаған мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты осы стандарттың талаптарына сәйкес өзінің тікелей басшысына/жетекшілік ететін басшысына жеткізу;

4) мүдделер қақтығысын реттеу және оларды сақтау міндеті бойынша емхананың рәсімдерімен танысуды жазбаша растау;

5) Осы стандарт талаптарының бұзылуы немесе осындай бұзушылықтың әлеуетті мүмкіндігі туралы ақпаратты хабарлаудың кез келген қолжетімді арнасымен хабарлау;

29. Лауазымды тұлғалар емханамен қарым-қатынаста үшінші тұлғалардың атынан және мүдделері үшін әрекет ете алмайды.

30. Қызметкерлердің емхананың мүдделілігі бар мәміле жасасуы туралы шешім қабылдауға әсер ету үшін оларға кіретін және оларға тікелей бағынбайтын құрылымдық бөлімшелерінің қызметіне араласуына тыйым салынады.

1. Мүдделер қақтығысын қарау және реттеу тәртібі

31. Мүдделер қақтығысын анықтау, алдын алу және реттеу бойынша жұмыстың тиімділігін арттыру үшін емхана оларды уақтылы және толық анықтау үшін, сондай-ақ оларды реттеу бойынша емхананың барлық органдарының іс-қимылын нақты үйлестіру үшін тетіктер жасауға ұмтылады.

32. Емханада туындайтын мүдделер қақтығысын реттеу үшін лауазымды тұлғалар:

- 1) мүдделер қақтығысын анықтау, олардың себептерін анықтау;
- 2) емхана органдарының құзыреті мен жауапкершілігін нақты ажырату;
- 3) лауазымды тұлғалар мен қызметкерлердің мүдделер қақтығысы бар мәселелерді қарауға және олар бойынша шешімдер қабылдауға қатыспауын қамтамасыз ету.

33. Лауазымды тұлға Директорға/жетекшілік жасайтын тасшыға мүдделер қақтығысының болуы немесе туындауы туралы дереу жазбаша түрде Директор/жетекші жетекшінің осындай жанжалды шешу туралы шешім қабылдауы үшін хабарлауға міндетті.

34. Қызметкер осындай жанжалды шешу үшін мүдделер қақтығысының болуы немесе пайда болуы туралы өзінің тікелей басшысына дереу хабарлауға міндетті.

35. Мүдделер қақтығысын құрылымдық бөлімше деңгейінде реттеу мүмкін болмаған жағдайда, құрылымдық бөлімшенің басшысы бір жұмыс күні ішінде осы құрылымдық бөлімшеге жетекшілік ететін басшыға мүдделер қақтығысы, оның туындау себептері, қолданылған шаралар туралы ақпаратты ұсынуға міндетті. Осы құрылымдық бөлімшеге жетекшілік ететін басшы мүдделер қақтығысын реттеу үшін барлық шараларды қабылдайды. Мүдделер қақтығысын реттеу мүмкін болмаған кезде мұндай жанжалды реттеу туралы мәселені ол директордың немесе байқаушы кеңестің қарауына шығарады.

36. Директор мүдделер қақтығысын реттеу тәртібін айқындайды, уәкілетті адамды тағайындайды. Қажет болған кезде мүдделер қақтығысын реттеу үшін жұмыс тобын құрады, оның құрамына заң қызметінің және персоналды басқару құрылымдық бөлімшесінің өкілдері міндетті түрде кіреді. Жұмыс тобының құрамы топ қабылдайтын шешімдерге әсер етуі мүмкін мүдделер қақтығысының туындау мүмкіндігін болдырмайтындай етіп қалыптастырылады.

37. Мүдделер қақтығысын келіссөздер жолымен реттеу мүмкін болмаған жағдайда, ол сот тәртібімен шешіледі.

10. Мүдделер қақтығысын реттеу үшін ықтимал шаралар

38. Мүдделер қақтығысын реттеу үшін шараларды анықтай отырып, емханалар олардың емхананың мүдделеріне әсер етуі мүмкін жағымсыз салдардың дәрежесіне мөлшерлестігін қамтамасыз етеді.

39. Мүдделер қақтығысын реттеу үшін қолданылатын ықтимал шаралар мен тәсілдер:

1) мүдделер қақтығысын болдырмайтын функцияларды орындауды көздейтін, Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен емхананың лауазымды адамын немесе жұмыскерін оның келісімімен басқа лауазымға ауыстыру;

2) Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен лауазымды адаммен немесе қызметкермен еңбек қатынастарын тоқтату;

3) лауазымды адамның немесе қызметкердің мүдделер қақтығысы туындаған немесе туындауы мүмкін мәселелерді талқылауға қатысудан және олар бойынша шешімдер қабылдаудан өз еркімен бас тартуы, тоқтата тұруы (тұрақты немесе уақытша);

4) лауазымды адамның немесе қызметкердің міндеттерін / лауазымдық міндеттерін қайта қарау және өзгерту;

5) лауазымды адамның немесе қызметкердің мүдделер қақтығысын тудыратын жеке мүддені жоюы (мысалы, мүдделер қақтығысының туындауына негіз болып табылатын өзіне тиесілі мүлікті иеліктен шығару) және адами ресурстарды басқару жөніндегі құрылымдық бөлімшеге/құрылымдық бөлімшенің басшысына ұсыну.

40. Стандарттың 39-тармағында келтірілген шаралар тізбесі толық болып табылмайды. Әрбір нақты жағдайда қалыптасқан жағдайдың ерекшелігіне, қолданылатын шаралардың мүдделер қақтығысын реттеу мақсаттарына барабарлық дәрежесіне қарай өзге де шаралар қолданылуы мүмкін.

11. Жауапкершілік

41. тұлғалар мен қызметкерлер осы стандарттың орындалуына жауапты болады.

42). егер мүдделер қақтығысының алдын алу немесе реттеу жөніндегі жұмыста Қазақстан Республикасы заңнамасының, сондай-ақ осы стандарттың талаптарын емханаға залал келтіруге әкеп соққан бұзушылықтарға жол берілген жағдайда, мұндай бұзушылыққа кінәлі адамдар Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жауаптылыққа тартылады.

12. Қорытынды ережелер

43) Осы стандартқа өзгерістер мен толықтырулар Байқау кеңесінің шешімі бойынша енгізіледі.

44) Егер Қазақстан Республикасының заңнамасын немесе емхана Жарғысын өзгерту нәтижесінде осы Стандарттың жекелеген нормалары оларға қайшы келсе, Қазақстан Республикасы заңнамасының нормаларын немесе емхана Жарғысын басшылыққа алу қажет.

Нұр-Сұлтан қаласы әкімдігінің
шаруашылық жүргізу құқығы негізіндегі
«№8 қалалық емхана» мемлекеттік
коммуналдық қазыналық кәсіпорынның
лауазымды адамдары мен қызметкерлерінің
мүдделерінің қайшылықтарын болдырмау
және реттеу туралы стандартына
қосымша

Кімге: _____

(А.Ж.Т, лауазымы)

Кімнен: _____

(А.Ж.Т, лауазымы, байланыс желісі)

Мүдделер қақтығысының болуы немесе туындауы туралы Хабарлама

Осы арқылы, лауазымды тұлғалар мен қызметкерлер мүдделерінің қақтығысын болдырмау және реттеу жөніндегі стандарттың талаптарына сәйкес

Емханалар, лауазымдық міндеттерін атқару кезінде мүдделер қақтығысына әкеп соғатын немесе әкеп соғуы мүмкін жеке мүдделілік туындағаны туралы хабарлаймын.

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

*(жанжал туындаған немесе туындауы мүмкін жағдай сипатталады
мүдделерін егжей-тегжейлі негіздеумен).*

2. Қызметтік міндеттер, олардың орындалуына жеке мүдделер әсері немесе әсер етуі мүмкін:

(нақты лауазымдық міндеттер тізімі).

3. Мүдделер қақтығысын болдырмау немесе шешу бойынша қабылданған (ұсынылған) шаралар:

(лауазымды тұлға/қызметкер мүдделер қақтығысын болдырмау немесе реттеу үшін қандай шаралар қабылдағанын немесе ұсынылғанын көрсету).

1) Мүдделер қақтығысының болуын не туындауын растайтын, сондай-ақ мүдделер қақтығысын болғызбау және реттеу үшін қабылданған шаралар (қабылдауға ұсынылатын) туралы құжаттар тізбесі:

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

хабарламаны жіберуші тұлға:

_____ «__» _____ 20__ ж.
(қолы, қолтаңбаның толық жазылуы)

Хабарламаны қабылдаған тұлға: _____ «__» _____ 20__ ж.
(қолы, қолтаңбаның толық жазылуы)