



«Келісілді»
«Облыстық психикалық денсаулық орталығы» ШЖК МКҚ-ның басшысы
міндетін уақытша атқарушы:
К.Б.Абенов

Түркістан облыстық психикалық денсаулық орталығы кәсіпорыны қызметкерлерін «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» заңнама талаптарын сақтау мәселелері бойынша 2-тоқсандағы түсіндіру іс-шараларының отырысының

№2-ші ХАТТАМАСЫ

Шымкент қаласы

16 маусым 2025 жыл

Төрайымы: Аймаханбетова Д – кәсіпорында 14-бөлім меңгерушісі;
Хатшы: Едіге Ж - заңгер – кәсіпорында сыбайлас жемқорлыққа қарсы комплеанс қызмет функцияларын орындайтын маман
Қатысқан адамдар саны: 31 (бөлім меңгерушілер және жауапты қызметкерлер мен жұмысшылар)

Өткізу уақыты: **09-30**
Өткізу орны: **мәжіліс зал**

Күн Тәртібінде:

Қазақстан Республикасының сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясатының 2022 – 2026 жылдарға арналған тұжырымдамасын бекіту және Қазақстан Республикасы Президентінің кейбір жарлықтарына өзгерістер енгізу туралы
(Қазақстан Республикасы Президентінің 2022 жылғы 2 ақпандағы № 802 Жарлығы);

Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексі
(Қазақстан Республикасының Кодексі 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V ҚРЗ);

Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілерінің әдеп кодексі
(Қазақстан Республикасы Президентінің 2015 жылғы 29 желтоқсандағы № 153 Жарлығы)

Тыңдалды: Аймаханбетова Д – бөлім меңгерушісі, сөз сөйлеп түсініктеме берді:

Орталықтың мәжіліс залында, аурухананың бөлім меңгерушілері мен дәрігерлердің қатысуымен, Қазақстан Республикасы Президентінің 2022 жылғы 2 ақпандағы № 802 Жарлығымен бекітілген Қазақстан Республикасының 2022-2026 жылдарға арналған сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясатын іске асыру туралы түсіндірме жұмыстары жүргізілді.

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы білім беру, парасаттылық идеологиясын және сыбайлас жемқорлыққа "мүлдем төзбеушілікті" қалыптастыруымыз керек екені түсіндірілді.

Қазақстан Республикасы Президентінің 2022 жылғы 2 ақпандағы №802 Жарлығымен бекітілген сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясатты дамытудың негізгі қағидаттары мен тәсілдеріне тоқтала кетейік:

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясат:

- 1) баршаның заң алдындағы теңдігі және әділдік;
- 2) жариялылық, айқындық және қоғамға есеп беру;
- 3) сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл шараларын кешенді пайдалану;
- 4) сыбайлас жемқорлықтың алдын алудың басымдығы;
- 5) мемлекет пен азаматтық қоғамның өзара іс-қимылы;
- 6) тиімділік пен нәтижелілік;
- 7) сыбайлас жемқорлықтың барлық көріністерінде оны қабылдамау;
- 8) сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылға жәрдем көрсететін адамдарды қорғау;
- 9) сыбайлас жемқорлық үшін жауапкершіліктің бұлтартпастығы;
- 10) сапалы цифрлық трансформация қағидаттарына негізделеді.

Сыбайлас жемқорлыққа төзбеушілікті қалыптастыру сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясатты дамытудың тәсілдерінің бірі болып табылады. Қоғам сыбайлас жемқорлықты проблемаларды оңай шешудің кепілі ретінде қабылдамауға, достық қарым-қатынас пен протекционизмді жұмыспен ұштастырмауға тиіс екенін. Адамның сыбайлас жемқорлық іс-әрекет жасауды немесе жасамауды таңдауы жазаның ауырлығымен және қылмыс жасаудан күтілетін пайдамен салыстырылмауға керек екенін түсідіріп өттік. Аукымды түсіндіру жұмысы қызметкерлерді мәселелерді шешудің заңсыз тәсілдерін іздеу қажеттілігінен қорғауға мүмкіндік береді. Кәсіпорындағы қызметшілерді сыбайлас жемқорлыққа қарсы міндетті оқытуды оның үздіксіздігін, дәйектілігі мен өзектілігін қамтамасыз ете отырып, дамыту қажет.

Тыңдалды: Едіге Ж, комплаенс-офицері мынадай түсіндірме жұмыстарын жүргізді.

Мекемеде қызметкерлердің арасында да сыбайлас жемқорлыққа итермелейтін жағдайлар болуы мүмкін. Сол себептен әр қызметкер еңбек кодексін білуі қажет. **Еңбек Кодексі Қазақстан Республикасының Кодексі 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V ҚРЗ бекітілген.** Еңбек кодексі еңбек қатынастарын реттеу, жанжалдарды болдырмау,

қызметкерлер мен жұмыс берушілердің құқықтары мен мүдделерін қорғау үшін қажет.

Мысалы, Аға медбике еңбек шартымен жұмысқа қабылданады. Еңбек шартында (**еңбек шарты 1 бап 36 тармақта**) жұмыскер мен жұмыс берушінің арасындағы жазбаша келісім, бұған сәйкес жұмыскер белгілі бір жұмысты жеке өзі орындауға, еңбек тәртіптемесін сақтауға міндеттенеді, ал жұмыс беруші жұмыскерге келісілген еңбек функциясы бойынша жұмыс беруге, осы Кодексте, Қазақстан Республикасының заңдарында және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік-құқықтық актілерінде, ұжымдық шартта, жұмыс берушінің актілерінде көзделген еңбек жағдайын қамтамасыз етуге, жұмыскерге уақтылы және толық мөлшерде жалақы төлеуге міндеттенеді.

Аға медбикенің міндеті (**еңбек міндеттері 1 бап 28 тармақта**) - ол бөлімше меңгерушісінің тікелей басшылығымен жұмыс істейді. Медициналық бикелер мен санитарларды басқарады - олардың міндеттерін реттейді, жұмыс кестесін жасайды; жұмыс тәртібін қадағалайды; қызметкерлерді емделушілерді күтіп баптауға үйретеді; жасалынған жұмыс сапасын қадағалайды; шаруашылық бөлімді, медициналық мүлік пен төсек-орынын қадағалайды; дәрігердің жауапкершілігі жоғары нұсқауларын орындайды; керекті дәрілерге ұсыныс жасап, оларды палаталық медициналық бикелерге бөледі; аурулардың емделуге келіп-кетулері туралы мәлімет дайындайды.

Бұдан бөлек Еңбек Кодексінде жұмыс берушінің актілері, зиянды (өте зиянды) еңбек жағдайлары, қауіпті (өте қауіпті) еңбек жағдайлары, ауыр дене жұмыстары, демалыс уақыты, жалақы, іссапар, өтемақылар, жұмыс уақыты, еңбек стажы, т.б қарастырылған.

Тағы бір мәселе, ол қызметкерлердің әдеп нормалары, **Қазақстан Республикасы Президентінің 2015 жылғы 29 желтоқсандағы № 153 Жарлығымен кәсіпорындағы қызметшілерінің әдеп кодексі бекітілген.**

Қазақстан Республикасы кәсіпорын қызметшілерінің осы әдеп кодексі кәсіпорындағы қызметшілердің қызметтік әдебінің стандарттарын белгілейді және қоғамның мемлекеттік органдарға деген сенімін нығайтуға, кәсіпорындағы қызметте өзара қарым-қатынастың жоғары мәдениетін және парасаттылық атмосферасын қалыптастыруға, сондай-ақ кәсіпорындағы қызметшілердің әдепсіз мінез-құлық жағдайларының алдын алуға бағытталған.

Осы Кодексте белгіленген қызметтік әдеп стандарттары барлық кәсіпорындағы қызметшілер үшін міндетті.

Қазақстан Республикасы Президентінің 2015 жылғы 29 желтоқсандағы № 153 Жарлығы бойынша кәсіпорындағы қызметшілерге қойылатын талаптарға қысқаша тоқтала кетсек:

- 1) қарапайым болу, жалпыға бірдей қабылданған моральдық-әдептік нормаларды сақтау, шындыққа сәйкес келмейтін мәліметтерді таратпау;
- 2) кәсіпорын мүдделеріне және азаматтардың құқықтарына нұқсан келтіретін әрекеттерге қарсы тұру;

3) заңда белгіленген шектеулерді сақтау, мүдделер қақтығысын болдырмау;

4) азаматтармен қарым-қатынаста әдептілік таныту, дөрекілік, қадір-қасиетін кемсіту, әдепсіздік және бейәдеп мінез-құлық фактілеріне жол бермеу, өздерінің әрекеттерімен және мінез-құлқымен олардың тарапынан сынға себепкер болмау;

5) лауазымдық міндеттерді атқаруға байланысты кез келген сипатта құқыққа сыйымсыз уәделерді бермеу және құқыққа сыйымсыз міндеттемелерді алмау.

Кәсіпорындағы қызметшілер әріптестерімен қызметтік қарым-қатынаста:

1) ұжымда әріптестерінің ар-намысы мен қадір-қасиетіне нұқсан келтіретін жеке және кәсіби қасиеттерін талқылаудан тартынуға;

2) өзінің мінез-құлқымен бейтараптықтың, әділдіктің, риясыздықтың, жеке адамның ар-намысы мен қадір-қасиетіне құрметпен караудың үлгісі болуға;

3) қызметшілердің ар-намысы мен қадір-қасиетін кемсітушіліктің және оған қолсұғушылықтың кез келген нысандарын болдырмайтын қолайлы моральдық-психологиялық ахуал жасауға бағытталған шаралар қабылдауға;

4) жалпыға бірдей қабылданған моральдық-әдептілік нормаларға үйлеспейтін әрекеттер жасауға мәжбүрlemeуге;

5) әріптестеріне қатысты негізсіз айыптауларға, дөрекілік, қадір-қасиетін кемсіту, әдепсіздік және бейәдеп мінез-құлық фактілеріне жол бермеуге.

Кәсіпорындағы қызметшілердің қызметтік әдеп стандарттарын бұзуы тәртіптік жауаптылыққа әкеп соғады.

Шешім:

1. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы 2 тоқсандық түсіндірме жұмыстар қанағаттанарлық деп табылсын.
2. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы жұмыстар одан ары қарай жандандырылсын.

Төрайымы:

Аймаханбетова Д

хатшы:

Едіге Ж