

«Бекітемін»  
ҚР ОМ «ҰҒПДТО» РМҚК-ның  
Бас директоры  
С. Садықов  
2023 жылғы « 6 » *сәуір*



**ҚР ОМ «ҰЛТТЫҚ ҒЫЛЫМИ-ПРАКТИКАЛЫҚ ДЕНЕ ТӘРБИЕСІ  
ОРТАЛЫҒЫ» РМҚК «СЫБАЙЛАС ЖЕМҚОРЛЫҚТЫҢ АЛДЫН АЛУ  
ЖӘНЕ ОҒАН ҚАРСЫ ІС - ҚИМЫЛ ЖӨНІНДЕГІ ШАРАЛАР  
ТУРАЛЫ» ЕРЕЖЕСІ  
(СЫБАЙЛАС ЖЕМҚОРЛЫҚҚА ҚАРСЫ САЯСАТ)**

Астана қ. 2023 ж.

## 1. Жалпы ережелер

1. ҚР ОМ «Ұлттық ғылыми-практикалық дене тәрбиесі орталығы» РМҚК «Сыбайлас жемқорлықтың алдын алу және оған қарсы іс - қимыл жөніндегі шаралар туралы» осы Ереже (бұдан әрі-Ереже) Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасы негізінде және соған сәйкес әзірленді.

2. Ережеде қолданылатын терминдер мен анықтамалар:

1) сыбайлас жемқорлық-жауапты мемлекеттік лауазымды атқаратын адамдардың, мемлекеттік функцияларды орындауға уәкілеттік берілген адамдардың, мемлекеттік функцияларды орындауға уәкілеттік берілген адамдарға теңестірілген адамдардың, лауазымды адамдардың жеке өзі немесе делдалдар арқылы мүліктік (мүліктік емес) игіліктерді алу немесе алу мақсатында өздерінің лауазымдық (қызметтік) өкілеттіктерін және олармен байланысты мүмкіндіктерді заңсыз пайдалануы немесе үшінші тұлғалар үшін артықшылықтар, сол сияқты осы тұлғаларға игіліктер мен артықшылықтар беру арқылы пара беру; Сондай-ақ, сыбайлас жемқорлық заңды тұлғаның атынан немесе оның мүддесі үшін аталған әрекеттерді жасау болып табылады ("сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы" ҚР Заңының 1-бабының 6-тармақшасы);

2) Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс - қимыл-сыбайлас жемқорлықтың алдын алу, оның ішінде қоғамда сыбайлас жемқорлыққа қарсы мәдениетті қалыптастыру, сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар жасауға ықпал ететін себептер мен жағдайларды анықтау және жою, сондай-ақ сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтарды анықтау, жолын кесу, ашу және тергеп-тексеру және олардың салдарын жою жөніндегі өз өкілеттіктері шегіндегі сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл субъектілерінің қызметі (1-баптың 9-тармақшасы "Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы"ҚР Заңы);

3) әкімшілік-шаруашылық функциялар-Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген тәртіппен ұйымның балансындағы мүлікті басқару және оған билік ету құқығы;

4) мемлекеттік ұйымда немесе квазимемлекеттік сектор субъектінде басқару функцияларын орындайтын адам-көрсетілген ұйымдарда ұйымдық-өкімдік немесе әкімшілік-шаруашылық функцияларды тұрақты, уақытша не арнайы өкілеттік бойынша орындайтын адам;

5) мемлекеттік функцияларды орындауға уәкілеттік берілген адамдарға теңестірілген адам-жергілікті өзін-өзі басқару органдарына сайланған адам; Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген тәртіппен Қазақстан Республикасының Президенттігіне, Қазақстан Республикасы Парламентінің немесе мәслихаттарының депутаттығына, аудандық маңызы бар қалалардың, кенттердің, ауылдардың, ауылдық округтердің әкімдеріне кандидат ретінде

14. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясатты қолдануды талдау және қажет болған жағдайда оны қайта қарау:

1) Ұйымда сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясатты іске асыру барысы мен тиімділігінің тұрақты мониторингі жүзеге асырылады.

2) Мониторинг нәтижелері бойынша іске асырылатын сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-шаралардың тиімсіздігі анықталған жағдайда сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясатқа қажетті толықтырулар мен өзгерістер енгізіледі.

15. Қабылданған сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясатты қайта қарау ҚР қолданыстағы заңнамасына және т.б. өзгерістер енгізілген жағдайда да жүргізілуі мүмкін.

16. Осы Ереженің қолданылу саласы және оның қолданысына түсетін адамдар тобы.

17. Саясаттың ықпалына түсетін адамдардың негізгі тобы атқаратын лауазымына және атқаратын функцияларына қарамастан, онымен еңбек қатынастарында жүрген ұйымның қызметкерлері болып табылады.

18. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясат оның қолданылуы басқа адамдарға, мысалы, ұйым өзге шарттық қатынастарға түсетін жеке және (немесе) заңды тұлғаларға да қолданылатын жағдайлар мен талаптарды бекіте алады.

## **5. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-шаралар және оларды қолдану тәртібі**

19. Ұйымда мынадай сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-шаралар іске асырылады:

1) Нормативтік қамтамасыз ету, мінез-құлық стандарттарын бекіту және ниеттер декларациясы бөлігінде: сыбайлас жемқорлықтың алдын алу және оған қарсы іс — қимыл жөніндегі шаралар туралы ережені әзірлеу және қабылдау- ұйымдағы сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясат; қызметкерлердің лауазымдық нұсқаулықтарында тиісті ережелерді бекіту; қызметкерлермен еңбек шарттарына сыбайлас жемқорлыққа қарсы ережелерді енгізу; ұйымның шаруашылық қызметіне байланысты шарттарға, сыбайлас жемқорлыққа қарсы стандартты ескертпеге; қажет болған жағдайда өзге де жергілікті нормативтік актілерді әзірлеу.

2) Сарапшыларды тарту бөлігінде: сыртқы аудитті мерзімінде жүргізу; сыбайлас жемқорлыққа қарсы шараларды ұйымдастыру мен ұйымдастырудың шаруашылық қызметін жүзеге асыру кезінде сыртқы тәуелсіз сарапшыларды тарту.

3) Сыбайлас жемқорлыққа қарсы жүргізілетін жұмыстың нәтижелерін бағалау бөлігінде: сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл жөніндегі жұмыстың нәтижелеріне тұрақты бағалау жүргізу; сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саласындағы жүргізіліп жатқан жұмыстар мен нәтижелер туралы есепті материалдарды дайындау және тарату.

4) Ұйым осы Ереженің құрамдас бөлігі ретінде сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-шараларды іске асыру жоспарын бекітеді.

## **6. Ұйымда сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылға жауапты лауазымды адамды анықтау**

20. Ұйымның басшысы немесе ол тиісті бұйрықпен уәкілеттік берген тұлға ұйымдағы сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс - қимылға жауапты тұлға (бұдан әрі-жауапты тұлға) болып табылады.

21. Жауапты тұлғаның қызметіне: ұйым қызметкерлерінің сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтарын анықтауға бағытталған бақылау іс-шараларын жүргізуді; сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне бағалау жүргізуді ұйымдастыруды; қызметкерлерді өзге ұйымның немесе жеке тұлғаның мүддесінде немесе атынан сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар жасауға итермелеу жағдайлары туралы, сондай-ақ ұйым қызметкерлерінің, контрагенттерінің немесе өзге де сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар жасау жағдайлары туралы хабарламаларды қабылдауды және қарауды қамтиды мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді қабылдауды ұйымдастыру; сыбайлас жемқорлықтың алдын алу және оған қарсы іс-қимыл мәселелері бойынша оқыту іс-шараларын ұйымдастыру және қызметкерлерге жеке кеңес беру; ұйымның қызметіне сыбайлас жемқорлықтың алдын алу және оған қарсы іс-қимыл мәселелері бойынша инспекциялық тексерулер жүргізу кезінде бақылау-қадағалау және құқық қорғау органдарының уәкілетті өкілдеріне жәрдем көрсету; жедел-ізвестіру іс-шараларын қоса алғанда, сыбайлас жемқорлық қылмыстардың жолын кесу немесе тергеу жөніндегі іс-шараларды жүргізу кезінде құқық қорғау органдарының уәкілетті өкілдеріне; сыбайлас жемқорлыққа қарсы жұмыс нәтижелеріне бағалау жүргізу және тиісті есепті материалдарды дайындау; ұйымның сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне ішкі талдау жасау.

## **7. Ұйымдағы сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін бағалау**

22. Сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін бағалаудың мақсаты.

1) Қызметкерлердің санаттары бойынша сыбайлас жемқорлық тәуекелдері: ұйымның басшылығы (бас директор, бас директор орынбасары, (бөлімшелердің) жетекшілері; бас бухгалтер; бухгалтер, қойма меңгерушісі, мемлекеттік сатып алушы, ұйым қызметкерлері);

2) Сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін азайту мақсатында ұйымда мынадай тетіктер іске асырылады: ұйымның қолданыстағы заңнамада белгіленген негізгі функцияларын жүзеге асыру жөніндегі қызметін жергілікті нормативтік актілерінде егжей-тегжейлі бекіту; ұйымның ақылы қызметтер көрсету жөніндегі қызметінің жергілікті нормативтік актілерінде егжей-

тегжейлі бекіту; қолданыстағы заңнаманың талаптарына сәйкес ұйым қызметінің ақпараттық ашықтығын қамтамасыз ету; қызметкерлердің жекелеген санаттары үшін қажетті шектеулерді енгізу; сондай-ақ өзге де тетіктер.

## **8. Мүдделер қақтығысын анықтау және реттеу**

23. Ұйым қызметкерлерінің қызметіндегі мүдделер қақтығысын уақтылы анықтау сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтардың алдын алудың негізгі элементтерінің бірі болып табылады.

24. Ұйымдағы мүдделер қақтығысын анықтау және болдырмау жөніндегі медициналық ұйымның қызметі осы Ережемен реттеледі;

25. Ұйымдағы мүдделер қақтығысын басқарудың негізгі принциптері: нақты немесе ықтимал мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты ашудың міндеттілігі; әрбір мүдделер қақтығысы анықталған кезде ұйым үшін бедел тәуекелдерін жеке қарау және бағалау және оны реттеу; мүдделер қақтығысы және оны реттеу процесі туралы мәліметтерді ашу процесінің құпиялылығы; мүдделер қақтығысын реттеу кезінде ұйым мен қызметкердің мүдделерінің теңгерімін сақтау; қызметкер уақтылы ашқан және реттелген мүдделер қақтығысы туралы хабарлауға байланысты қызметкерді қудалаудан қорғау (алдын алды) ұйым.

26. Мүдделер қақтығысын ашуға және реттеуге байланысты ұйым қызметкерлерінің жалпы міндеттері: іскерлік мәселелер бойынша шешімдер қабылдау және өзінің еңбек міндеттерін орындау кезінде ұйымның мүдделерін басшылыққа алу — өзінің жеке мүдделерін, туыстары мен достарының мүдделерін ескерместен; мүдделер қақтығысына әкелуі мүмкін жағдайлар мен жағдайлардан (мүмкіндігінше) аулақ болу; туындаған (нақты) немесе ықтимал мүдделер қақтығысын ашу; туындаған мүдделер қақтығысын реттеуге ықпал ету.

27. Ұйым қызметкерінің мүдделер қақтығысын ашудың жалпы тәртібі: Жұмысқа қабылдау кезінде мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу; жаңа лауазымға тағайындау кезінде мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу; мүдделер қақтығысы жағдайларының туындауына қарай мәліметтерді біржолғы ашу; мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу жазбаша түрде жүзеге асырылады.

28. Мүдделер қақтығысы туралы келіп түскен ақпаратты ұйым үшін туындайтын тәуекелдердің ауырлығын бағалау және мүдделер қақтығысын реттеудің неғұрлым қолайлы нысанын таңдау мақсатында осыған уәкілеттік берілген лауазымды адам мұқият тексереді.

29. Туындаған мүдделер қақтығысын шешудің ықтимал тәсілдері, оның ішінде: қызметкердің жеке мүдделеріне әсер етуі мүмкін нақты ақпаратқа қол жеткізуін шектеу; ұйым қызметкерінің ерікті түрде бас тартуы немесе оны мүдделер қақтығысы әсер ететін немесе болуы мүмкін мәселелер бойынша талқылауға және шешім қабылдау процесіне қатысудан шеттету (тұрақты немесе уақытша); қайта қарау және қызметкердің функционалдық

міндеттерін өзгерту; егер қызметкердің жеке мүдделері функционалдық міндеттеріне қайшы келсе, қызметкерді лауазымынан уақытша шеттету; қызметкерді мүдделер қақтығысына байланысты емес функционалдық міндеттерді орындауды көздейтін лауазымға ауыстыру; қызметкердің ұйымның мүдделерімен жанжал туғызатын өзінің жеке мүддесінен бас тартуы; қызметкердің бастамасы бойынша қызметкерді ұйымнан босату; тәртіптік теріс қылық жасағаны үшін, яғни қызметкердің өзіне жүктелген міндеттерді орындамағаны немесе тиісінше орындамағаны үшін жұмыс берушінің бастамасы бойынша қызметкерді жұмыстан шығару.

## **9. Мүдделер қақтығысы туындауы мүмкін жағдайлар**

30. Ұйымдағы қызметкерлердің мүдделер қақтығысының туындауы мүмкін жалпы жағдайлар:

1) Ұйымның қызметкері өзінің еңбек міндеттерін орындау барысында өзінің туыстары, достары немесе жеке мүдделері байланысты өзге де адамдар болып табылатын адамдарға материалдық немесе материалдық емес пайда әкелетін шешімдер қабылдауға қатысады;

2) Ұйымның қызметкері өзінің туыстары, достары немесе өзінің жеке мүдделілігі байланысты өзге де адамдар болып табылатын адамдарға қатысты кадрлық шешімдер қабылдауға қатысады;

3) Ұйымның қызметкері немесе қызметкердің жеке мүдделілігі байланысты өзге тұлға осындай қатынастар орнатуға ниеттенген немесе оның бәсекелесі болып табылатын медициналық ұйыммен іскерлік қатынастары бар өзге ұйымда ақылы жұмысты орындайды немесе орындауға ниетті;

4) Ұйымның қызметкері өзі немесе қызметкердің жеке мүдделілігі байланысты өзге тұлға айрықша құқықтарға ие болатын зияткерлік қызметтің нәтижелері болып табылатын ұйымның тауарларды сатып алуы туралы шешім қабылдайды;

5) Ұйымның қызметкері немесе қызметкердің жеке мүдделілігі байланысты өзге тұлға ұйыммен іскерлік қарым-қатынасы бар өзге ұйымның бағалы қағаздарына иелік етеді, осындай қарым-қатынас орнатуға ниетті немесе оның бәсекелесі болып табылады;

6) Ұйымның қызметкері немесе қызметкердің жеке мүддесі байланысты өзге тұлғаның ұйыммен іскерлік қарым-қатынасы бар, осындай қарым-қатынас орнатуға ниетті немесе оның бәсекелесі болып табылатын өзге ұйым алдында қаржылық немесе мүліктік міндеттемелері болады;

7) Ұйымның қызметкері қызметкердің немесе қызметкердің жеке мүдделілігі байланысты өзге тұлғаның алдында қаржылық немесе мүліктік міндеттемелері бар өзге ұйыммен ұйымның іскерлік қатынастарын белгілеу (сақтау) туралы шешім қабылдайды;

8) Ұйымның қызметкері немесе қызметкердің жеке мүддесі байланысты өзге тұлға ұйыммен іскерлік қарым-қатынасы бар, осындай қарым-қатынас орнатуға ниетті немесе оның бәсекелесі болып табылатын өзге ұйымнан материалдық игіліктер немесе қызметтер алады;

9) Ұйымның қызметкері немесе қызметкердің жеке қызығушылығымен байланысты басқа адам өзінің қарамағындағы қызметкерден немесе қызметкер бақылау функцияларын орындайтын медициналық ұйымның басқа қызметкерінен қымбат сыйлықтар алады;

10) Ұйымның қызметкері өзіне жұмысқа орналасу ұсынысы келіп түсетін өзге ұйыммен ұйымның іскерлік қатынастарын белгілеу, сақтау немесе тоқтату туралы шешім қабылдауға уәкілетті.

11) Ұйымның 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.

31. Қызметкерлердің кәсіби міндеттерін орындау кезінде олардың мүдделері қақтығысының туындауы мүмкін жағдайлары сонымен қатар мүдделер қақтығысын болдырмау жөніндегі жұмыс тәртібі туралы Ережемен және ұйымның басшысы бекіткен кәсіби қызметті жүзеге асыру кезінде қызметкерлердің мүдделері қақтығысы туындаған кезде реттеледі.

## **10. Ұйым қызметкерлерінің мінез-құлық стандарттары**

32. Сыбайлас жемқорлықтың алдын алу жөніндегі жұмыстың маңызды элементі ұйымның корпоративтік мәдениетіне қызметкерлердің мінез-құлқының сыбайлас жемқорлыққа қарсы стандарттарын енгізу болып табылады.

33. Осы Ереже іскерлік қатынастардың жалпы этикасын қозғайтын және қызметкерлердің және тұтастай алғанда осы кәсіби қоғамдастықта қабылданған ұйымның этикалық, адал мінез-құлқын қалыптастыруға бағытталған медициналық ұйым қызметкерлерінің мінез-құлқының бірқатар жалпы ережелері мен стандарттарын белгілейді. Оларға мыналар жатады:

- 1) мінез-құлқтың жоғары этикалық стандарттарын сақтау, әріптестер мен пациенттерге құрметпен қарау;
- 2) кәсіби қызметтің жоғары стандарттарын сақтау;
- 3) корпоративтік басқарудың үздік тәжірибелерін ұстану;
- 4) сенім мен өзара құрмет атмосферасын құру және қолдау;
- 5) адал бәсекелестік қағидатын ұстану;
- 6) заңдылықты және өзіне қабылданған шарттық міндеттемелерді сақтау;
- 7) кадрлық шешімдер қабылдау кезінде объективтілік пен адалдық қағидаттарын сақтау.

## **11. Қызметкерлерді оқыту және кеңес беру**

34. Ұйымның қызметкерлерін сыбайлас жемқорлықтың алдын алу және оған қарсы іс-қимыл мәселелеріне оқытуды ұйымдастыру кезінде білім алушылардың санаты және оны өткізу уақыты ескеріледі.

35. Оқыту мынадай тақырыптар бойынша жүргізіледі: экономиканың мемлекеттік және жеке секторларындағы сыбайлас жемқорлық; сыбайлас

жемқорлық құқық бұзушылықтар жасағаны үшін заңды жауапкершілік; сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл мәселелері бойынша заңнама талаптарымен және ұйымның ішкі құжаттарымен және оларды ұйым қызметінде қолдану тәртібімен танысу; Еңбек міндеттерін орындау кезінде мүдделер қақтығысын анықтау және шешу; сыбайлас жемқорлық тәуекелі жағдайларында, атап айтқанда, сыбайлас жемқорлық мемлекеттік және муниципалдық, өзге де ұйымдардың лауазымды тұлғалары тарапынан пара бопсалау жағдайларында; сыбайлас жемқорлықтың алдын алу және оған қарсы іс-қимыл мәселелері бойынша құқық қорғау органдарымен өзара іс-қимыл жасау.

36. Өткізу уақытына қарай оқытудың мынадай түрлері бөлінеді: тікелей жұмысқа қабылдау кезінде сыбайлас жемқорлықтың алдын алу және оған қарсы іс-қимыл мәселелері бойынша оқыту; қызметкерді сыбайлас жемқорлықтың алдын алуға және оған қарсы іс-қимылға байланысты міндеттерді орындауды көздейтін өзге, неғұрлым жоғары лауазымға тағайындау кезінде оқыту; қызметкерлерді сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саласындағы білімдері мен дағдыларын қолдау мақсатында оларды тиісті деңгейде; сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясатты іске асыруда сәтсіздіктер анықталған жағдайда қосымша оқыту, оның себептерінің бірі сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саласындағы қызметкерлердің білімі мен дағдыларының жеткіліксіздігі болып табылады.

37. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл мәселелері бойынша кеңес беру жеке тәртіппен жүзеге асырылады. Мұндай консультацияны жүргізуге жауапты тұлға медициналық ұйымдағы сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылға жауапты тұлға болып табылады.

38. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылдың және мүдделер қақтығысын реттеудің жеке мәселелері бойынша консультация беру Құпия тәртіппен жүргізіледі.

## **12. Ішкі бақылау және аудит**

39. Ұйымдағы шаруашылық операцияларды ішкі бақылау ҚР қолданыстағы заңнамасына сәйкес жүзеге асырылады.

40. Ұйымда ішкі бақылау және аудит жүргізу кезінде ұйым қызметінің нормативтік құқықтық актілер мен жергілікті нормативтік актілердің талаптарына сәйкестігін қамтамасыз етуді бақылау жүзеге асырылады, оның ішінде: сыбайлас жемқорлықтың алдын алу жөніндегі жұмыс тұрғысынан маңызды болып табылатын әртүрлі ұйымдастырушылық рәсімдер мен қызмет қағидаларының сақталуын тексеру; қызметкерлерге қойылатын шектеулердің сақталуын бақылау олардың кәсіби қызметін жүзеге асыруы; ұйымның шаруашылық қызметінің операцияларын құжаттауды бақылау; сыбайлас жемқорлық тәуекелі салаларында жүзеге асырылатын операциялардың экономикалық негізділігін тексеру.

41. Шаруашылық қызмет операцияларының құжаттамасын бақылау тиісті бұзушылықтардың алдын алуға және анықтауға бағытталған: бейресми есептілікті жасау, жалған құжаттарды пайдалану, жоқ шығыстарды жазу,



бастапқы есепке алу құжаттарының болмауы, құжаттар мен есептіліктегі түзетулер, құжаттар мен есептілікті белгіленген мерзімнен бұрын жою және т. б.

42. Сыбайлас жемқорлық тәуекелі салаларында жүзеге асырылатын операциялардың экономикалық негізділігін тексеру іскерлік сыйлықтармен, өкілдік шығыстармен, қайырымдылық қайырымдылықтармен, сыртқы консультанттарға және басқа да салаларға сыйақылармен алмасуға қатысты жүргізілуі мүмкін. Бұл ретте мән — жайлардың-заңсыз әрекеттердің индикаторларының болуы, оның ішінде: сипаты айқындалмаған не күмән туғызатын қызметтерге ақы төлеу ескеріледі; қымбат сыйлықтар беру, көліктік, ойын-сауық қызметтеріне ақы төлеу, сыртқы консультанттарға, мемлекеттік немесе муниципалдық қызметшілерге, аффилиирленген тұлғалар мен контрагенттердің қызметкерлеріне өзге де құндылықтар немесе игіліктер беру; делдалға немесе сыртқы консультантқа қызмет көрсетудің осы түрі үшін әдеттегі төлемнен немесе төлемнен асатын сыйақы төлеу; нарықтық бағадан айтарлықтай ерекшеленетін бағалар бойынша сатып алу немесе сату; күмәнді қолма-қол төлемдер.

### **13. Құқық қорғау органдарымен, сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саласындағы өзге де мемлекеттік органдармен ынтымақтастық**

43. Құқық қорғау органдарымен ынтымақтастық медициналық ұйымның сыбайлас жемқорлыққа қарсы декларацияланатын мінез-құлық стандарттарына нақты бейілділігінің маңызды көрсеткіші болып табылады.

44. Ұйым Еңбек міндеттерін орындау барысында өзіне белгілі болған сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықты дайындау немесе жасау туралы ақпаратты құқық қорғау органдарына хабарлаған өз қызметкерлеріне қатысты қандай да бір санкциялар қабылдамайды.

45. Құқық қорғау органдарымен ынтымақтастық әртүрлі нысандарда жүзеге асырылады, соның ішінде:

1) сыбайлас жемқорлықтың алдын алу және оған қарсы іс-қимыл мәселелері бойынша ұйымның қызметіне инспекциялық тексерулер жүргізу кезінде бақылау-қадағалау және құқық қорғау органдарының уәкілетті өкілдеріне жәрдем көрсету;

2) жедел-ізвестіру іс-шараларын қоса алғанда, сыбайлас жемқорлық қылмыстардың жолын кесу немесе тергеу жөніндегі іс-шараларды жүргізу кезінде құқық қорғау органдарының уәкілетті өкілдеріне жәрдем көрсету.

46. Ұйымның басшылығы және оның қызметкерлері: құқық қорғау органдарының сыбайлас жемқорлық фактілерін анықтауы мен тексеруіне қолдау көрсетеді; құқық қорғау органдарына сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар туралы деректерді қамтитын құжаттар мен ақпаратты сақтау және беру жөнінде қажетті шаралар қабылдайды.