

БЕКІТІЛГЕН
«Өрлеу» біліктілікті арттыру
ұлттық орталығы»
акционерлік қоғамының
Директорлар кеңесінің
2023 жылғы 11 қазандағы шешімімен
(2023 жылғы 11 қазан №115-СД хаттама)

**«Өрлеу» біліктілікті арттыру ұлттық орталығы» акционерлік қоғамының
лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлерінің мүдделер қақтығысын анықтау
және реттеу жөніндегі саясат**

Астана, 2023 жыл



1. Жалпы ережелер

1. Осы «Өрлеу» біліктілікті арттыру ұлттық орталығы» акционерлік қоғамының лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлерінің мүдделер қақтығысын анықтау және реттеу жөніндегі саясат (бұдан әрі – сәйкесінше Қоғам және Саясат) Қазақстан Республикасының «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы», «Акционерлік қоғамдар туралы» Заңдарына және Қоғамның әдеп және комплаенс мәселелері жөніндегі өзге де ішкі құжаттарына сәйкес әзірленді.

2. Бұл Саясат мүдделер қақтығысын болдырмау мақсатында әзірленген және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылдың негізгі тетіктерінің бірі болып табылады. Мүдделер қақтығысына байланысты елеулі бұзушылықтар Қоғамның іскерлік беделіне нұқсан келтіруі және оған барлық мүдделі тараптардың сеніміне нұқсан келтіруі мүмкін. Лауазымды тұлғаның немесе жұмыскердің жеке мүдделері олардың өздерінің лауазымдық, функционалдық міндеттерін орындауына бейтараптық, адалдық және Қоғам мүдделерін қорғау қағидаттары негізінде ықпал етпеуге тиіс.

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

4. Қоғам лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлердің Қоғамда өз міндеттерін/лауазымдық міндеттерін орындау шеңберінен тыс заңды жеке мүдделері болуы мүмкін екенін түсінеді, бірақ Қоғамда осындай жеке мүдделер мен міндеттер/лауазымдық міндеттер арасындағы кез-келген мүдделер қақтығысы осы Саясатқа сәйкес ашылып, шешілуі керек.

5. Бизнес-серіктестермен, контрагенттермен және үшінші тұлғалармен қарым-қатынаста Қоғам тараптар бір-біріне қатысты барынша адал, шынайы, әділ және бейілді әрекет етуге, сондай-ақ мүдделер қақтығысының алдын алу, анықтау және болдырмау жөнінде жан-жақты шаралар қолдануға міндетті болатын сенімгерлік қатынастарды орнатуға және сақтауға сенеді.

2. Қолдану аясы

6. Осы Саясат Қоғамның барлық лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлерінің танысуы және оны мүлтіксіз сақтауы үшін міндетті болып табылады.

7. Осы Саясат Қоғамның корпоративтік интернет-ресурсында орналастырылуға тиіс.

3. Терминдер және анықтамалар

8. Бұл Саясатта келесі терминдер мен анықтамалар қолданылады:

1) әкімшілік-шаруашылық функциялар – Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген тәртіппен Қоғамның теңгеріміндегі мүлікті басқаруға және оған билік етуге берілген құқық;

2) жақын туыстар - ата-анасы (ата-аналары), балалары, асырап алушылары, асырап алынғандары, ата-анасы бір және ата-анасы бөлек аға-інілері мен апасыңділері, атасы, әжесі, немерелері;



3) лауазымды тұлға - Қоғамда ұйымдық-өкімдік немесе әкімшілік-шаруашылық функцияларды тұрақты немесе уақытша орындайтын тұлға;

4) Жалғыз акционер - Қазақстан Республикасының Оқу-ағарту министрлігі;

5) Комплаенс-офицер – Қоғамның комплаенс-офицері – әдеп жөніндегі уәкілі;

6) мүдделер қақтығысы – лауазымды тұлғалардың жеке мүдделері мен олардың лауазымдық өкілеттіктері арасындағы қайшылық, бұл ретте аталған тұлғалардың жеке мүдделері олардың өз лауазымдық өкілеттіктерін тиісінше орындамауына әкеп соғуы мүмкін;

7) жеке мүдделер - Қоғамның ішкі құжаттарында белгіленген жалақыны және басқа да төлемдерді алумен байланысты емес жеке мүліктік пайда немесе Қоғамнан жеке пайда алуға қызығушылық;

8) ұйымдық-өкімдік функциялар - Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген тәртіппен қызмет бойынша бағынысты тұлғалардың орындауы үшін міндетті бұйрықтар мен өкімдер шығаруға, сондай-ақ бағыныстыларға қатысты көтермелесу шаралары мен тәртіптік жазаларды қолдануға берілген құқық;

9) Басқарма – Қоғамның атқарушы органы;

10) жұмыскер - Қоғаммен еңбек қатынастарында тұратын жеке тұлға;

11) Директорлар кеңесі – Қоғамның Директорлар кеңесі.

9. Осы Саясатта қолданылатын, бірақ айқындалмаған терминдер Қазақстан Республикасының заңнамасында және Қоғамның ішкі құжаттарында қолданылатын мағынада пайдаланылады.

4. Мүдделер қақтығысын негізгі басқару қағидаттары

10. Қоғам мүдделер қақтығысын келесі негізгі басқару қағидаттары негізінде мүдделер қақтығысын басқаруды (алдын алу және реттеу) жүзеге асырады:

1) заңдылық қағидаты - осы Саясаттың Қазақстан Республикасының заңнамасына және Қоғамның ішкі құжаттарына сәйкестігі;

2) Қоғам мүдделерін қорғау қағидаты. Қоғамның мүдделерін қорғау - жеке қалауына қарай емес, тек Қазақстан Республикасының заңнамасына және Қоғамның ішкі құжаттарына сүйене отырып, шешім қабылдауға міндетті әрбір лауазымды тұлға мен жұмыскердің борышы;

3) ашықтық пен есептілікті қамтамасыз ету қағидаты - жеке мүдделерді ашық декларациялау және белгіленген рәсімдер шеңберінде лауазымдық міндеттерді орындау мүдделер қақтығысының алдын алуға немесе реттеуге ықпал ететін ашықтық пен есептілікті қамтамасыз ету негізін құрайды;

4) объективтілік және жеке қарау қағидаты - мүдделер қақтығысының әрбір жағдайы Қоғам үшін ықтимал тәуекелдерді бағалай отырып, жеке қаралуы және уақтылы реттелуі тиіс. Лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлер мүдделер қақтығысының нақты жағдайын бұрмалайтын кез келген субъективтілікті, оның ішінде жеке және өзге де мүдделердің кез келген әсерін және мүдделер қақтығысын



зерттеу процесі мен нәтижелеріне әртүрлі факторларды барынша азайтуға ұмтылуға тиіс;

5) құпиялылық қағидаты - құпиялылықты қатаң сақтау: мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу процесінен және мүдделер қақтығысын одан әрі реттеу процесінен бастап, қарастырылып отырған жағдай бойынша қорытынды шығару және түпкілікті шешім қабылдау кезеңіне дейін;

6) қатысу қағидаты - Қоғамның лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлерін сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнаманың ережелері туралы хабардар ету және олардың сыбайлас жемқорлыққа қарсы стандарттар мен рәсімдерді қалыптастыруға және іске асыру, оның ішінде мүдделер қақтығысының алдын алу, анықтау және реттеу саласына белсенді қатысуы;

7) төзімсіздік және ішкі мәдениет қағидаты - Қоғам мәдениетті және өзінің жұмыс ортасында мүдделер қақтығысының туындауына төзбеушіліктің жоғары дәрежесін қалыптастырады. Қоғам оның лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлерінің ықтимал мүдделер қақтығысын ашуын қолдайды және осы Саясаттың ережелерін түсінуге бағытталған ашық қарым-қатынастың ішкі мәдениетін дамытады;

8) жеке мысал қағидаты - жоғары басшылық пен лауазымды тұлғалар өздерінің іс-әрекеттерімен парасаттылық пен этикалық мінез-құлықтың жеке үлгісі ретінде қызмет етеді, кәсіпқойлыққа адалдығын көрсетеді және осы Саясаттың талаптарын мүлтіксіз орындайды;

9) дербес жауапкершілік және жазаның бұлтартпастығы қағидаты - мүдделер қақтығысы фактісіне жол берген лауазымды тұлғаның немесе жұмыскердің тікелей басшысы уақтылы анықталмағаны және ашылмағаны, сондай-ақ мүдделер қақтығысын тиісінше реттемегені үшін дербес жауапты болады. Барлық лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлер Қоғамның жеке мүдделері мен мүдделері арасындағы тепе-теңдікті сақтауға дербес жауап береді, сондай-ақ міндеттерді/лауазымдық міндеттерді орындау кезінде өздерінің жеке мүдделерін декларациялауға және сәйкестендіруге жауапты болуы керек.

5. Мүдделер қақтығысының жағдайлары

11. Осы Саясаттың мақсаттары үшін мүдделер қақтығысына әкелуі мүмкін жағдайларға мынадай жағдайлар жатады, бұл кезінде:

1) лауазымды тұлға немесе жұмыскер өздерінің жақын туыстары, жұбайы (зайыбы) атқаратын лауазымдарға тікелей бағынысты лауазымдарды атқарады;

2) лауазымды тұлғаның, жұмыскердің немесе олардың жақын туыстарының, жұбайының (зайыбының) Қоғаммен байланысты мәмілелерге, жобаларға кез келген коммерциялық немесе өзге де мүдделілігі (тікелей немесе жанама) бар немесе болуы мүмкін;

3) лауазымды тұлға, жұмыскер немесе олардың жақын туыстары, жұбайы (зайыбы) Қоғаммен байланысты жобада немесе мәміледе тарап болып табылатын ұйымның үлестес тұлғасы болып табылады;



4) лауазымды тұлға немесе жұмыскер өзінің лауазымдық міндеттерін жеке пайда алу мақсатында пайдалануға мүмкіндік беретін атқарушы және бақылау функцияларын қоса атқарады.

12. Осы Саясаттың 11-тармағында аталған мүдделер қақтығысының жағдайлары толық болып табылмайды. Мүдделер қақтығысының болуын айқындау үшін лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлер осы Саясаттың 8-тармағында келтірілген мүдделер қақтығысы терминін басшылыққа алуға тиіс.

13. Егер лауазымды тұлға немесе жұмыскер мүдделер қақтығысының болуына күмәнданса, ол комплаенс-офицермен кеңесіп, туындаған мәселені шешу үшін өзінің тікелей басшысына қажетті толық ақпаратты ұсынуы керек.

6. Мүдделер қақтығысын ашу (декларациялау) тәртібі

14. Лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлердің мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашуы мүдделер қақтығысының болу не туындау фактілерін егжей-тегжейлі негіздей отырып, құжаттамалық растай отырып, дереу жазбаша түрде жүзеге асырылады.

15. Қоғамда мүдделер қақтығысын ашудың (декларациялаудың) келесі тәртібі белгіленеді:

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

2) функционалы өзгерген кезде, жоғары тұрған лауазымға, басқа құрылымдық бөлімшеге ауыстыру кезінде мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу;

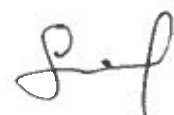
3) іске асыру немесе орындау кезінде мүдделер қақтығысы үшін жағдай жасау ықтималдығы барынша жоғары, Қоғамның бизнес-процестерінде/іскерлік операцияларында сыбайлас жемқорлық тәуекелінің жоғары деңгейімен байланысты мүдделер қақтығысын жыл сайын ашу;

4) осы Саясаттың 11-тармағында аталған жағдайлардың туындауына қарай, жеке мүдделерінің болуы мүдделер қақтығысының туындауына әкеп соққан немесе әкеп соқтыруы мүмкін мәліметтердің біржолғы ашылуы. Біржолғы ашу осы Саясатқа Қосымшада келтірілген хабарламаны толтыру жолымен жүзеге асырылады.

16. Кандидаттардың Директорлар кеңесінің құрамына, сондай-ақ Қоғамның Басқармасына лауазымға сайланған жағдайда, тікелей немесе ықтимал мүдделер қақтығысының болуы туралы мәліметтерді ашу процесі Жалғыз акционердің ішкі құжаттарымен реттеледі.

17. Лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлердің мүдделер қақтығысын жыл сайын ашуы комплаенс-офицер жыл сайын жүргізетін Қоғамның бизнес-процестеріндегі/іскерлік операцияларындағы сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін бағалау нәтижелері бойынша жүзеге асырылады.

18. Лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлердің тікелей немесе ықтимал мүдделер қақтығысының болуы туралы мәліметтерді жасыру және/немесе уақтылы, толық ашпауы Қоғамда сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар жасауға ықпал



ететін сыбайлас жемқорлық тәуекелдерінің туындау себептері мен шарттары болып табылады.

7. Мүдделер қақтығысының алдын алу

19. Мүдделер қақтығысын болдырмау мақсатында Қоғамның жауапты құрылымдық бөлімшелері:

1) жұмысқа қабылдау, лауазымын жоғарылату немесе лауазымдық міндеттерін өзгерту кезінде - тікелей басшымен не байланысты функцияларды орындайтын тұлғамен тікелей туысқан жұмыскерлерді лауазымға тағайындаудан аулақ болуға;

2) сатып алу рәсімдерін жүргізу және олармен шарттық қатынастарды ресімдеу кезеңдерінде Қоғамның контрагенттерін тексеру кезінде олардың құрылтайшылары мен басшыларының құрамын үлестес болу белгілерінің болуы тұрғысынан зерделеуді жүзеге асыруға;

3) лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлердің құқыққа қайшы, жосықсыз немесе қабілетсіз қызметін анықтауға және жолын кесуге бағытталған, оның ішінде өзінің қызметтік бабын заңсыз пайдалану нәтижесінде материалдық пайда түрінде қосымша табыс алатын алдын алу - профилактикалық іс-шаралар мен қызметтік тексерулер жүргізуге;

4) жұмысқа қабылдау кезінде әрбір лауазымды тұлға мен жұмыскердің осы Саясатпен танысуын қамтамасыз етуге;

5) лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлерге осы Саясаттың ережелерін жеткізуге бағытталған тұрақты түсіндіру жұмыстарын жүргізуге;

6) лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлердің құпия ақпаратының, сондай-ақ дербес деректерінің сақталуын қамтамасыз етуге міндетті.

8. Лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлердің мүдделер қақтығысының туындауын болдырмау бойынша міндеттер

20. Қоғамның Директорлар кеңесі мен Басқармасы лауазымды тұлғалар мен Жалғыз акционер деңгейінде ықтимал мүдделер қақтығысын, оның ішінде Қоғамның меншігін заңсыз пайдалануды және жасауға мүдделілігі бар мәмілелер жасасу кезінде теріс пайдалануды қадағалап, мүмкіндігінше жоюы тиіс.

21. Жасасуында мүдделілік бар мәміле Қоғамның құзыретіне осындай мәмілені жасасу мәселесі кіретін органының оң шешімі болған кезде ғана жасалуы мүмкін.

22. Лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлерге Қоғам мен олардың өздері, сондай-ақ олардың кез келген жақын туыстары мен жұбайлары арасындағы кез келген мәміле бойынша шешімдерді қарауға және қабылдауға қатысуға тыйым салынады.

23. Лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлердің міндеттері:

1) мүдделер қақтығысы жағдайларының туындауына жол бермеу;

2) мүдделер қақтығысы бар мәселелерді қарауға қатысудан және олар бойынша шешім қабылдаудан бас тарту;

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

4) Қоғамның мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі рәсімдерімен танысуды және оларды сақтау міндетін жазбаша растау;

5) осы Саясаттың талаптарын бұзу туралы ақпаратты хабарлау;

6) инсайдерлік және құпия ақпаратты қорғау тәртібін сақтау.

24. Лауазымды тұлғалар Қоғаммен қарым-қатынаста үшінші тұлғалардың атынан және олардың мүддесі үшін әрекет ете алмайды.

25. Қоғамның мүдделілігі бар мәміле жасасуы туралы шешімдер қабылдауға ықпал ету мақсатында лауазымды тұлғалардың Қоғамның тікелей бағынысына кіретін де, кірмейтін де құрылымдық бөлімшелерінің қызметіне араласуына тыйым салынады.

9. Мүдделер қақтығысын қарау және реттеу тәртібі

26. Мүдделер қақтығысын анықтау, алдын алу және реттеу жөніндегі жұмыстың тиімділігін арттыру үшін Қоғам оларды уақтылы және толық анықтау, сондай-ақ Қоғамның барлық органдарының оларды реттеу жөніндегі іс-қимылдарын нақты үйлестіру тетіктерін құруға ұмтылады. Лауазымды тұлғалар Қоғамда туындайтын мүдделер қақтығысын реттеу үшін:

1) пайда болған мүдделер қақтығысын анықтау, олардың себептерін анықтауға;

2) Қоғам органдарының құзыреті мен жауапкершілігін нақты ажыратуға;

3) лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлердің мүдделер қақтығысы бар мәселелерді қарауға қатысудан және олар бойынша шешім қабылдаудан бас тартуын қамтамасыз етуге міндетті.

27. Лауазымды тұлға Қоғамның Директорлар кеңесінің/Басқармасының /жетекшілік ететін басшының осындай жанжалды реттеу жөнінде шешім қабылдауы үшін мүдделер қақтығысының болуы немесе туындауы туралы Қоғамның Директорлар кеңесінің/ Басқарма Төрағасына дереу жазбаша түрде хабарлауға міндетті.

28. Жұмыскер өзінің тікелей басшысына осындай қақтығысты реттеу мақсатында мүдделер қақтығысының болуы немесе туындауы туралы дереу хабарлауға міндетті.

29. Құрылымдық бөлімше деңгейінде мүдделер қақтығысын реттеу мүмкін болмаған жағдайда, құрылымдық бөлімшенің басшысы бір жұмыс күні ішінде осы құрылымдық бөлімшеге жетекшілік ететін басшыға мүдделер қақтығысы, оның туындау себептері, қабылданған шаралар туралы ақпарат беруге міндетті. Осы құрылымдық бөлімшеге жетекшілік ететін басшы мүдделер қақтығысын реттеу үшін барлық шараларды қолданады. Мүдделер қақтығысын реттеу мүмкін болмаған кезде, мұндай қақтығысты реттеу туралы мәселені Қоғамның Басқарма Төрағасының немесе Директорлар кеңесінің қарауына шығарады.



30. Қоғамның Басқарма Төрағасы мүдделер қақтығысын реттеу тәртібін айқындайды. Қажет болған жағдайда, Басқарма Төрағасы мүдделер қақтығысын реттеу үшін жұмыс тобын құрады, оның құрамына міндетті түрде комплаенс-офицер енгізіледі. Жұмыс тобының құрамы топ қабылдаған шешімдерге әсер етуі мүмкін мүдделер қақтығысының туындау мүмкіндігін болдырмайтындай етіп қалыптастырылады.

10. Мүдделер қақтығысын ықтимал шешу шаралары

31. Мүдделер қақтығысын реттеу шараларын анықтай отырып, Қоғам олардың Қоғам мүдделеріне әсер етуі мүмкін жағымсыз салдарлар дәрежесіне сәйкес келуін қамтамасыз етеді.

32. Мүдделер қақтығысын реттеу үшін қабылданатын ықтимал шаралар мен тәсілдер:

1) мүдделер қақтығысын болдырмайтын функцияларды орындауды көздейтін Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен Қоғамның лауазымды тұлғасын немесе жұмыскерін сайлау немесе оның келісімімен басқа лауазымға қайта ауыстыру;

2) Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен лауазымды тұлғаның немесе жұмыскердің өкілеттігін тоқтату;

3) өз еркімен бас тарту, лауазымды тұлғаны немесе жұмыскерді мүдделер қақтығысы бар немесе болуы мүмкін мәселелерді талқылауға қатысудан және олар бойынша шешімдер қабылдаудан шеттетуге (тұрақты немесе уақытша);

4) лауазымды тұлғаның немесе жұмыскердің міндеттерін/лауазымдық міндеттерін қайта қарау және өзгерту;

5) лауазымды тұлғаның немесе жұмыскердің мүдделер қақтығысын тудыратын жеке мүдделерін жоюы (мысалы, мүдделер қақтығысының туындауына негіз болып табылатын өзіне тиесілі мүлікті иеліктен шығару).

33. Саясаттың 32-тармағында келтірілген шаралар тізбесі толық болып табылмайды. Әрбір нақты жағдайда, қалыптасқан жағдайдың ерекшелігіне, қабылданып жатқан шаралардың мүдделер қақтығысын реттеу мақсаттарына сәйкестік дәрежесіне байланысты өзге де шаралар қолданылуы мүмкін.

11. Жауапкершілік

34. Лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлер осы Саясаттың орындалуына жауапты болады.

35. Егер мүдделер қақтығысының алдын алу немесе реттеу жөніндегі жұмыста Қоғамға залал келтіруге әкеп соққан Қазақстан Республикасы заңнамасының, сондай-ақ осы Саясаттың талаптарын бұзуға жол берілсе, мұндай бұзушылыққа кінәлі тұлғалар Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жауапқа тартылады.



12. Қорытынды ережелер

36. Осы Саясатқа өзгерістер мен толықтырулар Директорлар кеңесінің шешімі негізінде енгізіледі.

37. Егер Қазақстан Республикасының заңнамасын немесе Қоғам Жарғысын өзгерту нәтижесінде осы Саясаттың жекелеген нормалары олармен қайшы келсе, осы Саясатқа тиісті өзгерістер мен толықтырулар енгізілгенге дейін Қазақстан Республикасы заңнамасының нормаларын басшылыққа алу қажет.



«Өрлеу» біліктілікті арттыру ұлттық
Орталығы» акционерлік қоғамының
лауазымды тұлғалары мен
жұмыскерлерінің мүдделер қақтығысын
анықтау және реттеу жөніндегі саясатқа
қосымша

Кімге _____

(лауазымы, Т.А.Ә.)

Кімнен _____

(Т.А.Ә., лауазымы, байланыс телефон
нөмірі)

Мүдделер қақтығысының болуы/болмауы немесе туындауы туралы

ХАБАРЛАМА

Осы арқылы, «Өрлеу» біліктілікті арттыру ұлттық орталығы» акционерлік қоғамының лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлерінің мүдделер қақтығысын анықтау және реттеу жөніндегі саясат талаптарына сәйкес, лауазымдық міндеттерді орындау кезінде мүдделер қақтығысына әкелетін немесе әкелуі мүмкін жеке қызығушылықтың пайда болуы туралы хабарлаймын.

1. Жанжал жағдайының (жеке мүдделіліктің) туындауына негіз болып табылатын мән-жайлар:

(мүдделер қақтығысы туындаған немесе туындауы мүмкін жағдай егжей-тегжейлі негіздемемен сипатталады).

2. Жеке мүдделер әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін лауазымдық міндеттер:

(нақты лауазымдық міндеттерді тізімдеу).



3. Мүдделер қақтығысын болдырмау немесе реттеу бойынша қабылданған (ұсынылатын) шаралар:

(лауазымды тұлға/жұмыскер мүдделер қақтығысын болдырмау немесе реттеу үшін қандай шаралар қабылдағанын немесе қабылдауға ұсынатынын көрсету).

4. Мүдделер қақтығысының болуы не туындау фактілерін растайтын, сондай-ақ мүдделер қақтығысын болдырмау және реттеу үшін қабылданған (қабылдауға ұсынылатын) шаралар туралы құжаттардың тізбесі:

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

Хабарлама жіберуші тұлға: __ «__» __ 20__ ж. (қолы, қолының толық жазылуы)

Хабарламаны қабылдаушы тұлға: __ «__» __ 20__ ж. (қолы, қолының толық жазылуы)

