«Nur Zholy Customs Service»

жауапкершілігі шектеулі

серіктестігі директорының

2023 жылғы «30» қараша

№ 31-нк бұйрығымен

бекітілген

**«Nur Zholy Customs Service»**

**жауапкершілігі шектеулі серіктестігінің**

**лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері мүдделерінің**

**қақтығысын анықтау және реттеу жөніндегі**

**саясат**

**1-тарау. Жалпы ережелер**

1. Осы «Nur Zholy Customs Service» жауапкершілігі шектеулі серіктестігінің лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің мүдделерінің қақтығысын анықтау және реттеу жөніндегі саясат (бұдан әрі – Саясат) «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» Қазақстан Республикасының Заңына, «Квазимемлекеттік сектор субъектілеріндегі сыбайлас жемқорлыққа қарсы комплаенс-қызмет туралы үлгілік ережені бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі (Сыбайлас жемқорлыққа қарсы қызмет) Төрағасының 2023 жылғы 31 наурыздағы № 112 бұйрығына және «Nur Zholy Customs Service» жауапкершілігі шектеулі серіктестігінің (бұдан әрі – Сріктестік) ішкі құжаттарына сәйкес әзірленді.

2. Бұл Саясат мүдделер қақтығысын болдырмау мақсатында әзірленді және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылдың негізгі тетіктерінің бірі болып табылады. Мүдделер қақтығысына байланысты елеулі бұзушылықтар Серіктестіктің іскерлік беделіне нұқсан келтіруі және оған барлық мүдделі тараптардың сеніміне нұқсан келтіруі мүмкін. Серіктестіктің лауазымды адамының немесе қызметкерінің жеке мүдделері бейтараптық, адалдық және Серіктестіктің мүдделерін қорғау қағидаттары негізінде олардың өздерінің лауазымдық және функционалдық міндеттерін орындауына ықпал етпеуі 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. Серіктестіктің лауазымды адамдары мен қызметкерлерінің өздерінің лауазымдық міндеттерін орындау шеңберінен тыс заңды жеке мүдделері болуы мүмкін, бірақ Серіктестіктің осындай жеке мүдделер мен лауазымдық міндеттер арасындағы кез келген мүдделер қақтығысы осы Саясатқа сәйкес ашылуы және реттелуі тиіс.

5. Бизнес-серіктестермен, контрагенттермен және үшінші тұлғалармен қарым-қатынаста Серіктестік тараптардың бір-біріне қатысты барынша адал, әділ және ниеттестік әрекет ететініне, сондай-ақ мүдделер қақтығысының алдын алу, анықтау және болдырмау жөнінде жан-жақты шаралар қолдануға міндетті сенімді қатынастарды орнататынына және сақтайтынына сенеді.

**2-тарау. Қолданылу саласы**

6. Осы Саясат Серіктестігінің барлық лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің танысуы және мүлтіксіз сақтауы үшін міндетті болып табылады.

7. Осы Саясат Серіктестігінің интернет – ресурста орналастырылуы тиіс.

**3-тарау. Терминдер мен анықтамалар**

8. Осы Саясатта келесі терминдер мен анықтамалар қолданылады:

1) Қазақстан Республикасы Заңының 12-1-бабының 2-тармағында белгіленген жеке немесе заңды тұлғалар «Қосымша және жауапкершілігі шектеулі серіктестіктер туралы», шешімдерді тікелей және (немесе) жанама айқындауға және (немесе) бір-бірімен (тұлғалардың бірімен) қабылданатын шешімдерге, оның ішінде жасалған мәмілеге байланысты ықпал етуге мүмкіндігі бар;

2) лауазымды тұлғалар – серіктестіктің директоры, сондай-ақ Байқау кеңесінің мүшелері (бар болса);

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

4) жеке мүдделер – жеке мүліктік пайда немесе Серіктестігінің ішкі құжаттарында белгіленген жалақыны және басқа да төлемдерді алумен байланысты емес Серіктестік жеке пайда алуға мүдделілік;

5) ұйымдастырушылық-өкімдік функциялар – Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген тәртіппен қызмет бойынша бағынысты адамдардың орындауы үшін міндетті бұйрықтар мен өкімдер шығаруға, сондай-ақ бағыныстыларға қатысты көтермелеу шараларын және тәртіптік жазаларды қолдануға берілген құқық;

6) Серіктестік қызметкері – Серіктестікпен еңбек қатынастарында тұрған және еңбек шарты бойынша жұмысты тікелей орындайтын жеке тұлға.

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

**4-тарау. Мүдделер қақтығысын басқарудың негізгі қағидаттары**

10. Серіктестік мүдделер қақтығысын басқаруды мынадай түйінді қағидаттар негізінде жүзеге асырады:

1) заңдылық қағидаты – осы Саясаттың Қазақстан Республикасының заңнамасына және Серіктестіктің ішкі құжаттарына сәйкестігі;

2) Серіктестіктің мүдделерін қорғау қағидаты – Серіктестіктің лауазымды адамдары мен қызметкерлері жеке қалауына қарай емес, тек Қазақстан Республикасының заңнамасына және Серіктестіктің ішкі құжаттарына сүйене отырып шешім қабылдауға міндетті;

3) ашықтық пен есептілікті қамтамасыз ету қағидаты – жеке мүдделерді ашық декларациялау және белгіленген рәсімдер шеңберінде лауазымдық міндеттерді орындау, бұл мүдделер қақтығысының алдын алуға немесе реттеуге ықпал етеді;

4) объективтілік және жеке қарау қағидаты – мүдделер қақтығысының әрбір жағдайы Серіктестік үшін ықтимал тәуекелдерді бағалай отырып, жеке тәртіппен қаралады және уақтылы реттелуге жатады. Серіктестіктің шенеуніктері мен қызметкерлері мүдделер қақтығысының нақты жағдайын бұрмалайтын субъективтілікті, оның ішінде жеке және басқа мүдделердің кез келген әсерін, сондай-ақ мүдделер қақтығысын зерттеу процесі мен нәтижелеріне әртүрлі факторларды азайтуға тырысуы керек;

5) құпиялылық қағидаты – мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу үдерісінен және мүдделер қақтығысын одан әрі реттеу үдерісінен бастап қаралатын жағдай бойынша қорытынды шығару және түпкілікті шешім қабылдау кезеңіне дейін құпиялылықты қатаң сақтау;

6) тарту қағидаты – Серіктестіктің лауазымды адамдары мен қызметкерлерін сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнаманың ережелері туралы хабардар ету және олардың сыбайлас жемқорлыққа қарсы стандарттар мен рәсімдерді қалыптастыруға және іске асыруға, оның ішінде мүдделер қақтығысының профилактикасы, анықтау және реттеу саласында белсенді қатысуы;

7) төзбеушілік және ішкі мәдениет қағидаты – Серіктестік өз қызметінде мүдделер қақтығысының туындауына мәдениетті және жоғары дәрежеде төзбеушілікті қалыптастырады. Серіктестік өзінің лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің ықтимал мүдделер қақтығысын ашуын құптайды және осы Саясаттың ережелерін түсінуге бағытталған ашық қарым-қатынастың ішкі мәдениетін дамытады;

8) жеке үлгі қағидаты – Серіктестіктің лауазымды адамдары өз іс-әрекеттерімен парасаттылық пен әдепті мінез-құлықтың жеке үлгісі ретінде қызмет етеді,кәсіпқойлыққа бейілділігін көрсетеді және осы Саясаттың талаптарын мүлтіксіз орындайды;

9) дербес жауапкершілік және жазаның бұлтартпастығы қағидаты – мүдделер қақтығысы фактісіне жол берген лауазымды адамның немесе қызметкердің тікелей басшысы фактінің уақтылы анықталмағаны және ашылмағаны, сондай-ақ мүдделер қақтығысын тиісінше реттемегені үшін дербес жауапты болады. Серіктестіктің барлық лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері Серіктестіктің жеке мүддесі мен мүдделері арасындағы теңгерімнің сақталуына дербес жауапты болады, сондай-ақ лауазымдық міндеттерін атқару кезінде өздерінің жеке мүдделерін декларациялауға және сәйкестендіруге жауапты болуға тиіс.

**5-тарау. Мүдделер қақтығысының жағдайлары**

11. Осы Саясаттың мақсаттары үшін мүдделер қақтығысына әкелуі мүмкін жағдайларға мыналар жатады:

1) Серіктестіктің лауазымды адамы немесе қызметкері өздерінің жақын туыстары, жұбайы (зайыбы) атқаратын лауазымдарға тікелей бағынысты лауазымдарды атқарады;

2) Серіктестіктің лауазымды адамының, қызметкерінің немесе олардың жақын туыстарының, жұбайының (зайыбының) Серіктестікпен байланысты мәмілелерге немесе жобаларға кез келген коммерциялық немесе өзге де мүдделілігі (тікелей немесе жанама) бар немесе болуы мүмкін;

3) Серіктестіктің лауазымды адамы, қызметкері немесе олардың жақын туыстары, жұбайы (зайыбы) Серіктестік байланысты жобада немесе мәміледе тарап болып табылатын ұйымның үлестес тұлғасы болып табылады;

4) Серіктестіктің лауазымды адамы немесе қызметкері өзінің лауазымдық міндеттерін жеке пайда алу мақсатында пайдалануға мүмкіндік беретін атқарушы және бақылау функцияларын біріктіреді.

12. Осы Саясаттың 11-тармағында көзделген мүдделер қақтығысы жағдайлары толық болып табылмайды. Мүдделер қақтығысының болуын айқындау үшін Серіктестіктің лауазымды адамдары мен қызметкерлері осы Саясаттың 8 және 9-тармақтарда келтірілген мүдделер қақтығысы терминін басшылыққа алады.

13. Егер Серіктестіктің лауазымды адамында немесе қызметкерінде мүдделер қақтығысының болуына күмән туындаса, ол Серіктестіктің комплаенс-офицерімен кеңесіп, туындаған мәселені шешу үшін қажетті толық ақпаратты өзінің тікелей басшысына ұсынуы қажет.

**6-тарау. Мүдделер қақтығысын ашу (декларациялау) тәртібі**

14. Серіктестіктің лауазымды адамдары мен қызметкерлерінің мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашуы мүдделер қақтығысының болуы не туындау фактілерін егжей-тегжейлі негіздеу және құжаттамалық растау арқылы жазбаша түрде дереу жүзеге асырылады.

15. Серіктестік мүдделер қақтығысын ашудың (декларациялаудың) мынадай тәртібі белгіленеді:

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

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

3) іске асыру немесе орындау кезінде мүдделер қақтығысы үшін жағдай жасау ықтималдығы барынша жоғары Серіктестік бизнес-процестері мен іскерлік операцияларындағы сыбайлас жемқорлық тәуекелінің жоғары деңгейімен байланысты мүдделер қақтығысын жыл сайын ашу;

4) осы Саясаттың 11-тармағында көзделген, жеке мүдделерінің болуы мүдделер қақтығысының туындауына әкеп соғуы не әкеп соқтыруы мүмкін жағдайлардың туындауына қарай мәліметтерді біржолғы ашу. Біржолғы ашу осы Саясаттың қосымшасына сәйкес хабарламаны толтыру жолымен жүзеге асырылады.

16. Серіктестіктің лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің мүдделер қақтығысын жыл сайын ашуы Серіктестіктің комплаенс-офицері жыл сайын жүргізетін Серіктестік бизнес-процестеріндегі және іскерлік операцияларындағы сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін бағалау нәтижелері бойынша жүзеге асырылады.

17. Серіктестіктің лауазымды адамдары мен қызметкерлерінің тікелей немесе ықтимал мүдделер қақтығысының болуы туралы мәліметтерді жасыру және (немесе) уақтылы, толық ашпауы Серіктестік сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар жасауға ықпал ететін сыбайлас жемқорлық тәуекелдерінің туындау себептері мен шарттары болып табылады.

**7-тарау. Мүдделер қақтығысының алдын алу**

18. Мүдделер қақтығысын болдырмау мақсатында Серіктестіктің жауапты құрылымдық бөлімшелері:

1) жұмысқа қабылдау, лауазымын жоғарылату немесе лауазымдық міндеттерін өзгерту кезінде тікелей басшымен немесе байланысты функцияларды орындайтын адаммен тікелей туысқан қызметкерлерді лауазымға тағайындаудан аулақ болуға;

2) Серіктестіктің контрагенттерін олармен шарттық қатынастарды ресімдеу кезеңінде тексеру кезінде олардың құрылтайшылары мен басшыларының құрамын үлестестік белгілерінің болуы тұрғысынан зерделеуді жүзеге асыруға;

3) Серіктестіктің лауазымды адамдары мен қызметкерлерінің, оның ішінде өзінің қызметтік жағдайын заңсыз пайдалану нәтижесінде материалдық пайда түрінде қосымша табыс алатын адамдардың құқыққа қайшы, жосықсыз немесе біліксіз қызметін анықтауға және оның жолын кесуге бағытталған алдын алу – профилактикалық іс-шараларды және қызметтік тексерулерді жүргізуге;

4) жұмысқа қабылдау кезінде Серіктестіктің әрбір лауазымды адамы мен қызметкерін осы Саясатпен таныстыруды қамтамасыз етуге;

5) Серіктестіктің лауазымды адамдары мен қызметкерлерінің назарына осы Саясаттың ережелерін жеткізуге бағытталған тұрақты түсіндіру жұмыстарын жүргізуге;

6) құпия ақпараттың, сондай-ақ Серіктестіктің лауазымды адамдары мен қызметкерлерінің дербес деректерінің сақталуын қамтамасыз етуге міндетті.

**8-тарау. Серіктестіктің лауазымды адамдары мен қызметкерлерінің мүдделер қақтығысы туындауының алдын алу жөніндегі міндеттері**

19. Байқаушы кеңесі (ол болған кезде) немесе серіктестік директоры Серіктестіктің лауазымды адамдары деңгейінде ықтимал мүдделер қақтығысын, оның ішінде Серіктестіктің меншігін заңсыз пайдалануды және жасауға мүдделілігі бар мәмілелер жасасу кезінде теріс пайдалануды қадағалайды және жояды.

20. Серіктестіктің лауазымды адамдары мен қызметкерлеріне Серіктестік және олардың өздері, сондай-ақ олардың кез келген жақын туыстары мен жұбайлары арасындағы кез келген мәміле бойынша шешімдерді қарауға және қабылдауға қатысуға тыйым салынады.

21. Серіктестіктің лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері:

1) мүдделер қақтығысы жағдайларының туындауына жол бермеуге;

2) оларда мүдделер қақтығысы бар мәселелерді қарауға қатысудан және олар бойынша шешімдер қабылдаудан бас тартуға;

3) мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты осы Саясаттың талаптарына сәйкес өзінің тікелей басшысына жеткізуге;

4) Серіктестіктің мүдделер қақтығысы мен оларды сақтау міндеттерін реттеу жөніндегі рәсімдерімен танысқандығын жазбаша растауға;

5) осы Саясат талаптарының бұзылуы туралы ақпаратты хабарлауға.

22. Серіктестіктің лауазымды адамдары Серіктестікпен қарым-қатынаста үшінші тұлғалардың атынан және олардың мүддесі үшін әрекет ете алмайды.

**9-тарау. Мүдделер қақтығысын қарау және реттеу тәртібі**

23. Мүдделер қақтығысын анықтау, алдын алу және реттеу жөніндегі жұмыстың тиімділігін арттыру үшін Серіктестік оларды уақтылы және толық анықтау, сондай-ақ оларды реттеу жөніндегі Серіктестіктің құрылымдық бөлімшелерінің ісқимылдарын нақты үйлестіру тетіктерін құруға ұмтылады. Серіктестіктің лауазымды адамдары Серіктестікте туындайтын мүдделер қақтығысын реттеу үшін:

1) туындаған мүдделер қақтығысын анықтау, олардың себептерін анықтауға;

2) Серіктестіктің құрылымдық бөлімшелерінің құзыреті мен жауапкершілігін нақты ажыратуға;

3) Серіктестіктің лауазымды адамдары мен қызметкерлері осындай мәселелерді қарауға қатысудан бас тартуы жолымен мүдделер қақтығысы бар мәселелер және олар бойынша шешімдер қабылдау бойынша шаралар қабылдау.

24. Серіктестіктің лауазымды адамы мұндай жанжалды реттеу жөнінде шешім қабылдау үшін мүдделер қақтығысының болуы немесе туындауы жөнінде Байқаушы кеңестің төрағасына (ол болған кезде) немесе Серіктестік директорына жазбаша түрде дереу хабарлауға міндетті.

25. Серіктестіктің қызметкері өзінің тікелей басшысына осындай қақтығысты реттеу мақсатында мүдделер қақтығысының болуы немесе туындауы туралы дереу хабарлауға міндетті.

26. Құрылымдық бөлімше деңгейінде мүдделер қақтығысын реттеу мүмкін болмаған жағдайда, құрылымдық бөлімшенің басшысы бір жұмыс күні ішінде осы құрылымдық бөлімшеге жетекшілік ететін серіктестік директорының орынбасарына немесе серіктестік директорына мүдделер қақтығысы, оның туындау себептері және қабылданған шаралар туралы ақпарат беруге міндетті. Осы құрылымдық бөлімшеге жетекшілік ететін.

Серіктестік директорының орынбасары мүдделер қақтығысын реттеу үшін барлық шараларды қабылдайды, ал мүдделер қақтығысын реттеу мүмкін болмаған жағдайда мұндай қақтығысты реттеу туралы мәселені ол Серіктестіктің директорының немесе Байқаушы кеңесінің (ол болған кезде) қарауына шығарады.

27. Серіктестік директоры мүдделер қақтығысын реттеу тәртібін айқындайды, уәкілетті адамды тағайындайды. Қажет болған жағдайда Серіктестік директоры құрамына комплаенс-офицері мен қызмет жұмыскерлері кіретін мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі жұмыс тобын құрады. Жұмыс тобының құрамы жұмыс тобының қабылдаған шешімдеріне әсер етуі мүмкін мүдделер қақтығысының туындау мүмкіндігін болдырмайтын түрде қалыптастырылады.

**10-тарау. Мүдделер қақтығысын реттеудің ықтимал шаралары**

28. Серіктестік мүдделер қақтығысын реттеу шараларын анықтай отырып, Серіктестіктің мүдделеріне әсер етуі мүмкін жағымсыз салдарлардың дәрежесіне олардың сәйкес келуін қамтамасыз етеді.

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

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

2) Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен лауазымды адамның өкілеттігін тоқтату немесе Серіктестік қызметкерімен жасалған еңбек шартын тоқтату;

3) Серіктестіктің лауазымды адамының немесе қызметкерінің өзінің мүдделер қақтығысы бар немесе болуы мүмкін мәселелерді талқылауға қатысудан және олар бойынша шешімдер қабылдаудан ерікті түрде бас тартуы, оларды шеттету (тұрақты немесе уақытша);

4) Серіктестіктің лауазымды адамының немесе қызметкерінің лауазымдық міндеттерін өзгерту;

5) Серіктестіктің лауазымды адамының немесе қызметкерінің мүдделер қақтығысын туғызатын жеке мүдделерді жоюы;

6) Серіктестіктің лауазымды адамы мен қызметкерлерін шеттету лауазымдық міндеттерін орындаудан және басқа адамға тапсырма беру мүдделер қақтығысы туындаған немесе туындауы мүмкін мәселе бойынша лауазымдық міндеттерді орындау.

30. Осы саясаттың 29-тармағында келтірілген шаралар тізбесі толық болып табылмайды. Әрбір нақты жағдайда қалыптасқан жағдайдың ерекшелігіне, қабылданатын шаралардың мүдделер қақтығысын реттеу мақсаттарына сәйкестігінің дәрежесіне байланысты өзге де шаралар қолданылуы мүмкін.

**11-тарау. Жауапкершілік**

31. Серіктестіктің лауазымды адамдары мен қызметкерлері осы Саясаттың талаптарын орындамағаны үшін жауапты болады.

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

**12-тарау. Қорытынды ережелер**

33. Осы Саясатқа өзгерістер мен толықтырулар Байқаушы кеңесінің (ол болған кезде) не Серіктестік директорының шешімі бойынша енгізіледі.

34. Егер Қазақстан Республикасының заңнамасын өзгерту нәтижесінде осы Саясаттың жекелеген нормалары олармен қарама-қайшы келсе, онда осы Саясатқа тиісті өзгерістер мен толықтырулар енгізілгенге дейін Қазақстан Республикасы заңнамасының тиісті нормаларын басшылыққа алу қажет.

«Nur Zholy Customs Service» жауапкершілігі шектеулі серіктестігінің лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері мүдделерінің қақтығысын анықтау және реттеу жөніндегі саясатқа қосымша

Кімге \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(лауазымы, аты-жөні)

кімнен \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(аты-жөні, лауазымы, байланыс телефоны)

Мүдделер қақтығысының болуы немесе пайда болуы туралы

ХАБАРЛАМА

«Nur Zholy Customs Service» жауапкершілігі шектеулі серіктестігінің лауазымды адамдары мен қызметкерлері мүдделерінің қақтығысын анықтау және реттеу жөніндегі саясаттың талаптарына сәйкес, лауазымдық міндеттерді атқару кезінде мүдделер қақтығысына әкеп соқтыратын немесе әкеп соғуы мүмкін жеке мүдделерімнің туындағаны туралы хабарлаймын.

1. Жанжал жағдайының (жеке мүдделіліктің) туындауына негіз болып табылатын мәнжайлар: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(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 тізіп көрсету)

2. Мүдделер қақтығысын болдырмау немесе реттеу бойынша қабылданған (ұсынылатын) шаралар: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

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

1) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

2) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

3) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

4) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Хабарламаны жіберуші:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ ж.

(қолы, аты-жөні)

Хабарламаны қабылдаушы: