

«БЕКІТІЛДІ»
«Жаңатас көпсалалы колледжі»
директоры
Н.Түйтебаева
«17» 06 2023ж

Мүдделер қақтығысын болдырмау және реттеу жөніндегі саясат

1. Құжаттың мақсаты және жалпы ережелер

Лауазымды адамдар мен қызметкерлер арасындағы мүдделерінің қақтығыстарын болдырмау және реттеу жөніндегі осы Саясат «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» Заңға сәйкес әзірленді.

Осы Саясат мүдделер қақтығысын болдырмау мақсатында әзірленді және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылдың түйінді тетіктерінің бірі болып табылады. Мүдделер қақтығысына байланысты елеулі бұзушылықтар іскерлік беделіне нұқсан келтіруі және барлық мүдделі тараптардың оған деген сеніміне нұқсан келтіруі мүмкін. Лауазымды адамның немесе қызметкердің жеке мүдделері олардың өздерінің лауазымдық, функционалдық міндеттерін қоғамның турашылдығы, адалдығы және мүдделерін қорғау қағидаттары негізінде орындауына ықпал етпеуге тиіс.

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

Бизнес-серіктестермен, контрагенттермен және үшінші тұлғалармен қатынастарда фидуциарлық қатынастар орнатуға және сақтауға сенеді, бұл қатынастар кезінде тараптар бір-біріне қатысты барынша адал және әділ әрекет етуге, сондай-ақ мүдделер қақтығысының алдын алу, анықтау және болдырмау жөнінде түбегейлі шаралар қолдануға міндетті.

2. Қолдану саласы

Осы саясат қоғамның барлық лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің танысуы және оны мүлтіксіз сақтауы үшін міндетті болып табылады.

Осы Саясат еншілес ұйымдарының әдеп және мінез-құлық Кодексімен және белгіленген тәртіппен бекітілген сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саясатымен біріктірілген түрде қолданылады.

3. Терминдер мен анықтамалар

Осы саясатта мынадай терминдер мен анықтамалар пайдаланылады:

- 1) 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;
- 2) жеке мүдделер - жеке мүліктік пайдалар немесе ұйымның ішкі құжаттарында белгіленген жалақы мен басқа да төлемдерді алумен байланысты емес, ұйымнан жеке пайда алуға мүдделілік;
- 3) ұйымдастырушылық функциялар – қызметі бойынша бағынысты адамдардың орындауы үшін міндетті бұйрықтар шығаруға, сондай-ақ бағынысты адамдарға қатысты

көтермелеу шараларын және тәртіптік жазалар қолдануға Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген тәртіппен берілген құқық;

4) қызметкер - еңбек қатынастарында тұратын жеке тұлға;

Осы Саясатта қолданылатын, бірақ айқындалмаған терминдер олар Қазақстан Республикасының заңнамасында және ұйымның ішкі құжаттарында пайдаланылатын мағынада пайдаланылады.

4. Мүдделер қақтығысын басқарудың негізгі принциптері

Мүдделер қақтығысын басқаруды (болдырмау және реттеу) мүдделер қақтығысын басқарудың мынадай түйінді қағидаттары негізінде жүзеге асырады:

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

2) мүдделерді қорғау қағидаты - ұйым мүдделерін қорғау - жеке бас қалауына қарай емес, тек Қазақстан Республикасының заңнамасы мен ұйымның ішкі құжаттарына сүйене отырып шешім қабылдауға міндетті әрбір лауазымды тұлға мен қызметкердің борышы;

3) 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;

4) объективтілік және жеке қарау қағидаты - мүдделер қақтығысының әрбір жағдайы ықтимал тәуекелдерді бағалай отырып, жеке тәртіппен қаралуға және уақтылы реттелуге тиіс.

5) 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;

6) тартылу қағидаты - лауазымды адамдар мен қызметкерлердің 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;

7) төзбеушілік және ішкі Мәдениет қағидаты - мәдениетті және өзінің жұмыс ортасында мүдделер қақтығысының туындауына төзбеушіліктің жоғары дәрежесін қалыптастырады. Лауазымды адамдар мен қызметкерлердің ықтимал мүдделер қақтығысын ашуы және осы Саясаттың ережелерін түсінуге бағытталған ашық қарым-қатынастың ішкі мәдениетін дамытады;

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

9) жеке жауапкершілік және жазаның бұлтартпастығы қағидаты - мүдделер қақтығысы фактісіне жол берген лауазымды тұлғаның немесе қызметкердің тікелей басшысы мүдделер қақтығысын уақтылы анықтамағаны және ашпағаны, сондай-ақ тиісінше реттемегені үшін дербес жауапты болады. Барлық лауазымды тұлғалар мен қызметкерлер жеке мүдделер мен ұйым мүдделері арасындағы тепе-теңдікті сақтау үшін жеке жауап береді, сондай-ақ міндеттерді/лауазымдық міндеттерді орындау кезінде өздерінің жеке мүдделерін декларациялау және сәйкестендіру үшін жауап беруі тиіс.

5. Мүдделер қақтығысы жағдайлары

Осы Саясаттың мақсаттары үшін мүдделер қақтығысына әкелетін жағдайларға келесі жағдайлар жатады:

1) лауазымды адам немесе қызметкер өздерінің жақын туыстары, жұбайы (зайыбы),

сондай-ақ жекжаттары атқаратын лауазымдарға тікелей бағынысты лауазымдарды атқарады;

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

3) лауазымды адам, қызметкер немесе олардың жақын туыстары, жұбайы (зайыбы), сондай-ақ жекжаттары қызметтер көрсету, Жобаны іске асыру немесе үшінші тараппен мәміле жасасу бөлігінде ұйыммен бәсекелесетін ұйымның үлестес тұлғасы, тәуелсіз директоры немесе жұмыскері болып табылады;

4) лауазымды адам, қызметкер немесе олардың жақын туыстары, жұбайы (зайыбы), сондай-ақ жекжаттары ұйыммен байланысты жобада немесе мәміледе тарап болып табылса;

5) лауазымды адам, қызметкер немесе олардың жақын туыстары, жұбайы (зайыбы), сондай-ақ жекжаттары ұйыммен байланысты жобада немесе мәміледе тарап болып табылатын ұйымның аффилиирленген тұлғасы болып табылады;

6) лауазымды адам немесе қызметкер өз міндеттерін/лауазымдық міндеттерін орындауына байланысты өзіне белгілі болған құпия ақпаратты немесе ашылуы ұйым мүдделеріне теріс әсер етуі мүмкін кез келген басқа да ақпаратты, сондай-ақ лауазымды адамның, қызметкердің немесе олардың жақын туыстарының, жұбайының (зайыбының), жекжаттарының ұйым мүдделеріне байланысты құпия ақпаратты кез келген пайдалануын ашады; ұйыммен, жеке пайда алу үшін;

7) лауазымды адам немесе қызметкер оның жұмысын бағалау, қайта тағайындау (қайта сайлау), сыйақы төлеу мәселелері немесе өзіне қатысты өзге де мәселелер бойынша талқылауға немесе шешім қабылдауға қатысады;

8) лауазымды адам немесе қызметкер өзінің лауазымдық міндеттерін жеке пайда алу мақсатында пайдалануға мүмкіндік беретін атқарушылық және бақылау функцияларын қоса атқарады.

Осы саясатта санамаланған мүдделер қақтығысы жағдайлары толық болып табылмайды. Мүдделер қақтығысының болуын анықтау үшін лауазымды тұлғалар мен қызметкерлер осы Саясатта келтірілген мүдделер қақтығысы терминін басшылыққа алуы тиіс.

Егер лауазымды тұлғада немесе қызметкерде мүдделер қақтығысының болуына күмән туындаса, ол Комплаенс қызметімен кеңесіп, туындаған мәселені шешу үшін өзінің тікелей басшысына қажетті толық ақпаратты ұсынуы керек.

6. Мүдделер қақтығысын ашу (декларациялау) тәртібі

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.

Мүдделер қақтығысын ашудың (декларациялаудың) мынадай тәртібі белгіленеді:

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

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

3) іске асыру немесе орындау кезінде мүдделер қақтығысы үшін жағдай жасау ықтималдығы неғұрлым жоғары Бизнес-процестерде іскерлік операцияларында сыбайлас

жемқорлық тәуекелінің жоғары деңгейіне байланысты мүдделер қақтығысын жыл сайын ашу;

4) жеке мүдделіліктің болуы мүдделер қақтығысының туындауына әкеп соғуы мүмкін не әкеп соғуы мүмкін болған кезде осы Саясаттың 10-тармағында санамаланған жағдайлардың туындауына қарай мәліметтерді біржолғы ашу. Біржолғы ашу осы Саясатқа қосымшада келтірілген хабарламаны толтыру арқылы жүзеге асырылады.

Басшылық лауазымына қабылданған жағдайда кандидаттардың тікелей немесе ықтимал мүдделер қақтығысының болуы туралы мәліметтерді ашу процесі Жоғары тұрған ұйыммен регламенттеледі.

Лауазымды тұлғалар мен қызметкерлердің мүдделер қақтығысын жыл сайын ашуы Комплаенс-қызмет жыл сайынғы негізде жүргізетін бизнес - процестеріндегі/іскерлік операцияларындағы сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін бағалау нәтижелері бойынша жүзеге асырылады. Сыбайлас жемқорлық тәуекелдері жоғары аймақтағы лауазымды тұлғалар мен қызметкерлер Комплаенс-қызметтің сұрау салуы бойынша Персоналды басқару саласындағы ішкі құжаттарында көзделген нысан бойынша мүдделер қақтығысы декларациясын толтырады. Толтырылған декларацияны комплаенс-қызмет ықтимал мүдделер қақтығысының болуы/болмауы және тиісті ұсынымдарды дайындау тұрғысынан талдайды.

Лауазымды адамдардың және қызметкерлердің тікелей немесе ықтимал мүдделер қақтығысының болуы туралы мәліметтерді жасыру және/немесе уақтылы, толық аспау сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар жасауға ықпал ететін сыбайлас жемқорлық тәуекелдерінің туындау себептері мен шарттары болып табылады.

7. Мүдделер қақтығысының алдын алу

Мүдделер қақтығысын болдырмау мақсатында 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) сатып алу рәсімдерін жүргізу және олармен шарттық қатынастарды ресімдеу кезеңдерінде контрагенттерін тексеру кезінде лауазымды адамдармен және қызметкерлермен, олардың жақын туыстарымен, жұбайларымен, сондай-ақ жекжаттарымен үлестес болу белгілерінің болуы тұрғысынан олардың құрылтайшылары мен басшыларының құрамын зерделеуді жүзеге асыруға міндетті;

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

4) жұмысқа қабылдау кезінде әрбір лауазымды тұлға мен жұмыскерді осы Саясатпен таныстыруды қамтамасыз етуге міндетті;

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

6) аффилирленген тұлғалар, инсайдерлер туралы ақпараттың есебін жүргізуге міндетті;

7) құпия ақпараттың, сондай-ақ лауазымды адамдар мен қызметкерлердің дербес деректерінің сақталуын қамтамасыз етуге міндетті.

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

Мүдделердің ықтимал қақтығыстарын, оның ішінде меншікті заңсыз пайдалануды және жасалуына мүдделілік бар мәмілелерді жасасу кезінде теріс пайдалануды басшылық деңгейінде қадағалауға және мүмкіндігінше жоюға тиіс.

Лауазымды адамдар мен қызметкерлерге, сондай-ақ олардың кез келген жақын туыстары, ерлі-зайыптылар мен жекжаттар арасындағы кез келген мәмілені қарауға және олар бойынша шешімдер қабылдауға қатысуға тыйым салынады.

Басшылық:

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 жазбаша нысанда алдын ала жеткізуге және осы Саясаттың талаптарына сәйкес мәселе бойынша шешім қабылдауға қатыспауға міндетті;

5) Тәуелсіздік мәртебесінің ықтимал жоғалуын бақылауға және мұндай жағдайлар болған жағдайда басшылықты күні бұрын хабардар етуге міндетті.

6) белгіленген тәртіппен өзінің аффилирленген тұлғалары туралы мәліметтерді ұсынуға;

7) мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі рәсімдерімен танысуды және оларды сақтау міндетін жазбаша растауға міндетті;

8) мүдделер қақтығысына төзбеушілік мәдениетін жеке үлгісімен енгізу.

Лауазымды адамдар мен қызметкерлер:

1) мүдделер қақтығысы ахуалының туындауына жол бермеуге;

2) оларда мүдделер қақтығысы бар мәселелерді қарауға және олар бойынша шешімдер қабылдауға қатысудан аулақ болуға тиіс;

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

4) мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі қоғамның рәсімдерімен танысуды және оларды сақтау міндетін жазбаша растауға міндетті;

5) Осы саясаттың талаптарын бұзу немесе осындай бұзушылықтың әлеуетті мүмкіндігі туралы ақпаратты белгіленген тәртіпте бекітілген құпия ақпараттандыру саясатында көзделген тәртіпте және шарттарда хабарлауға;

6) инсайдерлік және құпия ақпаратты қорғау тәртібін сақтауға міндетті.

Лауазымды адамдар ұйымның қарым-қатынаста үшінші тұлғалардың атынан және мүдделері үшін әрекет ете алмайды.

Ұйымның жасалуына мүдделілік бар мәмілені жасасуы туралы шешімдер қабылдауға ықпал ету мақсатында ұйымның тікелей бағынысына кіретін де, кірмейтін де құрылымдық бөлімшелерінің қызметіне лауазымды адамдардың араласуына тыйым салынады.

9. Мүдделер қақтығысын қарау және реттеу тәртібі

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

Лауазымды адамдар ұйымда туындайтын мүдделер қақтығысын реттеу үшін:

- 1) мүдделер қақтығысын анықтау, олардың себептерін анықтау;
- 2) қоғам органдарының құзыреті мен жауапкершілігінің аражігін нақты ажырату;
- 3) лауазымды адамдар мен жұмыскерлердің мүдделер қақтығысы бар мәселелерді қарауға және олар бойынша шешімдер қабылдауға қатысудан қалыс қалуын қамтамасыз етуге міндетті.

Қызметкер осындай жанжалды реттеу мақсатында мүдделер қақтығысының болуы немесе туындауы туралы өзінің тікелей басшысына дереу хабарлауға міндетті.

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.

Басшылық мүдделер қақтығысын реттеу тәртібін белгілейді, уәкілетті тұлғаны тағайындайды. Қажет болған жағдайда Басшылық мүдделер қақтығысын реттеу үшін жұмыс тобын құрады. Жұмыс тобының құрамы топ қабылдайтын шешімдерге әсер етуі мүмкін мүдделер қақтығысының туындау мүмкіндігін болдырмайтындай етіп қалыптастырылады.

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

10. Мүдделер қақтығысын реттеу үшін ықтимал шаралар

Мүдделер қақтығысын реттеу үшін қолданылатын ықтимал шаралар мен тәсілдер:

- 1) мүдделер қақтығысын болдырмайтын функцияларды орындауды көздейтін, лауазымды адамының немесе жұмыскерінің Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен оның келісімімен басқа лауазымға қайта сайлануы немесе ауысуы;
- 2) Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен лауазымды адамның немесе қызметкердің өкілеттігін тоқтату жатады;
- 3) лауазымды адамның немесе қызметкердің мүдделер қақтығысы бар немесе болуы мүмкін мәселелерді талқылауға қатысудан және олар бойынша шешімдер қабылдаудан өз еркімен бас тартуы, шеттетуі (тұрақты немесе уақытша) болып табылады;
- 4) лауазымды адамның немесе қызметкердің міндеттерін/лауазымдық міндеттерін қайта қарау және өзгерту;
- 5) ұйымның ішкі құжаттарында көзделген мүдделер қақтығысы декларациясын кейіннен қайта толтыра отырып және адами ресурстарды басқару жөніндегі құрылымдық бөлімшеге/құрылымдық бөлімшенің басшысына ұсына отырып, лауазымды адамның немесе қызметкердің мүдделер қақтығысын туғызатын жеке мүддені жою (мысалы, мүдделер

қақтығысы туындауының негізі болып табылатын, өзіне тиесілі мүлікті иеліктен шығару).

Саясатта 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

Лауазымды тұлғалар мен қызметкерлер осы саясаттың орындалуына жауапты болады.

Егер мүдделер қақтығысының алдын алу немесе оны реттеу жөніндегі жұмыста Қазақстан Республикасы заңнамасының, сондай-ақ осы Саясаттың қоғамға залал келтіруге әкеп соққан талаптарының бұзылуына жол берілген жағдайда, мұндай бұзушылыққа кінәлі адамдар Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жауаптылыққа тартылады.

12. Қорытынды ережелер

Осы саясатқа өзгерістер мен толықтырулар басшылық шешімі бойынша енгізіледі.

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

Кімге _____

(лауазымы, Т.А.Ә.)

Кімнен _____

(Т.А.Ә., лауазымы, телефон нөмірі)

Мүдделер қақтығысының болуы немесе туындауы туралы

ХАБАРЛАМА

Осымен, лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлердің мүдделер қақтығысын болдырмау және реттеу жөніндегі саясат талаптарына сәйкес, менің лауазымдық міндеттерімді орындау кезінде мүдделер қақтығысына әкеп соғатын немесе әкеп соғуы мүмкін жеке мүдделілігімнің туындағаны туралы хабарлаймын.

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

(егжей-тегжейлі негізделген мүдделер қақтығысы туындаған немесе туындауы мүмкін жағдай сипатталған).

2. Орындалуы жеке мүдделілікке әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін лауазымдық міндеттер:

(нақты лауазымдық міндеттерді тізімдеу).

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

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

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

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

Хабарламаны жіберуші тұлға:

_____ «__» _____ 20__ г.

(қолы, қолтаңбаның толық жазылуы)

Хабарламаны қабылдаған тұлға:

_____ «__» _____ 20__ г.

(қолы, қолтаңбаның толық жазылуы)