

**«Проблемалық кредиттер қоры»  
АҚ Директорлар кеңесінің  
шешімімен  
«БЕКІТІЛДІ»  
(2023 жылғы 12.10. № 10 хаттама)**

**«Проблемалық кредиттер қоры» акционерлік қоғамының  
лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері мүдделерінің  
қақтығысын анықтау және реттеу жөніндегі  
СЯСАТ**

**2023 жыл**

## МАЗМҰНЫ

1 тарау. Жалпы ережелер.....	3-бет
2 тарау. Қолданылу саласы.....	3-бет
3-тарау. Терминдер мен анықтамалар.....	4-бет
4-тарау. Мүдделер қақтығысын басқарудың негізгі қағидаттары.....	4-бет
5-тарау. Мүдделер қақтығысының жағдайлары.....	6-бет
6-тарау. Мүдделер қақтығысын ашу (декларациялау) тәртібі .....	6-7-бет
7-тарау. Мүдделер қақтығысының алдын алу.....	7-8-бет
8-тарау. Лауазымды адамдар мен қызметкерлердің мүдделер қақтығысы туындауының алдын алу жөніндегі міндеттері.....	8-бет
9-тарау. Мүдделер қақтығысын қарау және реттеу тәртібі.....	8-9-бет
10-тарау. Мүдделер қақтығысын реттеудің ықтимал шаралары.....	9-10-бет
11-тарау. Жауапкершілік.....	10-бет
12-тарау. Қорытынды ережелер.....	10-бет
Қосымша .....	11-бет

### 1. Жалпы ережелер

1. Осы «Проблемалық кредиттер қоры» акционерлік қоғамының лауазымды адамдары 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 «Проблемалық кредиттер қоры» АҚ (бұдан әрі – Қор) 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 Қордың іскерлік беделіне нұқсан келтіруі және оған барлық мүдделі тараптардың сеніміне нұқсан келтіруі мүмкін. Қордың лауазымды адамының немесе қызметкерінің жеке мүдделері бейтараптық, адалдық және Қордың 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. Қордың лауазымды адамдары мен қызметкерлерінің өздерінің лауазымдық міндеттерін орындау шеңберінен тыс заңды жеке мүдделері болуы мүмкін, бірақ Қордағы 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 Қор 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. Қолданылу саласы**

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

7. Осы Саясат Қордың <https://www.fpl.kz> веб-сайтында орналастырылуы тиіс.

## **3. Терминдер мен анықтамалар**

8. Осы Саясатта келесі терминдер мен анықтамалар қолданылады:

1) 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;

2) жеке мүдделер – жеке мүліктік пайда немесе Қордың ішкі құжаттарында белгіленген жалақыны және басқа да төлемдерді алумен байланысты емес Қордан жеке пайда алуға мүдделілік;

3) 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;

4) Қордың қызметкері – қормен еңбек қатынастарында тұрған жеке тұлға.

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

#### **4. Мүдделер қақтығысын басқарудың негізгі қағидаттары**

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

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

2) Қордың мүдделерін қорғау қағидаты – Қордың лауазымды адамдары мен қызметкерлері жеке қалауына қарай емес, тек Қазақстан Республикасының заңнамасына және Қордың 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 Қор үшін ықтимал тәуекелдерді бағалай отырып, жеке тәртіппен қаралады және уақтылы реттелуге жатады. Қордың 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 – Қордың 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 – Қор өз қызметінде мүдделер қақтығысының туындауына мәдениетті және жоғары дәрежеде төзбеушілікті қалыптастырады. Қор 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 – Қордың 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. Қордың барлық лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері Қордың 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.

#### **4. Мүдделер қақтығысының жағдайлары**

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

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

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

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

4) Қордың 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 Қордың лауазымды адамдары мен қызметкерлері осы Саясаттың 8-тармағында келтірілген мүдделер қақтығысы терминін басшылыққа алады.

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

## **6. Мүдделер қақтығысын ашу (декларациялау) тәртібі**

14. Қордың 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. Қорда 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 Қордың 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. Қордың лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің мүдделер қақтығысын жыл сайын ашуы Қордың комплаенс қызметі жыл сайын жүргізетін Қордың бизнес-процестеріндегі және іскерлік операцияларындағы сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін бағалау нәтижелері бойынша жүзеге асырылады.

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

## **7. Мүдделер қақтығысының алдын алу**

18. Мүдделер қақтығысын болдырмау мақсатында Қордың 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) сатып алу рәсімдерін жүргізу және олармен шарттық қатынастарды ресімдеу кезеңдерінде Қордың контрагенттерін тексеру кезінде олардың құрылтайшылары мен басшыларының құрамын үлестестік белгілерінің болуы тұрғысынан зерделеуді жүзеге асыруға;

3) Қордың 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 Қордың әрбір лауазымды адамы мен қызметкерін осы Саясатпен таныстыруды қамтамасыз етуге;

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

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

## **8. Қордың лауазымды адамдары мен қызметкерлерінің мүдделер қақтығысы туындауының алдын алу жөніндегі міндеттері**

19. Қордың Директорлар кеңесі мен Қор Басқармасының төрағасы Қордың лауазымды адамдары деңгейінде ықтимал мүдделер қақтығысын, оның ішінде Қордың меншігін заңсыз пайдалануды және жасауға мүдделілігі бар мәмілелер жасасу кезінде теріс пайдалануды қадағалайды және жояды.

20. Егер Қордың Директорлар кеңесінің барлық мүшелері мүдделі тұлғалар болып табылса және (немесе) Қордың Директорлар кеңесінің шешім қабылдау үшін қажетті дауыстар санының болмауына байланысты осындай мәмілені жасасу туралы шешім қабылдауы мүмкін болмаған жағдайда, жасауға мүдделілігі бар мәмілені жасасу туралы шешім қабылдау мәселесі Жалғыз акционердің құзыретіне жатады.

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

22. Қордың 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) Қордың мүдделер қақтығысы мен оларды сақтау міндеттерін реттеу жөніндегі рәсімдерімен танысқандығын жазбаша растауға;

5) осы Саясат талаптарының бұзылуы туралы ақпаратты хабарлауға;

6) инсайдерлік және құпия ақпаратты қорғау тәртібін сақтауға міндетті.

23. Қордың лауазымды адамдары Қормен қарым-қатынаста үшінші тұлғалардың атынан және олардың мүддесі үшін әрекет ете алмайды.

## **9. Мүдделер қақтығысын қарау және реттеу тәртібі**

24. Мүдделер қақтығысын анықтау, алдын алу және реттеу жөніндегі жұмыстың тиімділігін арттыру үшін Қор оларды уақтылы және толық анықтау, сондай-ақ оларды реттеу жөніндегі Қордың құрылымдық бөлімшелерінің іс-қимылдарын нақты үйлестіру тетіктерін құруға ұмтылады. Қордың лауазымды адамдары қорда туындайтын мүдделер қақтығысын реттеу үшін:

1) туындаған мүдделер қақтығысын анықтау, олардың себептерін анықтауға;

2) Қордың құрылымдық бөлімшелерінің құзыреті мен жауапкершілігін нақты ажыратуға;

3) Қордың лауазымды адамдары мен қызметкерлері олардың мүдделер қақтығысы бар мәселелерді қарауға қатысудан және олар бойынша шешімдер қабылдаудан қалыс қалуы бойынша шаралар қабылдауға міндетті.

25. Қордың лауазымды адамы мұндай жанжалды реттеу жөнінде шешім қабылдау үшін мүдделер қақтығысының болуы немесе туындауы жөнінде Директорлар кеңесінің төрағасына немесе Қор Басқармасының төрағасына жазбаша түрде дереу хабарлауға міндетті.

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

27. Құрылымдық бөлімше деңгейінде мүдделер қақтығысын реттеу мүмкін болмаған жағдайда, құрылымдық бөлімшенің басшысы бір жұмыс күні ішінде осы құрылымдық бөлімшеге жетекшілік ететін Қор Басқармасының мүшесіне мүдделер қақтығысы, оның туындау себептері және қабылданған шаралар туралы ақпарат беруге міндетті. Осы құрылымдық бөлімшеге жетекшілік ететін Қордың Басқарма мүшесі мүдделер қақтығысын реттеу үшін барлық шараларды қабылдайды, ал мүдделер қақтығысын реттеу мүмкін болмаған жағдайда мұндай қақтығысты реттеу туралы мәселені ол Қордың Басқарма төрағасының немесе Қордың Директорлар кеңесінің қарауына шығарады.

28. Қордың Басқарма төрағасы мүдделер қақтығысын реттеу тәртібін айқындайды, уәкілетті адамды тағайындайды. Қажет болған жағдайда Қордың Басқарма Төрағасы құрамына комплаенс қызметінің, қызметті үйлестіру департаментінің Адам ресурстары басқармасының, Заң департаментінің өкілдері



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. Мүдделер қақтығысын реттеудің ықтимал шаралары**

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

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

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

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

3) Қордың 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) Қордың лауазымды адамының немесе қызметкерінің лауазымдық міндеттерін өзгерту;

5) Қордың лауазымды адамының немесе қызметкерінің мүдделер қақтығысын туғызатын жеке мүдделерді жоюы (мысалы, мүдделер қақтығысының туындауына негіз болып табылатын өзіне тиесілі мүлікті иеліктен шығару).

31. Саясаттың 34-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.

## **10. Жауапкершілік**

29. Қордың лауазымды адамдары мен қызметкерлері осы Саясаттың талаптарын орындамағаны үшін жауапты болады.

30. Егер мүдделер қақтығысының алдын алу немесе реттеу жөніндегі жұмыста Қорға 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.

## 11.Қорытынды ережелер

29. Осы Саясатқа өзгерістер мен толықтырулар Қордың Директорлар кеңесінің шешімі бойынша енгізіледі.

30. 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.

«Проблемалық кредиттер қоры» АҚ  
лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері  
мүдделерінің қақтығысын реттеу және  
анықтау жөніндегі саясатқа 1-қосымша

Кімге \_\_\_\_\_  
(лауазымы, аты-жөні)

Кімнен \_\_\_\_\_  
(аты-жөні, лауазымы, байланыс телефоны)

### Мүдделер қақтығысының болуы немесе пайда болуы туралы ХАБАРЛАМА

«Проблемалық кредиттер қоры» акционерлік қоғамының 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 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 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:

-