



О вводе в действие Политики по выявлению и урегулированию конфликтов интересов в ТОО «Институт космической техники и технологий»

В целях осуществления мер по противодействию коррупции (в соответствии со ст.6 и ст.15 Закона Республики «О противодействии коррупции»), и Антикоррупционным стандартам Института в целях недопущения конфликта интересов **ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить и ввести в действие с 14 июня 2024 года прилагаемую Политику по выявлению и урегулированию конфликта интересов Товарищества с ограниченной ответственностью «Институт космической техники и технологий».

2. Главному менеджеру по управлению человеческими ресурсами Рысбековой Б.С. довести приказ до руководителя Аппарата и директоров Центров.

3. Руководителю Аппарата и директорам Центров обеспечить соблюдение своих работников с требованиями настоящей Политики.

4. Контроль над исполнением приказа оставляю за собой.

Приложение на: _____ листах.

Директор

 Р. Буралхиева

УТВЕРЖДЕНА
приказом директора ТОО
«Институт космической
техники и технологий» от
«14» июня 2024 года № 89-17

ПОЛИТИКА
по выявлению и урегулированию конфликта интересов
в ТОО «Институт космической техники и технологий»

1. Общие положения

1. Настоящая Политика по выявлению и урегулированию конфликта интересов в ТОО «Институт космической техники и технологий» (далее – Политика, Институт, соответственно) разработана в соответствии с действующим антикоррупционным законодательством Республики Казахстан, внутренними документами Института, Антикоррупционным стандартом и Кодексом корпоративного управления Института в целях недопущения конфликта интересов и является одним из ключевых механизмов противодействия коррупции.

2. Настоящая Политика определяет ситуации конфликта интересов, меры по их предупреждению и урегулированию, а также ответственность всех участников процесса управления конфликтом интересов

3. Любые нарушения, связанные с конфликтом интересов, могут нанести ущерб деловой репутации Института и подорвать доверие к нему со стороны общества. Личные интересы должностного лица или работника Института не должны оказывать влияния на принимаемые решения и выполнение ими своих должностных, функциональных обязанностей на основе принципов беспристрастности, честности и защиты интересов Института.

4. Принципами устойчивого развития и благополучия Институт определяет открытость, подотчетность, прозрачность, этичное поведение, уважение интересов заинтересованных сторон, законность и соблюдение прав человека, нетерпимость к коррупции, недопустимость конфликта интересов. Соответственно, в отношениях с бизнес-партнерами, контрагентами и третьими лицами Институт рассчитывает на установление и сохранение взаимовыгодных отношений, при которых стороны обязаны действовать по отношению друг к другу честно, добросовестно, справедливо и лояльно, а также предпринимать исчерпывающие меры по предупреждению, выявлению и исключению конфликта интересов.

5. Настоящая Политика является обязательной для ознакомления и неукоснительного ее соблюдения всеми должностными лицами и работниками Института.

6. Настоящая Политика применяется совместно с Кодексом деловой этики Института.

7. Настоящая Политика подлежит размещению на Интернет ресурсах.

2. Термины и определения

8. В настоящей Политике используются следующие термины и определения:

- аффилированное лицо — физическое или юридическое лицо, способное оказывать влияние на деятельность юридических и/или физических лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность;

- близкие родственники - родители (родитель), дети, усыновители (удочерители), усыновленные (удочеренные), полнородные и неполнородные братья и сестры, дедушка, бабушка, внуки;

- должностное лицо – лицо, постоянно, временно или по специальному полномочию выполняющее организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в Институте (члены Наблюдательного совета Института, руководители структурных подразделений Института, отдельные работники);

- комплаенс-офицер – должностное лицо, уполномоченное на осуществление функций по обеспечению соблюдения работниками Института антикоррупционного законодательства;

- конфликт интересов - ситуация, при которой возникает противоречие между личной заинтересованностью уполномоченного лица или иных лиц и надлежащим исполнением им своих должностных полномочий, которое может привести к причинению вреда правам и законным интересам Института или третьих лиц;

- корпоративный конфликт - разногласия или спор между органами Института и заинтересованными лицами Института по вопросам корпоративного управления Института, которые негативно влияют на интересы Единственного участника и деятельность Института;

- личные интересы – личная выгода имущественного или неимущественного характера, заинтересованность в получении личных выгод от Института, либо в интересах третьих лиц, не связанных с получением заработной платы и других выплат, установленных законодательством и внутренними нормами Института;

- организационно-распорядительные функции - предоставленное в установленном законом Республики Казахстан порядке право издавать приказы и распоряжения, обязательные для исполнения подчиненными по работе лицами, а также применять меры поощрения и дисциплинарные взыскания в отношении подчиненных;

- посредник - лицо, не являющееся стороной корпоративного конфликта и не имеющее интересов в данном корпоративном конфликте, специально уполномоченные всеми сторонами корпоративного конфликта для осуществления процедуры урегулирования корпоративного конфликта;

- органы Института - Единственный участник, Наблюдательный совет, ревизор, директор;

- работник Института – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с первым руководителем Института и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору;

- структурное подразделение – центральный аппарат, центр, департамент, управление, служба, отдел, сектор, отделение, группа, бюро, а также обособленные структурные подразделения, входящие в организационную структуру Института;

- обособленное структурное подразделение – филиалы, представительства Института в соответствии с Гражданским кодексом Республики Казахстан;

- стороны корпоративного конфликта - органы Института, работники, заинтересованные лица, участвующие в корпоративном конфликте;

- урегулирование корпоративных конфликтов и конфликта интересов - процесс осуществления комплекса процедур, направленных на разрешение корпоративных конфликтов, исключения, либо урегулирования конфликта интересов.

9. Термины и определения, применяемые, но не определенные в настоящей Политике, используются в том смысле, в котором они используются в Уставе Института и законодательстве Республики Казахстан.

3. Основные принципы и положения урегулирования корпоративных конфликтов и конфликта интересов.

10. Предметом корпоративных конфликтов и конфликта интересов, подлежащих урегулированию работниками Института в рамках их компетенции, могут быть следующие, не ограничивающиеся перечисленными, случаи:

1) разногласия между Единственным участником и другими органами Института по поводу эффективности управления Института;

2) действия, направленные на подрыв финансового состояния и конкурентоспособности Института;

3) при принятии управленческих и кадровых решений;

4) при взаимодействии с государственными и квазигосударственными органами, контрагентами и т.д.;

5) при решении вопросов финансово-хозяйственного значения, закупок товаров и услуг, заключения договоров и т.д.;

11. Работники Института придерживаются принципов законности, честности и справедливости, беспристрастности, выполняя свои функциональные обязанности добросовестно в интересах Единственного участника и Института, избегая корпоративных конфликтов и конфликта интересов. В случае наличия (возникновения) корпоративных конфликтов и конфликта интересов, Институт изыскивает пути их решения путем переговоров в целях обеспечения эффективной защиты интересов Института и заинтересованных сторон.

При выявлении подобных фактов работникам Института следует незамедлительно сообщить об этом руководству Института и комплаенс-

офицеру. Эффективная работа по предупреждению и урегулированию корпоративных конфликтов и конфликта интересов предполагает максимально полное и скорейшее выявление таких конфликтов и четкую координацию действий всех органов Института.

12. Предупреждению (предотвращению) либо своевременному выявлению корпоративных конфликтов и конфликта интересов способствует соблюдение должностными лицами и работниками Института норм действующего законодательства, требований норм внутренних документов Института, Устава Института, Кодекса деловой этики и Антикоррупционного стандарта, Внутренней политики противодействия коррупции Института и т.д., а также их добросовестное отношение, основанное на общечеловеческих и этических принципах.

13. В целях недопущения и предотвращения корпоративных конфликтов и конфликта интересов должностные лица Института и ее работники обязаны:

- соблюдать нормы действующего законодательства и положений внутренних документов Института;
- воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению корпоративных конфликтов и конфликта интересов;
- способствовать соблюдению принципов деловой этики.

14. Институт в установленном законодательством порядке:

- обеспечивает учет информации об аффилированных лицах;
- осуществляет раскрытие информации о деятельности Института в соответствии с требованиями законодательства;
- обеспечивает достоверность сведений и иной публикуемой информации, предоставляемой Единственному участнику и заинтересованным лицам, уполномоченным государственным органам и т.д.;
- обеспечивает надежность хранения и передачи инсайдерской информации, с целью недопущения ее использования в личных корыстных целях;
- обеспечивает своевременное выявление внешних и внутренних рисков и недостатков системы внутреннего контроля;
- своевременно рассматривает негативную информацию об Институте в средствах массовой информации, социальных сетях и иных источниках и осуществляет своевременное реагирование по каждому факту появления такой информации.

15. Институт обеспечивает скорейшее выявление корпоративных конфликтов и конфликта интересов и четкую координацию действий органов Института, а именно:

- обеспечивает своевременное выявление конфликта интересов и корпоративных конфликтов на ранних стадиях развития;
- в максимально короткие сроки определяет свою позицию по существу выявленной проблемы;
- принимает соответствующее решение и доводит его до сведения сторон корпоративного конфликта и заинтересованных лиц.

16. Институт рассматривает следующие возможные способы разрешения корпоративных конфликтов: путем применения процедуры посредничества для разрешения конфликта, передачи конфликта на рассмотрение вышестоящего органа, и в судебном порядке в случае невозможности досудебного урегулирования.

17. Основной задачей органов Института в процессе урегулирования корпоративного конфликта и конфликта интересов является поиск такого решения, которое, являясь законным и обоснованным, отвечало бы интересам Единственного участника и других органов Института.

18. Стороны корпоративных конфликтов по взаимному согласию выбирают посредника в разрешении корпоративного конфликта.

Посредником может быть независимое, беспристрастное, не заинтересованное в исходе дела физическое лицо, давшее согласие на выполнение функции посредника. Посредник обязан действовать только с согласия сторон корпоративного конфликта.

Посредническая позиция предполагает, что посредник не выносит окончательного решения по существу предмета корпоративного конфликта, а лишь содействует сторонам корпоративного конфликта в нахождении решения.

Принципами посредничества в разрешении корпоративных конфликтов являются равноправие сторон, недопустимость вмешательства в процедуру, конфиденциальность.

Целями посредничества в разрешении корпоративных конфликтов являются:

1) достижение варианта разрешения спора (конфликта), устраивающего обе стороны;

2) снижение уровня конфликтности сторон.

Посредник вправе проводить встречи как со всеми сторонами одновременно, так и с каждой из сторон в отдельности и предоставлять им устные и письменные рекомендации по разрешению спора (конфликта).

Рассмотрение корпоративных конфликтов проводится по согласованному сторонами порядку, стороны корпоративного конфликта могут по своему усмотрению договориться о месте проведения заседания, определяют дату и время проведения.

В случае взаимного согласия сторон корпоративного конфликта путем посредничества составляется соглашение. Стороны корпоративного конфликта обязаны исполнять подписанное ими соглашение об урегулировании спора (конфликта) в порядке и сроки, предусмотренные этим соглашением.

19. В случае, когда соглашения по существу корпоративного конфликта в установленном настоящей Политикой порядке достичь не удалось, или хотя бы одна из сторон корпоративного конфликта заявляет об отказе от своего участия в данной процедуре, корпоративный конфликт может быть разрешен в соответствии с Кодексом корпоративного управления Института и действующим законодательством вышестоящим органом Института по отношению к органу, являющемуся стороной конфликта.

20. При невозможности досудебного урегулирования корпоративного конфликта с применением процедур, указанных в пунктах 16 - 17 настоящей Политики, они разрешаются в судебном порядке.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов

21. Институт осуществляет управление конфликтом интересов (выявление, предотвращение, исключение и урегулирование) на основании следующих ключевых принципов управления конфликтами интересов:

1) принцип законности – соответствие настоящей Политики законодательству РК;

2) принцип защиты интересов Института – это долг каждого должностного лица и работника Института, которые обязаны принимать решения, опираясь только на действующее законодательство Республики Казахстан и внутренние документы Института, а не исходя из личных предпочтений;

3) принцип обеспечения прозрачности и подотчетности – открытое декларирование личных интересов и выполнение должностных обязанностей в рамках предписанных процедур составляют основу обеспечения открытости и подотчетности, что способствует предотвращению или урегулированию конфликта интересов;

4) принцип объективности и индивидуального рассмотрения – каждый случай конфликта интересов должен быть рассмотрен в индивидуальном порядке с оценкой потенциальных рисков для Института и своевременно урегулирован. Должностные лица и работники Института должны стремиться минимизировать всякую субъективность, искажающую реальное положение конфликта интересов, включая любое влияние личных и иных интересов и различных факторов на процесс и результаты исследования конфликта интересов;

5) принцип конфиденциальности – строгое соблюдение конфиденциальности: от процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса дальнейшего урегулирования конфликта интересов до этапа подведения итогов и принятия окончательного решения по рассматриваемой ситуации;

6) принцип вовлеченности – информированность должностных лиц и работников Института о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур, в том числе в сфере профилактики, выявления и урегулирования конфликта интересов;

7) принцип нетерпимости и внутренней культуры – Институт формирует культуру и высокую степень нетерпимости к возникновению конфликта интересов в своей рабочей среде. Института приветствует раскрытие ее должностными лицами и работниками возможных конфликтов интересов и развивает внутреннюю культуру открытого взаимодействия, направленную на их понимание положений настоящей Политики;

8) принцип личного примера - высшее руководство и должностные лица Института своими действиями служат личным примером добропорядочности и этичного поведения, демонстрируют приверженность к профессионализму и неукоснительно выполняют требования настоящей Политики.

5. Ситуации конфликта интересов

22. Ситуации способные привести к конфликту интересов:

1) должностное лицо или работник Института занимают должности, находящиеся в непосредственной подчиненности должностям, занимаемым их близкими родственниками, супругом (супругой), а также свойственниками;

2) должностное лицо, работник Института или их близкие родственники, супруг (супруга), а также свойственник имеет или могут иметь любую коммерческую или иную заинтересованность (прямую или косвенную) в сделках, проектах, связанных с Институтом;

3) должностное лицо, работник Института или их близкие родственники, супруг (супруга), а также свойственники являются аффилированным лицом, независимым директором или работником организации, которая конкурирует с Институтом в части оказания услуг, реализации проекта или заключение сделки с третьей стороной;

4) должностное лицо, работник Института или их близкие родственники, супруг (супруга), а также свойственники являются стороной в проекте или сделке, связанных с Институтом;

5) должностное лицо, работник Института или их близкие родственники, супруг (супруга), а также свойственники являются аффилированным лицом организации, являющейся стороной в проекте или сделке, связанных с Институтом;

6) должностное лицо или работник Института раскрывает конфиденциальную информацию, ставшую ему известной в силу исполнения своих обязанностей, или любую другую информацию, раскрытие которой может оказать негативное влияние на интересы Института, а также любое использование должностным лицом, работником близкими родственниками, супругом (супругой), или их свойственниками конфиденциальной информации, связанной с Институтом, для получения личной выгоды, либо в интересах третьих лиц;

7) должностное лицо или работник Института принимает участие в обсуждении или принятии решения по вопросам оценки его работы, переназначения (переизбрания) выплаты вознаграждения или иным вопросам в отношении самого себя;

8) должностное лицо или работник Института совмещает исполнительные контрольные функции, позволяющие использовать свои должностные обязанности с целью получения личной выгоды, либо в интересах третьих лиц.

23. Ситуации конфликта интересов, перечисленные в пункте 22, не являются исчерпывающими. Для определения наличия конфликта интересов

должностные лица и работники Института должны руководствоваться терминами и понятиями конфликта интересов, приведенных в настоящей Политике.

24. Если у руководства Института имеются сомнения в наличии конфликта интересов, следует проконсультироваться с комплаенс-офицером и представить Председателю Наблюдательного совета необходимую информацию для разрешения возникшего вопроса.

25. Если у работника Института имеются сомнения в наличии конфликта интересов, следует проконсультироваться с комплаенс-офицером и представить непосредственному руководителю необходимую исчерпывающую информацию для разрешения возникшего вопроса.

6. Порядок раскрытия конфликта интересов

26. Раскрытие и передача сведений о конфликте интересов должностными лицами и работниками Института осуществляется незамедлительно в письменном виде, с детальным обоснованием и документальным подтверждением фактов наличия либо возникновения конфликта интересов.

27. В Институте устанавливается следующий порядок раскрытия конфликта интересов:

1) первичное раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

2) раскрытие сведений о конфликте интересов при переводе на вышестоящую должность, в другое структурное подразделение, при изменении функциональных обязанностей;

3) ежегодное раскрытие конфликта интересов, связанное с высоким уровнем коррупционного риска в процессах Института, при реализации или исполнении которых, наиболее высока вероятность создания условий для конфликта интересов;

4) разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций, при которых наличие личной заинтересованности может привести либо привело к возникновению конфликта интересов. Разовое раскрытие осуществляется путем заполнения Уведомления, приведенного в Приложении к настоящей Политике.

28. Ежегодное раскрытие конфликта интересов должностными лицами, работниками Института осуществляется по результатам оценки коррупционных рисков.

29. Соккрытие и/или несвоевременное, неполное раскрытие сведений о наличии прямого или потенциального конфликта интересов должностными лицами и работниками являются причинами и условиями возникновения коррупционных рисков, способствующих совершению коррупционных правонарушений в Институте.

7. Предотвращение конфликта интересов

30. В целях предотвращения конфликта интересов должностные лица и руководители структурных подразделений Института обязаны:

1) при приеме на работу, повышении в должности или изменении должностных обязанностей – избегать назначений на должности работников, находящихся в прямом родстве с непосредственным руководителем либо лицом, исполняющим связанные функции;

2) при проверке контрагентов Института на этапах проведения закупочных процедур и оформления договорных отношений с ними осуществлять изучение состава их учредителей и руководителей на предмет наличия признаков аффилированности с должностными лицами и работниками Института, их близкими родственниками, супругами, а также собственниками;

3) проводить предупредительно-профилактические мероприятия служебные проверки, направленные на выявление и пресечение противоправной, и недобросовестной или некомпетентной деятельности должностных лиц, работников Института;

4) обеспечивать ознакомление каждого должностного лица и работника Института с настоящей Политикой;

5) проводить регулярную разъяснительную работу, направленную на доведение до должностных лиц и работников Института положения настоящей Политики;

6) обеспечить сохранность конфиденциальной информации, также персональных данных должностных лиц и работников Института.

8. Обязанности должностных лиц и работников Института по предотвращению возникновения конфликта интересов

31. Директор Института должен отслеживать и по возможности устранить потенциальные конфликты интересов, в том числе использование собственности Института и злоупотребление при заключении сделок, в совершении которых имеется заинтересованность.

32. Рассматриваемая либо планируемая сделка может быть заключена только при наличии оснований полагать, что она не содержит в себе признаков личной заинтересованности работников Института, либо связанных с ними третьих лиц, не имеет конфликт интересов, который может способствовать возникновению коррупционных рисков.

33. Должностным лицам и работникам Института запрещается принимать участие в рассмотрении и принятии решений о заключении сделок между Институтами и ими самими, а также любым из их близких родственников, супругов и собственников.

34. Работники Института обязаны:

1) не допускать возникновения ситуаций конфликта интересов;

2) воздержаться от участия в рассмотрении вопросов, в которых у них существует конфликт интересов, и принятия решения по ним;

3) не участвовать в принятии решений, связанных с собственным назначением, избранием и переизбранием, и вознаграждением;

4) заблаговременно сообщить комплаенс-офицеру либо руководству Института об имеющемся конфликте интересов в письменной форме и не участвовать в принятии решения по вопросу в соответствии с требованиями настоящей Политики;

5) внедрять культуру нетерпимости конфликта интересов личным примером.

35. Должностные лица и работники Института обязаны:

1) не допускать возникновения ситуаций конфликта интересов;

2) воздерживаться от участия в рассмотрении вопросов, в которых у них существует конфликт интересов, и принятия решений по ним;

3) доводить информацию об имеющемся конфликте интересов до своего непосредственного руководителя/курирующего руководителя в соответствии с требованиями настоящей Политики;

4) сообщить информацию о нарушениях требований настоящей Политики или потенциальной возможности такого нарушения;

36. Вмешательство должностных лиц в деятельность структурных подразделений Института, как входящих, так и не входящих в их непосредственное подчинение, в целях оказания воздействия на принятие решений о заключении Институту сделки, в совершении которой имеется личная заинтересованность, запрещается.

9. Порядок рассмотрения и урегулирования конфликта интересов

37. Для повышения эффективности работы по выявлению, предотвращению и урегулированию конфликта интересов, Институт стремится создавать механизмы для своевременного и полного их выявления, а также для четкой координации действий всех органов Института по их урегулированию.

38. Должностные лица Института для урегулирования конфликтов интересов, возникающих в Институте, обязаны:

1) выявлять возникающие конфликты интересов, определять их причины;

2) четко разграничивать компетенцию и ответственность органов Института;

3) обеспечить, чтобы должностные лица и работники Института воздерживались от участия в рассмотрении вопросов, в которых у них существует конфликт интересов, и принятия решений по ним.

39. Должностное лицо и работники Института обязаны незамедлительно сообщить комплаенс-офицеру о наличии или возникновении конфликта интересов для принятия решения по его исключению или урегулированию.

40. Работник Института обязан немедленно информировать своего непосредственного руководителя о наличии или возникновении конфликта интересов в целях урегулирования такого конфликта.

41. В случае невозможности урегулирования конфликта интересов на уровне структурного подразделения, руководитель структурного подразделения

обязан представить руководителю, курирующему данное структурное подразделение, информацию о конфликте интересов, причинах его возникновения, мерах, которые были предприняты. Руководитель, курирующий данное структурное подразделение, предпринимает все меры для урегулирования конфликта интересов. При невозможности урегулирования конфликта интересов вопрос об урегулировании такого конфликта выносится им на рассмотрение в Наблюдательный совет.

42. При невозможности урегулировать конфликт интересов путем переговоров, он разрешается в судебном порядке.

10. Возможные меры для урегулирования конфликта интересов

43. Определяя меры для урегулирования конфликта интересов, Институт обеспечивает их соразмерность со степенью негативных последствий, которые могут повлиять на интересы Института.

44. Возможные меры и способы, предпринимаемые для урегулирования конфликта интересов:

1) переизбрание или перевод должностного лица, или работника Института с его согласия на другую должность в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан, предполагающую выполнение функций, исключающие конфликт интересов;

2) прекращение полномочий должностного лица или работника Института в порядке, установленном законодательством Республики Казахстана;

3) добровольный отказ, отстранение (постоянное или временное) должностного лица или работника от участия в обсуждении вопросов, в которых у них существует или может существовать конфликт интересов, и принятия решений по ним;

4) пересмотр и изменение обязанностей/должностных обязанностей должностного лица или работника Института;

5) устранение должностным лицом или работником Института личного интереса, порождающего конфликт интересов.

45. Перечень мер, приведенный в пункте 45, не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть применены иные меры в зависимости от специфики сложившейся ситуации, степени адекватности предпринимаемых мер целям урегулирования конфликта интересов.

11. Ответственность

46. Должностные лица и работники Института несут ответственность за исполнение настоящей Политики.

47. В случае, если в работе по предупреждению или урегулированию конфликта интересов будут допущены нарушения требований законодательства Республики Казахстан, а также настоящей Политики, приведшие к ущемлению

интересов Института, виновные в таком нарушении лица привлекаются к ответственности в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

12.Заключительные положения

48. Изменения и дополнения в настоящую Политику вносятся по решению руководства Института.

49. Если в результате изменения законодательства Республики Казахстан или Устава Института отдельные нормы настоящей Политики вступят с ними в противоречие необходимо до внесения соответствующих изменений и дополнений в настоящую Политику руководствоваться нормами законодательства Республики Казахстан или Устава Компании.

Приложение № 1
к Политике по выявлению и
урегулированию конфликта интересов
в ТОО «Институт космической техники и
технологий»

Кому _____

От _____

(Ф.И.О. должность, телефон)

УВЕДОМЛЕНИЕ
о наличии либо возникновении конфликта интересов

Настоящим, в соответствии с требованиями Политики по выявлению и урегулированию конфликта интересов в ТОО «Институт космической техники и технологий», сообщаю о возникновении у меня, при исполнении должностных обязанностей, личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

1. Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения конфликтной ситуации (личной заинтересованности):

(описывается ситуация, при которой возник или может возникнуть конфликт интересов с детальным обоснованием)

2. Должностные обязанности, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность:

(перечисление конкретных должностных обязанностей)

3. Принятые (предлагаемые) меры по предотвращению или регулированию конфликта интересов:

(указать какие меры должностным лицом/работником приняты или предлагается принять для предотвращения или урегулирования конфликта интересов)

4. Перечень документов, подтверждающих факты наличия либо возникновения конфликта интересов, а также о принятых мерах (предлагаемых принять) для предотвращения и урегулирования конфликта интересов:

1) _____

2) _____

3) _____

4) _____

5) _____

Лицо, направляющее уведомление:

Лицо, принявшее уведомление:
