

**БЕКІТІЛДІ**

«Конфессияаралық қарым-қатынастарды талдау және дамыту орталығы» КММ басшысының 2022 ж. «05» мамырдағы №18 бұйрығы

**«КОНФЕССИЯАРАЛЫҚ ҚАРЫМ-ҚАТЫНАСТАРДЫ ТАЛДАУ ЖӘНЕ  
ДАМУ ОРТАЛЫҒЫ» КОММУНАЛДЫҚ МЕМЛЕКЕТТІК  
МЕКЕМЕСІНІҢ ЛАУАЗЫМДЫ ТҮЛҒАЛАРЫ МЕН  
ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРІНІҢ МҮДДЕЛЕР ҚАЙШЫЛЫҒЫН АНЫҚТАУ  
ЖӘНЕ ОНЫ РЕТТЕУ САЯСАТЫ**

**Павлодар, 2022 жыл**

## Содержание:

1. Құжаттың мақсаты және жалпы ережелер .....	3
2. Қолданылу аясы.....	3
3. Терминдер мен анықтамалар.....	3
4. Мүдделер қайшылығын басқарудың негізгі қағидаттары .....	4
5. Мүдделер қақтығысы оқиғалары .....	5
6. Мүдделер қайшылығын ашу (мағлұмдау) тәртібі.....	6
7. Мүдделер қайшылығын болдырмау .....	7
8. Мүдделер қайшылығы туындауының алдын алу бойынша лауазымды тұлғалар мен қызметкерлердің міндеттері .....	8
9. Мүдделер қайшылығын қарау және реттеу тәртібі.....	8
10. Мүдделер қайшылығын реттеуге арналған ықтимал шаралар.....	9
11. Жауапкершілік .....	9
12. Қорытынды ережелер .....	10
13. Қосымша .....	11

## **1. Құжаттың мақсаты және жалпы ережелер**

1. Осы «Конфессияаралық қарым-қатынастарды талдау және дамыту орталығы» коммуналдық мемлекеттік мекемесінің (бұдан әрі – Орталық) лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің мүдделер қайшылығының алдын алу және оны реттеу саясаты (бұдан әрі - Саясат) Қазақстан Республикасының «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес туралы» Заңына, Орталықтың этика және комплаенс мәселелері жөніндегі өзге ішкі құжаттарына сәйкес әзірленген.

2. Осы Саясат мүдделер қайшылығына жол бермеу мақсатында әзірленген және сыбайлас жемқорлыққа қарсы күресудің негізгі тетіктерінің бірі болып табылады. Мүдделер қайшылығымен байланысты елеулі бұзушылықтар Орталықтың іскерлік беделіне нұқсан келтіруі және барлық мүдделі тараптардың оған деген сеніміне нұқсан келтіруі мүмкін. Лауазымды тұлғаның немесе қызметкердің жеке мүдделері Орталық мүдделерін қорғау, адалдық, алаламау қағидаты тұрғысынан олардың лауазымдық, функционалдық міндеттерін орындауына ықпал көрсетпеуі керек

3. Осы Саясат мүдделер қайшылығының оқиғасын, олардың алдын алу және реттеу шараларын, сондай-ақ мүдделер қайшылығын басқару процесіне қатысушылардың жауапкершілігін анықтайды.

4. Орталық лауазымды тұлғалар мен қызметкерлердің өз міндеттерін/лауазымдық міндеттерін орындау шеңберінен тыс заңды түрде жеке мүдделері бар екендігін мойындайды, бірақ жеке мүдделер және міндеттер/лауазымдық міндеттер арасындағы кез-келген мүдделер қайшылығы ашылуы тиіс және осы Саясатқа сәйкес реттелуі керек.

5. Бизнес әріптестермен, контрагенттермен, үшінші тұлғалармен қарым-қатынастарда Орталық фидуциарлық қатынастардың орнатылуына және сақталуына мүдделі, ондай жағдайда тараптар бір-біріне қатысты барынша адал, әділ, ашық болуы керек, сондай-ақ мүдделер қайшылығын анықтау, алдын алу, жою бойынша түпкілікті шешім қабылдауы тиіс.

## **2. Қолданылу аясы**

6. Осы Саясатпен Орталықтың барлық лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің танысуы және оны мүлтіксіз сақтауы міндетті болып табылады.

7. Осы Саясат Орталықтың корпоративтік веб-сайтында орналастырылуы тиіс.

## **3. Терминдер мен анықтамалар**

8. Осы Саясатта келесі терминдер мен анықтамалар қолданылады:

1) әкімшілік-шаруашылық функциялар – Қазақстан Республикасының заңымен белгіленген тәртіпте берілген Орталық теңгерімінде тұрған мүлікті басқару және иелік ету құқығы;

2) жақын туыстар – ата-аналар (ата-ана), балалар, ұл асырап алғандар (қыз асырап алғандар), толыққанды және толыққанды емес ағалар және қарындастар, ата, әже, немерелер;

3) лауазымды тұлға – Орталықта тұрақты немесе уақытша ұйымдастырушылық-басқарушылық немесе әкімшілік-шаруашылық функциялар орындайтын тұлға;

4) Жалғыз акционер – «Самұрық-Қазына» АҚ;

5) Комплаенс-қызмет – Орталықтың Комплаенс-қызметі;

6) мүдделер қайшылығы – лауазымды тұлғалар мен қызметкерлердің жеке мүдделері мен олардың лауазымдық өкілеттіктері арасындағы қарама-қайшылық, ол кезде аталған тұлғалардың жеке мүдделерін көздеуі нәтижесінде өздерінің лауазымдық міндеттерін орындамауына немесе тиісінше орындамауына алып келуі мүмкін;

7) жеке мүдделер – Орталықтың ішкі құжаттарымен белгіленген еңбекақыны және басқа төлемдерді алумен байланысты емес, жеке пайдасын көздеп Орталықтан жеке мүлктік пайда көру немесе қызығушылық таныту;

8) ұйымдастырушылық-басқарушылық функциялар – Қазақстан Республикасының заңымен белгіленген тәртіпте берілген, тиісті қызмет бойынша бағыныштылардың орындауы міндетті бұйрықтар және өкімдер шығару, сондай-ақ бағыныштыларға қатысты көтермелеу және тәртіптік шаралар қолдану құқығы;

9) Басқарма – Орталық Басқармасы;

10) қызметкер – Орталықпен еңбек қатынастарында тұрған жеке тұлға;

11) жекжаттар – ағалар, қарындастар, ата-аналар және жұбайының (зайыбының) балалары;

12) Директорлар Кеңесі – Орталықтың Директорлар Кеңесі.

9. Осы Саясатта анықталмаған, бірақ қолданылатын терминдер Қазақстан Республикасының заңнамасында және Орталықтың ішкі құжаттарында қолданылатын мәнге ие.

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

10. Орталық мүдделер қайшылығын басқарудың келесі негізгі қағидаттары негізінде мүдделер қайшылығын басқаруды (алдын алуды және реттеуді) жүзеге асырады:

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

2) Орталық мүдделерін қорғау қағидаты. Орталық мүдделерін қорғау – әрбір лауазымды тұлғаның және қызметкердің парызы, олар өз мүдделері тұрғысынан емес, тек Қазақстан Республикасының заңнамасына және Орталықтың ішкі құжаттарына сүйене отырып, шешім қабылдауға міндетті;

3) ашықтықты және есептілікті қамтамасыз ету қағидаты - жеке мүдделерін ашық мәлімдеу және ұсынылған рәсімдер шеңберінде лауазымдық міндеттерін орындау ашықтықты және есептілікті қамтамасыз етудің негізін құрайды, ол өз кезегінде мүдделер қайшылығының алдын алуға және реттеуге жағдай жасайды;

4) объективтілік және жеке қарастыру қағидаты - мүдделер қайшылығының әрбір оқиғасы Орталық үшін әлеуетті тәуекелдік бағалана отырып, жеке қаралуы тиіс және дер кезінде реттелуі тиіс. Лауазымды

тұлғалар мен қызметкерлер жеке және өзге мүдделердің және процеске кез-келген факторлардың және мүдделер қайшылығын зерттеу нәтижелерінің кез-келген ықпалын қоса алғанда мүдделер қайшылығының нақты жағдайын бұрмалайтын кез-келген субъективтілікті барынша азайтуға ұмтылуы тиіс;

5) құпиялылық қағидаты - қарастырылып отырған оқиға бойынша түпкілікті шешім қабылдау және қорытынды шығару сатысына дейін мүдделер қайшылығы туралы мәліметтерді ашу процесінен және мүдделер қайшылығын ары қайы реттеу процесінен құпиялықты қатаң сақтау;

6) тартымдылық қағидаты – сыбайлас жемқорлыққа қарсы заңнама ережелері туралы лауазымды тұлғалардың және қызметкерлердің хабардар болуы және сыбайлас жемқорлыққа қарсы стандарттарды және рәсімдерді қалыптастыруға және іске асыруға белсенді түрде ат салысу, соның ішінде мүдделер қақтығысын анықтауға, алдын алуға және реттеуге ат салысу;

7) төзбеушілік қағидаты және ішкі мәдениет - Орталық жұмысшы ортада мүдделер қақтығысының туындауына төзбеушіліктің жоғары дәрежесін және ішкі мәдениетті қалыптастырады. Орталық лауазымды тұлғалардың және қызметкерлердің мүдделер қақтығысын ашуын қолдайды және осы Саясаттың ережелерін түсінуге бағытталған ашық қарым-қатынас жасау мәдениетін дамытады;

8) жеке үлгі көрсету қағидаты – жоғары басшылық және лауазымды тұлғалар өздерінің әрекеттерімен имандылықтың және этикалық әдептің жеке үлгісі болып табылады, кәсібилікке ұмтылуды көрсетеді және осы Саясаттың ережелерін мүлтіксіз орындайды;

9) жеке жауапкершілік және жазаның бұлтартпастығы қағидаты – мүдделер қайшылығына жол берген лауазымды тұлғаның және қызметкердің тікелей басшысы мүдделер қайшылығын дер кезінде анықтамағаны және ашпағаны, тиісінше реттемегені үшін жеке жауапкершілік көтереді. Барлық лауазымды тұлғалар мен қызметкерлер Орталық мүддесі мен жеке мүдде арасындағы теңгерімнің сақталуы үшін жеке жауапкершілік көтереді, сондай-ақ өз міндеттерін/лауазымдық міндеттерін атқару кезінде өзінің жеке мүдделерін мәлімдеуі керек.

## **5. Мүдделер қақтығысы оқиғалары**

11. Осы Саясаттың мақсаттары ретінде мүдделер қайшылығына алып келетін оқиғаларға келесі оқиғалар жатады, ол кезде:

1) лауазымды тұлға немесе қызметкер олардың жақын туыстары, жұбайы (зайыбы), сондай-ақ жекжаттары атқарып отырған лауазымдарға тікелей бағыныста болады;

2) лауазымды тұлғаның немесе қызметкердің, олардың жақын туыстарының, жұбайының (зайыбының), сондай-ақ жекжаттарының Орталықмен байланысты мәмілелерде, жобаларда кез-келген коммерциялық немесе өзге қызығушылығы (тікелей немесе жанама түрде) болуы мүмкін;

3) лауазымды тұлға немесе қызметкер олардың жақын туыстары, жұбайы (зайыбы), сондай-ақ жекжаттары Орталықмен байланысты мәмілелерде, жобаларда тарап болып табылады;

4) лауазымды тұлға немесе қызметкер олардың жақын туыстары, жұбайы (зайыбы), сондай-ақ жекжаттары Орталықмен байланысты жобада немесе мәміледе тарап болып табылатын ұйымның үлестес тұлғасы болып табылады;

5) лауазымды тұлға немесе қызметкер өз міндеттерін/лауазымдық міндеттерін атқарған кезде оған белгілі болған Орталық мүддесіне теріс әсерін тигізетін құпия ақпаратты ашады немесе кез-келген басқа ақпаратты ашады, сондай-ақ лауазымды тұлғаның немесе қызметкердің, олардың жақын туыстарының, жұбайының (зайыбының), сондай-ақ жекжаттарының жеке пайда көру мақсатында Орталықмен байланысты құпия ақпаратты пайдалануы;

б) лауазымды тұлға немесе қызметкер оның жұмысын бағалау, қайта тағайындау, қайта сайлау, сыйлықақы төлеу немесе өзіне қатысты өзге мәселелер бойынша талқылауға немесе шешім қабылдауға қатысады;

7) лауазымды тұлға немесе қызметкер жеке пайда табу мақсатында өзінің лауазымдық міндеттерін пайдалануға мүмкіндік беретін атқарушы және бақылаушы функцияларды қоса атқарады.

12. Осы Саясаттың 11-тармағында көрсетілген мүдделер қақтығысының оқиғалары түпкілікті болып табылмайды. Мүдделер қақтығысының болуын анықтау үшін лауазымды тұлғалар мен қызметкерлер осы Саясаттың 8-тармағында келтірілген мүдделер қақтығысы терминін басшылыққа алуы тиіс.

13. Егер лауазымды тұлғада немесе қызметкерде мүдделер қайшылығы бойынша күдігі бар болса, онда ол Комплаенс офицермен кеңесуі керек және өзінің тікелей басшысына туындаған мәселені шешу үшін қажетті толыққанды ақпарат ұсынуы тиіс.

## **6. Мүдделер қайшылығын ашу (мағлұмдау) тәртібі**

14. Лауазымды тұлғалардың және қызметкерлердің мүдделер қайшылығы туралы деректерді ашуы мүдделер қайшылығының орын алуы немесе туындау фактілерімен егжей-тегжейлі негізделе отырып және құжат түрінде растала отырып, кідіріссіз жазбаша түрде жүзеге асырылады.

15. Орталықта мүдделер қайшылығын ашудың (мағлұмдаудың) келесі тәртібі белгіленеді:

1) жұмысқа қабылдау кезінде мүдделер қайшылығы туралы мәліметтерді алғашқы ашу;

2) жоғары лауазымға, басқа құрылымдық бөлімшеге ауысу кезінде, функционал өзгергенде мүдделер қайшылығы туралы мәліметтерді ашу;

3) Орталықтың бизнес процестеріндегі/іскерлік операцияларындағы сыбайлас жемқорлық тәуекелінің жоғары деңгейіне байланысты мүдделер қайшылығын жыл сайын ашу, бизнес процестерді/іскерлік операцияларын іске асыру немесе орындау кезінде мүдделер қайшылығы үшін жағдай жасаудың ықтималдығы өте жоғары;

4) жеке мүдденің болуы нәтижесінде мүдделер қайшылығының туындауына алып келген немесе алып келуі мүмкін болуына байланысты,

осы Саясаттың 8-тармағында атап көрсетілген оқиғалардың туындауына қарай мәліметтерді бір рет ашу. Бір реттік ашу осы Саясаттың қосымшасында келтірілген хабарламаны толтыру арқылы жүзеге асырылады.

16. Осы Саясаттың 15-тармағының 1) және 2) тармақшалары Орталықтың белгіленген тәртіппен бекітілген персоналды басқару саласындағы ішкі құжаттарымен реттеледі.

17. Лауазымды тұлғалардың және қызметкерлердің мүдделер қайшылығын жыл сайын ашу Комплаенс-офицер жыл сайынғы негізде жүргізілетін Орталықтың бизнес процестеріндегі/іскерлік операцияларындағы сыбайлас жемқорлық тәуекелін бағалау нәтижелері бойынша жүзеге асырылады. Сыбайлас жемқорлық тәуекелінің жоғарғы аймағында тұрған лауазымды тұлғалар және қызметкерлер Комплаенс-офицерінің сұрауы бойынша персоналды басқару саласындағы Орталықтың ішкі құжаттарында қарастырылған нысан бойынша Мүдделер қайшылығының декларациясын толтырады. Толтырылған декларацияға Комплаенс-офицер мүдделер қайшылығының бар-жоқтығына талдау жасайды және тиісті ұсынымдар дайындайды.

18. Лауазымды тұлғалардың және қызметкерлердің тікелей немесе ықтимал мүдделер қайшылығының бар болуы туралы мәліметтерді жасыруы және/немесе дер кезінде емес, толық емес ашуы Орталықта сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтарының жасалуына жағдай жасайтын сыбайлас жемқорлық тәуекелдерінің туындауының себептері және шарттары болып табылады.

## **7. Мүдделер қайшылығын болдырмау**

19. Мүдделер қайшылығын болдырмау мақсатында Орталықтың жауапты құрылымдық бөлімшелері:

1) жұмысқа қабылдау кезінде, лауазымды өсіру немесе лауазымдық міндеттерді өзгерту кезінде тікелей басшымен немесе оның міндетін атқарушы тұлғамен тура туыстықта тұрған қызметкерлерді лауазымға тағайындаудан қашық болуы керек;

2) лауазымды тұлғалардың және қызметкерлердің құзыретті емес қызметін анықтауға және құқыққа қарсы, адал емес қызметті, соның ішінде өзінің лауазымдық қызметін құқыққа қарсы пайдаланып, материалдық пайда түрінде қосымша табыс табушыларды болдырмауға бағытталған алдын алу-профилактикалық іс-шараларын және қызметтік тексерулерді жүргізу;

3) жұмысқа қабылдау кезінде әрбір лауазымды тұлғаны және қызметкерді осы Саясатпен таныстыруды қамтамасыз ету;

4) осы Саясаттың ережелерін лауазымды тұлғалар мен қызметкерлерге жеткізуге бағытталған түсіндірме жұмысты жүйелі түрде жүргізу;

5) құпия ақпараттың, сондай-ақ лауазымды тұлғалар мен қызметкерлердің жеке деректерінің сақталуын қамтамасыз ету.

## **8. Мүдделер қайшылығы туындауының алдын алу бойынша лауазымды тұлғалар мен қызметкерлердің міндеттері:**

20. Лауазымды тұлғалар мен қызметкерлер:

1) мүдделер қайшылығы оқиғаларының туындауына жол бермеуі керек;

2) мүдделер қайшылығы бар мәселелерді қарауға қатысудан және олар бойынша шешім қабылдаудан қалыс қалуға міндетті;

3) орын алған мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты осы Саясаттың талаптарына сәйкес тікелей басшысына/жетекшілік етуші басшыға дер кезінде жеткізуге міндетті;

4) мүдделердің қайшылығын реттеу жөніндегі Орталықтың рәсімдерімен танысуды және оларды сақтау міндетін жазбаша растау керек;

5) осы Саясаттың талаптарының бұзылуы немесе мұндай бұзушылықтың орын алу ықтималдығы туралы хабарлау керек;

6) инсайдерлік және құпия ақпаратты қорғау тәртібін сақтау керек.

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

21. Мүдделер қайшылығын анықтау, алдын алу және реттеу жөніндегі жұмыстың тиімділігін арттыру үшін Орталық мүдделер қайшылығын дер кезінде әрі толық анықтау тетіктерін құруға, сондай-ақ мүдделер қайшылығын реттеу бойынша Орталықтың барлық органдарының әрекетін мүлтіксіз үйлестіруге ұмтылады.

22. Орталықта туындайтын мүдделер қайшылығын реттеу үшін лауазымды тұлғалар:

1) туындайтын мүдделер қайшылығын анықтауға, олардың себептерін анықтауға міндетті;

2) Орталық құрылымдық бөлімшелерінің құзыреті мен жауапкершілігін айқын жіктеуі керек;

3) лауазымды тұлғалардың мүдделер қайшылығы бар мәселелерді қарауға қатысудан және олар бойынша шешім қабылдаудан қалыс қалуын қамтамасыз етуі керек.

23. Лауазымды тұлға жетекшілік етуші басшы мүдделер қайшылығын реттеу бойынша шешім қабылдауы үшін мүдделер қайшылығының орын алғаны немесе туындағаны туралы оған жазбаша түрде кідіріссіз хабарлауға міндетті.

24. Мүдделер қайшылығын реттеу мақсатында мүдделер қайшылығының орын алғаны немесе туындағаны туралы қызметкер өзінің тікелей басшысына дереу хабарлауға міндетті.

25. Құрылымдық бөлімше деңгейінде мүдделер қайшылығын реттеу мүмкін болмаған жағдайда, құрылымдық бөлімшенің басшысы бір жұмыс күні ішінде осы құрылымдық бөлімшеге жетекшілік жасайтын басшыға мүдделер қайшылығы туралы ақпаратты, оның туындау себептерін, қабылданған шаралар туралы хабарлауы тиіс. Осы құрылымдық бөлімшеге жетекшілік жасайтын басшы мүдделер қайшылығын реттеу үшін барлық шараларды қабылдайды, мүдделер қайшылығын реттеу мүмкін болмаған



жағдайда, мұндай қайшылықты реттеу туралы мәселе Орталық басшысының қарауына шығарылады.

26. Орталық басшысы мүдделер қайшылығын реттеу тәртібін белгілейді, уәкілетті тұлғаны тағайындайды. Орталық басшысы қажет болған жағдайда, мүдделер қайшылығын реттеу үшін жұмыс тобын құрады, оның құрамына оны орынбасары, Комплаенс офицер, құрылымдық бөлімшелердің өкілдері кіреді. Жұмыс тобының құрамы топ қабылдайтын шешімге мүдделер қайшылығының туындау мүмкіндігі болмайтындай болып құрылады.

27. Келіссөздер арқылы мүдделер қайшылығын реттеу мүмкін болмаған жағдайда, ол сот тәртібімен шешіледі.

### **10. Мүдделер қайшылығын реттеуге арналған ықтимал шаралар**

28. Мүдделер қайшылығын реттейтін шараларды анықтай отырып, Орталық олардың Орталық мүддесіне ықпал жасай алатын теріс салдарларының дәрежесіне мөлшерлес болуын қамтамасыз етеді.

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

1) Орталықтың лауазымды тұлғасын немесе қызметкерін оның келісімімен мүдделер қайшылығын болдырмайтын функцияларды орындау көзделген лауазымға қайта сайлау немесе Қазақстан Республикасының заңнамасымен белгіленген тәртіпте басқа лауазымға ауыстыру;

2) Қазақстан Республикасының заңнамасымен белгіленген тәртіпте лауазымды тұлғаның немесе қызметкердің өкілеттіктерін тоқтату;

3) ерікті түрде бас тарту, мүдделер қайшылығы бар немесе болуы мүмкін мәселерді талқылауға қатысуға және олар бойынша шешім қабылдауға лауазымды тұлғаны немесе қызметкерді шеттету (тұрақты немесе уақытша);

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

5) лауазымды тұлғаның немесе қызметкердің мүдделер қайшылығын тудыратын жеке мүддесін жоюы (мысалы, мүдделер қайшылығының туындауына негіз болып табылатын өзіне тиесілі мүлікті иеліктен шығару), кейіннен Орталықтың ішкі құжаттарымен қарастырылған мүдделер қайшылығы декларациясын қайта толтыруы және құрылымдық бөлімшенің басшысына тапсыруы.

30. Саясаттың 29-тармағында келтірілген шаралар тізбесі түпкілікті болып табылмайды. Әрбір нақты жағдайда, қалыптасқан оқиғаның ерекшелігіне, қабылданатын шаралардың мүдделер қайшылығын реттеу мақсаттарына парапарлық дәрежесіне байланысты өзге шаралар қолданылуы мүмкін.

### **11. Жауапкершілік**

31. Лауазымды тұлғалар мен қызметкерлер осы Саясаттың орындалуы үшін жауапкершілікте болады.

32. Мүдделер қақтығысының алдын алу және реттеу бойынша жұмыста Орталыққа шығын алып келе отырып, Қазақстан Республикасы заңнамасы, сондай-ақ осы Саясат талаптарының бұзылуына жол берілсе, мұндай бұзушылыққа кінәлілер Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жауапкершілікке тартылады.

## **12. Қорытынды ережелер**

33. Осы Саясатқа өзгерістер мен толықтырулар Орталық басшысының шешімі бойынша енгізіледі.

34. Егер Қазақстан Республикасы заңнамасының немесе Орталық Жарғысының өзгеруі салдарынан осы Саясаттың кейбір нормалары заңға немесе Орталық Жарғысына қайшы келетін болса, онда осы Саясатқа қажетті өзгерістер мен толықтырулар енгізілгенге дейін Қазақстан Республикасы заңнамасының нормаларын немесе Орталық Жарғысын басшылыққа алу керек.

«Конфессияаралық қарым-қатынастарды талдау және дамыту орталығы» коммуналдық мемлекеттік мекемесінің лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің мүдделер қайшылығын анықтау және оны реттеу саясатына қосымша

**Кімге** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(лауазымы, Т.А.Ә.)

**Кімнен** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(Т.А.Ә., лауазымы, түйіспелі телефоны)

### **Мүдделер қайшылығының орын алуы немесе туындауы туралы хабарлама**

Осы хабарлама арқылы «Конфессияаралық қарым-қатынастарды талдау және дамыту орталығы» коммуналдық мемлекеттік мекемесінің лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің мүдделер қайшылығын анықтау және оны реттеу саясатына сәйкес, лауазымдық міндеттерді атқару кезінде менде мүдделер қайшылығына алып келетін немесе алып келуі мүмкін жеке қызығушылық туындағаны туралы хабарлаймын.

1. Қайшылық (жеке қызығушылық) оқиғасының туындауына негіз болып табылатын жағдайлар: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

*(егжей-тегжейлі негіздемесімен мүдделер қайшылығы туындауы мүмкін немесе туындаған оқиға сипатталады).*

2. Орындалуына жеке қызығушылық әсер еткен немесе әсер етуі мүмкін лауазымдық міндеттер: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

*(нақты лауазымдық міндеттерді атап көрсету).*

3. Мүдделер қақтығысының алдын алу немесе реттеу жөніндегі қабылданған (ұсынылған) шаралар: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

*(мүдделер қақтығысының алдын алу немесе реттеу үшін лауазымды тұлғамен/қызметкермен қандай шаралар қабылданғанын немесе қабылдануы ұсынылғанын атап көрсету керек).*

4. Мүдделер қақтығысының орын алу немесе туындау фактілерін растайтын, сондай-ақ мүдделер қақтығысының алдын алу немесе реттеу үшін қабылданған (қабылдануы ұсынылып отырған) шаралар туралы құжаттардың тізбесі:

- 1) \_\_\_\_\_
- 2) \_\_\_\_\_
- 3) \_\_\_\_\_
- 4) \_\_\_\_\_
- 5) \_\_\_\_\_

Хабарламаны жіберген тұлға:

\_\_\_\_\_ « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ ж.  
*(қолы, қолының толық жазылуы)*

Хабарламаны қабылдаған тұлға:

\_\_\_\_\_ « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ ж.  
*(қолы, қолының толық жазылуы)*