

Қазақстан Республикасы Туризм және спорт министрлігі		Министерство туризма и спорта Республики Казахстан
«Халықаралық туризм және меймандостық университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамы		Некоммерческое акционерное общество «Международный университет туризма и гостеприимства»
Политика выявления и урегулирования конфликта интересов		ПВУ-01-2024
Утверждено 03.06.2024 г.	Издание №1	стр. 1 из 14



ПВУ-01-2024
ПОЛИТИКА ВЫЯВЛЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА
ИНТЕРЕСОВ

Туркестан, 2024

Настоящий документ не может быть полностью или частично воспроизведен, тиражирован и распространен без разрешения НАО «Международный университет туризма и гостеприимства»

Қазақстан Республикасы Туризм және спорт министрлігі		Министерство туризма и спорта Республики Казахстан
«Халықаралық туризм және меймандостық университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамы		Некоммерческое акционерное общество «Международный университет туризма и гостеприимства»
Политика выявления и урегулирования конфликта интересов		
Утверждено 03.06.2024 г.	Издание №1	стр. 2 из 14

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

РАЗРАБОТАНО:

Руководитель Антикоррупционной
комплаенс-службы



Д. Бейсембаева
«03» 06 2024 г.

СОГЛАСОВАНО:

Вице-ректор по академической и
научной деятельности



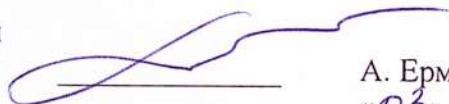
К. Адилова
«03» 06 2024 г.

Руководитель Аппарата



Т. Исаков
«03» 06 2024 г.

Руководитель Отдела обеспечения
качества



А. Ермухамедова
«03» 06 2024 г.

Главный специалист (юрист)
Административного отдела



Е. Тасов
«03» 06 2024 г.

Қазақстан Республикасы Туризм және спорт министрлігі		Министерство туризма и спорта Республики Казахстан
«Халықаралық туризм және меймандостық университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамы		Некоммерческое акционерное общество «Международный университет туризма и гостеприимства»
Политика выявления и урегулирования конфликта интересов		ПВУ-01-2024
Утверждено 03.06.2024 г.	Издание №1	стр. 3 из 14

СОДЕРЖАНИЕ

1	Общие положения	4
2	Основные принципы управления конфликтом интересов	4
3	Обязанности работников	4
4	Способы урегулирования конфликта интересов	5
5	Лица, ответственные за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов и рассмотрение этих сведений	6
6	Порядок уведомления работодателя работниками, замещающими отдельные должности на основании трудового договора, о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов	7
7	Ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов	8
8	Заключения	8
9	Лист регистрации изменений	9
10	Лист ознакомления	10
11	Приложения	
	Приложение №1	11
	Приложение №2	13
	Приложение №3	14

Қазақстан Республикасы Туризм және спорт министрлігі		Министерство туризма и спорта Республики Казахстан
«Халықаралық туризм және меймандостық университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамы		Некоммерческое акционерное общество «Международный университет туризма и гостеприимства»
Политика выявления и урегулирования конфликта интересов		ПВУ-01-2024
Утверждено 03.06.2024 г.	Издание №1	стр. 4 из 14

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящая «Политика выявления и урегулирования конфликта интересов» (далее – Политика) разработана в соответствии с Законом Республики Казахстан от 18 ноября 2015 года № 410-V ЗРК «О противодействии коррупции», Национальным стандартом Республики Казахстан «Система менеджмента противодействия коррупции».

1.2 Политика является внутренним нормативным документом НАО «Международный университет туризма и гостеприимства» (далее - Общество). Основной целью настоящей Политики является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Общества в ходе выполнения ими трудовых обязанностей; основной задачей – ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.3 Под конфликтом интересов понимается противоречие между личными интересами сотрудника, при котором личные интересы работника могут привести к неисполнению и (или) ненадлежащему исполнению ими своих трудовых обязанностей и (или) влечет или может повлечь за собой возникновение противоречия между такой личной заинтересованностью и законными интересами Общества, или угрозу возникновения противоречия, которое способно привести к причинению вреда законным интересам и(или) деловой репутации Общества (примерный обзор типовых ситуаций конфликта интересов приведен в приложении 1 настоящей Политики).

1.4 Под личной заинтересованностью понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на обеспечение прав и законных интересов Общества.

1.5 Действие настоящей Политики распространяется на всех работников Общества вне зависимости от уровня занимаемой должности и выполняемых функций.

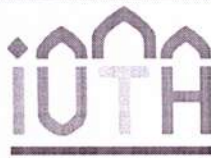
2. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

2.1 Организация работы по управлению конфликтом интересов в Обществе основана на следующих принципах:

- обязательность раскрытия сведений о возникшем или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Общества при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Общества и сотрудника при урегулировании конфликта интересов;
- защита сотрудника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт сотрудником и урегулирован (предотвращен) Обществом.

3. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

3.1 В настоящей Политике закреплены следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

Қазақстан Республикасы Туризм және спорт министрлігі		Министерство туризма и спорта Республики Казахстан
«Халықаралық туризм және меймандостық университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамы		Некоммерческое акционерное общество «Международный университет туризма и гостеприимства»
Политика выявления и урегулирования конфликта интересов		ПВУ-01-2024
Утверждено 03.06.2024 г.	Издание №1	стр. 5 из 14

– при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Общества - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и иных лиц, с которыми связана его личная заинтересованность;

– избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

– раскрывать возникший или потенциальный конфликт интересов;

– содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

Под родственниками в настоящей Политике понимаются супруг (супруга), родители (родитель), дети, усыновители (удочерители), усыновленные (удочеренные), полнородные и неполнородные братья и сестры, дедушки, бабушки, внуки.

4. СПОСОБЫ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

4.1 В Обществе установлены такие виды раскрытия конфликта интересов как:

– раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

– раскрытие сведений о конфликте интересов при переводе на новую должность;

– разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;

– раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе заполнения декларации о конфликте интересов.

4.2 Рассмотрение представленных Обществу сведений и урегулирование конфликта интересов происходит конфиденциально. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Общества рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.3 Общество может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

4.4 Общество также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

– ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

– добровольный отказ работника или его отстранение (*постоянное или временное*) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

– пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

– временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

– перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

– передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

– отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;

– увольнение работника по инициативе работника;

Настоящий документ не может быть полностью или частично воспроизведен, тиражирован и распространен без разрешения НАО «Международный университет туризма и гостеприимства»

Қазақстан Республикасы Туризм және спорт министрлігі		Министерство туризма и спорта Республики Казахстан
«Халықаралық туризм және меймандостық университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамы		Некоммерческое акционерное общество «Международный университет туризма и гостеприимства»
Политика выявления и урегулирования конфликта интересов		ПВУ-01-2024
Утверждено 03.06.2024 г.	Издание №1	стр. 6 из 14

– увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

4.5 Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть использованы иные способы его урегулирования. При принятии решения о выборе конкретного способа разрешения конфликта интересов учитываются обстоятельства конкретного конфликта интересов и в наибольшей степени обеспечивают исключение либо личной заинтересованности, либо ее влияние на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение работником трудовых обязанностей.

4.6 При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств.

4.7 Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

5. ЛИЦА, ОТВЕТСТВЕННЫЕ ЗА ПРИЕМ СВЕДЕНИЙ О ВОЗНИКШЕМ (ИМЕЮЩЕМСЯ) КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ И РАССМОТРЕНИЕ ЭТИХ СВЕДЕНИЙ

5.1 Лицом, ответственным за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов, в том числе уведомлений, заявлений и обращений (далее – уведомление) о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, является Антикоррупционная комплаенс-служба Общества.

5.2 Заинтересованные лица должны без промедления сообщать комплаенс офицеру Общества, о любой личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, и до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений.

5.3 Полученная информация Антикоррупционной комплаенс-службой Общества немедленно передается на рассмотрение Дисциплинарному Совету Общества (далее – Совет), действующий на основании Положения о Дисциплинарном совете НАО «Международный университет туризма и гостеприимства» от 05 августа 2022 года.

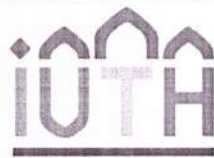
Состав Совета формируется таким образом, чтобы исключить возможность возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые Советом решения, и утверждается приказом Председателя Правления-Ректором Общества.

При возникновении прямой или косвенной личной заинтересованности члена Совета, которая может привести к конфликту интересов при рассмотрении вопроса, включенного в повестку дня заседания Совета, он обязан до начала заседания заявить об этом. В таком случае соответствующий член Совета не принимает участия в рассмотрении указанного вопроса.

Заседание Совета проводится, как правило, в присутствии работника, в отношении которого рассматривается вопрос о соблюдении требований об урегулировании конфликта интересов. О намерении лично присутствовать на заседании Совета работник указывает в уведомлении. Заседание Совета может проводиться в отсутствие работника в случае:

– если в уведомлении не содержится указания о намерении работника лично присутствовать на заседании Совета;

Настоящий документ не может быть полностью или частично воспроизведен, тиражирован и распространен без разрешения НАО «Международный университет туризма и гостеприимства»

Қазақстан Республикасы Туризм және спорт министрлігі		Министерство туризма и спорта Республики Казахстан
«Халықаралық туризм және меймандостық университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамы		Некоммерческое акционерное общество «Международный университет туризма и гостеприимства»
Политика выявления и урегулирования конфликта интересов		ПВУ-01-2024
Утверждено 03.06.2024 г.	Издание №1	стр. 7 из 14

– если работник, намеревающийся лично присутствовать на заседании Совета и надлежащим образом извещенный о времени и месте его проведения, не явился на заседание Совета.

На заседании Совета заслушиваются пояснения работника, рассматриваются материалы по существу вынесенных на данное заседание вопросов, а также дополнительные материалы.

5.4 Проверка информации о возникших (имеющихся) конфликтах интересов осуществляется Советом в месячный срок. По решению председателя Совета, срок проверки может быть продлен до двух месяцев.

Члены Совета и лица, участвовавшие в его заседании, не вправе разглашать сведения, ставшие им известными в ходе работы Совета.

5.5 По итогам рассмотрения уведомления Совет принимает одно из следующих решений:

- признать, что при исполнении работником должностных обязанностей конфликт интересов отсутствует;
- признать, что при исполнении работником должностных обязанностей личная заинтересованность приводит или может привести к конфликту интересов. В этом случае Совет рекомендует указанному лицу принять меры по урегулированию конфликта интересов или по недопущению его возникновения;
- признать, что работник не соблюдал требования об урегулировании конфликта интересов. В этом случае Совет рекомендует применить к указанному лицу конкретную меру ответственности

5.6 Решение Совета оформляется протоколом.

5.7 Член Совета, несогласный с ее решением, вправе в письменной форме изложить свое мнение, которое подлежит обязательному приобщению к протоколу заседания Совета и с которым работник должен быть ознакомлен.

5.8 Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов принимается Председателем Правления-Ректором в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания Совета.

6. ПОРЯДОК УВЕДОМЛЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ РАБОТНИКАМИ, ЗАМЕЩАЮЩИМИ ОТДЕЛЬНЫЕ ДОЛЖНОСТИ НА ОСНОВАНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА, О ВОЗНИКНОВЕНИИ ЛИЧНОЙ ЗАИНТЕРЕСОВАННОСТИ ПРИ ИСПОЛНЕНИИ ДОЛЖНОСТНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ, КОТОРАЯ ПРИВОДИТ ИЛИ МОЖЕТ ПРИВЕСТИ К КОНФЛИКТУ ИНТЕРЕСОВ

6.1 Принятие мер по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов является обязанностью работника.

6.2 В случае возникновения у работника личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, он обязан не позднее одного рабочего дня, следующего за днем, когда ему стало об этом известно, а в случае отсутствия работника по какой-либо причине на рабочем месте – при первой возможности, уведомить об этом работодателя.

6.3 Уведомление о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (далее – уведомление), составляется в письменном виде в произвольной форме или по Настоящий документ не может быть полностью или частично воспроизведен, тиражирован и распространен без разрешения НАО «Международный университет туризма и гостеприимства»

Қазақстан Республикасы Туризм және спорт министрлігі		Министерство туризма и спорта Республики Казахстан
«Халықаралық туризм және меймандостық университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамы		Некоммерческое акционерное общество «Международный университет туризма и гостеприимства»
Политика выявления и урегулирования конфликта интересов		ПВУ-01-2024
Утверждено 03.06.2024 г.	Издание №1	стр. 8 из 14

рекомендуемому образцу согласно приложению 2 к настоящей Политике на имя Председателя Правления-Ректора и предоставляется комплаенс офицеру Общества.

К уведомлению могут прилагаться дополнительные материалы, подтверждающие факт возникновения личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, а также материалы, подтверждающие принятые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

6.4 В случае, если уведомление не может быть представлено работником лично, оно направляется по почте с уведомлением о вручении.

6.5 Уведомления в день их поступления подлежат обязательной регистрации в Журнале регистрации уведомлений о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (далее – журнал), составленном по рекомендуемому образцу согласно приложению 3 к настоящей Политике. Листы журнала должны быть прошиты, пронумерованы и заверены печатью Общества.

6.6 Копия уведомления с отметкой о его регистрации выдается работнику на руки под подпись в журнале или направляется ему по почте с уведомлением о вручении.

6.7 Не позднее трех рабочих дней, следующих за днем регистрации уведомления, комплаенс офицер Общества обеспечивает его направление Совету.

7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ЗА НЕСОБЛЮЖДЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

7.1 За несоблюдение настоящей Политики работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, а также к иным видам ответственности в порядке, предусмотренном действующим законодательством Республики Казахстан.

7.2 За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним может быть расторгнут трудовой договор в соответствии со статьями 52 и 143-1 Трудового кодекса Республики Казахстан, а также пунктами 11.2 и 11.3 главы 11 Антикоррупционной политики Общества.

8. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

8.1 Настоящая Политика разработана согласно нормативно-правовым актам в сфере антикоррупционной деятельности, Уставом Общества.

8.2 Политика действует до ее отмены или замены новой.

8.3 Изменения в Политику должны вноситься на основании:

- приказа Председателя Правления-Ректора Общества;
- при необходимости пересмотра направлений и функций Антикоррупционной комплаенс-службы Общества;
- при реорганизации или сокращении штата.

8.4 Политика должна быть заменена и заново утверждена в случаях изменения названия организации или структурного подразделения.

8.5 Политика доводится до сведения работников Общества под роспись и размещается в свободном доступе на официальном сайте Общества.

8.6 Настоящая Политика вводится в действие с момента ее утверждения.

Қазақстан Республикасы Туризм және спорт министрлігі		Министерство туризма и спорта Республики Казахстан
«Халықаралық туризм және меймандостық университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамы		Некоммерческое акционерное общество «Международный университет туризма и гостеприимства»
Политика выявления и урегулирования конфликта интересов		ПВУ-01-2024
Утверждено 03.06.2024 г.	Издание №1	стр. 10 из 14

10. ЛИСТ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

[illegible]

Настоящий документ не может быть полностью или частично воспроизведен, тиражирован и распространен без разрешения НАО «Международный университет туризма и гостеприимства»

Қазақстан Республикасы Туризм және спорт министрлігі		Министерство туризма и спорта Республики Казахстан
«Халықаралық туризм және меймандостық университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамы		Некоммерческое акционерное общество «Международный университет туризма и гостеприимства»
Политика выявления и урегулирования конфликта интересов		
Утверждено 03.06.2024 г.	Издание №1	ПВУ-01-2024 стр. 11 из 14

Приложение 1
к Политике выявления и урегулирования
конфликта интересов в НАО
«Международный университет
туризма и гостеприимства»

Обзор типовых ситуаций конфликта интересов

1. Работник Общества в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

2. Работник Общества участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (*его подчиненного*) на иную должность или изменение его должностных обязанностей.

3. Работник Общества или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в другой организации, имеющей деловые отношения с Обществом, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

4. Работник Общества принимает решение о закупке Обществом товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

5. Работник Общества или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от иной организации, которая имеет деловые отношения с Обществом, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

Қазақстан Республикасы Туризм және спорт министрлігі		Министерство туризма и спорта Республики Казахстан
«Халықаралық туризм және меймандостық университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамы		Некоммерческое акционерное общество «Международный университет туризма и гостеприимства»
Политика выявления и урегулирования конфликта интересов		ПВУ-01-2024
Утверждено 03.06.2024 г.	Издание №1	стр. 12 из 14

6. Работник Общества или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника Общества, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения/принятия дорогостоящих подарков; расторжение трудовых отношений с работником (его подчиненным) и принятие мер согласно антикоррупционному законодательству.

7. Работник Общества использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

Возможные способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей; расторжение трудовых отношений с работником.

Қазақстан Республикасы Туризм және спорт министрлігі		Министерство туризма и спорта Республики Казахстан
«Халықаралық туризм және меймандостық университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамы		Некоммерческое акционерное общество «Международный университет туризма и гостеприимства»
Политика выявления и урегулирования конфликта интересов		ПВУ-01-2024
Утверждено 03.06.2024 г.	Издание №1	стр. 13 из 14

Ф-06/06

Приложение 2
к Политике выявления и урегулирования
конфликта интересов в НАО
«Международный университет
туризма и гостеприимства»

Председателю Правления-Ректору
НАО «Международный университет
туризма и гостеприимства»
А.Ж. Шокпарову
от _____
(должность)

(Ф.И.О.)

Уведомление

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (нужное подчеркнуть).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности: _____

Должностные обязанности, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность _____

Предлагаемые (принятые) меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов: _____

Дополнительные сведения (при наличии): _____

Личное присутствие на заседании Совета/Комиссии: _____

(ФИО подпись)

(дата)

Қазақстан Республикасы Туризм және спорт министрлігі		Министерство туризма и спорта Республики Казахстан
«Халықаралық туризм және меймандостық университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамы		Некоммерческое акционерное общество «Международный университет туризма и гостеприимства»
Политика выявления и урегулирования конфликта интересов		ПВУ-01-2024
Утверждено 03.06.2024 г.	Издание №1	стр. 14 из 14

Ж-06/07

Приложение 3
к Политике выявления и урегулирования
конфликта интересов в НАО
«Международный университет
туризма и гостеприимства»

Журнал
регистрации уведомлений о возникшем конфликте интересов
или о возможности его возникновения

(наименование организации)

Начат: «__» _____ 20__ г.
Окончен: «__» _____ 20__ г.

Страница журнала	Сведения о работнике, подавшем уведомление (ФИО, должность, номер телефона)	Ф.И.О., подпись лица, принявшего уведомление	Примечание
№ и дата регистрации уведомления			