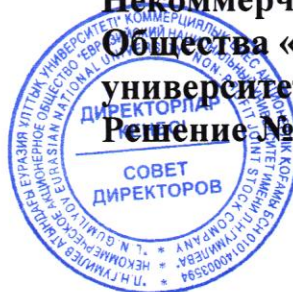


УТВЕРЖДЕНО
Решением Совета директоров
Некоммерческого акционерного
Общества «Евразийский национальный
университет имени Л.Н. Гумилева»
Решение № 10/22 от 05.12.2022 года



Положение
об урегулировании корпоративных конфликтов и конфликтов
интересов НАО «Евразийский национальный университет имени
Л.Н. Гумилева»

город Астана, 2022 г.

1. Цель документа и общие положения

1. Настоящее Положение об урегулировании корпоративных конфликтов и конфликтов интересов НАО «Евразийский национальный университет имени Л.Н. Гумилева» (далее – Положение и Общество соответственно) разработано в соответствии с Законами Республики Казахстан «О противодействии коррупции», «Об акционерных обществах», Кодексом корпоративного управления и иными внутренними документами Общества.

2. Настоящее Положение разработано в целях недопущения корпоративных конфликтов и конфликта интересов (далее – конфликт интересов) и является одним из ключевых механизмов противодействия коррупции. Серьезные нарушения, связанные с конфликтом интересов, могут нанести ущерб деловой репутации Общества и подорвать доверие к нему со стороны всех заинтересованных сторон. Личные интересы должностного лица или работника не должны оказывать влияния на выполнение ими своих должностных, функциональных обязанностей на основе принципов беспристрастности, честности и защиты интересов Общества.

3. Настоящее Положение определяет ситуации конфликта интересов, меры по их предупреждению и урегулированию, а также ответственность всех участников процесса управления конфликтом интересов.

4. Общество понимает, что должностные лица и работники могут иметь законные личные интересы вне рамок исполнения своих обязанностей/должностных обязанностей в Обществе, но любой конфликт интересов между такими личными интересами и обязанностями/должностными обязанностями в Обществе должен быть раскрыт и урегулирован в соответствии с настоящим Положением.

5. В отношениях с бизнес-партнерами, контрагентами и третьими лицами Общество рассчитывает на установление и сохранение фидуциарных отношений, при которых стороны обязаны действовать по отношению друг к другу максимально честно, добросовестно, справедливо и лояльно, а также предпринимать исчерпывающие меры по предупреждению, выявлению и исключению конфликта интересов.

2. Область применения

6. Настоящее Положение является обязательной для ознакомления и неукоснительного его соблюдения всеми должностными лицами и работниками Общества.

7. Настоящее Положение применяется объединенно с Положением о Совете директоров, Положением о корпоративном секретаре, Положением о службе внутреннего аудита, Кодексом корпоративной культуры работников Общества, утвержденных в установленном порядке.

8. Дочерним организациям Общества необходимо разработать и утвердить аналогичное Положение, не нарушая требований настоящего Положения с учетом специфики их деятельности.

9. Настоящее Положение подлежит размещению на корпоративном вебсайте Общества.

3. Термины и определения

10. В настоящем Положении используются следующие термины и определения:

1) административно-хозяйственные функции – предоставленное в установленном законом Республики Казахстан порядке право управления и распоряжения имуществом, находящимся на балансе Общества;

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

3) должностное лицо – лицо, постоянно или временно выполняющее организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в Обществе;

4) Единственный акционер – Министерство науки и высшего образования Республики Казахстан;

5) Служба внутреннего аудита – Служба внутреннего аудита Общества;

6) конфликт интересов – противоречие между личными интересами должностных лиц и работников и их должностными полномочиями, при котором личные интересы указанных лиц могут привести к неисполнению и (или) ненадлежащему исполнению ими своих должностных обязанностей;

7) личные интересы – личные имущественные выгоды или заинтересованность в получении личных выгод от Общества, не связанных с получением заработной платы и других выплат, установленных внутренними документами Общества;

8) корпоративный спор - споры, стороной которых являются Общество, и (или) его акционеры (участники, члены), в том числе бывшие, связанные с: созданием, реорганизацией и ликвидацией юридического лица; принадлежностью акций, установлением их обременений и реализацией вытекающих из них прав, в том числе признания сделок с ними недействительными; требованиями о возмещении убытков, причиненных юридическому лицу действиями (бездействием) должностных лиц, учредителей, акционеров, участников (далее - участники юридического лица) и иных лиц; признанием недействительными сделок и (или) применением последствий недействительности таких сделок; назначением или избранием, прекращением, приостановлением полномочий и ответственностью лиц, входящих или входивших в состав органов управления юридического лица, а также споры, возникающие из гражданских правоотношений между такими лицами и юридическим лицом в связи с осуществлением, прекращением, приостановлением их полномочий; созывом и проведением заседаний Совета директоров Общества и принятыми на нем решениями; оспариванием решений, действий (бездействия) Правления Общества.

9) организационно-распорядительные функции – предоставленное в установленном законом Республики Казахстан порядке право издавать приказы

и распоряжения, обязательные для исполнения подчиненными по службе лицами, а также применять меры поощрения и дисциплинарные взыскания в отношении подчиненных;

10) Правление – Правление Общества;

11) работник – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с Обществом;

12) родственники – братья, сестры, родители и дети супруга (супруги);

13) Совет директоров – Совет директоров Общества;

14) Юридическая служба – Юридическая служба Общества.

11. Термины, применяемые, но не определенные в настоящем Положении, используются в том смысле, в котором они используются в законодательстве Республики Казахстан и внутренних документах Общества.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов

12. Общество осуществляет управление конфликтом интересов (предотвращение и урегулирование) на основании следующих ключевых принципов управления конфликтами интересов:

1) принцип законности – соответствие настоящего Положения законодательству Республики Казахстан и внутренним документам Общества;

2) принцип защиты интересов Общества. Защита интересов Общества – долг каждого должностного лица и работника, которые обязаны принимать решения, опираясь только на законодательство Республики Казахстан и внутренние документы Общества, 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 Общества и своевременно урегулирован. Должностные лица и работники 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 Общества 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 – Общество формирует культуру и высокую степень нетерпимости к возникновению конфликтов интересов в своей рабочей среде. Общество приветствует раскрытие его должностными лицами и работниками возможных конфликтов интересов и развивает внутреннюю культуру открытого общения, направленную на их понимание положений настоящего Положения;

8) принцип личного примера – высшее руководство и должностные лица своими действиями служат личным примером добропорядочности и этичного поведения, демонстрируют приверженность к профессионализму и неукоснительно выполняют требования настоящего Положения;

9) принцип персональной ответственности и неотвратимости наказания – непосредственный руководитель должностного лица или работника, допустившего факт конфликта интереса, несет персональную ответственность за несвоевременное выявление и раскрытие, а также за ненадлежащее урегулирование конфликта интересов. Все должностные лица и работники несут персональную ответственность за соблюдение баланса между личным интересом и интересами Общества, а также должны отвечать за то, чтобы декларировать, и идентифицировать свои личные интересы при исполнении обязанностей/должностных обязанностей.

5. Ситуации конфликта интересов

13. Для целей настоящего Положения к ситуациям способным привести к конфликту интересов относятся следующие ситуации, при которых:

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

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

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

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

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

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

7) должностное лицо или работник 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 совмещает исполнительные и контрольные функции, позволяющие использовать свои должностные обязанности с целью получения личной выгоды.

14. Ситуации конфликта интересов, перечисленные в пункте 13 настоящего Положения, не являются исчерпывающими. Для определения наличия конфликта интересов должностные лица и работники должны руководствоваться термином конфликта интересов, приведенным в пункте 10 настоящего Положения.

15. Если у члена Совета директоров существуют сомнения в наличии конфликта интересов, ему следует проконсультироваться со Службой внутреннего аудита и представить председателю Совета директоров необходимую исчерпывающую информацию для разрешения Советом директоров возникшего вопроса.

16. Если у члена Правления существуют сомнения в наличии конфликта интересов, ему следует проконсультироваться с Юридической службой и представить Председателю Правления необходимую исчерпывающую информацию для разрешения возникшего вопроса.

17. Если у должностного лица или работника существуют сомнения в наличии конфликта интересов, ему следует проконсультироваться с Юридической службой и представить своему непосредственному руководителю необходимую исчерпывающую информацию для разрешения возникшего вопроса.

6. Порядок раскрытия (декларирования) конфликта интересов

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

19. В Обществе устанавливается следующий порядок раскрытия (декларирования) 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 функционала;

3) ежегодное раскрытие конфликта интересов, связанное с высоким уровнем коррупционного риска в бизнес-процессах/деловых операциях Общества, при реализации или исполнении которых, наиболее высока вероятность создания условий для конфликта интересов;

4) разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций, перечисленных в пункте 10 настоящего Положения, при которых наличие личной заинтересованности может привести либо привело к возникновению конфликта интересов. Разовое раскрытие осуществляется путем заполнения Уведомления, приведенного в Приложении к настоящему Положению.

20. Подпункты 1) и 2) пункта 19 настоящего Положения регулируются соответствующими внутренними документами Общества в области управления персоналом, утвержденных в установленном порядке.

21. Процесс раскрытия сведений кандидатами о наличии прямого или потенциального конфликта интересов в случае избрания в состав Совета директоров, а также на должность председателя Правления регламентируется внутренними документами Единственного акционера.

22. Ежегодное раскрытие конфликта интересов должностными лицами и работниками осуществляется по результатам оценки рисков в бизнес-процессах/деловых операциях Общества, проводимой Службой внутреннего аудита на ежегодной основе. Должностные лица и работники, находящиеся в зоне высоких рисков по запросу Службы внутреннего аудита заполняют Декларацию конфликта интересов по форме, предусмотренной внутренними документами общества в области управления персоналом. Заполненная Декларация анализируется Службой внутреннего аудита на предмет наличия/отсутствия возможного конфликта интересов и подготовки соответствующих рекомендаций.

23. 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 Обществе.

7. Предотвращение конфликта интересов

24. В целях предотвращения конфликта интересов ответственные структурные подразделения Общества 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 Общества 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, их близкими родственниками, супругами, а также свойственниками;

3) проводить предупредительно-профилактические мероприятия и служебные проверки, направленные на выявление и пресечение противоправной, недобросовестной или некомпетентной деятельности должностных лиц и работников, в том числе получающих дополнительные доходы в виде материальной выгоды в результате неправомерного использования своего служебного положения;

4) обеспечивать при приеме на работу ознакомление каждого должностного лица и работника с настоящим Положением;

5) проводить регулярную разъяснительную работу, направленную на доведение до должностных лиц и работников положения настоящего Положения;

6) производить учет информации об аффилированных лицах, инсайдерах Общества;

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

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

25. Совет директоров и Правление должны отслеживать и по возможности устранять потенциальные конфликты интересов на уровне должностных лиц и Единственного акционера, в том числе неправомерное использование собственности Общества и злоупотребление при заключении сделок, в совершении которых имеется заинтересованность.

26. Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, может быть заключена только при наличии положительного решения органа Общества, в компетенцию которого входит вопрос заключения такой сделки.

27. Должностным лицам и работникам запрещается принимать участие в рассмотрении и принятии решений по любой сделке между Обществом и ими самими, а также любым из их близких родственников, супругов и свойственников.

28. Члены Совета директоров и Правления 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) не участвовать в принятии решений, связанных с собственным назначением, избранием и переизбранием и вознаграждением;

4) заблаговременно доводить информацию об имеющемся конфликте интересов в письменной форме до председателя Совета директоров/председателя Правления и не участвовать в принятии решения по вопросу в соответствии с требованиями настоящей Положения;

5) следить за возможной утерей статуса независимости и заблаговременно уведомлять председателя Совета директоров Общества в случае наличия таких ситуаций. В случае наличия обстоятельств, влияющих на независимость члена

Совета директоров Общества, председатель Совета директоров Общества незамедлительно доводит данную информацию до сведения Единственного акционера для принятия соответствующего решения;

б) представлять Обществу сведения о своих аффилированных лицах в установленном порядке;

7) письменно подтверждать ознакомление с процедурами Общества по урегулированию конфликта интересов и обязанность соблюдать их;

8) внедрять культуру нетерпимости конфликта интересов личным примером.

29. Член Совета директоров должен получить согласие председателя Совета директоров на представление своей кандидатуры либо участия в процедурах избрания членов советов директоров (наблюдательных советов) или исполнительных органов в иных организациях.

30. Член Правления вправе работать в других организациях только с согласия Совета директоров. При этом члены Правления не должны входить в состав советов директоров (наблюдательных советов) или исполнительных органов организаций-конкурентов Общества, а также иметь в них финансовую заинтересованность.

31. Председатель Правления Общества не вправе занимать должность руководителя исполнительного органа либо лица, единолично осуществляющего функции исполнительного органа, другого юридического лица.

32. Должностные лица и работники 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 настоящего Положения;

4) письменно подтверждать ознакомление с процедурами Общества по урегулированию конфликта интересов и обязанность соблюдать их;

5) сообщать информацию о нарушениях требований настоящего Положения или потенциальной возможности такого нарушения;

6) соблюдать порядок защиты инсайдерской и конфиденциальной информации.

33. Должностные лица не могут выступать от имени и в интересах третьих лиц в отношениях с Обществом.

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

9. Порядок рассмотрения и урегулирования корпоративных конфликтов и конфликта интересов

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

36. Должностные лица для урегулирования конфликтов интересов, возникающих в Обществе, обязаны:

- 1) выявлять возникающие конфликты интересов, определять их причины;
- 2) четко разграничивать компетенцию и ответственность органов Общества;
- 3) обеспечить, чтобы должностные лица и работники воздерживались от участия в рассмотрении вопросов, в которых у них существует конфликт интересов, и принятия решений по ним.

37. Должностное лицо обязано незамедлительно в письменном виде сообщить председателю Совета директоров/председателю Правления/курирующему руководителю о наличии или возникновении конфликта интересов для принятия Советом директоров/Правлением/курирующим руководителем решения по урегулированию такого конфликта.

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

39. В случае невозможности урегулирования конфликта интересов на уровне структурного подразделения, руководитель структурного подразделения обязан в течение одного рабочего дня представить курирующему члену Правления информацию о конфликте интересов, причинах его возникновения, мерах, которые были предприняты. Член Правления предпринимает все меры для урегулирования конфликта интересов. При невозможности урегулирования конфликта интересов вопрос об урегулировании такого конфликта выносится им на рассмотрение председателя Правления, Правления или Совета директоров.

40. Председатель Правления определяет порядок урегулирования конфликта интересов, назначает уполномоченное лицо. При необходимости председатель Правления создает рабочую группу для урегулирования конфликта интересов, в состав которой входят представители структурного подразделения по управлению персоналом, Юридической службы, департамента финансов, Службы внутреннего аудита (по согласованию). Состав рабочей группы формируется так, чтобы была исключена возможность возникновения конфликта интересов, который может повлиять на принимаемые группой решения.

41. В случае наличия (возникновения) корпоративных конфликтов, участники находят пути их решения путем переговоров в целях обеспечения эффективной защиты интересов Общества и заинтересованных сторон.

Должностными лицами Общества своевременно сообщается Корпоративному секретарю и/или Омбудсмену о наличии (возникновении) конфликта. Эффективность работы по предупреждению и урегулированию корпоративных конфликтов предполагает, полное и скорейшее выявление таких конфликтов и координацию действий всех органов Общества.

42. Корпоративные конфликты при содействии Корпоративного секретаря и/или Омбудсмена рассматриваются председателем Совета директоров

Общества. В случае вовлечения председателя Совета директоров в корпоративный конфликт, такие случаи рассматриваются комитетом по кадрам и вознаграждениям.

43. В целях обеспечения объективности оценки корпоративного конфликта и создания условий для его эффективного урегулирования, лица, чьи интересы затрагивает конфликт или может затронуть, не принимают участия в его урегулировании. При невозможности решения корпоративных конфликтов путем переговоров, они разрешаются строго в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

44. Совет директоров разрабатывает и периодически пересматривает политику и правила урегулирования корпоративных конфликтов, при которых их решение будет отвечать интересам Общества и Единственного акционера.

45. Совет директоров осуществляет урегулирование корпоративных конфликтов по вопросам, относящимся к его компетенции. В этом случае на Корпоративного секретаря и/или Омбудсмана возлагаются обязанности по обеспечению возможной информированности Совета директоров о сути корпоративного конфликта и роль посредника в разрешении корпоративного конфликта.

46. Председатель Правления-Ректор (единоличный исполнительный орган) от имени Общества осуществляет урегулирование корпоративных конфликтов по всем вопросам, принятие решений по которым не отнесено к компетенции Совета директоров Общества, а также самостоятельно определяет порядок ведения работы по урегулированию корпоративных конфликтов.

47. Решение корпоративного спора/корпоративного конфликта осуществляется в соответствии с настоящим Положением, соответствующими лицами в зависимости от уровня возникновения корпоративного спора (Учредитель, члены Совета директоров Общества, Правление и тд.) путем переговоров либо в судебном порядке.

10. Возможные меры для урегулирования конфликта интересов

48. Определяя меры для урегулирования конфликта интересов, Общество обеспечивает их соразмерность со степенью негативных последствий, которые могут повлиять на интересы Общества.

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

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

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

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;

5) устранение должностным лицом или работником личного интереса, порождающего конфликт интересов (например, отчуждение принадлежащего ему имущества, являющегося основанием возникновения конфликта интересов), с последующим повторным заполнением Декларации конфликта интересов, предусмотренной внутренними документами Общества, и предоставлением в структурное подразделение по управлению человеческими ресурсами/Руководителю структурного подразделения.

50. Перечень мер, приведенный в пункте 43 настоящего Положения, 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

51. Должностные лица и работники несут ответственность за исполнение настоящего Положения.

52. В случае, если в работе по предупреждению или урегулированию конфликта интересов будут допущены нарушения требований законодательства Республики Казахстан, а также настоящего Положения в том числе в случае когда лица, ответственные за выявление конфликта интересов, умышленно либо в связи с ненадлежащим исполнением своих должностных обязанностей допустили конфликт интересов/корпоративный конфликт, а также лица, в отношении которых возник конфликт интересов скрыли наличие такой ситуации либо не известили в установленный срок лицо ответственное за выявление конфликта интересов/корпоративного конфликта либо вышестоящее руководство о такой ситуации, несут дисциплинарную, а в случае причинения ущерба либо наступление иных негативных последствий для Общества привлекаются к гражданско-правовой, административной, или уголовной ответственности в порядке, предусмотренном законодательством Республики Казахстан.

12. Заключительные положения

53. Настоящее Положение вступает в силу со дня утверждения Советом директоров Общества.

54. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся по решению Совета директоров.

55. Если в результате изменения законодательства Республики Казахстан или Устава Общества отдельные нормы настоящего Положения вступят с ними в противоречие, необходимо до внесения соответствующих изменений и дополнений в настоящее Положение руководствоваться нормами законодательства Республики Казахстан или Устава Общества.

Приложение
к Положению об урегулировании
корпоративных конфликтов и конфликтов
интересов НАО «Евразийский
национальный университет имени Л.Н.
Гумилева»

Кому _____
(должность, Ф.И.О.)

От _____
(Ф.И.О., должность, контактный
телефон)

УВЕДОМЛЕНИЕ
о наличии либо возникновении конфликта интересов

Настоящим, в соответствии с требованиями Положения об урегулировании корпоративных конфликтов и конфликтов интересов НАО «Евразийский национальный университет имени Л.Н. Гумилева», 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 урегулированию 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)

Лицо, направляющее уведомление:

« ____ » _____ 20__ г. (подпись, расшифровка подписи)

Лицо, принявшее уведомление:

« ____ » _____ 20__ г. (подпись, расшифровка подписи)

