

«Қ.Жұбанов атындағы Ақтөбе өңірлік университеті» КеАҚ
Жемқорлықтың (коррупцияның) алдын алу менеджмент саясаты

Мүдделер қақтығысын реттеу САЯСАТЫ

Нұсқа:№1

	Қызметі	Аты-жөні/қолы	Күні
Жасақтаған:			

Ақтөбе қаласы
2022

Мазмұны

1. Қолдану саласы	4
2. Нормативтік сілтемелер	4
3. Анықтамалар мен терминдер	4
4. Белгілеулер мен қысқартулар	5
5. Жауапкершілік және өкілеттіктер	5
6. Жалпы ережелер	6
7. Қызметкерлердің мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі міндеттері	8
8. Мүдделер қақтығысын анықтау және реттеу	9
9. Ортақ мүдде анықталған мәмілелерді жасасуға қойылатын жалпы талаптар.	11
10. Қорытынды ереже	11
1 Қосымша – Мүдделер қақтығысының анықталмағандығы туралы өтініш	12
2 Қосымша – Кезеңдік тексерудің есеп парағы	13
3 Қосымша – Өзгерістерді тіркеу парағы	14

1. Қолданылу саласы

1. Осы Корпоративтік жанжалдар мен мүдделер қақтығысын реттеу саясаты (бұдан әрі – Саясат) «Қ. Жұбанов атындағы Ақтөбе өңірлік университеті» Коммерциялық емес акционерлік қоғамында әзірленген және Қазақстан Республикасының заңнамасына, Университеттің Жарғысына, Корпоративтік басқару кодексіне және басқа да ішкі құжаттарына сәйкес жасалған. Саясат корпоративтік жанжалдар мен мүдделер қақтығысын болдырмау және реттеу рәсімдерін, корпоративтік жанжалдарды реттеу іс-шаралары аясында Университет органдарының қызметін, сондай-ақ Саясатты қолдану шарттарын айқындайды.
2. Университет лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері Университеттегі кәсіби міндеттерін орындау шеңберінен тыс заңды жеке мүдделерге ие бола алатынын түсінеді. Алайда, мұндай жеке мүдделер мен Университеттегі кәсіби міндеттер арасындағы кез келген мүдделер қақтығысы ашық көрсетіліп, реттелуі тиіс.
3. Осы Саясат Университеттің барлық лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері үшін міндетті түрде танысуға және қатаң сақтауға жатады.

2. Нормативтік сілтемелер

Осы рәсім ISO 37001:2016 ««Anti-bribery management systems- Requirements with guidance for use» » (бұдан әрі – ISO 37001), Қазақстан Республикасының «Білім туралы» Заңы, Қазақстан Республикасының «Неке (ерлі-зайыптылық) және отбасы туралы» Кодексі, сондай-ақ Қазақстан Республикасының «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» Заңы талаптарына сәйкес әзірленді.

3. Терминдер мен анықтамалар

Осы Саясатта ISO 37001 стандартына, Қазақстан Республикасының «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» Заңына сәйкес келтірілген терминдер мен анықтамалар, сондай-ақ төмендегі терминдер қолданылады:

- **Аффилирленген тұлға** – Университетпен байланысы бар тұлға/қызметкер қабылдайтын шешімдерге тікелей немесе жанама түрде әсер ете алатын немесе оларды анықтай алатын жеке немесе заңды тұлға. Бұл әсер жасалған мәміле/жоба/және басқа да негізгі шешімдерге байланысты болуы мүмкін, салалық бағытына қарамастан.
- **Ішкі құжат** – Университетте процестер мен рәсімдерді реттеу үшін әзірленген құжат.
- **Лауазымды тұлға** – тұрақты, уақытша немесе арнайы өкілеттілік негізінде лауазымдық қызмет атқаратын немесе ұйымдастырушылық-басқарушылық және әкімшілік-шаруашылық міндеттерді орындайтын тұлға.

Іскерлік серіктес – Университет белгілі бір іскерлік қатынастарда тұрған немесе болашақта қатынастар орнатуды жоспарлап отырған сыртқы тарап (контрагенттер, инвесторлар, серіктестер, жеткізушілер, білім алушылар, дистрибьюторлар, кеңесшілер).

Контрагент – шарт бойынша қандай да бір міндеттемелерді қабылдаған немесе қабылдауды жоспарлап отырған заңды немесе жеке тұлға.

Мүдделер қақтығысы – қызметкердің ұйымдағы өз міндеттерін орындау кезінде оның іскерлік, қаржылық, отбасылық, саяси немесе жеке мүдделері қабылданатын шешімдерге әсер етуі мүмкін жағдай.

Мониторинг – объектілердің, құбылыстардың немесе процестердің жай-күйін бағалау, бақылау немесе болжау мақсатында арнайы ұйымдастырылған жүйелі бақылау.

Нормативтік құжат – әртүрлі қызмет түрлеріне қатысты міндетті ережелерді, жалпы қағидаттарды немесе сипаттамаларды белгілейтін құжат.

Тәуекел – белгісіздіктің мақсаттарға ықпалы.

Сыбайлас жемқорлық тәуекелі – сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтарының жасалуына ықпал ететін себептер мен жағдайлардың пайда болу мүмкіндігі.

Үшінші тарап – ұйымға тәуелсіз тұлға немесе орган.

Жақын туыстар – ата-аналар (ата-ана), балалар, асырап алушылар (асырап алушы), асырап алынғандар (асырап алынған), туған және жақын аға-інілер мен әпке-сіңлілер, ата, әже, немерелер, жұбайының (зайыбының) аға-інілері, әпке-сіңлілері, ата-аналары және балалары.

4. Белгілеулер мен қысқартулар

4.1 Осы құжатталған рәсімде келесі қысқартулар қолданылады:

- **ҚР** – құжатталған рәсім;
- **ПҚІБЖ** – паракорлыққа (жемқорлыққа) қарсы іс-қимыл басқару жүйесі;
- **НҚ** – нормативтік құжаттама;
- **Университет** – «Қ. Жұбанов атындағы Ақтөбе өңірлік университеті» Коммерциялық емес акционерлік қоғамы.

5. Жауапкершілік және өкілеттіктер

5.1 Осы Саясат Университеттің Басқарма шешімімен бекітіледі.

5.2 Осы Саясатта көрсетілген талаптардың орындалуын бақылауды Университет ректоры жүзеге асырады.

5.3 Осы Саясаттың талаптарының нормативтік құқықтық актілерге сәйкестігіне жауапкершілік және оны басқару Университеттің комплаенс-офицеріне/сыбайлас жемқорлыққа қарсы (комплаенс) қызметіне жүктеледі.

5.4 Университеттің барлық құрылымдық бөлімшелерінің басшылары осы Саясат

талаптарының енгізілуіне, орындалуына және өз қызметкерлерінің онымен танысуына жауапты.

5.5 Осы Саясатты сақтау Университеттің кез келген қызметкері мен лауазымды тұлғасының міндетті борышы болып табылады.

6. Жалпы ережелер

6.1 Осы Саясаттың мақсаты – Университетте ықтимал және нақты мүдделер қақтығысын басқарудың бірыңғай жүйесін құру, сондай-ақ қызметкерлер мен лауазымды тұлғалардың мінез-құлық талаптарын белгілеу.

Корпоративтік жанжалдардың алдын алу және оларды реттеу жұмысының тиімділігі, ең алдымен, олардың тез анықталуын және егер олар Университетте туындаған немесе туындауы мүмкін болса, Университет органдарының іс-әрекеттерін нақты үйлестіруді білдіреді.

6.2 Корпоративтік жанжалдарға қатысты Университет олардың пайда болуының алдын алу қағидатын ұстанады және оларға мұқият қарайды. Егер корпоративтік жанжал туындаса, Университет Қазақстан Республикасының заңнамасы мен Университеттің ішкі құжаттарының сақталуын негізге ала отырып әрекет етеді.

6.3 Университеттің барлық қызметкерлері мен лауазымды тұлғалары өздерінің (немесе өздерімен байланысты тұлғалардың) мүдделер қақтығысына әкелуі мүмкін жағдайларды болдырмау үшін әрекет етуі тиіс. Университеттегі жеке мүдделер мен лауазымдық міндеттер арасындағы кез келген мүдделер қақтығысы ашық көрсетіліп, осы Саясатқа сәйкес реттелуі қажет.

6.4 Іскерлік серіктестермен қарым-қатынаста Университет сыбайлас жемқорлыққа қатысу қаупін азайту мақсатында серіктестердің кешенді тексерісін жүргізеді. Бұл тексеріс олардың сенімділігі, өздерінің сыбайлас жемқорлыққа қарсы рәсімдерінің болуы, мүдделер қақтығысының болмауы сияқты аспектілерді қамтиды. Сонымен қатар, Университет серіктестерін сыбайлас жемқорлыққа қарсы менеджмент саласындағы саясаттың қағидаттарын ұстануға, шарттарға сыбайлас жемқорлыққа қарсы шараларды енгізуге және өзара келісімдерді бұзу жағдайларын тергеуде ынтымақтастық көрсетуге шақырады/қолдайды.

6.5 Университет мүдделер қақтығысын басқару жүйесін келесі қағидаттар негізінде іске асырады:

- нақты немесе ықтимал мүдделер қақтығысы немесе оның пайда болу ықтималдығы туралы ақпаратты міндетті түрде ашу;

- әрбір мүдделер қақтығысын жеке қарастыру, Университет үшін беделдік тәуекелдерді бағалау және оны реттеу;
- мүдделер қақтығысын ашу және оны реттеу процесінің құпиялылығын сақтау (қызметкердің немесе лауазымды тұлғаның өтініші бойынша).
- Мүдделер қақтығысын реттеу кезінде Университет пен қызметкердің, лауазымды тұлғаның мүдделері арасындағы тепе-теңдікті сақтау;
- Қызметкердің мүдделер қақтығысы туралы уақытылы хабарлаған және оны Университеттің көмегімен реттеген (алдын алған) жағдайда, оны қудалаудан қорғау.

6.6 Осы Саясаттың мақсаттары үшін мүдделер қақтығысын тудыруы мүмкін жағдайларға мыналар жатады:

1. Лауазымды тұлға немесе қызметкер өздерінің жақын туыстары, жұбайы (зайыбы) немесе жекжаты тікелей бағыныштылықта орналасқан лауазымдарды иеленеді;
2. Лауазымды тұлға, қызметкер немесе олардың жақын туыстары, жұбайы (зайыбы), сондай-ақ жекжаты Университетке байланысты мәмілелерде, жобаларда тікелей немесе жанама түрде кез келген коммерциялық немесе басқа да мүдделілікке ие немесе ие болуы мүмкін;
3. Лауазымды тұлға, қызметкер немесе олардың жақын туыстары, жұбайы (зайыбы), сондай-ақ жекжаты Университетпен бәсекелес ұйымның аффилиирленген тұлғасы, тәуелсіз директоры немесе қызметкері болып табылады және қызмет көрсету, жоба іске асыру немесе үшінші тараппен мәміле жасау саласында Университетпен бәсекелеседі;
4. Лауазымды тұлға, қызметкер немесе олардың жақын туыстары, жұбайы (зайыбы), сондай-ақ жекжаты Университетке байланысты жобаға немесе мәмілеге қатысушы тарап болып табылады;
5. Лауазымды тұлға, қызметкер немесе олардың жақын туыстары, жұбайы (зайыбы), сондай-ақ жекжаты Университетке байланысты жобаға немесе мәмілеге қатысушы ұйымның аффилиирленген тұлғасы болып табылады;
6. Лауазымды тұлға немесе қызметкер өз қызметтік міндеттерін орындау барысында белгілі болған құпия ақпаратты немесе Университеттің мүдделеріне теріс әсер етуі мүмкін кез келген басқа ақпаратты жеке пайда алу мақсатында жария етеді;
7. Лауазымды тұлға немесе қызметкер өзінің еңбек қызметін бағалау, қайта тағайындау (қайта сайлау), сыйақы төлеу немесе өзіне қатысты басқа да мәселелерді талқылауға немесе шешуге қатысады;
8. Лауазымды тұлға немесе қызметкер жеке пайда табу мақсатында өз қызметтік міндеттерін пайдалана отырып, атқарушы және бақылаушы функцияларды қатар атқарады;
9. Егер лауазымды тұлға немесе қызметкерде мүдделер қақтығысының бар-жоғына қатысты күмән туындаса, ол комплаенс-офицермен кеңесуі және туындаған мәселені шешу үшін өз тікелей басшысына қажетті толық ақпаратты беруі қажет.

7. Қызметкерлердің мүдделер қақтығысын реттеу жөніндегі міндеттері

7.1 Лауазымды тұлғалар мен қызметкерлер сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясатты сақтау және мүдделер қақтығысын болдырмау мақсатында келесі міндеттерді орындауы тиіс:

1. Мүдделер қақтығысын тудыруы мүмкін кез келген әрекеттер мен қарым-қатынастардан аулақ болу;
2. Қолданыстағы заңнама мен Университеттің ішкі құжаттарының ережелерін сақтау;
3. Корпоративтік жанжалдарға әкелуі мүмкін әрекеттер мен шешімдерден бас тарту;
4. Университетте қолжетімді ақпаратты жеке мақсатта пайдалануына жол бермеу шараларын қабылдау;
5. Өз міндеттерін орындау барысында Университет мүдделерін жеке мүдделерінен жоғары қою;
6. Лауазымдық міндеттері аясында қабылданатын шешімдерде тек Университеттің мүдделерін басшылыққа алу;
7. Өзінің жеке мүдделері мен Университет мүдделері арасындағы қақтығысты дер кезінде анықтауға және нақты немесе ықтимал мүдделер қақтығысын реттеуге белсенді қатысуға жеке жауапкершілік алу;
8. Жеке мүдделері, отбасылық байланыстары, достық немесе басқа да қарым-қатынастары, жеке ұнату немесе ұнатпау сезімдері іскерлік шешім қабылдауға әсер етпеуіне кепілдік беру;
9. Университеттегі лауазымын және/немесе лауазымдық міндеттерін орындау барысында пайда болатын іскерлік мүмкіндіктерді жеке, соның ішінде қаржылық мүдделері үшін пайдаланбау;
10. Университеттегі лауазымдық міндеттерін орындау барысында белгілі болған іскерлік мүмкіндіктерді үшінші тараптың мүддесіне пайдаланбау;
11. Мүдделер қақтығысын қарастыру барысында өздерінің жеке немесе материалдық мүдделеріне ықпал ететін немесе ықпал етуі мүмкін шешімдер қабылдауға немесе басқа әрекеттер жасауға қатыспау;
12. Мүдделер қақтығысының туындағанын немесе ықтималдығын анықтаған сәттен бастап 3 (үш) жұмыс күні ішінде өзінің тікелей басшысына және/немесе комплаенс-офицерге/комплаенс қызметіне бұл туралы шұғыл және толық көлемде хабарлау;
13. Мүдделер қақтығысының туындауына немесе тіпті оның бар екені туралы көрініс беруіне себеп болуы мүмкін жеке мән-жайлар туралы ақпаратты ашық көрсету.

8. Мүдделер қақтығысын анықтау және реттеу

8.1 Университет мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді анықтаудың (декларациялаудың) келесі жүйесін белгілейді:

- Жұмысқа қабылдау кезінде мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді анықтау;
- Жаңа лауазымға тағайындалу кезінде мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу;
- Жағдайлар (мән-жайлар) туындаған немесе жаңа мүдделер қақтығысын тудырған кезде мүдделер қақтығысы туралы мәліметтерді ашу.

8.2 Жұмысқа қабылдау немесе жаңа лауазымға ауысу кезінде әрбір қызметкер мүдделер қақтығысының жоқтығы туралы өтініш (1-қосымша) толтырады, ол қызметкердің жеке ісінде сақталады.

8.3 Университет корпоративтік жанжалдарды барынша тез анықтауды және Университет органдарының іс-әрекеттерін нақты үйлестіруді қамтамасыз етеді, атап айтқанда:

1. Корпоративтік жанжалдарды олардың пайда болу сатысында анықтайды;
2. Корпоративтік жанжалдың мәні бойынша өз ұстанымын барынша қысқа мерзімде айқындайды, тиісті шешім қабылдайды және оны корпоративтік жанжал тараптарының назарына жеткізеді;
3. Университет Омбудсменіне корпоративтік жанжалдарды есепке алу, Жалғыз акционерден және Университеттің тиісті құрылымдарынан түскен өтініштер мен хаттарды тіркеу және қарастыруды жүктейді. Омбудсмен Жалғыз акционердің өтініштерін тиісті қарастыруды және оның құқықтарының бұзылуына байланысты жанжалдарды шешуді қамтамасыз етеді;
4. Корпоративтік жанжалға қатысты Университеттің ұстанымы заңнама ережелеріне негізделуі тиіс, атап айтқанда:
 - Жалғыз акционердің өтінішіне Университеттің жауабы толық және негізді болуы керек, ал Жалғыз акционердің өтінішін немесе талабын қанағаттандырудан бас тарту туралы хабарлама заңнама нормаларына негізделген дәлелді болуы тиіс;
 - Егер Университеттің Жалғыз акционердің талабын қанағаттандыруға келісімі заңнамада, Жарғыда немесе Университеттің басқа да ішкі құжаттарында көзделген белгілі бір әрекеттерді орындау қажеттілігімен байланысты болса, Университет Жалғыз акционерге осы шарттарды толық көлемде көрсетіп, оларды орындау үшін қажетті ақпаратты ұсынады.

8.4 Қызметкерден немесе басқа көздерден алынған ақпаратты тексеру нәтижесінде туындаған жағдайдың мүдделер қақтығысы болып табылатындығы немесе табылмайтындығы анықталуы тиіс.

8.5 Егер мүдделер қақтығысы анықталса, құрылымдық бөлімшенің тікелей басшысы немесе Университет басшылығы келесі алдын алу және реттеу шараларын уақтылы қабылдауы тиіс:

1. Мүдделер қақтығысына қатысы бар тұлғаларды лауазымдық міндеттерін орындаудан уақытша шеттету және осы міндеттерді басқа тұлғаға тапсыру;
2. Қызметкердің лауазымдық міндеттерін қайта қарау және өзгерту;
3. Қызметкерді мүдделер қақтығысына байланысты емес еңбек міндеттерін көздейтін лауазымға ауыстыру (қызметкердің келісімімен);
4. Университет мүдделерімен қайшылық тудыратын жеке мүддеден бас тарту;
5. Қызметкердің өз бастамасы бойынша жұмыстан босатылуы.

8.6 Мүдделер қақтығысын реттеу шараларының бұл тізімі толық болып табылмайды. Әрбір нақты жағдайда Университет қызметкері немесе лауазымды тұлғамен келісе отырып, мүдделер қақтығысын реттеудің басқа да жолдарын қарастыра алады.

8.7 Мүдделер қақтығысы туралы ақпаратты жасыру және/немесе әдейі уақтылы немесе толық ашпау кез келген себепке байланысты Университеттің сенімін теріс пайдалану және алаяқтық әрекет ретінде қарастырылады.

8.8 Мүдделер қақтығысына байланысты тәртіптік құқық бұзушылық жасаған Университет қызметкеріне заңнамада көзделген тәртіптік жаза түрлері қолданылуы мүмкін.

8.9 Университет органдарының корпоративтік жанжалдарды реттеу процесіндегі негізгі міндеті – заңды және негізделген, сонымен бірге Университет мүдделеріне жауап беретін шешім табу.

8.10 Корпоративтік басқару қағидаттарын сақтау және корпоративтік жанжалдарды қарау мен реттеу тәртібі мақсатында Университет органдарының өкілеттіктері нақты бөлінуі тиіс.

8.11 Басқарма Төрағасының немесе Басқарма мүшелерінің әрекеттері (әрекетсіздігі) немесе олардың қабылдаған шешімдері корпоративтік жанжалдың мәні болған жағдайда, бұл мәселе Директорлар кеңесінде қаралады.

8.12 Корпоративтік жанжалға қатысы бар немесе қатысы болуы мүмкін Директорлар кеңесінің мүшелері бұл жанжалдың реттелуіне қатыспауы тиіс.

8.13 Осы Саясатты қолдану мәселелері бойынша Университеттің лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері, сондай-ақ іскер серіктестер комплаенс-офицерге/сыбайлас жемқорлыққа қарсы (комплаенс) қызметке жүгіне алады.

9. Ортақ мүдде анықталған мәмілелерді жасасуға қойылатын жалпы талаптар.

9.1 Егер бастамашы ықтимал мүдделер қақтығысы туралы ақпаратқа ие болса, жеткізушіні/ықтимал жеткізушіні Университетпен аффилиирлену тұрғысынан тексеру үшін:

- жеткізушіден/ықтимал жеткізушіден оның аффилиирленген тұлғалары, қатысушылары, акционерлері туралы ақпаратты, оның құрылтайлық және басқа да қажетті құжаттарын сұратуға;
- Университеттің аффилиирленген тұлғаларының тізімін алу, қажетті түсініктемелер мен кеңестер алу үшін Корпоративтік хатшыға жүгінуге құқылы.

9.2 Аффилиирлену анықталған жағдайда бастамашы Университеттің ішкі құжаттарына сәйкес мүдделілік танытылған мәмілені жасасу мәселесін Директорлар кеңесінің қарауына шығаруды қамтамасыз етеді. Егер Директорлар кеңесі шешім қабылдай алмаса, мәселе Жалғыз акционердің қарауына беріледі.

9.3 Мүдделілік танытылған мәмілені жасасу мәселесін қарау кезінде мәміле туралы ақпарат мыналарды қамтуы тиіс:

- мәміле тараптары туралы мәліметтер;
- мәміленің орындалу мерзімі мен шарттары;
- қатысушы тұлғалардың үлестік қатысуының сипаты мен көлемі.

9.4 Бастамашы Университет Жарғысы мен заңнама талаптарына сәйкес Университет органының оң шешімін алғаннан кейін ғана мүдделілік танытылған мәмілені жасасуды қамтамасыз етеді.

9.5 Университеттің барлық құрылымдық бөлімшелері мен қызметкерлері мүдделілік танытылған мәмілелерді жасасу кезінде Университет алдында жауапкершілік көтереді.

10. Қорытынды ереже

10.1 Корпоративтік жанжалдар мен мүдделер қақтығысын шешу тәртібі, сондай-ақ осы Саясатта көзделген рәсімдер тараптардың келісімге келуін көздейді және заңнамада көзделген құқықтарын қорғауға кедергі келтірмейді.

10.2 Егер корпоративтік жанжалды сотқа дейінгі келіссөздер арқылы шешу мүмкін болмаса, ол сот тәртібімен қаралады.

1 Қосымша

МҮДДЕЛЕР ҚАҚТЫҒЫСЫНЫҢ АНЫҚТАЛМАҒАНДЫҒЫ ТУРАЛЫ ӨТІНІШ

«_____» _____ 20____ ж.

Ақтөбе қаласы

Осы арқылы мыналарды растаймын:

- Менде мүдделер қақтығысы / жеке мүдделілік жоқ, ол менің лауазымдық міндеттерімді бейтарап орындауыма әсер етпейді немесе әсер етуі мүмкін емес;
- Мен Университеттің бәсекелес ұйымдарының меншік үлестеріне / акцияларына жеке өзім немесе аффилирленген тұлғалар арқылы иелік етпеймін;
- Мен корпоративтік меншікті, ақпаратты немесе қызметтік жағдайымды жеке пайда табу немесе Университетпен бәсекелестікке қатысу мақсатында пайдаланбаймын;
- Мен қызметтік жағдайымды жеке пайда табу үшін теріс пайдаланбаймын, оның ішінде, бірақ шектелмей, Университеттің сату немесе сатып алу қызметіне, активтерді өткізу мен сатып алуға, Университеттің қаражатын инвестициялауға байланысты қызметтер нәтижесінде пайда болатын жағдайлардан бас тартамын;
- Мен Университеттің іскер серіктесінің директоры, акционері, серіктесі, аффилирленген тұлғасы немесе қандай да бір өзге байланысы бар тұлға емеспін;
- Мен өзімнің лауазымдық міндеттерімді Университет Жарғысы мен басқа да ішкі құжаттардың ережелеріне қатаң сәйкес орындаймын;
- Егер ықтимал мүдделер қақтығысы туындаса, мен бұл туралы дереу хабарлауға міндеттенемін.

Өтініш берушінің аты-жөні, қызметі, қызмет орнының атауы

Қолы:

Комплаенс-офицер («Талқыланды»):

(аты-жөні, қызметі, қолы)

**Некоммерческое акционерное общество «Актюбинский региональный университет имени К. Жубанова»
Система менеджмента противодействия взяточничеству. Политика по урегулированию конфликта интересов**
