

**Политика  
по предотвращению и урегулированию  
конфликта интересов должностных лиц и работников  
товарищества с ограниченной ответственностью  
«КТЖ-Грузовые перевозки»**

**1. Цель документа и общие положения**

1. Настоящая Политика по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов должностных лиц и работников товарищества с ограниченной ответственностью «КТЖ-Грузовые перевозки» (далее – Политика и Товарищество соответственно) разработана в соответствии с Законами Республики Казахстан «О противодействии коррупции», «О товариществах с ограниченной и дополнительной ответственностью», Кодексом корпоративного управления.

2. Настоящая Политика разработана в целях недопущения конфликта интересов и является одним из ключевых механизмов противодействия коррупции. Серьезные нарушения, связанные с конфликтом интересов, могут нанести ущерб деловой репутации Товарищества 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 Товарищества.

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

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

5. В отношениях с бизнес-партнерами, контрагентами и третьими лицами Товарищество 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. Настоящая Политика является обязательной для ознакомления и неукоснительного её соблюдения всеми должностными лицами и работниками Товарищества.

7. Настоящая Политика применяется объединенно с Кодексом этики и поведения АО «НК «ҚТЖ» и его дочерних организаций и Политикой противодействия коррупции в Товариществе, утвержденных в установленном порядке.

8. Дочерним организациям Товарищества необходимо разработать и утвердить аналогичную политику, не нарушая требований настоящей Политики, с учетом специфики их деятельности.

9. Настоящая Политика подлежит размещению на корпоративном веб-сайте Товарищества.

## **3. Термины и определения**

10. В настоящей Политике используются следующие термины и определения:

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

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 Товариществе;

4) Единственный участник - АО «НК «ҚТЖ»;

5) Комплаенс-офицер – Комплаенс-офицер Товарищества;

6) курирующий руководитель – Председатель Правления Товарищества, заместитель Генерального директора Товарищества, исполнительный директор Товарищества, прямо подчиненный и подотчетный Председателю Правления Товарищества;

7) 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;

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

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) Наблюдательный совет - Наблюдательный совет Товарищества;
- 11) Правление – Правление Товарищества;
- 12) работник – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с Товариществом и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору;
- 13) свойственники – братья, сестры, родители и дети супруга (супруги);
- 14) Председатель Правления - Генеральный директор (Председатель Правления) Товарищества.

11. Термины, применяемые, но не определенные в настоящей Политике, используются в том смысле, в котором они используются в законодательстве Республики Казахстан и внутренних документах Товарищества.

#### **4. Основные принципы управления конфликтом интересов**

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

1) принцип законности - соответствие настоящей Политики законодательству Республики Казахстан и внутренним документам Товарищества;

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

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 настоящей Политики;

9) принцип персональной ответственности и неотвратимости наказания - непосредственный руководитель должностного лица или работника, допустившего факт конфликта интереса, несёт 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 Товарищества, 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 настоящей Политики 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, работники их близкие родственники, супруг (супруга), а также свойственники, имеют или могут иметь любую коммерческую или иную заинтересованность (прямую или косвенную) в сделках, проектах, связанных с Товариществом;

3) должностное лицо, работник или их близкие родственники, супруг (супруга), а также свойственники являются аффилированным лицом или работником организации, которая конкурирует с Товариществом 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 Товариществом;

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 Товариществом;

6) 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 Товарищества, а также любое использование должностным лицом, работником или их близкими родственниками, супругом (супругой), свойственниками конфиденциальной информации, связанной с Товариществом, 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;

9) должностное лицо или работник принимает решение в нарушение установленных законодательными актами и/или локальными актами Единственного участника и Товарищества норм и очередности предоставления услуг Товарищества в производственной деятельности при оказании услуг перевозки грузов и услуг, связанных с перевозкой грузов, в том числе, но не ограничиваясь:

- осуществление перевозки грузов;
- обеспечение сохранности перевозимого груза;
- подача-уборка вагонов;
- оказание услуг на подъездных путях;
- приемо-сдаточные операции.

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

15. Если у члена Наблюдательного совета существуют сомнения в наличии конфликта интересов, ему следует проконсультироваться с Комплаенс-офицером и представить Председателю Наблюдательного совета необходимую исчерпывающую информацию для разрешения Наблюдательным советом возникшего вопроса.

16. Если у члена Правления существуют сомнения в наличии конфликта интересов, ему следует проконсультироваться с Комплаенс-офицером 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

Комплаенс-офицером 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 Товариществе 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 Товарищества, при реализации или исполнении которых наиболее высока вероятность создания условий для конфликта интересов;

4) разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций, перечисленных в пункте 13 настоящей Политики, при которых наличие личной заинтересованности может привести либо привело к возникновению конфликта интересов. Разовое раскрытие осуществляется путем заполнения Уведомления, приведенного в Приложении к настоящей Политике;

5) раскрытие сведений о конфликте интересов при проведении служебных расследований по заявлениям, жалобам и письмам физических и юридических лиц на неправомерные действия должностного лица или работника;

6) раскрытие сведений о конфликте интересов в случае, предусмотренном подпунктом 9) пункта 13 настоящей Политики, в том числе установленного по результатам проведения проверок (ревизий), служебных расследований на предмет соблюдения требований по ведению грузовой и коммерческой работы.

20. Подпункты 1) и 2) пункта 19 настоящей Политики регулируются соответствующими внутренними документами Единственного участника, Товарищества в области управления персоналом, утвержденными в установленном порядке.

Раскрытие сведений в случаях, предусмотренных подпунктами 5) и 6) пункта 19 настоящей Политики осуществляется по запросу COMPLIANCE-офицера путем заполнения Уведомления, приведенного в Приложении к настоящей Политике и при необходимости Декларации конфликта интересов по форме, предусмотренной внутренними документами Единственного участника в области управления персоналом. Заполненное Уведомление,

Декларация анализируются Комплаенс - офицером на предмет наличия/отсутствия возможного конфликта интересов и подготовки соответствующих рекомендаций.

21. Процесс раскрытия сведений кандидатами о наличии прямого или потенциального конфликта интересов в случае избрания в состав Наблюдательного совета, а также на должность Председателя Правления регламентируется внутренними документами Единственного участника.

22. Ежегодное раскрытие конфликта интересов должностными лицами и работниками осуществляется по результатам оценки коррупционных рисков в бизнес-процессах/деловых операциях Товарищества, проводимой Комплаенс-офицером на ежегодной основе. Должностные лица и работники, находящиеся в зоне высоких коррупционных рисков, по запросу Комплаенс - офицера заполняют Декларацию конфликта интересов по форме, предусмотренной внутренними документами Единственного участника в области управления персоналом. Заполненная Декларация анализируется Комплаенс - офицером 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 Товариществе.

## **7. Предотвращение конфликта интересов**

24. В целях предотвращения конфликта интересов ответственные структурные подразделения Товарищества 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 Товарищества 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 настоящей Политикой;

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

6) производить учет информации об аффилированных лицах;

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

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

25. Наблюдательный совет, Правление должны отслеживать и по возможности устранять потенциальные конфликты интересов на уровне должностных лиц и Единственного участника, в том числе неправомерное использование собственности Товарищества и злоупотребление при заключении сделок.

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

27. Члены Наблюдательного совета 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 Наблюдательного совета/ председателя Правления и не участвовать в принятии решения по вопросу в соответствии с требованиями настоящей Политики;

5) следить за возможной утерей статуса независимости и заблаговременно уведомлять председателя Наблюдательного совета в случае наличия таких ситуаций. В случае наличия обстоятельств, влияющих на независимость члена Наблюдательного совета, председатель Наблюдательного совета незамедлительно доводит данную информацию до сведения Единственного участника для принятия соответствующего решения;

6) представлять Товариществу сведения о своих аффилированных лицах в установленном порядке;

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

8) внедрять культуру нетерпимости конфликта интересов личным примером.

28. Член Наблюдательного совета должен получить согласие председателя Наблюдательного совета на представление своей кандидатуры либо участие в процедурах избрания членов советов директоров



(наблюдательных советов) или исполнительных органов в иных организациях, за исключением организаций-конкурентов Товарищества.

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

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

31. Членам Правления запрещается:

1) без согласия Единственного участника заключать с Товариществом сделки, направленные на получение от него имущественных выгод (включая договоры дарения, займа, безвозмездного пользования, купли-продажи и др.);

2) получать комиссионное вознаграждение как от самого Товарищества, так и от третьих лиц за сделки, заключенные Товариществом с третьими лицами;

3) выступать от имени или в интересах третьих лиц в их отношениях с Товариществом;

4) осуществлять предпринимательскую деятельность, конкурирующую с деятельностью Товарищества.

Ограничения, предусмотренные подпунктами 1)-3) настоящего пункта, распространяются также на супруга, всех прямых нисходящих и восходящих родственников, а также родных братьев и сестер членов Правления Товарищества.

Единственный участник вправе требовать в суде возмещения Товариществу членами Правления убытков, причиненных Товариществу нарушением ими или их родственниками, указанными в настоящем пункте запретов.

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 настоящей Политики;

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

5) сообщать информацию о нарушениях требований настоящей Политики или потенциальной возможности такого нарушения в порядке и на условиях, предусмотренных Политикой конфиденциального информирования Товарищества, утвержденной в установленном порядке;

б) соблюдать порядок защиты конфиденциальной информации.

Комплаенс-офицер совместно с кадровой службой центрального аппарата Товарищества ведут учет сведений (место работы, наличие долей участия, акций в аффилированных организациях Товарищества и при необходимости другие сведения о наличии активов) близких родственников должностных лиц центрального аппарата Товарищества.

Ответственные работники филиалов совместно с кадровыми службами филиалов ведут учет сведений (место работы, наличие долей участия, акций в аффилированных организациях Товарищества и при необходимости другие сведения о наличии активов) близких родственников должностных лиц филиалов и ежеквартально, до 30 числа месяца, завершающего квартал, передают COMPLIANCE-офицеру, кадровой службе центрального аппарата Товарищества.

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

## **9. Порядок рассмотрения и урегулирования конфликта интересов**

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

35. Должностные лица для урегулирования конфликтов интересов, возникающих в Товариществе, обязаны:

1) выявлять возникающие конфликты интересов, определять их причины;

2) четко разграничивать компетенцию и ответственность органов Товарищества;

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;

4) направлять информацию о возникшем и (или) предполагаемом возникновении конфликта интересов курирующему руководителю Товарищества для принятия решения по урегулированию и (или) недопущению такого конфликта.

36. Должностное лицо обязано незамедлительно в письменном виде сообщить председателю Наблюдательного совета/председателю Правления/курирующему руководителю о наличии или возникновении конфликта интересов для принятия Наблюдательным советом/Правлением/курирующим руководителем решения по урегулированию такого конфликта.

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

38. В случае невозможности урегулирования конфликта интересов на уровне структурного подразделения, руководитель структурного подразделения обязан в течение одного рабочего дня представить руководителю, курирующему данное структурное подразделение, информацию о конфликте интересов, причинах его возникновения, мерах, которые были предприняты. Руководитель, курирующий данное структурное подразделение, предпринимает все меры для урегулирования конфликта интересов. При невозможности урегулирования конфликта интересов вопрос об урегулировании такого конфликта выносится им на рассмотрение Председателя Правления, Правления или Наблюдательного совета.

39. 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 Комплаенс-офицер, представители структурных подразделений по управлению персоналом, юридического сопровождения. Состав рабочей группы формируется так, чтобы была исключена возможность возникновения конфликта интересов, который может повлиять на принимаемые группой решения.

40. При невозможности урегулирования конфликта интересов путем переговоров, он разрешается в судебном порядке.

## **10. Возможные меры для урегулирования конфликта интересов**

41. Определяя меры для урегулирования конфликта интересов, Товарищество обеспечивает их соразмерность со степенью негативных последствий, которые могут повлиять на интересы Товарищества.

Возможные меры и способы, предпринимаемые для урегулирования конфликта интересов:

1) переизбрание или перевод должностного лица или работника Товарищества с его согласия на другую должность в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан, предполагающую выполнение функций, исключающих 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 Товарищества, и предоставлением в структурное подразделение по управлению человеческими ресурсами/руководителю структурного подразделения;

42. Перечень мер, приведенный в пункте 41 Политики, 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**

43. Должностные лица и работники несут ответственность за соблюдение требований настоящей Политики.

44. В случае, если в работе по предупреждению или урегулированию конфликта интересов будут допущены нарушения требований законодательства Республики Казахстан, а также настоящей Политики, приведшие к причинению убытков Товариществу, виновные в таком нарушении лица привлекаются к ответственности в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

### **12. Заключительные положения**

45. Изменения и дополнения в настоящую Политику вносятся по решению Наблюдательного совета.

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

Приложение  
к Политике по предотвращению и  
урегулированию конфликта интересов  
должностных лиц и работников  
ТОО «КТЖ-Грузовые перевозки»

Кому \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
(должность, Ф.И.О.)

От \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О., должность, контактный телефон)

**УВЕДОМЛЕНИЕ**  
**о наличии либо возникновении конфликта интересов**

Настоящим, в соответствии с требованиями Политики по предотвращению и урегулированию конфликта интересов должностных лиц и работников ТОО «КТЖ-Грузовые перевозки», 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) \_\_\_\_\_
- 4) \_\_\_\_\_
- 5) \_\_\_\_\_

Лицо, направляющее уведомление:

\_\_\_\_\_ «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
*(подпись, расшифровка подписи)*

Лицо, принявшее уведомление:

\_\_\_\_\_ «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
*(подпись, расшифровка подписи)*