



ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЛЕСНОГО ХОЗЯЙСТВА
(РОСЛЕСХОЗ)
ФЕДЕРАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ИНСТИТУТ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ ЛЕСНОГО ХОЗЯЙСТВА»
(ФАУ ДПО ИПКЛХ)

ПРИКАЗ

« 01 » Сентября 2016 г.

№ 39/02

г. Дивногорск

Об утверждении и введении
в действие Положения
о конфликте интересов
ФАУ ДПО ИПКЛХ

На основании решения Общего собрания трудового коллектива ФАУ ДПО ИПКЛХ (протокол от 01 марта 2016 года № 02), в соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции (утв. Министерством труда и социальной защиты РФ от 08.11. 2013 г.), **п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить и ввести в действие с даты подписания настоящего приказа Положение о конфликте интересов Федерального автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Институт повышения квалификации работников лесного хозяйства» (далее по тексту - Положение) в форме локального нормативного правового акта, содержащего нормы, регулирующие правовые отношения в ФАУ ДПО ИПКЛХ в сфере противодействия коррупции, предупреждения коррупции и борьбы с ней, минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений (приложение № 1 к настоящему приказу).

2. Начальника управления делами и правового обеспечения (далее по тексту – начальник УД и ПО) Кононова Максима Александровича назначить ответственным за реализацию и исполнение норм Положения, указанного в пункте 1 настоящего приказа.

3. Системному администратору Беглянову Е.Н. разместить Положение, указанный в пункте 1 настоящего приказа на официальном сайте ФАУ ДПО ИПКЛХ.

4. Специалисту по кадрам Слиницыной Анне Юрьевне ознакомить с настоящим приказом начальника УД и ПО Кононова М.А. и системного администратора Беглянова Е.Н.

5. Специалисту по кадрам Слиницыной Анне Юрьевне организовать ознакомление с приложением, утвержденным настоящим приказом, со всеми работниками ФАУ ДПО ИПКЛХ, в том числе принимаемых на работу, под роспись.

6. Считать настоящий приказ вступившим в силу с момента его подписания.




Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Ректор



Л.И. Евдокимова

С приказом ознакомлены:

Должность	ФИО	Подпись	Дата
1. Начальник УД и ПО	Кононов Максим Александрович		01.09.2016
2. Системный администратор	Беглянов Евгений Николаевич		01.09.2016
3. Специалист по кадрам	Слиницына Анна Юрьевна		01.09.2016

Федеральное агентство лесного хозяйства
(Рослесхоз)

Федеральное автономное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Институт повышения квалификации работников лесного хозяйства»
(ФАУ ДПО ИПКЛХ)

РАССМОТРЕНО

на заседании Общего собрания
трудового коллектива
ФАУ ДПО ИПКЛХ

01 марта 2016 года
Протокол № 02

УТВЕРЖДЕНО

приказом ФАУ ДПО ИПКЛХ

01 сентября 2016 года
№ 39/02

**ПОЛОЖЕНИЕ
О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ
ФЕДЕРАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ИНСТИТУТ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ
РАБОТНИКОВ ЛЕСНОГО ХОЗЯЙСТВА»
(ФАУ ДПО ИПКЛХ)**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о конфликте интересов ФАУ ДПО ИПКЛХ (далее по тексту – Положение о конфликте интересов, Положение) является локальным нормативным актом, устанавливающим порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Федерального автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Институт повышения квалификации работников лесного хозяйства» (далее - Институт) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, Уставом Института.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПОЛОЖЕНИЯ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

2.1. Целью Положения о конфликте интересов является введение процедуры информирования работниками ректора Института, а также лиц, заинтересованных в совершении Институтom тех или иных действий, в том числе сделок с заинтересованными лицами, о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов.

2.2. Основной задачей настоящего Положения является предотвращение и урегулирование конфликта интересов в деятельности Института и его работников как одной из мер по предупреждению коррупции.

3. ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В ПОЛОЖЕНИИ ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

3.1. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

3.2. Под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) указанным лицом, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами, гражданами или организациями, с которыми указанное лицо, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

3.3. Конфликт интересов педагогического работника - ситуация, при которой у педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося и Заказчика обучающегося.

3.4. Заказчик обучающегося – потребитель образовательных услуг, производимых Институтom, по договорам (контрактам) на оказание таких услуг, направивший своих представителей на обучение в Институт.

3.5. Педагогический работник – работник, состоящий с Институтom в трудовых правоотношениях, отнесенный к профессорско-преподавательскому составу, а также работник учебного подразделения и лицо, являющееся членом аттестационной и иной комиссии по проверке знаний обучающихся.

3.6. Работник – лицо, состоящее с Институтom в трудовых правоотношениях.

3.7. Контрагент – лицо, состоящее в гражданско-правовых отношениях, исполняющее обязательства по гражданско-правовым договорам на поставку (продажу) товаров, оказание услуг, выполнение работ для нужд Института, в качестве поставщика (продавца), исполнителя, подрядчика, а также лица в

отношении которых Институт при осуществлении уставной и иной не запрещенной законом деятельности выступает в качестве обязанного лица по гражданско-правовым договорам в том числе по государственным (муниципальным) контрактам.

3.8. Лица, заинтересованные в совершении Институтom тех или иных действий, в том числе сделок с заинтересованными лицами:

- ректор Института;
- главный бухгалтер Института;
- лица, входящие в состав органов надзора за деятельностью Института;
- лица, входящие в состав Ученого и Наблюдательного Советов Института,

если указанные лица состоят с другими организациями или гражданами в трудовых отношениях, являются участниками, кредиторами этих организаций либо состоят с этими гражданами в близких родственных отношениях или являются кредиторами этих граждан. При этом указанные организации или граждане являются поставщиками товаров (услуг) для Института, крупными потребителями товаров (услуг), производимых Институтom, владеют имуществом, которое полностью или частично образовано Институтom, или могут извлекать выгоду из пользования, распоряжения имуществом Института.

3.9. Заинтересованные лица - другие организации или граждане, в том числе контрагенты.

3.10. Близкое родство и свойство – родственники и члены семьи, к которым относятся родители, дети, дедушки, бабушки, внуки, полнородные и неполнородные (имеющие общих отца или мать), усыновители, усыновленные, двоюродные братья и сестры, дяди, тети (в том числе братья и сестры усыновителей), племянники, супруги (муж, жена или партнеры в гражданском браке), братья, сестры, родители и дети супругов и супруги детей.

4. КРУГ ЛИЦ, ПОПАДАЮЩИХ ПОД ДЕЙСТВИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

4.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Института и лиц, заинтересованных в совершении Институтom тех или иных действий, в том числе сделок с заинтересованными лицами вне зависимости от уровня занимаемой должности.

5. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ В ИНСТИТУТЕ

5.1. Работники Института имеют право в свободное от основной работы время заниматься иной трудовой, предпринимательской и политической деятельностью, вступать в имущественные отношения.

5.2. Основной принцип управления конфликтом интересов в Институте – ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения в целях недопущения противоречий с интересами Института.

5.3. В основу по управлению конфликтом интересов положены следующие принципы:

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

6. ПОРЯДОК РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОМ ИНСТИТУТА И ПОРЯДОК ЕГО УРЕГУЛИРОВАНИЯ, ВОЗМОЖНЫЕ СПОСОБЫ РАЗРЕШЕНИЯ ВОЗНИКШЕГО КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

6.1. В Институте устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;
- раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм осуществления уставной и иной не запрещенной законом деятельности, принятых в Институте (заполнение декларации о конфликте интересов ФАУ ДПО ИПКЛХ в письменном виде – приложение 1 к настоящему Положению).

6.2. Институт берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

6.3. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы Институт 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. Институт также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения:

- 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 Института;
- увольнение работника из Института по инициативе работника;
- 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;
- и другие законные способы разрешения конфликта интересов.

6.4. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Института и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

6.5. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Института.

6.6. Перечень типовых ситуаций конфликта интересов Института:

6.6.1. Работник Института в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность. Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов; одобрение сделки Наблюдательным советом Института.

6.6.2. Работник Института участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями 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 круга его должностных обязанностей; одобрение сделки Наблюдательным советом Института.

6.6.3. Работник Института или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в организации или у индивидуального предпринимателя, имеющей деловые отношения с Институтом, 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.

6.6.4. Работник Института или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в организации, являющейся материнской, дочерней или иным образом аффилированной с Институтом. Возможные способы урегулирования: изменение должностных обязанностей работника; отстранение работника от осуществления рабочих обязанностей в отношении материнской, дочерней или иным образом аффилированной организации; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

6.6.5. Работник Института принимает решение о закупке Институтом 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.

6.6.6. Работник Института или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, владеет ценными бумагами организации, которая имеет деловые отношения с Институтом, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом. Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; рекомендация работнику продать имеющиеся ценные бумаги или передать их в доверительное управление.

6.6.7. Работник Института или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией, которая имеет деловые отношения с Институтом, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом. Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; помощь работнику в выполнении финансовых или имущественных обязательств, например, путем предоставления ссуды.

6.6.8. Работник Института принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений Института с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства. Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

6.6.9. Работник Института или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с Институтом, 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.

6.6.10. Работник Института или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника организации, в отношении которого работник выполняет контрольные функции. Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю.

6.6.11. Работник Института уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений Института с организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства. Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

6.6.12. Работник Института 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: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

6.6.13. Педагогический работник в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность из числа обучающихся и Заказчиков обучающихся. Возможные способы урегулирования: отстранение педагогического работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

7. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

7.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Института - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

7.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

7.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

7.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

8. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЛИЦ, ОТВЕТСТВЕННЫХ ЗА ПРИЕМ СВЕДЕНИЙ О ВОЗНИКШЕМ КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ И РАССМОТРЕНИЕ ЭТИХ СВЕДЕНИЙ

8.1. Сведения о возникшем конфликте интересов (декларацию о конфликте интересов) принимает должностное лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

8.2. Рассмотрение полученной информации проводится коллегиально – комиссией по предупреждению и противодействию коррупции, в состав которой может входить непосредственный руководитель работника, специалист по кадрам, должностное лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений, иные лица.

8.3. Декларация о конфликте интересов подается ежегодно на начало календарного года, при приеме на работу, назначении на должность, а также по мере возникновения ситуации конфликта интересов работниками Института. При заполнении работником Института декларации о конфликте интересов в части сведений о доходах, указываются доходы самого работника.

8.4. Рассмотрение полученной информации и урегулирование выявленного конфликта интересов (принятие решения) осуществляется в течение календарного месяца с момента подачи декларации о конфликте интересов.

9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ЗА НЕСОБЛЮЖДЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

9.1. За несоблюдение положения о конфликте интересов работник может быть привлечен к дисциплинарной, гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.2. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия по пункту 7.1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации может быть расторгнут трудовой договор.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения.

10.2. Настоящее Положение рассматривается Общим собранием трудового коллектива Института, утверждается и вводится в действие приказом ректора Института.

10.3. Изменения и дополнения к настоящему Положению подлежат рассмотрению Общим собранием трудового коллектива Института, утверждаются и вводятся в действие приказом ректора Института.

Федеральное агентство лесного хозяйства
(Рослесхоз)

Федеральное автономное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Институт повышения квалификации работников лесного хозяйства»
(ФАУ ДПО ИПКЛХ)

ДЕКЛАРАЦИЯ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ ФАУ ДПО ИПКЛХ

Кому: (указывается ФИО и должность лица, ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений)	
От кого (ФИО работника, заполнившего Декларацию)	
Должность:	
Дата заполнения:	
Декларация охватывает период времени	с по

Заявление

Перед заполнением настоящей декларации я ознакомился с Кодексом этики и служебного поведения работников, Антикоррупционной политикой, Положением о конфликте интересов, в том числе с Правилами обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства.

(подпись работника)

Необходимо внимательно ознакомиться с приведенными ниже вопросами и ответить "да" или "нет" на каждый из вопросов.

Ответ "да" необязательно означает наличие конфликта интересов, но выявляет вопрос, заслуживающий дальнейшего обсуждения и рассмотрения непосредственным начальником. Необходимо дать разъяснения ко всем ответам "да" в месте, отведенном в конце первого раздела формы.

При заполнении Декларации необходимо учесть, что все поставленные вопросы распространяются не только на Вас, но и на Ваших родственников и членов семьи, к которым относятся родители, дети, дедушки, бабушки, внуки, полнородные и неполнородные (имеющие общих отца или мать), усыновители, усыновленные, двоюродные братья и сестры, дяди, тети (в том числе братья и сестры

усыновителей), племянники, супруги (муж, жена или партнеры в гражданском браке), братья, сестры, родители и дети супругов и супруги детей.

При заполнении сведений о доходах, указываются доходы только самого работника.

РАЗДЕЛ 1

Вопрос	«Да» или «Нет»
<i>Внешние интересы или активы</i>	
1. Владаете ли Вы или лица, действующие в Ваших интересах, прямо или как бенефициар, акциями (долями, паями) или любыми другими финансовыми интересами:	
1.1. В активах Института?	
1.2. В другой организации и/или у индивидуального предпринимателя находящихся в деловых отношениях с Институтом (контрагенте, подрядчике, консультанте, клиенте и т.п.)?	
1.3. В другой организации и/или у индивидуального предпринимателя, которые могут быть заинтересованы или ищут возможность построить деловые отношения с Институтом или ведут с ним переговоры?	
1.4. В деятельности организации-конкуренте или физическом лице-конкуренте Института?	
1.5. В организации и/или у индивидуального предпринимателя, выступающих стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с Институтом?	
2. Если ответ на один из вопросов является "ДА", то имеется ли на это у Вас письменное разрешение комиссии по предупреждению и противодействию коррупции Института?	
3. Являетесь ли Вы или лица, действующие в Ваших интересах, членами органов управления (Совета директоров, Правления) или исполнительными руководителями (директорами, заместителями директоров т.п.), а также работниками, советниками, консультантами, агентами или доверенными лицами:	
3.1. В организации и/или у индивидуального предпринимателя, находящихся в деловых отношениях с Институтом?	
3.2. В организации и/или у индивидуального предпринимателя, которые ищут возможность построить деловые отношения с Институтом, или ведут с ним переговоры?	
3.3. В организации-конкуренте и физическом лице – конкуренте Института?	
3.4. В организации и/или у индивидуального предпринимателя, выступающих или предполагающих выступить стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с Институтом?	
4. Участвуете ли вы в настоящее время в какой-либо иной деятельности, кроме описанной выше, которая конкурирует с интересами Института в любой форме, включая, но не ограничиваясь, приобретением или отчуждением каких-либо активов (имущества) или возможностями развития бизнеса или бизнес-проектами?	
<i>Личные интересы и честное ведение бизнеса</i>	
5. Участвовали ли Вы в какой-либо сделке от лица Института (как лицо, принимающее решение, ответственное за выполнение гражданско-правового договора (контракта), утверждающее приемку выполненной работы, оформление, или утверждение платежных документов и т.п.), в которой Вы	

имели финансовый интерес в контрагенте?	
6. Получали ли Вы когда-либо денежные средства или иные материальные ценности, которые могли бы быть истолкованы как влияющие незаконным или неэтичным образом на коммерческие операции между Институтом и другими организациями и/или индивидуальными предпринимателями, например, плату от контрагента за содействие в заключении сделки с Институтом?	
7. Производили ли Вы когда-либо платежи или санкционировали платежи Института, которые могли бы быть истолкованы как влияющие незаконным или неэтичным образом на коммерческую сделку между Институтом и другими организациями и/или индивидуальными предпринимателями, например, платеж контрагенту за услуги, оказанные Институту, который в сложившихся рыночных условиях превышает размер вознаграждения, обоснованно причитающегося за услуги, фактически полученные Институтом?	
<i>Взаимоотношения с государственными служащими</i>	
8. Производили ли Вы когда-либо платежи, предлагали осуществить какой-либо платеж, санкционировали выплату денежных средств или иных материальных ценностей, напрямую или через третье лицо государственному служащему, кандидату в органы власти или члену политической партии для получения необоснованных привилегий или оказания влияния на действия, или решения, принимаемые государственным институтом, с целью сохранения уставной или иной не запрещенной законом деятельности или приобретения новых возможностей для деятельности Института?	
<i>Инсайдерская информация</i>	
9. Раскрывали ли Вы третьим лицам какую-либо информацию об Институте: 1) которая могла бы оказать существенное влияние на стоимость ее ценных бумаг на фондовых биржах в случае, если такая информация стала бы широко известна; 2) с целью покупки или продажи третьими лицами ценных бумаг Института на фондовых биржах к Вашей личной выгоде или выгоде третьих лиц?	
10. Раскрывали ли Вы в своих личных, в том числе финансовых, интересах какому-либо лицу или организации и/или индивидуальному предпринимателю какую-либо конфиденциальную информацию (планы, программы, финансовые данные, формулы, технологии, интеллектуальные разработки и т.п.), принадлежащие Институту и ставшие Вам известными по работе или разработанные Вами для Института во время исполнения своих обязанностей?	
11. Раскрывали ли Вы в своих личных, в том числе финансовых, интересах какому-либо третьему физическому или юридическому лицу какую-либо иную связанную с Институтом информацию, ставшую Вам известной по работе?	
<i>Ресурсы Института</i>	
12. Использовали ли Вы средства Института, время, оборудование (включая средства связи и доступ в Интернет) или информацию таким способом, что это могло бы повредить репутации Института или вызвать конфликт с интересами Института?	
13. Участвуете ли Вы в какой-либо коммерческой и хозяйственной деятельности вне занятости в Институте (например, работа по совместительству у другого работодателя или при исполнении обязательств	

по гражданско-правовым договорам), которая противоречит требованиям Института к Вашему рабочему времени и ведет к использованию к выгоде третьей стороны активов, ресурсов и информации, являющимися собственностью Института?	
<i>Равные права работников</i>	
14. Работают ли члены Вашей семьи или близкие родственники в Институте, в том числе под Вашим прямым руководством?	
15. Работает ли в Институте какой-либо член Вашей семьи или близкий родственник на должности, которая позволяет оказывать влияние на оценку эффективности Вашей работы?	
16. Оказывали ли Вы протекцию членам Вашей семьи или близким родственникам при приеме их на работу в Институт; или давали оценку их работе, продвигали ли Вы их на вышестоящую должность, оценивали ли Вы их работу и определяли их размер заработной платы или освобождали от дисциплинарной ответственности?	
<i>Подарки и деловое гостеприимство</i>	
17. Нарушали ли Вы требования Правил обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства?	
<i>Другие вопросы</i>	
18. Известно ли Вам о каких-либо иных обстоятельствах, не указанных выше, которые вызывают или могут вызвать конфликт интересов, или могут создать впечатление у Ваших коллег и руководителей, что Вы принимаете решения под воздействием конфликта интересов?	
19. Оказывали ли Вы протекцию членам Вашей семьи или близким родственникам при приеме их на обучение в Институт, оценивали ли Вы их обучение или принимали решение о выдаче документов об обучении?	
РАЗЪЯСНЕНИЯ	

РАЗДЕЛ 2

Вопрос	Доход, руб.
Декларация о доходах	
19. Какие доходы получили Вы по месту основной работы за отчетный период?	
20. Какие доходы получили Вы не по месту основной работы за отчетный период?	

Заявление

Настоящим подтверждаю, что я прочитал(а) и понял(а) все вышеуказанные вопросы, а мои ответы и любая пояснительная информация являются полными, правдивыми и правильными.

Подпись: _____

ФИО: _____

РАЗДЕЛ 3

Достоверность и полнота изложенной в Декларации информации мною проверена:

(Ф.И.О., подпись)

Предварительное решение должностного лица, ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений

Решение	Подпись
Конфликт интересов не был обнаружен	
Не рассматриваю как конфликт интересов ситуацию, которая, по мнению декларировавшего их работника, создает или может создать конфликт с интересами Института	
Имеется основание для ограничения доступа работника к информации Института, которая может иметь отношение к его личным частным интересам работника [указать, какой информации]	
Имеется основание отстранить (постоянно или временно) работника от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов [указать, от каких вопросов]	
Имеется основание для пересмотра круга обязанностей и трудовых функций работника [указать, каких обязанностей]	
Имеется основание о временном отстранении работника от должности, которая приводит к возникновению конфликта интересов между его должностными обязанностями и личными интересами	

<p>Имеется основание о переводе работника на должность, предусматривающую выполнение служебных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов</p>	
<p>Имеется основание уволить работника по инициативе Института за дисциплинарные проступки согласно действующему законодательству</p>	
<p>Я передал декларацию вышестоящему руководителю для проверки и определения наилучшего способа разрешения конфликтов интересов в связи с тем, что _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	