

Акционерное общество  
«Северен-Телеком»

УТВЕРЖДАЮ:

Генеральный директор

  
\_\_\_\_\_ А.В. Ковтонюк

«05» декабря 2017 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ПО УПРАВЛЕНИЮ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ**

## СОДЕРЖАНИЕ

1	НАЗНАЧЕНИЕ.....	3
2.	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ .....	3
2.1	ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ.....	3
2.2	НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ.....	3
2.3	ТЕРМИНЫ, ОПРЕДЕЛЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ .....	3
3.	ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ПРИ УПРАВЛЕНИИ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ:	4
4.	ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ ПО УПРАВЛЕНИЮ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ: .....	4
5.	ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ .....	5
6.	ВЫЯВЛЕНИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ .....	5
6.1	ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ, ПРИ НАЗНАЧЕНИИ НА КОТОРЫЕ И ПРИ ЗАМЕЩЕНИИ КОТОРЫХ РАБОТНИКИ ОБЯЗАНЫ ЗАПОЛНЯТЬ ДЕКЛАРАЦИЮ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ: .....	6
6.2	РАСКРЫТИЕ СВЕДЕНИЙ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ.....	6
6.3	РАСКРЫТИЕ СВЕДЕНИЙ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ ПРИ НАЗНАЧЕНИИ НА НОВУЮ ДОЛЖНОСТЬ.....	6
6.4	РЕГУЛЯРНОЕ РАСКРЫТИЕ ИНФОРМАЦИИ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ.....	7
6.5	РАЗОВОЕ РАСКРЫТИЕ СВЕДЕНИЙ РАБОТНИКАМИ ПО МЕРЕ ВОЗНИКНОВЕНИЯ СИТУАЦИЙ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ.....	7
7.	УРЕГУЛИРОВАНИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ .....	8
8.	ОСНОВНЫЕ ВИДЫ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ.....	9
9.	СОБЛЮДЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	10
10.	ХРАНЕНИЕ И АРХИВИРОВАНИЕ .....	10
11.	РАССЫЛКА И АКТУАЛИЗАЦИЯ.....	10
	ДЕКЛАРАЦИЯ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ .....	11

## 1 Назначение

Настоящее Положение по управлению конфликтом интересов в АО «Северен-Телеком» (далее – Положение) разработано с целью предотвращения риска возникновения Конфликта интересов, координации действий Работников в случае возникновения или возможности возникновения Конфликта интересов и устанавливает основные принципы управления Конфликтом интересов, порядок идентификации обстоятельств, которые вызывают или могут вызвать Конфликт интересов, процедуру предупреждения, своевременного выявления и урегулирования Конфликта интересов.

Настоящее Положение вводится в действие с момента его утверждения.

## 2. Общие положения

### 2.1 Область применения

Все работники АО «Северен-Телеком» должны руководствоваться настоящим Положением и неукоснительно соблюдать его принципы и требования.

### 2.2 Нормативные ссылки

Настоящее Положение разработано с учетом следующих нормативных документов:

- Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Методические рекомендации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции (изданы Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 08.11.2013);
- Устав АО «Северен-Телеком»;
- Этический кодекс АО «Северен-Телеком».

### 2.3 Термины, определения и сокращения

**Декларация** - Декларация конфликта интересов, документ заполняемый работником и имеющий своей целью предупреждение Конфликта интересов. Типовая форма декларации представлена в Приложении 1 к настоящему Положению;

**Компания** – АО «Северен-Телеком»;

**Конфликт интересов** - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) одного или нескольких Работников и (или) Связанных с ними лиц, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им (ими) должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

**Личная заинтересованность** - возможность получения Работником доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) для себя и (или) для Связанных лиц;

**Работник** - используется в отношении работников, занятых как полный, так и неполный рабочий день;

**Связанные лица** – состоящие с Работником в близком родстве или свойстве лица (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей), граждане или организации, с которыми Работник, и (или)

лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями;

**Связанная организация** – организация, имеющая деловые отношения с Компанией, намеревающаяся установить такие отношения или являющаяся ее конкурентом;

**Урегулирование конфликта интересов** – процесс осуществления комплекса мер и мероприятий, направленных на разрешение Конфликта интересов.

### **3. Основные принципы при управлении Конфликтом интересов:**

- приоритет прав и законных интересов Компании перед личными интересами при исполнении Работниками своих должностных обязанностей;
- приоритет предупредительных мер;
- конфиденциальность сведений, раскрываемых Работником в рамках управления Конфликтом интересов, и процесса урегулирования Конфликта интересов;
- тщательная проверка всех подозрений на Конфликт интересов, ставших известными в рамках управления Конфликтом интересов;
- индивидуальное рассмотрение и урегулирование случаев Конфликта интересов;
- соразмерность мер по урегулированию Конфликта интересов уровню риска от такого Конфликта.

### **4. Обязанности Работников по управлению Конфликтом интересов:**

Каждый Работник при выполнении своих служебных обязанностей, обязан:

- руководствоваться исключительно интересами Компании при принятии решений по всем вопросам, возникающим при выполнении должностных обязанностей и избегать ситуации или обстоятельства, при которых его частные интересы будут противоречить интересам Компании;
- доводить до сведения Компании информацию о возникшем Конфликте интересов или о возможности его возникновения;
- заблаговременно доводить до сведения Компании свое намерение работать по совместительству в Связанной организации;
- незамедлительно доводить до сведения Компании, информацию о предполагаемых нарушениях требований законодательства Российской Федерации, внутренних нормативных документов Компании, которые могут привести к Конфликту интересов;
- содействовать урегулированию возникшего Конфликта интересов;
- своевременно и честно заполнять Декларацию о конфликте интересов (Приложение 1).

## 5. Предупреждение Конфликта интересов

Основными мерами по предотвращению Конфликта интересов являются:

- строгое соблюдение Работниками требований законодательства, внутренних нормативных документов Компании, должностных инструкций и стандартов корпоративного поведения;
- утверждение и поддержание организационной структуры Компании, которая четко разграничивает сферы ответственности, полномочий и отчетности;
- распределение должностных обязанностей Работников таким образом, чтобы исключить Конфликт интересов и условия его возникновения, возможность совершения противоправных действий при выполнении трудовой функции;
- отказ от участия во взаимоотношениях с деловыми партнерами Компании, которые могут отрицательно повлиять на интересы Компании;
- отказ от осуществления деятельности конкурентной по отношению к интересам Компании;
- совершенствование процедур по предупреждению использования в личных целях информации, составляющей коммерческую или служебную тайну, иной конфиденциальной информации;
- обеспечение своевременного рассмотрения и реагирования на поступающую информацию о Конфликте интересов.

## 6. Выявление Конфликта интересов

Основными методами выявления Конфликта интересов являются:

- раскрытие сведений о Конфликте интересов посредством заполнения Декларации о конфликте интересов (Приложение 1);
- анализ, оценка и проверка информации о Конфликте интересов, поступившей от Работников, контрагентов и иных лиц;
- анализ и оценка результатов проверочных мероприятий, проводимых структурными подразделениями Компании, а также органами внешнего контроля;
- иные способы и методы, предусмотренные внутренней нормативной документацией.

В Компании установлены следующие способы раскрытия Конфликта интересов:

- раскрытие сведений о Конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о Конфликте интересов при назначении на новую должность;
- раскрытие сведений о Конфликте интересов на регулярной основе;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций Конфликта интересов.

Каждый руководитель в случае подозрения о наличии в действиях своего подчиненного Конфликта интересов или возможности его возникновения может номинировать своего подчиненного для заполнения Декларации, путем направления директору по безопасности по электронной почте: ФИО, должности номинируемого Работника и причины номинации.

Директор по безопасности может номинировать любого Работника для заполнения Декларации, в случае наличия оснований полагать, что функция, выполняемая Работником, обладает повышенным уровнем риска возникновения Конфликта интересов или наличия основания полагать, что у Работника имеется потенциальный Конфликт интересов.

Заполнение Декларации в рамках вышеуказанных номинаций может осуществляться как в рамках регулярного раскрытия информации о Конфликте интересов, так и в индивидуальном порядке, по решению Директора по безопасности.

#### ***6.1 Перечень должностей, при назначении на которые и при замещении которых Работники обязаны заполнять Декларацию о конфликте интересов:***

- а) Руководители непосредственного подчинения генеральному директору;
- б) руководители структурных подразделений

#### ***6.2 Раскрытие сведений о Конфликте интересов при приеме на работу***

При приеме на работу лиц, указанных в п. 6.1 настоящего Положения, ими заполняется Декларация о конфликте интересов (Приложение 1). Ответственным за прием и рассмотрение Декларации при приеме на работу является Департамент по персоналу.

Работник Департамента по персоналу выполняет следующие действия:

- получает заполненную Декларацию от Работника;
- в случае необходимости, уточняет у Работника сведения, содержащиеся в Декларации;
- в случае положительного ответа на 1 (один) или несколько вопросов Декларации направляет скан-копию Декларации директору по безопасности, одним из следующих способов: по внутренним каналам связи с использованием шифрования информации, по каналам Интернет с использованием средств криптозащиты и шифрования информации;
- оригинал заполненной Декларации хранится в личном деле Работника.

Проверка информации о Конфликте интересов осуществляется в соответствии с п. 7 настоящего Положения.

#### ***6.3 Раскрытие сведений о Конфликте интересов при назначении на новую должность***

При назначении на новую должность, если такая должность подпадает под должности, перечисленные в п. 6.1 настоящего Положения, Работник заполняет Декларацию. Ответственным за прием и рассмотрение Декларации, при назначении на новую должность является Департамент по персоналу.

Порядок действий Работника Департамента по персоналу при получении Декларации аналогичен порядку, указанному в п. 6.2 настоящего Положения.

#### **6.4 Регулярное раскрытие информации о Конфликте интересов**

Сотрудники, занимающие должности, указанные в п. 6.1, должны регулярно (не реже 1 раза в 2 года) раскрывать информацию о Конфликте интересов (осуществлять регулярное Декларирование), посредством заполнения Декларации о конфликте интересов (Приложение 1).

Процедуру регулярного Декларирования инициирует директор по безопасности, направляя письмо о необходимости проведении регулярного Декларирования в Департамент по персоналу Компании.

Департамент по персоналу организует рассылку и сбор подписанных Деклараций о конфликте интересов.

Работник Департамента по персоналу выполняет следующие действия:

- получает заполненную Декларацию от Работника;
- в случае необходимости, уточняет у Работника сведения, содержащиеся в Декларации;
- в случае положительного ответа на 1 (один) или несколько вопросов Декларации направляет скан-копию Декларации Директору по безопасности, одним из следующих способов: по внутренним каналам связи с использованием шифрования информации, по каналам Интернет с использованием средств криптозащиты и шифрования информации;
- оригинал заполненной Декларации хранится в личном деле Работника.

Указанные действия должны быть совершены Департаментом по персоналу в срок не позднее 30 календарных дней с момента поступления заполненных Работниками Деклараций о конфликте интересов в Департамент по персоналу.

Уполномоченный сотрудник Департамента по безопасности при получении от Департамента по персоналу Деклараций, содержащих сведения о потенциальном Конфликте интересов, выполняет следующие действия:

- в случае необходимости, уточняет у Работника сведения, содержащиеся в Декларации;
- принимает решение об отсутствии или наличии Конфликта интересов;
- при наличии Конфликта интересов осуществляет действия по урегулированию Конфликта интересов в соответствии с п. 7 настоящей Политики;
- Заполняет Решение по декларации, оригинал которого направляется в Департамент по персоналу для хранения в личном деле Работника.

#### **6.5 Разовое раскрытие сведений Работниками по мере возникновения ситуаций Конфликта интересов**

Любой работник Компании, который считает, что у него возник или может возникнуть потенциальный Конфликт интересов, обязан незамедлительно заполнить Декларацию, и направить ее своему непосредственному руководителю. Заполненная Работником Декларация направляется директору по безопасности руководителем работника одним из следующих способов: по внутренним каналам связи с использованием шифрования информации, по каналам Интернет с использованием

средств криптозащиты и шифрования информации. Если Работник относится к лицам, указанным в пп. а, б п. 6.1 настоящего Положения, то Декларация направляется непосредственно директору по безопасности.

Проверка информации о Конфликте интересов осуществляется в соответствии с п. 7 настоящего Положения.

## **7. Урегулирование Конфликта интересов**

Информация о Конфликте интересов, поступившая в Департамент по безопасности в соответствии с п.п. 6.2 – 6.5 настоящего Положения, тщательно проверяется, и осуществляется оценка рисков, возникающих в результате Конфликта интересов. Срок проведения проверки не должен превышать 45 календарных дней с момента поступления информации о Конфликте интересов.

По результатам проверки и оценки Директор по безопасности принимает одно из следующих решений:

- об отсутствии Конфликта интересов. Мотивированное суждение об этом направляется в виде Решения по декларации в Департамент по персоналу для помещения в личное дело Работника.
- о наличии Конфликта интересов и необходимости принятия мер по его урегулированию. В этом случае Директор по безопасности, при необходимости предварительно проконсультировавшись с представителями кадрового, юридического подразделения и/или руководителем Работника, выносит решение о способе урегулирования Конфликта интересов.

Основными способами урегулирования Конфликта интересов в Компании являются (не ограничиваясь перечисленным):

- расширенное обучение Работника требованиям внутренних нормативных документов Компании в области Конфликта интересов;
- ограничение доступа 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 или изменение функциональных обязанностей и трудовых функций;
- перевод Работника с его письменного согласия 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 интересов;
- увольнение Работника по инициативе Компании при наличии оснований, в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.



В каждом конкретном случае по договоренности Компании и Работника, раскрывшего сведения о Конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

Выбор приемлемых процедур и метода устранения Конфликта интересов в каждом конкретном случае зависит от характера самого конфликта. При разрешении имеющегося Конфликта интересов Компания руководствуется принципом соразмерности принимаемых мер и выбирает наиболее приемлемую меру урегулирования с учетом существующих обстоятельств и требований трудового законодательства. В обязательном порядке учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Компании.

## **8. Основные виды Конфликта интересов**

Наиболее распространенными видами потенциального Конфликта интересов являются:

- участие Работника в ходе выполнения своих трудовых обязанностей в принятии решений, которые потенциально могут принести выгоду Связанным лицам в ущерб интересам Компании;
- участие Работника в принятии кадровых решений в отношении Связанных лиц;
- выполнение или намерение Работника выполнять оплачиваемую работу для Связанной организации в ущерб интересам Компании;
- участие Работника в принятии решений о закупке товаров, в том числе нематериальных, и иного имущества, принадлежащих Работнику, или работ, услуг оказываемых Работником или Связанными лицами;
- владение Работником или Связанными лицами долей участия или акциями в Связанной организации в размере более 5% уставного капитала;
- наличие у Работника, участвующего в принятии решений о взаимодействии со Связанной организацией, или его Связанными лицами финансовых или имущественных обязательств перед такой организацией;
- получение Работником, участвующим в принятии решений о взаимодействии со Связанной организацией, или его Связанными лицами существенных материальных благ или услуг от такой организации;
- получение Работником материальной выгоды от своего подчиненного или лица, в отношении которого Работник осуществляет контрольные функции;
- получение Работником предложения о трудоустройстве от организации, в отношении которой Работник участвует в принятии решений о взаимодействии;
- использование Работником информации, ставшей ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или Связанных лиц.

Данный перечень видов Конфликта интересов не является исчерпывающим. Выявление потенциального Конфликта интересов является индивидуальным процессом и не ограничивается формальным подходом.

#### **9. Соблюдение Положения**

Работники, нарушившие требования настоящего Положения, несут персональную ответственность в соответствии с действующим законодательством и/или условиями трудового договора.

#### **10. Хранение и архивирование**

Подлинник Положения во время срока действия хранится в Департаменте по безопасности.

#### **11. Рассылка и актуализация**

Решение об инициации процесса внесения изменений в Положение принимает директор по безопасности на основании предложений других подразделений, результатов применения документа в Компании, анализа зарегистрированных и устраненных несоответствий, а также рекомендаций внутренних или внешних аудиторов.

Ответственность за поддержание в актуальном состоянии Положения, а также доведение информации об актуальной версии до всех заинтересованных подразделений несет директор по безопасности.

### Декларация о конфликте интересов

(заполняется на компьютере или разборчиво от руки печатными буквами)

В соответствии с Этическим кодексом АО «Северен-Телеком» Работник обязан раскрыть информацию о каждом реальном или потенциальном конфликте интересов.

Информация, предоставленная Вами в настоящем документе, носит конфиденциальный характер и предназначена исключительно для внутреннего использования. Содержание настоящего документа не подлежит раскрытию каким-либо третьим сторонам и не может быть использовано ими в каких-либо целях.

<b>ФИО:</b>	
<b>Должность:</b>	
<b>Подразделение:</b>	
<b>Дата заполнения:</b>	

*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. Необходимо дать разъяснения ко всем ответам «да». При заполнении Декларации необходимо учесть, что все поставленные вопросы распространяются не только на Вас, но и на связанных с Вами лиц<sup>1</sup>.*

1. Владете ли Вы или связанные с Вами лица, прямо или через третьих лиц, акциями (долями, паями) или любыми другими финансовыми интересами в других коммерческих организациях в размере более 5% уставного капитала?

<b>ДА</b> <input type="checkbox"/>	<b>НЕТ</b> <input type="checkbox"/>
<i>Если ответ ДА, укажите название компании, ИНН и подробности владения (ФИО, степень родства)</i>	

2. Являетесь ли Вы или связанные с Вами лица членами органов управления, консультантами, агентами или доверенными лицами в коммерческих организациях, имеющих деловые отношения с [указать наименование организации] или намеревающихся установить такие отношения?

<sup>1</sup> **Связанные лица** – состоящие с Работником в близком родстве или свойстве лица (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей), граждане или организации, с которыми Работник, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

ДА <input type="checkbox"/>	НЕТ <input type="checkbox"/>
<i>Если ответ ДА, укажите название компании и должность</i>	

3. Участвуете ли Вы в настоящее время в какой-либо иной деятельности, которая конкурирует с интересами АО «Северен-Телеком» в любой форме, включая бизнес проекты, приобретение имущества, участие в некоммерческих объединениях?

ДА <input type="checkbox"/>	НЕТ <input type="checkbox"/>
<i>Если ответ ДА, укажите вид деятельности и подробности участия</i>	

4. Участвовали ли Вы в какой-либо сделке от лица работодателя с контрагентом, с которым Вас связывают финансовые или имущественные обязательства?

ДА <input type="checkbox"/>	НЕТ <input type="checkbox"/>
<i>Если ответ ДА, укажите тип сделки и подробности (месяц, год и наименование контрагента)</i>	

5. Вы получали, производили или одобряли платежи/передачу материальных ценностей, которые могли бы быть истолкованы как влияющие незаконным или неэтичным образом на коммерческие операции между организацией и другим лицом, например, плату от контрагента за содействие в заключении сделки с вашим работодателем?

ДА <input type="checkbox"/>	НЕТ <input type="checkbox"/>
<i>Если ответ ДА, укажите способ платежа и подробности (месяц, год и наименование контрагента)</i>	

6. Производили ли Вы когда-либо платежи, предлагали осуществить какой-либо платеж, одобряли 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 государственными органами, в интересах работодателя?

ДА <input type="checkbox"/>	НЕТ <input type="checkbox"/>
<i>Если ответ ДА, укажите способ платежа и подробности (месяц, год и наименование госоргана)</i>	

ДА <input type="checkbox"/>	НЕТ <input type="checkbox"/>
<i>Если ответ ДА, укажите тип информации и подробности (месяц, год и наименование третьего лица)</i>	

--	--	--

7. Раскрывали ли Вы в своих личных, в том числе финансовых, интересах какому-либо третьему физическому или юридическому лицу какую-либо конфиденциальную или инсайдерскую информацию, ставшую Вам известной по работе?

8. Участвуете ли Вы в какой-либо коммерческой и хозяйственной деятельности вне занятости в организации (например, работа по совместительству), которая противоречит требованиям организации к Вашему рабочему времени и ведет к использованию к выгоде третьей стороны активов, ресурсов и информации, являющимися собственностью организации?

ДА <input type="checkbox"/>		НЕТ <input type="checkbox"/>
<i>Если ответ ДА, укажите вид деятельности и подробности участия</i>		

9. Работают ли связанные с Вами лица в АО «Северен-Телеком», в том числе под Вашим прямым руководством?

ДА <input type="checkbox"/>		НЕТ <input type="checkbox"/>
<i>Если ответ ДА, укажите тип ФИО Работника и занимаемую должность</i>		

10. Оказывали ли Вы протекцию связанным с Вами лицам при приеме их на работу в АО «Северен-Телеком»; 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?

ДА <input type="checkbox"/>		НЕТ <input type="checkbox"/>
<i>Если ответ ДА, укажите тип ФИО Работника, год и месяц работы и занимаемую должность</i>		

11. 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?

ДА <input type="checkbox"/>		НЕТ <input type="checkbox"/>
<i>Если ответ ДА, укажите подробности</i>		

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

Подпись: \_\_\_\_\_ ФИО: \_\_\_\_\_

*Я даю свое согласие на проверку изложенных выше сведений.*

Подпись: \_\_\_\_\_ ФИО: \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

### Решение по декларации<sup>2</sup>

<b>ФИО лица принимающего решение:</b>	
<b>Должность:</b>	
<b>Подразделение:</b>	
<b>Дата принятия решения:</b>	
<b>Конфликт интересов не был обнаружен</b>	<i>Подпись</i>
<b>Я не рассматриваю как конфликт интересов ситуацию, которая, по мнению декларировавшего их работника, создает или может создать конфликт с интересами организации</b>	<i>Подпись и предлагаемые решения</i>
<b>С целью устранения риска конфликта интересов предприняты следующие действия<sup>3</sup>:</b>	<i>Подпись и описание предпринятых действий</i>

<sup>2</sup> Заполняется работником Департамента по безопасности или Департамента по персоналу