

	СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА	Редакция: 01
ФГУП «ВНИИМ им. Д.И. Менделеева»	Стандарт организации СК 02-26-18	Издание: 2018
		Экз. №

УТВЕРЖДАЮ

И.О.директора

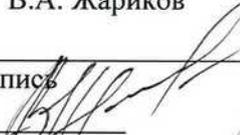
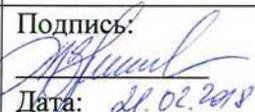
ФГУП «ВНИИМ им. Д. И. Менделеева»

А.Н. Пронин

«27» февраля 2018 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕДУПРЕЖДЕНИИ И УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

Разработал: Начальник Службы качества  Н.П. Стеценко	Согласовано: Заместитель директора по качеству и образовательной деятельности М.В. Окрепилов	Согласовано: Начальник службы охраны и режима  В.А. Жариков	Согласовано: Руководитель сектора договорной и претензионной работы И.Е. Злобин
Подпись:  Дата: 12.02.2018	Подпись:  Дата: 15.02.2018	Подпись:  Дата: 16.02.2018	Подпись:  Дата: 21.02.2018

	СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА	Редакция: 01
	Стандарт организации СК 02-26-18	Издание: 2018
ФГУП «ВНИИМ им. Д.И. Менделеева»		Стр. 2 из 15

## Содержание

1. Общие положения .....	3
2. Термины и определения .....	3
3. Виды конфликтов интересов.....	4
4. Причины (условия) возникновения конфликта интересов .....	4
5. Основные принципы управления конфликтом интересов .....	5
6. Порядок раскрытия и урегулирования конфликта интересов .....	5
7. Предотвращение конфликта интересов .....	8
8. Обязанности сотрудников ВНИИМ в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов .....	9
9. Ответственность сотрудников ВНИИМ .....	9
Приложение 1 Типовая декларация конфликта интересов	10
Приложение 2 Рекомендуемая форма Журнала учета уведомлений (деклараций) о возникшем конфликте интересов или возможности его возникновения у работника	13

	<b>СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА</b>	Редакция: 01
	<b>Стандарт организации СК 02-26-18</b>	Издание: 2018
<b>ФГУП «ВНИИМ им. Д.И. Менделеева»</b>		Стр. 3 из 15

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о предотвращении и урегулировании конфликтов интересов в ФГУП «ВНИИМ им. Д.И.Менделеева» (далее – Положение) разработано во исполнение требований п. 23.4 Приказа Минэкономразвития от 30.05.2014г. № 326 в соответствии с положениями Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 08.11.2013г., Уставом ФГУП «ВНИИМ им. Д.И.Менделеева» (далее – **ВНИИМ**).

1.2 Настоящее положение является внутренним документом системы менеджмента качества (далее- **СМК**) основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников института в ходе выполнения ими должностных обязанностей. Положением определяются виды конфликтов интересов, причины (условия) возникновения конфликтов интересов, мероприятия по их выявлению, предотвращению и урегулированию, порядок контроля за исполнением настоящего Положения.

1.3 Выявление конфликта интересов в деятельности ВНИИМ и работников является одним из важнейших способов предупреждения коррупции.

1.4 Действие настоящего положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками ВНИИМ и находящимися с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, в также на лиц, сотрудничающих с ВНИИМ на основе гражданско-правовых договоров. Обязанность соблюдать настоящее Положение закрепляется в заключаемых с работниками договорах гражданско-правового характера.

1.5 ВНИИМ берет на себя обязательство по соблюдению принципов конфиденциальности при появлении сведений о наличии конфликта интересов, при их рассмотрении и урегулировании конфликта интересов.

1.6 Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников ВНИИМ способом их ознакомления под роспись, а также путем размещения Положения на внутреннем сайте ВНИИМ в разделе документы системы качества.

## 2. Термины и определения

**Конфликт интересов** - ситуация, при которой личная заинтересованность работника (прямая или косвенная) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами ВНИИМ, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам (имуществу) и (или) деловой репутации ВНИИМ, работником которого он является .

**Личная заинтересованность работника** - это заинтересованность работника, связанная, с возможностью получения им определенной должности, доходов в виде

	СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА	Редакция: 01
	Стандарт организации СК 02-26-18	Издание: 2018 Стр. 4 из 15
ФГУП «ВНИИМ им. Д.И. Менделеева»		

денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

**Работодатель** – ФГУП ВНИИМ им. Д.И. Менделеева», вступившее в трудовые отношения с работником.

### 3. Виды конфликтов интересов

3.1. При осуществлении своей деятельности возможно возникновение конфликтов интересов в силу противоречия между имущественными или иными интересами ВНИИМ (его органов управления, и работников) и имущественными или иными интересами заказчиков, контрагентов и субподрядчиков, а также противоречие между личной заинтересованностью работников ВНИИМ, интересами руководства ВНИИМ, и законными интересами самого ВНИИМ, когда в результате действия (бездействия) руководства ВНИИМ и/или его работников могут быть допущены случаи нарушения прав и законных интересов заказчиков, контрагентов и субподрядчиков, а также прав и законных интересов ВНИИМ.

3.2. Любое разногласие или спор при осуществлении деятельности ВНИИМ между ВНИИМ и/или его работником, которые возникли в связи с участием заказчиков, (контрагентов, субподрядчиков), либо разногласие или спор между заказчиками, контрагентами и субподрядчиками, если это затрагивает интересы ВНИИМ, по своей сути представляет собой также разновидность конфликта интересов, так как затрагивает или может затронуть отношения внутри ВНИИМ.

3.3. В настоящем Положении рассматриваются следующие случаи возникновения конфликтов интересов:

- между руководством ВНИИМ, работниками ВНИИМ и заказчиками, (контрагентами, субподрядчиками) ВНИИМ;
- между руководством ВНИИМ и работниками при осуществлении ими служебных обязанностей.

### 4. Причины (условия) возникновения конфликта интересов

4.1. Конфликт интересов возникает (может возникнуть), если работник ВНИИМ позволяет частному либо иному интересу или воздействию извне влиять на объективность его суждения и действия от имени ВНИИМ, конкурировать против ВНИИМ по любым работам, снижать эффективность работ, которые он исполняет в соответствии со своими должностными обязанностями, повышать риски по проводимым ВНИИМ работам, наносить вред финансовому положению или профессиональной репутации ВНИИМ.

4.2. Конфликт интересов может возникать в процессе осуществления деятельности ВНИИМ в результате:

- несоблюдения руководством и работниками ВНИИМ законодательства РФ, Устава и локальных нормативных правовых актов ВНИИМ, в том числе по вопросам разграничения полномочий и ответственности;

	<b>СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА</b>	Редакция: 01
	<b>Стандарт организации СК 02-26-18</b>	Издание: 2018
<b>ФГУП «ВНИИМ им. Д.И. Менделеева»</b>		Стр. 5 из 15

- несоблюдения принципа приоритета интересов ВНИИМ и его заказчиков, (контрагентов, субподрядчиков) перед личными интересами;
- злоупотребление служебным положением в личных целях;
- несоблюдения норм делового общения и принципов профессиональной этики;
- ведения работником института собственной коммерческой деятельности в ущерб деятельности ВНИИМ;
- предоставления в силу личных интересов услуг и информации другим предприятиям (компаниям) в ущерб интересам ВНИИМ.

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

5.1 В основу работы по управлению конфликтами интересов ВНИИМ положены следующие принципы:

- обязанность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ВНИИМ при выявлении каждого конфликта интересов и принятие мер по его урегулированию;
- конфиденциальность раскрытия сведений о конфликте интересов и процессе урегулирования;
- соблюдение баланса интересов ВНИИМ и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением им информации о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) ВНИИМ.

## **6. Порядок раскрытия и урегулирования конфликта интересов**

6.1 В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме работника на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- раскрытие сведений о конфликте интересов (по мере их возникновения) в процессе осуществления деятельности ВНИИМ.

6.2 Предотвращение и урегулирование конфликта интересов включает:

6.2.1 Обязанность уведомления работником своего непосредственного руководителя о возможности возникновения конфликта интересов или о уже возникшем

	СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА	Редакция: 01
	Стандарт организации СК 02-26-18	Издание: 2018 Стр. 6 из 15
ФГУП «ВНИИМ им. Д.И. Менделеева»		

конфликте интересов, по форме уведомления (декларации). Уведомление осуществляется сотрудником в письменном виде в виде декларации конфликта интересов согласно [Приложению 1](#). В исключительных случаях допускается первоначальное уведомление о конфликте интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

6.2.2 Руководитель подразделения ВНИИМ, получивший уведомление работника о наличии конфликта интересов или возможности его возникновения в трехдневный срок рассматривает уведомление (декларацию) работника и выносит по нему решение.

6.2.3 В случае невозможности принятия решения руководителем подразделения по уведомлению (декларации) работника, руководитель подразделения в течение одного рабочего дня направляет уведомление (декларацию) работника для коллегиального рассмотрения в комиссию по рассмотрению и урегулированию конфликта интересов (далее **Комиссия**).

6.2.3 По результатам рассмотрения Комиссией уведомления (декларации) работника о возможности возникновения конфликта интересов или о возникшем конфликте интересов, Комиссия формулирует предложения по мерам по предотвращению конфликта интересов или по урегулированию конфликта интересов, если он уже возник, и направляет эти предложения для утверждения директору

6.2.4 Контроль за разработкой и принятием мер по предотвращению конфликта интересов или мер по его урегулированию осуществляет руководитель подразделения, получивший уведомление о конфликте интересов.

6.3 О возникшем конфликте интересов или возможности его возникновения работник ВНИИМ уведомляет непосредственного руководителя, как только работнику станет об этом известно.

6.4 В случае если работнику ВНИИМ стало известно о конфликте интересов или возможности его возникновения в момент его нахождения вне рабочего места, о возникшем конфликте интересов, сотрудник уведомляет непосредственного руководителя по прибытии к месту работы.

6.5 Уведомление (декларация) сотрудника о возникшем конфликте интересов или возможности его возникновения у работника института должно быть принято руководителем подразделения либо лицом, которое письменным распоряжением руководителя подразделения назначено ответственным за прием сведений о конфликте интересов, в день его передачи и зарегистрировано в Журнале учета уведомлений о возникшем конфликте интересов или возможности его возникновения у работника по форме, установленной [Приложением 2](#).

6.6 На уведомлении (декларации) ставится отметка «Уведомление учтено» с указанием даты его поступления, учетного номера Уведомления, соответствующего графе № п/п, должности, фамилии и подписи лица, принявшего Уведомление.

6.7 Журнал учета уведомлений (деклараций) хранится в подразделении в течение трех лет после его заполнения.

6.8 Состав Комиссии по рассмотрению и урегулированию конфликта интересов устанавливается Приказом директора ВНИИМ.

	СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА	Редакция: 01
	Стандарт организации СК 02-26-18	Издание: 2018
ФГУП «ВНИИМ им. Д.И. Менделеева»		Стр. 7 из 15

6.9 Поступившая информация должна быть тщательно проверена Комиссией с целью оценки серьезности возникающих для ВНИИМ рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

6.10 По результатам проверки поступившей информации Комиссией должно быть установлено, является или не является возникшая ситуация конфликтом интересов.

6.11 Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования. В этом случае Комиссия принимает решение об оставлении Уведомления без дальнейшего реагирования, так как информация о возникновении конфликта интересов или о возникшем конфликте интересов не подтвердилась.

6.12 В случае если конфликт интересов имеет место, то по результатам рассмотрения представленных материалов Комиссией может быть рекомендовано директору ВНИИМ один из следующих способов разрешения конфликта интересов:

6.12.1 Ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника.

6.12.2 Отстранение сотрудника временное или постоянное от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов.

6.12.3 Усиление контроля за исполнением сотрудником ВНИИМ своих должностных обязанностей, при выполнении которых может возникнуть конфликт интересов.

6.12.4 Пересмотр и изменение должностных обязанностей сотрудника (должностной инструкции).

6.12.5 Временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с должностными обязанностями.

6.12.6 Перевод сотрудника на должность, предусматривающую выполнение должностных обязанностей не связанных с конфликтом интересов.

6.13 По договоренности Работодателя и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования:

6.13.1 Добровольный отказ работника от выполнения работ (оказания услуг) или от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов.

6.13.2 Отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами ВНИИМ.

6.13.3 Увольнение работника по инициативе работника .

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

6.15. 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

	<b>СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА</b>	Редакция: 01
	<b>Стандарт организации СК 02-26-18</b>	Издание: 2018
<b>ФГУП «ВНИИМ им. Д.И. Менделеева»</b>		Стр. 8 из 15

конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам ВНИИМ

6.16 При принятии предлагаемого директору ВНИИМ решения о выборе конкретного решения способа разрешения конфликта интересов Комиссия учитывает значимость личного интереса работника и вероятность того, что тот личный интерес будет реализован в ущерб интересам ВНИИМ.

6.17 Окончательное решение о способе урегулирования конфликта интересов принимает директор ВНИИМ, который может согласиться с доводами и рекомендациями Комиссии или принять иное решение, в том числе неуказанное в п. п. 6.12 – 6.14 настоящего Положения.

6.18 Контроль за принятием в отношении работника ВНИИМ мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов осуществляет руководитель подразделения, в котором возник конфликт интересов.

6.19 Уведомление после принятия по ним решений и материалы, относящиеся к ним, передаются в отдел кадров и хранятся в личных делах работников ВНИИМ.

## **7. Предотвращение конфликта интересов**

Основными мерами по предотвращению конфликтов интересов при осуществлении деятельности ВНИИМ являются:

- строгое соблюдение руководством ВНИИМ и работниками ВНИИМ процедур, установленных законодательством, Уставом ВНИИМ и правовыми актами ВНИИМ, документами СМК, должностными инструкциями;
- утверждение и поддержание организационной структуры ВНИИМ, которая четко разграничивает сферы ответственности, полномочий и отчетности;
- распределение полномочий по управлению ВНИИМ распределение обязанностей между директором и заместителями директора;
- предоставление права на совершение отдельных видов операций (договоров и контрактов) определенному кругу сотрудников ВНИИМ;
- распределение должностных обязанностей работников (прописанных в должностных инструкциях) таким образом, чтобы исключить конфликт интересов и условия его возникновения, возможность совершения преступлений и осуществления иных противоправных действий;
- установление требования к работникам ВНИИМ о соблюдении ими условий конфиденциальности информации;
- запрет на передачу третьим лицам информации, конфиденциальность которой необходимо соблюдать;
- установление мер ответственности работника ВНИИМ, по вине которого возник (мог возникнуть) конфликт интересов и который не принял никаких мер к его предотвращению;

	СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА	Редакция: 01
	Стандарт организации СК 02-26-18	Издание: 2018
ФГУП «ВНИИМ им. Д.И. Менделеева»		Стр. 9 из 15

- оперативное и всесторонне рассмотрение комиссией по рассмотрению и предотвращению конфликта интересов всех уведомлений, поступающих от работников ВНИИМ, о возможности возникновения конфликта интересов;
- разработка мер по предотвращению конфликта интересов, уведомление о возможности возникновения которого поступило на рассмотрение комиссии;
- проведение внутреннего аудита подразделений ВНИИМ в рамках системы менеджмента качества по вопросам контроля выполнения мер по предупреждению и урегулированию конфликта интересов

## **8. Обязанности работников ВНИИМ в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

8.1 Настоящим Положением устанавливаются следующие обязанности работников ВНИИМ в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

8.1.1 При принятии решения по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей руководствоваться интересами ВНИИМ без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

8.1.2 Избегать ситуаций и обязательств, которые могут привести к конфликту интересов.

8.1.3 Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

8.1.4 Раскрывать реальный или потенциальный конфликт интересов.

## **9. Ответственность сотрудников ВНИИМ**

9.1 Лица виновные в нарушении настоящего Положения и невыполнении обязанностей, предусмотренных п. 8.1 настоящего Положения, привлекаются к дисциплинарной ответственности в установленном порядке

	СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА	Редакция: 01
	Стандарт организации СК 02-26-18	Издание: 2018
ФГУП «ВНИИМ им. Д.И. Менделеева»		Стр. 10 из 15

## Приложение 1

### Типовая декларация конфликта интересов

Перед заполнением настоящей декларации я ознакомился (ознакомилась) с:  
 «Кодексом этики и служебного поведения работников ФГУП «ВНИИМ им. Д.И. Менделеева»,  
 Положением о предупреждении и урегулированию конфликта интересов,  
 Политикой в области качества ФГУП «ВНИИМ им. Д.И. Менделеева»

\_\_\_\_\_ (подпись работника)

<b>Кому:</b> (указывается ФИО и должность непосредственного руководителя)	
<b>От кого</b> (ФИО работника, заполнившего настоящую декларацию)	
<b>Должность:</b>	
<b>Дата заполнения:</b>	

#### Раздел 1 Внешние интересы

№ п/п		Ответить «Да» или «Нет»*
1	<i>Владеете ли Вы или лица, действующие в Ваших интересах, прямо или как бенефициар, акциями (долями, паями) или любыми другими финансовыми интересами:</i>	
1.1	в другой компании, находящейся в деловых отношениях с Вашей организацией (контрагенте, подрядчике, клиенте)	
1.2	в компании или организации, которая может быть заинтересована или ищет возможность построить деловые отношения	
1.3	в компании-конкуренте или физическом лице-конкуренте Вашей организации	
2	<i>Являетесь ли Вы или лица, действующие в Ваших интересах, членами органов управления (Совета директоров, Правления) или работниками, советниками, консультантами, агентами или доверенными лицами:</i>	
2.1	в компании, находящейся в деловых отношениях с Вашей организацией (контрагенте, подрядчике, клиенте)	
2.2	в компании или организации, которая ищет возможность построить деловые отношения с Вашей организацией	
2.3	в компании-конкуренте или физическом лице-конкуренте Вашей организации	
3	Находитесь ли Вы в родственных отношениях (супруг (а), партнер в гражданском браке, родители, дети, братья и сестры родные или двоюродные) с руководителем или сотрудниками организации, с которой Ваша организация планирует или уже заключила договор (контракт) на выполнение работ (оказание услуг)?	

	СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА	Редакция: 01
	Стандарт организации СК 02-26-18	Издание: 2018
ФГУП «ВНИИМ им. Д.И. Менделеева»		Стр. 11 из 15

*\*Примечание: в случае, если ответом на перечисленные вопросы- является ответ «Да», то необходимо дать разъяснение по каждому из ответов «Да».*

## Раздел 2 Личные интересы и честное ведение бизнеса

№ п/п		Ответить «Да» или «Нет»*
1	Участвовали ли Вы в какой либо сделке от лица организации (как лицо принимающее решение, ответственное за выполнение договора (контракта), оформление платежных документов и т.п.), в организации с которой планируется или уже заключен договор (контракт) на выполнение работ (оказание услуг) Вашей организацией?	
2	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 Вашей организации с другим предприятием (физическим лицом), плату от контрагента за содействие в заключении сделки с предприятием (физическим лицом)?	
3	Раскрывали ли Вы в своих личных интересах, либо интересах какого-либо лица или компании какую-либо конфиденциальную информацию о планах, программах и результатах выполнения работ в интересах организации-заказчика, которая стала Вам известна в процессе выполнения работ, третьему юридическому или физическому лицу ?	
4	Использовали ли Вы средства организации, оборудование (включая средства связи и доступа в интернет) или информацию таким способом, что это могло бы навредить репутации Вашей организации или вызвать конфликт с интересами Вашей организации?	
5	Участвуете ли Вы в какой-либо коммерческой или хозяйственной деятельности вне занятости в Вашей организации (например работа по совместительству), которая противоречит требованиям Вашей организации к Вашему рабочему времени и ведет к использованию или выгоде третьей стороны?	
6	Работают ли члены Вашей семьи или близкие родственники в Вашей организации, в том числе под Вашим прямым руководством?	
7	Работает ли в Вашей организации какой-либо член Вашей семьи или близкий родственник на должности, которая позволяет оказывать влияние на оценку эффективности Вашей работы?	
8	Оказывали ли Вы протекцию членам Вашей семьи или близким родственникам при приеме их на работу в Вашу организацию или давали оценку их работе, продвигали ли Вы их на вышестоящую должность, определяли ли Вы размер их заработной платы, освобождали ли Вы их от дисциплинарной ответственности?	
9	Известно ли Вам о каких-либо иных обстоятельствах, не указанных выше, но которые вызывают или могут вызвать конфликт интересов, или могут создать впечатление у Ваших коллег и руководителей, что Вы принимаете решения либо выполняете работы (оказываете услуги) под воздействием конфликта интересов?	

	СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА	Редакция: 01
	Стандарт организации СК 02-26-18	Издание: 2018
ФГУП «ВНИИМ им. Д.И. Менделеева»		Стр. 12 из 15

**\*Примечание:** в случае, если ответом на перечисленные вопросы- является ответ «Да», то необходимо дать разъяснение по каждому из ответов «Да».

**Раздел 3 \*\* Решение непосредственного руководителя по декларации**  
(подтвердить подписью)

№ п/п	Результат рассмотрения декларации непосредственным руководителем и принятые им меры	Результат рассмотрения и принятые руководителем меры
1	Конфликт интересов не был обнаружен	
2	Я не рассматриваю как конфликт интересов ситуацию, которая по мнению декларировавшего ее работника, создает или может создать конфликт с интересами организации	
3	Я ограничил работнику доступ к информации организации, которая может иметь отношение к его личным частным интересам (указать какой информации)	
4	Я отстранил (временно или постоянно) работника от участия в выполнении работ (оказании услуг), участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов (указать от каких вопросов)	
5	Я пересмотрел круг обязанностей и трудовых функций работника (указать каких обязанностей)	
6	Я временно отстранил работника от должности, которая приводит к возникновению конфликта интересов между его должностными обязанностями и личными интересами	
7	Я перевел работника на должность, предусматривающую выполнение служебных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов	
8	Я ходатайствовал перед вышестоящим руководством об увольнении работника по инициативе организации за дисциплинарные проступки согласно действующему законодательству	
9	Я передал декларацию в комиссию по рассмотрению и урегулированию конфликта интересов для проверки и определения наилучшего способа разрешения конфликта интересов в связи с тем, что.....	

	СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА	Редакция: 01
	Стандарт организации СК 02-26-18	Издание: 2018 Стр. 13 из 15
ФГУП «ВНИИМ им. Д.И. Менделеева»		

\*\* Примечание Разделы 1 и 2 заполняются сотрудником, который в соответствии с п.8.1 настоящего Положения обязан уведомить представителя работодателя (непосредственного руководителя) об имеющемся или потенциальном конфликте интересов, а Раздел 3 заполняется руководителем подразделения, которому сотрудник направил уведомление (декларацию) о конфликте интересов.

## Приложение 2

**Рекомендуемая форма журнала учета уведомлений (деклараций) о возникшем конфликте интересов или возможности его возникновения у работника**

№ п/п	Дата поступления уведомления (декларации)	ФИО, сотрудника направившего уведомление (декларацию)	Плановая дата рассмотрения уведомления руководителем подразделения	Результат рассмотрения уведомления		Роспись о приеме уведомления (декларации)
				Урегулировано руководителем подразделения	Направлено в Комиссию	

	СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА	Редакция: 01
	Стандарт организации СК 02-26-18	Издание: 2018
ФГУП «ВНИИМ им. Д.И. Менделеева»		Стр. 14 из 15

### ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

Номер изменения	Номер листа	Дата изменения	Дата проверки	Подпись

