



СОДЕРЖАНИЕ

Приложение №3  
к приказу Государственного унитарного  
предприятия Республики Мордовия  
«Фармация»  
от «16» октября 2014 г. № 344



№ п/п	№ п/п	№ п/п	Наименование документа	№ п/п
1			Общие положения	1
2			Цели и задачи положения о конфликте интересов	2
3			Термины, понятия, определения, сокращения, использование	3
4			Круг лиц, попадающих под действие Положения	4
5			Основные принципы управления конфликтом интересов на Предприятии	5
6			Обязанности работников Предприятия в связи с раскрытием и регулированием конфликта интересов	6
7			Порядок раскрытия конфликта интересов работником Предприятия и порядок его регулирования, а также меры по снижению рисков	6
7.1			7.1.1. Общие положения	6
7.2			7.2.1. Раскрытие конфликта интересов	6
7.3			7.3.1. Раскрытие конфликта интересов	6
7.4			7.4.1. Раскрытие конфликта интересов	6
7.5			7.5.1. Раскрытие конфликта интересов	10
7.6			7.6.1. Раскрытие конфликта интересов	10
7.7			7.7.1. Раскрытие конфликта интересов	11
7.8			7.8.1. Раскрытие конфликта интересов	12
7.9			7.9.1. Раскрытие конфликта интересов	12
7.10			7.10.1. Раскрытие конфликта интересов	13
8			8.1. Ответственность	13
	1		1. Обзор типичных ситуаций конфликта интересов	14
	2		2. Уведомление о возникновении конфликта интересов, которое приводит или может привести к конфликту интересов	17
	3		3. Декларация конфликта интересов	18
	4		4. Декларация конфликта интересов кандидата	22

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ  
ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИТАРНОГО  
ПРЕДПРИЯТИЯ РЕСПУБЛИКИ МОРДОВИЯ  
«ФАРМАЦИЯ»**

г.Саранск, 2014г.

## СОДЕРЖАНИЕ

Номер главы	Номер пункта	Номер приложения	Наименование главы, пункта и приложения	Номер страницы
1	2	3	4	5
1.			Общие положения	3
2.			Цели и задачи положения о конфликте интересов	3
3.			Термины, понятия, определения, сокращения, используемые в Положении	4
4.			Круг лиц, попадающих под действия положения	5
5.			Основные принципы управления конфликтом интересов на Предприятии	5
6.			Обязанности работников Предприятия в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов	6
7.			Порядок раскрытия конфликта интересов работником Предприятия и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов	6
	7.1.		На Предприятии устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:	6
	7.2.		Предприятие берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов	6
	7.3.		Факторы риска возникновения конфликта интересов и причины возникновения	6
	7.4.		Предупреждение конфликта интересов	9
	7.5.		Выявление конфликта интересов	10
	7.6.		Раскрытие сведений о конфликте интересов (декларирование)	10
	7.7.		Разрешение предконфликтных ситуаций	11
	7.8.		Урегулирование конфликтов интересов	12
	7.9.		Способы урегулирования конфликта интересов	12
	7.10.		Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений	13
8.			Ответственность.	13
		1	Обзор типовых ситуаций конфликта интересов	14
		2	Уведомление о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов	17
		3	Декларация конфликта интересов	18
		4	Декларация конфликта интересов кандидата	22

## Глава 1. Общие положения

- 1.1. Положение о конфликте интересов ГУП Республики Мордовия «Фармация» (далее - Предприятие) является частью мероприятий по профилактике коррупционной деятельности (антикоррупционных мероприятий) и разработано с целью определения:
  - возможных факторов риска конфликта интересов, способствующих возникновению конфликта интересов на Предприятии и причин их возникновения;
  - процедур предупреждения, своевременного выявления и урегулирования конфликта интересов на Предприятии;
  - порядка раскрытия сведений о наличии конфликта интересов (декларирование конфликта интересов).
- 1.2. Настоящее Положение о конфликте интересов (далее – Положение) разработано в соответствии с Кодексом этики и служебного поведения работников Предприятия, действующим законодательством Российской Федерации, на основании Устава и иных внутренних документов Предприятия.
- 1.3. Положение направлено на реализацию принципов, определенных Кодексом этики и служебного поведения работников Предприятия, и соблюдение действующего законодательства Российской Федерации по противодействию коррупции Предприятием.
- 1.4. Настоящее Положение доводится до всех работников Предприятия под роспись и размещается на внутреннем сетевом ресурсе Предприятия ( [www.farmacija-rm.ru](http://www.farmacija-rm.ru)).
- 1.5. Если настоящее Положение (отдельные его пункты) вступят в противоречие с законодательством Российской Федерации, настоящее Положение (отдельные его пункты) утрачивают силу, и до даты внесения изменений в настоящее Положение необходимо руководствоваться законодательством Российской Федерации.
- 1.6. Работники Предприятия, обеспечивающие исполнение настоящего Положения, обязаны руководствоваться требованиями сохранения коммерческой тайны и конфиденциальной информации Предприятия.

## Глава 2. Цели и задачи положения о конфликте интересов

- 2.1. Положение о конфликте интересов разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Предприятия и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого Предприятия.
- 2.2. Положение о конфликте интересов - это внутренний документ Предприятия, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Предприятия в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

### Глава 3. Термины, понятия, определения, сокращения, используемые в Положении

Работники Предприятия	Физические лица, находящиеся в трудовых отношениях с Предприятием
Члены семьи или/и лица, находящиеся в близком родстве или свойстве с работником	Родители, супруги, дети, братья, сестры, работника Предприятия.
Комиссия	Комиссия по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов Предприятия
Деловые партнеры	Клиенты, поставщики, а также третьи лица, с которыми установлены деловые отношения.
Конфликт интересов	Ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им своих должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника Предприятия и правами и законными интересами Предприятия, способное привести к причинению вреда интересам Предприятия.
Предконфликтная ситуация	Ситуация, при которой у работников Предприятия, при осуществлении ими своей трудовой и/или профессиональной деятельности может возникнуть личная заинтересованность, приводящая к конфликту интересов.
Урегулирование конфликта интересов	Процесс осуществления комплекса мер и мероприятий, направленных на разрешение конфликта интересов.
Личная заинтересованность	Возможность получения работником Предприятия закупки при исполнении должностных (трудовых)/договорных обязанностей доходов в денежной либо натуральной форме, личной выгоды непосредственно для работника, членов их семей или лиц, находящихся в близком родстве или свойстве с работником, а также для граждан, или организаций, с которыми работник связан финансовыми или иными обязательствами.
Материальная выгода	Экономическая выгода в денежной или натуральной форме, которую можно оценить и определить в качестве дохода в соответствии с налоговым законодательством Российской Федерации.

Личная выгода	Выгода, не являющаяся материальной выгодой, выразившаяся в достижении работником очевидных личных целей, даже если такая выгода не привела к получению материальной выгоды.
---------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

#### **Глава 4. Круг лиц, попадающих под действия положения**

4.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников ГУП Республики Мордовия «Фармация». Обязаны соблюдать Положение также физические лица, сотрудничающие с Предприятием на основе гражданско-правовых договоров.

#### **Глава 5. Основные принципы управления конфликтом интересов на Предприятии**

- 5.1. Основной задачей деятельности Предприятия по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.
- 5.2. В основу работы по управлению конфликтом интересов на Предприятии положены следующие принципы:
- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
  - индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Предприятия при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
  - конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
  - соблюдение баланса интересов Предприятия 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) Предприятием.
- 5.3. Регулирование конфликта интересов в деятельности Предприятия должно способствовать эффективности деятельности, созданию атмосферы доверия и открытости во взаимоотношениях с третьими сторонами, повышению делового имиджа и репутации Предприятия.

## **Глава 6. Обязанности работников Предприятия в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

- 6.1. Обязанности работников Предприятия в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:
  - 6.1.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Предприятия – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
  - 6.1.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
  - 6.1.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
  - 6.1.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

## **Глава 7. Порядок раскрытия конфликта интересов работниками Предприятия и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

- 7.1. На Предприятии устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:**
  - 7.1.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
  - 7.1.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
  - 7.1.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуации конфликта интересов.
- 7.2. Предприятие берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.**
- 7.3. Факторы риска возникновения конфликта интересов и причины возникновения.**
  - 7.3.1. Основные факторы риска возникновения конфликта интересов:
    - нарушение и неисполнение требований законодательства Российской Федерации, Устава Предприятия, локальных правовых актов и организационно-распорядительных документов Предприятия, настоящего Положения, а так же иных локальных правовых актов и организационно-распорядительных документов Предприятия, направленных на антикоррупционные мероприятия, в том числе, в части предотвращения и урегулирования конфликта интересов;
    - несоблюдение норм и принципов корпоративной этики, стандартов корпоративного поведения установленных Предприятием;
    - наличие у работников Предприятия финансовых интересов в других юридических лицах, с которыми Предприятие поддерживает деловые отношения;
    - предоставление работниками Предприятия деловых возможностей другим юридическим лицам в ущерб интересам Предприятия в силу личных интересов;

- не разрешение предконфликтных ситуаций, возникающих на Предприятии;
- неисполнение договорных обязательств, контрагентами Предприятия (несвоевременное или некачественное выполнение работ/оказание услуг).

### 7.3.2. Причины возникновения конфликта интересов:

#### 7.3.2.1. Конфликт интересов может возникнуть:

- а) в случаях, когда работники Предприятия, либо члены их семей или/и лица, находящиеся в близком родстве или свойстве с работником:
  - кроме Предприятия занимают должности в органах управления или контроля других организаций (в том числе Деловых партнеров), в случае, если интересы таких организаций не совпадают или потенциально могут не совпадать с интересами Предприятия;
  - конкурируют с Предприятием (прямо или косвенно, в том числе владеют акциями конкурирующей компании);
  - владеют акциями компании - клиента, поставщика товаров, работ или услуг Предприятия, или сами являются таким клиентом или поставщиком.
- б) при осуществлении Предприятием закупочной деятельности, например, в случае когда:
  - работники Предприятия или лица, находящиеся с ними в близком родстве или свойстве, владеют (единолично или в совокупности) долями в капитале, паями, акциями, облигациями и иными ценными бумагами, эмитентами которых являются юридические лица, принимающие участие в закупках, и/или юридические лица, являющиеся контрагентами Предприятия;
  - работники Предприятия или лица, находящиеся с ними в близком родстве или свойстве, в течение последних 12 месяцев состояли в трудовых (на основании трудовых договоров) или гражданско-правовых (на основании гражданско-правовых договоров, предметом которых является выполнение работ, оказание услуг) отношениях с юридическими или физическими лицами, принимающими участие в закупках, и/или лицами, являющимися контрагентами Предприятия;
  - работники Предприятия или лица, находящиеся с ними в близком родстве или свойстве, получали в течение последних 12 месяцев вознаграждения (денежную плату, призы, подарки (за исключением случаев, установленных законодательством Российской Федерации), скидки, безвозмездные услуги и т.п. и (или) иную выгоду от юридических или физических лиц, принимающих участие в закупках, и/или лиц, являющихся контрагентами Предприятия;
  - работники Предприятия или лица, находящиеся с ними в близком родстве или свойстве, имеют обязательства имущественного характера в отношении юридических лиц или физических лиц, принимающих участие в закупках, и/или лиц, являющихся контрагентами Предприятия;
  - работники Предприятия или лица, находящиеся с ними в близком родстве или свойстве, заключают сделки с Предприятием, не связанные с исполнением трудовых и иных обязанностей по отношению к Предприятию.

- в) при использовании работниками Предприятия своего должностного положения в личных целях, например:
- для получения подарков, вознаграждения или иных выгод для себя лично или других лиц, в том числе в обмен на поставку Предприятием продукции, выполнение работ или оказание услуг, либо в обмен на предоставление конфиденциальной информации;
- г) при таком использовании (распространении) инсайдерской информации, которое повлекло наличие у работников Предприятия материальной и/или личной выгоды и как следствие - возникновение противоречий между личной заинтересованностью работника/руководителя и правами и законными интересами Предприятия;
- д) при нарушении работниками Предприятия установленных на Предприятии правил поведения при принятии, дарении подарков, приглашений на мероприятия в связи с их деятельностью, протокольными мероприятиями и командировками, которое может повлечь возникновение у работника Предприятия материальной и/или личной выгоды, противоречащей правам и законным интересам Предприятия;
- е) при осуществлении Предприятием благотворительной и спонсорской деятельности в случае, когда:
- работники Предприятия или лица, находящиеся с ними в близком родстве или свойстве, являются единственными учредителями или членами благотворительных фондов, союзов, ассоциаций и иных юридических лиц, которым оказывается благотворительная или спонсорская помощь;
  - работники Предприятия или лица, находящиеся с ними в близком родстве или свойстве, имеют обязательства имущественного характера в отношении благотворительных фондов, союзов, ассоциаций и иных юридических лиц, которым Предприятие оказывает благотворительную или спонсорскую помощь;
  - работником Предприятия допущены нарушения установленных на Предприятии правил оказания благотворительной или спонсорской помощи, которые могут повлечь возникновение у работника материальной и/или личной выгоды, противоречащей правам и законным интересам Предприятия.

7.3.2.2. Иные случаи нарушения работниками Предприятия законодательства Российской Федерации, локальных правовых актов и/или организационно-распорядительных документов Предприятия, при которых личная заинтересованность (прямая или косвенная) работников Предприятия влияет или может повлиять на надлежащее исполнение ими своих должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работников Предприятия и правами и законными интересами Предприятия, в том числе, способное привести к причинению вреда интересам Предприятия или нанесению ущерба.

7.3.3. Указанные выше факторы риска и причины возникновения конфликта интересов, при которых может возникнуть конфликт интересов не являются исчерпывающими.

7.3.4. Конфликт интересов может также возникнуть по иным причинам, при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника Предприятия и правами и законными интересами Предприятия, способное привести к причинению вреда интересам Предприятия.



#### **7.4. Предупреждение конфликта интересов.**

- 7.4.1. Одним из действенных механизмов соблюдения, охраны и защиты имущественных интересов и деловой репутации Предприятия является предупреждение конфликтов интересов.
- 7.4.2. Меры предупреждения конфликта интересов:
  - 7.4.2.1. Регламентация на Предприятии процедур предупреждения антикоррупционных мероприятий , в части урегулирования конфликта интересов, а также ответственности за их несоблюдение.
  - 7.4.2.2. Донесение до работников Предприятия понимания важности и необходимости соблюдения антикоррупционных мероприятий в части урегулирования конфликта интересов, а также ответственности за их несоблюдение.
  - 7.4.2.3. Оценка рисков коррупционной подверженности бизнес- процессов.
  - 7.4.2.4. Своевременное сообщение о возникновении предконфликтной ситуации.
  - 7.4.2.5. Соблюдение работниками Предприятия требований законодательства Российской Федерации, Устава Предприятия, Кодекса этики и служебного поведения работников, настоящего Положения, а также иных локальных правовых актов и организационно-распорядительных документов Предприятия.
  - 7.4.2.6. Осуществление работниками Предприятия своих функций, при осуществлении служебных (трудовых)/договорных обязанностей в отношении Предприятия только исходя из интересов Предприятия.
  - 7.4.2.7. Недопущение заключения сделок и возникновения ситуаций, в которых личные интересы работника Предприятия, могут вступить в конфликт или войти в противоречие с интересами Предприятия.
  - 7.4.2.8. Отказ работниками Предприятия от участия во взаимоотношениях с деловыми партнерами Предприятия, за исключением ведения дел от имени Предприятия в пределах своих полномочий определенных локальными нормативным документами , договором или выданной доверенностью.
  - 7.4.2.9. Недопущение случаев оказания влияния на решения руководителей структурных подразделений Предприятия с целью приема на работу, увольнения, а так же перемещения работников и получения ими новых должностей.
  - 7.4.2.10. Отказ работников Предприятия от осуществления или организации конкурентной деятельности по отношению к интересам Предприятия.
  - 7.4.2.11. Отказ работников Предприятия, имеющих доступ к информации (инсайдерская информация) от ее использования в личных целях.
  - 7.4.2.12. Обеспечение осуществления деятельности по сбору, систематизации и оценке Деклараций о конфликте интересов.
  - 7.4.2.13. Своевременное, разумное и справедливое разрешение каждой возникшей предконфликтной ситуации и/или конфликта интересов.
  - 7.4.2.14. Обеспечение своевременного рассмотрения негативной информации о Предприятии в средствах массовой информации и иных источниках и

осуществление своевременного реагирования по каждому факту появления такой информации.

## **7.5. Выявление конфликта интересов.**

### 7.5.1. Методы выявления конфликта интересов.

- 7.5.1.1. Анализ, оценка и проверка информации о конфликте интересов, поступившей от руководителей, работников структурных подразделений Предприятия, от физических и/или юридических лиц в порядке определенном настоящим Положением.
- 7.5.1.2. Анализ и оценка результатов проверочных мероприятий, проводимых в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами Предприятия, а также органами внешнего контроля в части выявления признаков конфликта интересов.
- 7.5.1.3. Экспертиза, анализ, оценка документов и информации, представляемых в рамках осуществления закупочной деятельности на предмет выявления признаков конфликта интересов в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами, в том числе регулирующими закупочную деятельность Предприятия.
- 7.5.1.4. Анализ, проверка и оценка информации о цепочке собственников потенциальных контрагентов и контрагентов Предприятия, включая информацию о конечном бенефициаре в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами, в том числе регулирующими договорную деятельность Предприятия.
- 7.5.1.5. Анализ, проверка и оценка сведений указанных в Декларациях конфликта интересов в порядке, предусмотренном настоящим Положением.
- 7.5.1.6. Системный мониторинг средств массовой информации и иных источников и осуществление своевременного реагирования по каждому факту появления негативной информации о Предприятии.
- 7.5.1.7. Проведение оперативных мероприятий, связанных с выявлением и подтверждением признаков конфликта интересов.
- 7.5.1.8. Иные способы и методы, предусмотренные организационно- распорядительными документами Предприятия.

## **7.6. Раскрытие сведений о конфликте интересов (декларирование).**

7.6.1. На Предприятии устанавливается следующая система раскрытия сведений о конфликте интересов:

- первоначальное раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу (первоначальное декларирование);
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения аттестации (заполняется Декларация о конфликте интересов по форме согласно приложению №3);
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

7.6.2. Первоначальное декларирование.

При трудоустройстве на работу кандидат на занятие вакантной должности в обязательном порядке заполняет Декларацию конфликта интересов (далее - Декларация) по форме согласно Приложению №4, к настоящему Положению.

Инспектор по кадрам, на основании письменного согласия кандидата на занятие вакантной должности, передает Декларацию председателю Комиссии для проведения соответствующей проверки задекларированных сведений.

Срок проведения проверки одной Декларации не должен превышать 3 (трех) рабочих дней. После прохождения проверки Декларация кандидата на занятие вакантной должности и заключения председателя Комиссии о результатах проведенной проверки на наличие/отсутствие конфликта интересов передается инспектору по кадрам.

В случае если кандидат соответствует требованиям, предъявляемым Предприятием и с ним заключается трудовой договор, заполненная Декларация и заключение председателя Комиссии о проведенной проверке на наличие/отсутствие конфликта интересов хранится в личном деле, в соответствии с требованиями о защите сведений, являющихся персональными данными.

- 7.6.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде по форме согласно приложению №2. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

Представленные сведения рассматриваются в конфиденциальном порядке, поступившая информация проверяется уполномоченным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Предприятия рисков и выбора подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

## **7.7. Разрешение предконфликтных ситуаций.**

- 7.7.1. Работники Предприятия, в том числе принимающие участие в закупке обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов.
- 7.7.2. В случае возникновения предконфликтной ситуации, работники Предприятия, в том числе принимающие участие в закупке должны направить соответствующую информацию (устно или письменно) в Комиссию в течение того рабочего дня, в котором возникла и/или была выявлена предконфликтная ситуация.
- 7.7.3. Комиссия в течение трех рабочих дней с момента поступления информации рассматривает, проверяет и анализирует поступившую информацию и готовит письменное заключение о наличии или отсутствии признаков предконфликтной ситуации (далее - заключение).
- 7.7.4. Заключение Комиссии должно содержать:
- сведения об источнике информации о возникновении предконфликтной ситуации;
  - сведения о проведенных проверочных мероприятиях;
  - рекомендуемые для применения меры и мероприятия по разрешению предконфликтной ситуации, и/или сведения о передаче информации для рассмотрения на заседании Комиссии по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов Предприятия.

7.7.5. Заключение Комиссии направляется лицу, сообщившему о предконфликтной ситуации, а также Субъекту конфликта интересов.

## **7.8. Урегулирование конфликтов интересов.**

7.8.1. Работники Предприятия, в том числе принимающий участие в закупке обязаны письменно сообщить в Комиссию сведения о возникновении конфликта интересов в течение одного рабочего дня с момента его непосредственного возникновения или выявления.

7.8.2. Комиссия в течение семи рабочих дней с момента получения информации о возникновении конфликта интересов:

- рассматривает, проверяет и анализирует информацию о конфликте интересов;
- принимает превентивные меры по предотвращению причинения вреда правам и интересам Предприятия в случае потенциального риска конфликта интересов;

7.8.3. Комиссия проверяет и анализирует поступившую информацию и готовит Акт по результатам проверки о наличии или отсутствии признаков конфликта интересов.

7.8.4. Акт по результатам предварительной служебной проверки должен содержать:

- сведения об источнике информации о возникновении конфликтной ситуации;
- сведения о проведенных проверочных мероприятиях;
- сведения/факты о наличии или отсутствии признаков конфликта интересов;
- рекомендуемые для применения меры и мероприятия по разрешению конфликтной ситуации.
- результаты рассмотрения Комиссией фактов возникновения конфликта интересов анализируются и обобщаются в целях выявления причин, способствующих возникновению конфликта интересов на Предприятии, и выработки механизмов их предупреждения и предотвращения.
- Комиссия ежегодно, до 01 апреля следующего года формирует сводный Отчет о случаях, причинах возникновения конфликта интересов и формах его урегулирования
- 

## **7.9. Способы урегулирования конфликта интересов.**

7.9.1. Следует иметь в виду, что в итоге вышеуказанного, Предприятие 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.

7.9.2. Предприятие также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника Предприятия 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 организации;
- увольнение работника из Предприятия 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.

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

7.9.4. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера 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.

7.9.5. 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 Предприятия.

#### **7.10. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений.**

Ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов являются непосредственный начальник работника, сотрудник кадровой службы, генеральный директор. Рассмотрение полученной информации проводится коллегиально с привлечением руководителей отделов, заместителей генерального директора и юрисконсульта и т.д.

Обзор типовых ситуаций конфликта интересов прилагается, приложение №1.

### **Глава 8. Ответственность.**

8.1. Соблюдение требований настоящего Положения является обязательным для каждого работника Предприятия.

- 8.2. Соккрытие и/или намеренно несвоевременное либо неполное раскрытие работником информации о конфликте интересов по любым причинам рассматривается как злоупотребление доверием и обман Предприятия.
- 8.3. В случае обнаружения признаков предконфликтной ситуации и/или конфликта интересов, о которой работник Предприятия знал, но не сообщил, а также в случае допущения иных нарушений настоящего Положения в процессе исполнения трудовой и /или профессиональной/договорной деятельности, выразившиеся в неисполнении/ненадлежащем исполнении должностных (трудовых)/договорных обязанностей и/или причинении ущерба Предприятию, к указанному лицу применяются меры ответственности, предусмотренные законодательством Российской Федерации и организационно- распорядительными документами Предприятия.

## **Обзор типовых ситуаций конфликта интересов**

**1.** Работник Предприятия 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.

**Пример:** работник Предприятия, принимающий решения о выдаче рассрочки платежей за оказанные услуги, принимает такое решение в отношении своего друга или родственника.

**Возможные способы урегулирования:** отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

**2.** Работник Предприятия участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

**Пример:** руководитель принимает решение об увеличении заработной платы (выплаты премии) в отношении своего подчиненного, который одновременно связан с ним родственными отношениями.

**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.

**3.** Работник Предприятия или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в организации **Б**, имеющей деловые отношения с Предприятием, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

**Пример:** работник Предприятия, ответственный за закупку материальных средств производства, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков. Руководителем отдела продаж одного из потенциальных поставщиков является родственник работника Предприятия.

**Пример:** работнику Предприятия, обладающему конфиденциальной информацией о деятельности Предприятия, поступает предложение о работе от организации, являющейся конкурентом его непосредственного работодателя.

**Возможные способы урегулирования:** отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

**4.** Работник Предприятия или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в организации **Б**, являющейся контрагентом (подрядчиком) Предприятия.

**Пример:** работник Предприятия выполняет по совместительству иную работу в организации **Б**, являющейся контрагентом (подрядчиком) Предприятия. При этом

трудовые обязанности работника на Предприятии связаны с осуществлением контрольных полномочий в отношении организации **Б**.

**Возможные способы урегулирования:** изменение должностных обязанностей работника; отстранение работника от осуществления рабочих обязанностей в отношении Предприятия; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

**5.** Работник Предприятия или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, является собственником (владельцем доли, ценных бумаг) в организации **Б**, которая имеет деловые отношения с Предприятием, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

**Пример:** работник Предприятия принимает решение об инвестировании средств Предприятия. Потенциальным объектом инвестиций является организация **Б**, ценные бумаги которой принадлежат работнику.

**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.** Работник Предприятия или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией **Б**, которая имеет деловые отношения с Предприятием, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

**Пример:** работник Предприятия имеет кредитные обязательства перед организацией **Б**, при этом в трудовые обязанности работника входит контроль объемов оказанных услуг.

**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 в другой кредитной организации.

**7.** Работник Предприятия принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений Предприятия с организацией **Б**, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

**Пример:** Организация **Б** имеет перед работником Предприятия долговое обязательство за использование имущества, на которую работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами. При этом в полномочия работника Предприятия входит принятие решений о сохранении или прекращении деловых отношений Предприятия с организацией **Б**, в которых организация **Б** очень заинтересована.

**Возможные способы урегулирования:** отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

**8.** Работник Предприятия или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от



организации **Б**, которая имеет деловые отношения с Предприятием, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

**Пример:** работник Предприятия, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых Предприятию контрагентами, получает значительную скидку на товары организации **Б**, которая является поставщиком Предприятия.

**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.

**9.** Работник Предприятия или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника Предприятия, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

**Пример:** работник Предприятия получает в связи с днем рождения дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие решений о повышении заработной платы подчиненным работникам и назначении на более высокие должности на Предприятии.

**Возможные способы урегулирования:** рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендуемых воздерживаться от дарения / принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

**10.** Работник Предприятия уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений Предприятия с организацией **Б**, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

**Пример:** организация **Б** заинтересована в заключении долгосрочного договора подряда с Предприятием. Организация **Б** делает предложение трудоустройства работнику Предприятия, уполномоченному принять решение о заключении договора аренды, или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность работника Предприятия.

**Возможные способы урегулирования:** отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

**11.** Работник Предприятия 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.

**Пример:** работник Предприятия, занимающейся перспективным развитием Предприятия, сообщает о заинтересованности Предприятия в приобретении объектов недвижимости владельцу этих объектов, который является его другом.

**Возможные способы урегулирования:** установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.

Генеральному директору  
ГУП Республики Мордовия «Фармация»

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

Копия \_\_\_\_\_

(непосредственному руководителю - начальнику отдела)

от \_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_ (наименование должности с указанием структурного подразделения)

### **У В Е Д О М Л Е Н И Е**

о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может  
привести к конфликту интересов

В соответствии со статьей 11 Федерального закона от 25.12.2008 №273 «О противодействии коррупции» сообщаю, что:

1.

\_\_\_\_\_ (описание личной заинтересованности, которая приводит или может привести к возникновению конфликта интересов)

2.

\_\_\_\_\_ (описание должностных обязанностей, на исполнение которых может негативно повлиять либо негативно влияет личная заинтересованность)

3.

\_\_\_\_\_ (предложения по урегулированию конфликта интересов)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_ (подпись, фамилии и инициалы)

### **Декларация конфликта интересов**

Настоящая Декларация содержит два раздела. Первый раздел заполняется работником. Второй раздел заполняется его непосредственным руководителем. Работник обязан раскрыть информацию о каждом реальном или потенциальном конфликте интересов. Эта информация подлежит последующей всесторонней проверке руководителем в установленном порядке.

Настоящий документ носит строго конфиденциальный характер (по заполнению) и предназначен исключительно для внутреннего пользования организации. Содержание настоящего документа не подлежит раскрытию каким-либо третьим сторонам и не может быть использовано ими в каких-либо целях. Срок хранения данного документа составляет один год. Уничтожение документа происходит в соответствии с процедурой, установленной на Предприятии

#### **Заявление**

*Перед заполнением настоящей декларации я ознакомился с Кодексом этики и служебного поведения работников Предприятия, Антикоррупционной политикой, Положением о конфликте интересов.*

\_\_\_\_\_ (подпись работника)

<b>Кому:</b> (указывается ФИО и должность непосредственного руководителя)	_____
<b>От кого</b> (ФИО работника, заполнившего Декларацию)	_____
<b>Должность:</b>	_____
<b>Дата заполнения:</b>	_____
<b>Декларация охватывает период времени</b>	с _____ по _____

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 руководителем. 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 супруга(у) (или партнера в гражданском браке), родителей (в том числе приемных), детей (в том числе приемных), родных и двоюродных братьев и сестер.

### **Раздел 1**

#### **1. Внешние интересы или активы**

<b>1</b>	<b>Владете ли Вы или лица, действующие в Ваших интересах, прямо или как бенефициар, акциями (долями, паями) или любыми другими финансовыми интересами</b>	
1.1.	В компании, находящейся в деловых отношениях с Предприятием (контрагенте, подрядчике, консультанте, клиенте и т.п.)	
1.2.	В компании или организации, которая может быть заинтересована или ищет возможность построить деловые отношения с Предприятием или ведет с ней переговоры	
1.3.	В деятельности компании-конкуренте или физическом лице-конкуренте Предприятия	
1.4.	В компании или организации, выступающей стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с Предприятием	
<b>2</b>	<b>Если ответ на один из вопросов является «ДА», то имеется ли на это у Вас на это письменное разрешение от органа Предприятия, уполномоченного разрешать конфликты интересов</b>	
<b>3</b>	<b>Являетесь ли Вы или лица, действующие в Ваших интересах, членами органов управления (Совета директоров) или исполнительными руководителями (директорами, заместителями директоров т.п.), а также работниками, советниками, консультантами, агентами или доверенными лицами:</b>	
3.1	В компании, находящейся в деловых отношениях с Предприятием	
3.2	В компании, которая ищет возможность построить деловые отношения с Предприятием, или ведет с ней переговоры	
3.3	В компании-конкуренте Предприятия	
3.4	В компании, выступающей или предполагающей выступить стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с Предприятием	

4.	Участвуете ли вы в настоящее время в какой-либо иной деятельности, кроме описанной выше, которая конкурирует с интересами Предприятия в любой форме, включая, но не ограничиваясь, приобретением или отчуждением каких-либо активов (имущества) или возможностями развития бизнеса или бизнес проектами	
----	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

## 2. Личные интересы и честное ведение бизнеса

1.	Участвовали ли Вы в какой-либо сделке от лица Предприятия (как лицо принимающее решение, ответственное за выполнение контракта, утверждающее приемку выполненной работы, оформление, или утверждение платежных документов и т.п.), в которой Вы имели финансовый интерес в контрагенте?	
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 между Предприятием и другой организацией, например, плату от контрагента за содействие в заключении сделки с Предприятием	
3.	Производили ли Вы когда-либо платежи или санкционировали платежи Предприятия, которые могли бы быть истолкованы как влияющие незаконным или неэтичным образом на коммерческую сделку между Предприятием и другой организацией, например, платеж контрагенту за услуги, оказанные Предприятием, который в сложившихся рыночных условиях превышает размер вознаграждения, обоснованно причитающегося за услуги, фактически полученные Предприятием	

## 3. Взаимоотношения с государственными служащими

1.	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 бизнеса или приобретения новых возможностей для бизнеса Предприятия	
----	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

## 4. Инсайдерская информация

1.	Раскрывали ли Вы в своих личных, в том числе финансовых, интересах какому-либо лицу или компании какую-либо конфиденциальную информацию (планы, программы, финансовые данные и т.п.), принадлежащие Предприятию и ставшие Вам известными по работе или разработанные Вами для Предприятия во время исполнения своих обязанностей	
2.	Раскрывали ли Вы в своих личных, в том числе финансовых, интересах какому-либо третьему физическому или юридическому лицу какую-либо иную связанную с Предприятием информацию, ставшую Вам известной по работе	

## 5. Ресурсы Предприятия

1	Использовали ли Вы средства Предприятия, время, оборудование (включая средства связи и доступ в Интернет) или информацию таким способом, что это могло бы повредить репутации Предприятия или вызвать конфликт с интересами Предприятия	
2	Участвуете ли Вы в какой-либо коммерческой и хозяйственной деятельности вне занятости на Предприятии (например, работа по совместительству), которая противоречит требованиям Предприятия к Вашему рабочему времени и ведет к использованию к выгоде третьей стороны активов, ресурсов и информации, являющимися собственностью Предприятия	

## 6. Равные права работников

1.	Работают ли члены Вашей семьи или близкие родственники на Предприятии, в том числе под Вашим прямым руководством	
2.	Работает ли на Предприятии какой-либо член Вашей семьи или близкий родственник на должности, которая позволяет оказывать влияние на оценку эффективности Вашей работы	
3.	Оказывали ли Вы протекцию членам Вашей семьи или близким родственникам при приеме их на работу на Предприятии; 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	

## 7. Подарки и деловое гостеприимство

1.	Нарушали ли Вы требования Кодекса этики и служебного поведения работников, в части раздела «Подарки и знаки делового гостеприимства»	
----	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

## 8. Другие вопросы

1.	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	
----	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Если Вы ответили «ДА» на любой из вышеуказанных вопросов, просьба изложить ниже подробную информацию для всестороннего рассмотрения и оценки обстоятельств.

*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: \_\_\_\_\_  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Ф.И.О: \_\_\_\_\_

Я даю свое согласие на проверку изложенных выше сведений.

Подпись: \_\_\_\_\_  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Ф.И.О: \_\_\_\_\_

## Раздел 2

Достоверность и полнота изложенной в Декларации информации мною проверена:

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О., подпись)

С участием (при необходимости):

Представитель руководителя Предприятия \_\_\_\_\_

(Ф.И.О., подпись)

Представитель кадровой службы \_\_\_\_\_

(Ф.И.О., подпись)

### Решение непосредственного руководителя по декларации

(подтвердить подписью):

Конфликт интересов не был обнаружен	
Я не рассматриваю как конфликт интересов ситуацию, которая, по мнению декларировавшего их работника, создает или может создать конфликт с интересами Предприятия	
Я ограничил работнику доступ к информации Предприятия, которая может иметь отношение к его личным частным интересам работника [указать какой информации]	
Я отстранил (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]	
Я пересмотрел круг обязанностей и трудовых функций работника [указать каких обязанностей]	
Я временно отстранил работника от должности, которая приводит к возникновению конфликта интересов между его должностными обязанностями и личными интересами	
Я перевел работника на должность, предусматривающую выполнение служебных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов	
Я ходатайствовал перед вышестоящим руководством об увольнении работника по инициативе Предприятия за дисциплинарные проступки согласно действующему законодательству	
Я передал декларацию вышестоящему руководителю для проверки и определения наилучшего способа разрешения конфликтов интересов в связи с тем, что	

Приложение к разделу №1  
Декларации о конфликте интересов

Я, \_\_\_\_\_ для всестороннего рассмотрения и оценки обстоятельств сообщаю: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



### **Декларация конфликта интересов кандидата**

(в отношении кандидатов на занятие вакантной должности на Предприятии).

1. Декларация конфликта интересов (далее Декларация) создана в целях предупреждения факторов риска конфликта интересов, способствующих возникновению конфликта интересов на Предприятии и причин их возникновения, которые могут ненадлежащим образом влиять или иметь потенциальную возможность повлиять на принятие Вами решений или совершение определенных действий, находящихся в противоречии с интересами ГУП Республики Мордовия «Фармация» (далее - Предприятие).

Декларирование предоставляет Вам возможность внимательно изучить свою личную ситуацию и указать информацию об имеющемся или потенциальном конфликте интересов. Просим Вас раскрывать информацию как можно более подробно.

Если Вы ответили «Да» на какой либо из указанных ниже вопросов, пожалуйста, оставьте более подробный комментарий в поле, расположенном ниже.

1.1. Работает ли кто-либо из Ваших родственников (родители, супруги, дети, братья, сестры) на Предприятии или в дочерних или зависимых компаниях Предприятия?

Да \_\_\_ Нет \_\_\_

Если да, пожалуйста, опишите (Ф.И.О. (указать полностью) указанного родственника; подразделение, должность).

1.2. Являетесь ли Вы директором, владельцем, акционером (владельцем доли), участником, учредителем, консультантом другого юридического лица (индивидуального предпринимателя)?

Да \_\_\_\_\_ Нет \_\_\_

Если да, пожалуйста, опишите здесь предмет договора и природу Ваших с ними отношений.

1.3. Являются ли лица, находящиеся с Вами в близком родстве или свойстве (родители, супруги, дети, братья, сестры) директором, владельцем, акционером (владельцем доли), участником, учредителем, консультантом другого юридического лица (индивидуального предпринимателя)?

Да \_\_\_ Нет \_\_\_

Если да, пожалуйста, опишите здесь предмет договора и природу отношений лиц, находящихся с Вами в близком родстве или свойстве, с другими юридическими лицами (индивидуальными предпринимателями)?

1.4. Имели ли Вы или лица, находящиеся с Вами в близком родстве или свойстве, в последние 12 месяцев финансовые обязательства по отношению к другому юридическому лицу (индивидуальному предпринимателю) (срочные обязательства финансового характера на сумму, превышающую 100-кратный размер минимальной оплаты труда, установленный на отчетную дату, за исключением потребительских и ипотечных кредитов, выдаваемых специализированными кредитными организациями).

Да \_\_\_ Нет \_\_\_

Если да, пожалуйста, опишите (укажите вид обязательств - заем, кредит, аренда, основания возникновения обязательств, сумма основного обязательства и др.).

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

Подпись: \_\_\_\_\_

ФИО: \_\_\_\_\_

« \_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

Я даю свое согласие на проверку изложенных выше сведений.

Подпись: \_\_\_\_\_

ФИО: \_\_\_\_\_

« \_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ года