

## АНТИКОРРУПЦИОННАЯ ПОЛИТИКА

### Фонда «Московский инновационный кластер»

#### 1. НАЗНАЧЕНИЕ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ

1.1. Настоящая Антикоррупционная политика Фонда «Московский инновационный кластер» (далее – Политика) определяет общие цели и принципы противодействия и предупреждения коррупции, направленные на соблюдение норм антикоррупционного законодательства работниками и иными лицами, которые могут действовать от имени Фонда «Московский инновационный кластер» (далее – Фонд). Политика разработана на основе Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

1.2. Для целей настоящей Политики используются следующие понятия:

**Коррупция** - злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица.

**Контрагент** - любое юридическое или физическое лицо, с которым организация вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений.

**Конфликт интересов** - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение

им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

**Личная заинтересованность работника (представителя организации)** - возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником Фонда и (или) состоящими с ним в близком родстве (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми работник Фонда и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

**Противодействие коррупции** - деятельность органов управления Фонда, руководителей структурных подразделений Фонда, работников Фонда в пределах их полномочий:

- по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению

причин коррупции (профилактика коррупции);

- по выявлению, предупреждению, пресечению коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);

- по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

Понятия «дача взятки», «посредничество во взяточничестве», «получение взятки», «злоупотребление полномочиями», «коммерческий подкуп», «незаконное вознаграждение от имени юридического лица» и другие используются в настоящей Политике в том смысле, который определен для них в Уголовном кодексе Российской Федерации, Кодексе об административных правонарушениях Российской Федерации, Федеральном законе от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и других законодательных актах.

## **2. ЦЕЛИ ВНЕДРЕНИЯ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ**

### **2.1. Целями Политики являются:**

- профилактика коррупционных и иных правонарушений;

- минимизация риска вовлечения работников и иных лиц, которые могут действовать от имени Фонда, в коррупционную деятельность;

- формирование у работников и иных лиц единообразного понимания принципов неприятия коррупции в любых формах и проявлениях;

- обобщение и разъяснение основных требований антикоррупционного законодательства Российской Федерации, которые могут применяться к Фонду и работникам Фонда;

- установление обязанности работников знать и соблюдать принципы и требования настоящей Политики, правила конфиденциальности, ключевые нормы применимого антикоррупционного законодательства, а также адекватные процедуры по предотвращению коррупции.

## **3. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ**

**3.1.** Политика является внутренним документом Фонда. Все работники Фонда должны руководствоваться настоящей Политикой и неукоснительно соблюдать её положения и требования.

**3.2.** Генеральный директор Фонда отвечает за организацию всех мероприятий, направленных на реализацию принципов и требований настоящей Политики, включая утверждение антикоррупционных процедур, их внедрение и контроль.

**3.3.** Обязанности работников Фонда по предупреждению и противодействию коррупции разделяются на:

- общие - установленные для всех работников, вне зависимости от должности и стажа работы в Фонде;

- специальные – установленные для отдельных категорий работников.

**3.4.** К общим обязанностям работников Фонда по предупреждению и противодействию коррупции, относятся:

- воздержание от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений;

- воздержание от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения;



- незамедлительное информирование непосредственного руководителя или иное уполномоченное лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики, о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительное информирование непосредственного руководителя или иное лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики, о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками Фонда, контрагентами или иными лицами;
- сообщение непосредственному руководителю или иное уполномоченное лицо о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

**3.5.** Специальные обязанности работников Фонда по предупреждению и противодействию коррупции могут быть закреплены в должностных инструкциях.

## **4. ПРИМЕНИМОЕ АНТИКОРРУПЦИОННОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО**

**4.1.** Фонд, работники и иные лица, которые могут выступать от имени Фонда, должны соблюдать нормы российского антикоррупционного законодательства, установленные, в том числе: Уголовным кодексом Российской Федерации, Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях, Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и иными нормативными актами, основными требованиями которых являются запрет дачи взяток, запрет получения взяток, запрет коммерческого подкупа и запрет посредничества во взяточничестве.

**4.2.** Работникам Фонда строго запрещается, прямо или косвенно, лично или через посредничество третьих лиц: участвовать в коррупционных действиях, предлагать, давать, обещать, просить и получать взятки или совершать платежи для упрощения административных, бюрократических и прочих формальностей в любой форме, в том числе, в форме денежных средств, ценностей, услуг или иной выгоды, каким-либо лицам и от каких-либо лиц или организаций, включая коммерческие организации, органы власти и самоуправления, государственных служащих, частные компании и их представителей.

## **5. ПРИНЦИПЫ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ**

**5.1.** Система мер противодействия коррупции в Организации основывается на следующих ключевых принципах:

1) принцип соответствия Антикоррупционной политики Фонда нормам действующего законодательства и общепринятым нормам.

2) принцип личного примера руководства Фонда: руководство Фонда должно формировать этический стандарт непримиримого отношения к любым формам и проявлениям коррупционных действий на всех уровнях, подавая пример своим поведением.

3) принцип неприятия коррупционных действий в любых формах и проявлениях при осуществлении повседневной деятельности, в том числе во взаимодействии с партнерами, контрагентами, представителями органов власти, самоуправления, своими работниками, членами органов управления, и иными лицами.

4) принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции: разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения Фонда, его руководителей и работников в коррупционную деятельность,

осуществляется с учетом степени выявленного риска.

5) принцип ответственности и неотвратимости наказания: неотвратимость наказания для работников Фонда вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных условий в случае совершения ими коррупционных правонарушений в связи с исполнением трудовых обязанностей.

**5.2.** В своей деятельности работники Фонда исключают:

- злоупотребление служебным положением, дачу взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам Фонда в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц, либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами;
- участие в незаконных акциях, порочащих как Фонд, так и трудовой коллектив, осуществление любой противоправной деятельности, которая может принести ущерб Фонду;
- распространение недостоверных сведений, порочащих репутацию Фонда, его руководство и работников.

**5.3.** При возникновении у работника Фонда сомнений относительно того, является ли какое-либо совершенное или возможное действие нарушением настоящей Политики, необходимо в кратчайший срок обратиться за разъяснениями к непосредственному руководителю.

Ответной реакцией на вымогательство или предложение взятки является отказ с немедленным сообщением об этом непосредственному руководителю.

**5.4.** Одним из ключевых принципов работы, направленных на предотвращение коррупционных правонарушений является принцип управления конфликтом интересов, который направлен на исключение возможности получения лично или через посредника материальной и (или) иной личной выгоды вследствие наличия у работников Фонда, или членов их семей, или лиц, находящихся с ними в отношениях близкого родства, прав, предоставляющих такую возможность в результате использования ими своего служебного (должностного) положения.

Фонд реализует меры по выявлению и урегулированию конфликта интересов, а также устанавливает единый порядок уведомления работниками Фонда о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных (трудовых) обязанностей в соответствии с Порядком предотвращения конфликта интересов, являющимся Приложением к настоящей Политике.

## **6. ПОРЯДОК ОБМЕНА ДЕЛОВЫМИ ПОДАРКАМИ И ЗНАКАМИ ДЕЛОВОГО ГОСТЕПРИИМСТВА**

**6.1.** Подарки, которые работники от имени Фонда могут предоставлять другим лицам и организациям, либо которые работники, в связи с их работой в Фонде, могут получать от других лиц и организаций, а также расходы на деловое гостеприимство, которые могут нести работники от имени Фонда, должны одновременно соответствовать следующим критериям:



- быть прямо связанными с законными целями деятельности Фонда;
- быть разумно обоснованными, соразмерными и не являться предметами роскоши, расходы должны быть согласованы с руководством Фонда;
- не представлять собой скрытое вознаграждение за услугу, действие, бездействие, попустительство, покровительство, предоставление прав, принятие определенного решения о сделке, соглашении, разрешении и т.п. или попытку оказать влияние на получателя с иной незаконной или неэтичной целью;
- не создавать репутационных рисков для Фонда, работников и иных лиц в случае раскрытия информации о подарках или представительских расходах;
- не противоречить принципам и требованиям настоящей Политики, Кодексу этики и служебного поведения работников Фонда, другим внутренним документам Фонда и нормам применимого законодательства.

**6.2.** Подарки в виде сувенирной продукции (продукции невысокой стоимости) с символикой Фонда, предоставляемые на выставках, открытых презентациях, форумах и иных представительских и маркетинговых мероприятиях, в которых официально участвует Фонд, допускаются и рассматриваются в качестве имиджевых материалов.

**6.3.** Не допускаются подарки от имени Фонда, его работников и представителей третьим лицам в виде денежных средств, как наличных, так и безналичных, независимо от валюты.

**6.4.** Фонд не финансирует благотворительные и спонсорские проекты в целях получения коммерческих и иных преимуществ в проектах Фонда.

**6.5.** Фонд не финансирует политические партии, организации и движения в целях получения коммерческих и иных преимуществ в проектах Фонда.

**6.6.** Работники Фонда вправе в качестве частных лиц в свободное от работы время участвовать по своему усмотрению в благотворительной или политической деятельности, если такое участие не наносит вреда интересам Фонда и не создает конфликта интересов.

**6.7.** Фонду и работникам запрещается привлекать или использовать посредников, партнеров, агентов, контрагентов или иных лиц для совершения каких-либо действий, которые противоречат принципам и требованиям настоящей Политики или нормам применимого антикоррупционного законодательства.

## **7. ПРОВЕДЕНИЕ СЛУЖЕБНЫХ ПРОВЕРОК**

**7.1.** При появлении у любого работника сомнений в правомерности или этичности своих действий, а также действий, бездействия или предложений коррупционной направленности других работников, контрагентов или иных лиц, которые взаимодействуют с Фондом, они обязаны сообщить об этом руководству Фонда, либо своему непосредственному руководителю, который, при необходимости, предоставит рекомендации и разъяснения относительно сложившейся ситуации.

**7.2.** Для решения вопросов, связанных с привлечением работника Фонда к дисциплинарной ответственности в связи с нарушением законодательства Российской Федерации и/или внутренних документов Фонда в сфере противодействия коррупции, Фонд может проводить служебную проверку.

**7.3.** Служебная проверка может проводиться по фактам коррупционных и иных правонарушений, нарушения настоящей Политики и иных внутренних документов Фонда по вопросам противодействия коррупции, норм корпоративной (профессиональной)

этики, требований к деловому поведению, а также по фактам причинения вреда Фонду.

7.4. Служебная проверка в отношении работников Фонда проводится по решению генерального директора Фонда.

## **8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НЕИСПОЛНЕНИЕ ЛИБО НЕНАДЛЕЖАЩЕЕ ИСПОЛНЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ**

8.1. Работники всех структурных подразделений Фонда, независимо от занимаемой должности, несут персональную ответственность за несоблюдение принципов и требований настоящей Политики, а также за действия (бездействие) подчинённых им лиц, нарушающие эти принципы и требования.

8.2. По каждому обоснованному подозрению или установленному факту коррупционных действий в Фонде по приказу генерального директора проводятся служебные расследования в рамках, допустимых применимым законодательством.

8.3. Лица, виновные в нарушении требований настоящей Политики, могут быть привлечены к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой или уголовной ответственности по инициативе Фонда, правоохранительных органов или иных лиц в порядке и по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.



**ПОРЯДОК  
ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ  
Фонда «Московский инновационный кластер»**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий Порядок предотвращения конфликта интересов (далее - Порядок) разработан в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и Антикоррупционной политикой Фонда.

1.2. Настоящий Порядок устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у членов органов управления и работников Фонда в ходе выполнения ими своих функций.

1.3. Действие настоящего Порядка является обязательным для исполнения всеми лицами, являющимися работниками Фонда, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, в том числе лиц, входящих в состав органов управления Фондом.

1.4. Основными целями настоящего Порядка являются:

- организация процесса выявления, предотвращения, урегулирования и контроля конфликта интересов в Фонде;
- реализация комплекса мер, соблюдение которых позволит минимизировать риск возникновения конфликта интересов в процессе работы Фонда;
- информирование всех заинтересованных лиц о принимаемых Фондом мерах по предотвращению, урегулированию, выявлению и контролю конфликта интересов в Фонде.

1.5. Основной задачей деятельности Фонда по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния личной заинтересованности работников Фонда на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.6. Содержание настоящего Порядка доводится до сведения всех работников Фонда.

**2. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ**

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Фонде положены следующие принципы:

2.1.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

2.1.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Фонда при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

2.1.3. Конфиденциальность процессов раскрытия сведений о конфликте интересов и его

урегулирования;

2.1.4. Соблюдение баланса интересов Фонда и члена его органа управления или работника при урегулировании конфликта интересов;

2.1.5. Защита работника Фонда от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Фондом.

### **3. ТИПОВЫЕ СИТУАЦИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ**

#### **3.1. Конфликт интересов Фонда и его работников:**

3.1.1. Осуществление работником Фонда собственных операций с финансовыми инструментами, валютой или товаром с использованием инсайдерской или другой конфиденциальной информации, полученной при исполнении им своих трудовых обязанностей.

3.1.2. Совмещение работником Фонда одновременно исполнительных и контрольных функций, позволяющее ему использовать свои трудовые обязанности с целью получения личной выгоды.

3.1.3. Отсутствие контроля и разграничения доступа к конфиденциальной информации, которая не требуется для исполнения работником его трудовых обязанностей и может быть использована им с целью получения личной выгоды.

3.1.4. Прием на работу или исполнение трудовых обязанностей работника Фонда, находящегося в близком родстве с непосредственным или вышестоящим руководителем либо лицом, осуществляющим связанные функции.

3.1.5. Участие работника Фонда в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность.

3.1.6. Выполнение (намерение выполнять) работником Фонда или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника Фонда, оплачиваемой работы в иной организации, являющейся любым образом аффилированной с Фондом, в случае если выполнение такой работы влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение работником Фонда должностных (трудовых) обязанностей (осуществление полномочий).

3.1.7. Принятие работником Фонда решения о закупке Фондом товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которые он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

3.1.8. Принятие работником Фонда решения об установлении (сохранении) деловых или иных подрядных отношений Фонда с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

3.1.9. Получение работником Фонда или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, подарков от своего подчиненного или иного работника Фонда, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

3.1.10. Использование работником Фонда конфиденциальной информации, иной информации полученной им с в связи с исполнением своих трудовых (должностных) обязанностей, интеллектуальной собственности Фонда в отношениях с иными, кроме Фонда, лицами в целях получения личной выгоды.



### **3.2. Конфликт интересов между работниками Фонда:**

Создание препятствий одним работником Фонда другому работнику Фонда в исполнении своих трудовых обязанностей, в том числе с целью получения личной выгоды.

### **3.3. Конфликт интересов работников с партнерами и подрядными организациями Фонда:**

3.3.1. Предпочтение работником Фонда в ходе исполнения своих трудовых обязанностей интересов одного партнера или подрядной организации Фонда в ущерб интересам другого партнера или подрядной организации с целью получения личной выгоды.

3.3.2. Предпочтение работником Фонда собственных интересов в ущерб интересам партнерской организации с целью получения личной выгоды.

3.3.3. Участие работника Фонда в ходе исполнения своих трудовых обязанностей в принятия решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, лицам, находящимся с ним в близком родстве, друзьям или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

3.3.4. Выполнение (намерение выполнять) работником Фонда или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, оплачиваемой работы в организации, имеющей деловые отношения с Фондом, намеревающейся установить такие отношения или являющейся его конкурентом.

3.3.5. Владение работником Фонда или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, ценными бумагами организации, которая имеет деловые отношения с Фондом, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

3.3.6. Наличие у работника Фонда или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовых или имущественных обязательств перед организацией, которая имеет деловые отношения с Фондом, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

### **3.4. Конфликт интересов Фонда с третьими лицами**

Противоречие между интересами Фонда и иных юридических лиц/индивидуальных предпринимателей при условии, что работник Фонда является работником/конечным бенефициаром/должностным лицом иного юридического лица/индивидуального предпринимателя и добросовестное исполнение работником Фонда своих обязанностей вследствие занятости в деятельности указанного юридического лица/индивидуального предпринимателя или участия/владения иным юридическое лицом невозможно.

3.5. Конфликтом интересов в закупочной сфере (закупке товаров, работ, услуг в пользу Фонда) признается ситуация, при которой руководитель Фонда, иные сотрудники Фонда, решения которых оказывают (могут оказывать) влияние на результат закупки, являются индивидуальными предпринимателями или состоят в штате организаций, участвующих в закупке; являются участниками (акционерами) этих организаций, членами их органов управления, кредиторами, должниками, либо состоят в браке с физическими лицами, являющимися выгодоприобретателями, единоличным исполнительным органом хозяйственного общества, членами коллегиального исполнительного органа хозяйственного общества, руководителем учреждения или унитарного предприятия либо иными органами управления юридических лиц, участвующих в закупке.

3.6. Приведенные примеры конфликта интересов являются типовыми и не исчерпывают все возможные ситуации конфликта интересов, возникающие в процессе осуществления Фондом своей деятельности.

#### **4. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ**

4.1. Устанавливаются следующие обязанности работников Фонда, связанные с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

4.1.1. При принятии решений по деловым вопросам и исполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Фонда без учета личных интересов, интересов родственников и лиц, состоящих в близком родстве;

4.1.2. При осуществлении своих трудовых обязанностей действовать только в пределах предоставленных полномочий и, представляя Фонд перед третьими лицами, вести себя так, чтобы не навредить собственной деловой репутации, деловой репутации других работников Фонда, а также Фонд в целом;

4.1.3. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые приводят или могут привести к конфликту интересов;

4.1.4. Раскрывать возникший (реальный или потенциальный) конфликт интересов;

4.1.5. Уведомлять Генерального директора Фонда и курирующего заместителя генерального директора о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, и принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов;

4.1.6. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

#### **5. МЕРЫ ПО ПРЕДУПРЕЖДЕНИЮ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ**

5.1. Обеспечение руководителями структурных подразделений Фонда, надлежащего выполнения работниками требований локальных нормативных актов Фонда.

5.2. Разграничение прав доступа к конфиденциальной информации, в том числе информации третьих лиц, получаемой работниками Фонда при исполнении своих должностных (трудовых) обязанностей.

5.3. Обеспечение правомерного использования конфиденциальной информации в целях соблюдения интересов партнеров и Фонда.

5.4. Запрет на использование конфиденциальной информации, получаемой работниками Фонда, при совершении ими собственных операций с финансовыми инструментами, валютой или товаром.

5.5. Обеспечение контроля и мониторинга доступа работников Фонда к конфиденциальной информации, получаемой ими при исполнении своих должностных (трудовых) обязанностей.

5.6. Информирование о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, в соответствии с внутренними документами Фонда.

5.7. Контроль отсутствия несовместимых функций структурных подразделений Фонда и их работников, определяемых должностными инструкциями, положениями о



структурных подразделениях, документами, регламентирующими внутренние процессы и процедуры Фонда.

5.8. Информирование работниками Фонда Генерального директора Фонда и курирующего заместителя генерального директора и (или) уполномоченное структурное подразделение о случаях выявления нарушений действующего законодательства, внутренних нормативных актов Фонда, стандартов профессиональной деятельности, фактов злоупотреблений, несоблюдения норм профессиональной этики, правил делового поведения и иных норм и правил.

5.9. Запрет на использование работниками Фонда своего должностного положения с целью обеспечения участия Фонда в закупках товаров (работ, услуг) юридических лиц, с которыми работники Фонда являются аффилированными.

5.10. Осуществление работниками Фонда деятельности в качестве индивидуального предпринимателя, работа по совместительству, выполнение иной оплачиваемой работы, владение ценными бумагами, акциями (долями участия, паями в уставных (складочных) капиталах организаций) допускается при условии, что такие действия не приводят и не могут привести к конфликту интересов.

5.11. В случае возникновения у работника в период его работы в Фонде связей близкого родства с другим работником, являющимся его непосредственным руководителем либо лицом, выполняющим связанные с ним функции, он обязан проинформировать об этом Генерального директора Фонда и курирующего заместителя генерального директора и(или) уполномоченное структурное подразделение в течение 3 (трех) рабочих дней с момента возникновения указанного факта.

## **6. ПОРЯДОК РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОМ ФОНДА**

6.1. В целях выявления и предупреждения конфликта интересов устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов в Фонде:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;
- ежегодное раскрытие сведений о конфликте интересов;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на должность.

6.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу осуществляется в устной форме в рамках проведения собеседования руководителями структурных подразделений Фонда, в ходе которого определяется наличие у претендента на работу личных интересов, которые могут воспрепятствовать надлежащему исполнению им трудовых обязанностей; устанавливается наименование организаций, доли в уставном (складочном) капитале, наличие акций и иных ценных бумаг, находящихся в собственности работника Фонда и (или) его супруга (супруги) и детей или лиц, состоящих с ним в близком родстве или свойстве; определяется наличие иной оплачиваемой работы; представляются сведения о месте работы супруга (супруги) работника и другие сведения, с фиксацией результатов собеседования в письменном виде.

Полученная в ходе собеседования информация и материалы о конфликте интересов, возникновении личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, предложения и рекомендации о способе урегулирования конфликта интересов

и (или) материалы, касающиеся обеспечения соблюдения работником Фонда требований об урегулировании конфликта интересов, доводятся до сведения Генерального директора Фонда и курирующего заместителя генерального директора и (или) специально созданной Комиссии. Предложения и рекомендации о способе урегулирования конфликта интересов формируются рассматриваются с привлечением специалистов финансового и юридического отделов Фонда (не менее одного специалиста от каждого отдела). По итогам формирования предложений, принимается решение по трудоустройству такого кандидата и урегулирования конфликта интересов.

6.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов осуществляется посредством оформления работником Фонда уведомления о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (далее - Уведомление) по форме Приложения к настоящему Порядку, которое направляется Генеральному директору Фонда и курирующему заместителю генерального директора и (или) специально созданной Комиссии.

Уведомление рассматривается с привлечением специалистов финансового и юридического отделов Фонда. По итогам рассмотрения Уведомления составляется письменное мотивированное заключение.

6.4. При необходимости в Фонде по приказу Генерального директора может быть организовано ежегодное заполнение деклараций о конфликте интересов для ряда работников.

6.5. При необходимости в Фонде может быть организован сбор деклараций о конфликте интересов при назначении работников на определенные должности по приказу Генерального директора.

Рассмотрение представленных сведений о конфликте интересов может осуществляться специально созданной Комиссией, в состав которой включаются не менее трех членов с привлечением финансистов и юристов Фонда.

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

По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов. Фонд принимает на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

6.7. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

## **7. ВОЗМОЖНЫЕ СПОСОБЫ УРЕГУЛИРОВАНИЯ ВОЗНИКШЕГО КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ**

7.1. Способы урегулирования конфликта интересов:

- ограничение доступа работника Фонда к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- отстранение (постоянное или временное) работника Фонда от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под



влиянием конфликта интересов;

- пересмотр и (или) изменение функциональных обязанностей работника;
- перевод работника на должность, предусматривающую исполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Фонда;
- добровольный отказ работника Фонда от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- увольнение работника Фонда по его инициативе;
- увольнение работника по инициативе Фонда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.2. Способы урегулирования конфликта интересов, указанные в пункте 7.1 настоящего Порядка, не являются исчерпывающими. В каждом конкретном случае могут быть использованы иные формы урегулирования конфликта интересов в зависимости от специфики сложившейся ситуации, степени соответствия принимаемых мер целям урегулирования конфликта интересов.

7.3. Урегулирование конфликта интересов может осуществляться работником Фонда по собственной инициативе, в соответствии с предложениями и рекомендациями Заключения Фонда.

7.3.1. Урегулирование конфликта интересов работником Фонда по собственной инициативе осуществляется способами, указанными в абзацах пятом-седьмом пункта 7.1 настоящего Порядка, а также иными способами, не предусмотренными настоящим Порядком.

В случае, когда работник Фонда, в отношении которого возникла ситуация конфликта интересов, не может самостоятельно урегулировать конфликт интересов и ситуация конфликта интересов продолжает существовать, работник Фонда оформляет Уведомление в соответствии с пунктом 6.3 настоящего Порядка.

7.3.2. Урегулирование конфликта интересов в соответствии с предложениями и рекомендациями Фонда осуществляется в соответствии с пунктами 6.2-6.3 настоящего Порядка.

7.4 При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов учитываются значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Фонда.

## **8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ФОНДА ЗА НЕСОБЛЮДЕНИЕ НАСТОЯЩЕГО ПОРЯДКА**

Лица, виновные в нарушении правил предотвращения и урегулирования конфликта интересов, иных антикоррупционных норм, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и внутренними документами Фонда, включая настоящий Порядок, несут дисциплинарную, гражданско-правовую, административную и уголовную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Приложение  
к Порядку предотвращения конфликта интересов  
Фонда «Московский инновационный кластер»

(Форма для заполнения)

Генеральному директору  
(Заместителю генерального директора)

Фонда «Московский инновационный  
кластер»

от \_\_\_\_\_

*ФИО*

\_\_\_\_\_  
*наименование должности с указанием структурного  
подразделения, адреса регистрации по месту жительства,  
телефона*

**УВЕДОМЛЕНИЕ**

**о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых  
обязанностей, которая может привести к конфликту интересов**

1. Описание личной заинтересованности, которая приводит или может привести к возникновению конфликта интересов: \_\_\_\_\_.
2. Описание должностных обязанностей, на исполнение которых может повлиять либо влияет личная заинтересованность: \_\_\_\_\_.
3. Предложения по урегулированию конфликта интересов: \_\_\_\_\_.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

\_\_\_\_\_  
*(подпись, фамилия, инициалы)*