



ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО НАДЗОРУ В СФЕРЕ ЗАЩИТЫ ПРАВ  
ПОТРЕБИТЕЛЕЙ И БЛАГОПОЛУЧИЯ ЧЕЛОВЕКА

**Федеральное бюджетное учреждение здравоохранения  
«Центр гигиены и эпидемиологии в Московской области»**

**(ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Московской области»)**

**П Р И К А З**

10.02.2023

№ 42

г. Мытищи

Г О внедрении в деятельность  
ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии  
в Московской области»  
Понятийной памятки «О конфликте интересов»  
и Памятки «Типовые ситуации конфликта  
интересов и порядок их урегулирования»

В соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», приказом Роспотребнадзора от 19.05.2015 г., № 441 (зарегистрирован Минюстом России 10.06.2015 № 37636) Об утверждении Порядка уведомления работодателя работниками, замещающими должности в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Федеральной службой по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, приказом Роспотребнадзора от 13.07.2015 г., № 616 (зарегистрировано в Минюсте России 1 октября 2015 г. N 39077) о комиссиях Роспотребнадзора по соблюдению требований к служебному Поведению федеральных государственных гражданских служащих и работников организаций, созданных для выполнения задач, поставленных перед Роспотребнадзором, и урегулированию конфликта интересов, а также в целях



профилактики коррупционных и иных правонарушений в ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Московской области» п р и к а з ы в а ю:

1. Внедрить в деятельность Бюджетного учреждения понятийную памятку «О конфликте интересов» ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Московской области» (далее – Понятийная памятка).

2. Внедрить в деятельность Бюджетного учреждения памятку «Типовые ситуации конфликта интересов и порядок их урегулирования» (далее – Памятка о типовых ситуациях конфликта интересов).

3. Руководителям структурных подразделений, главным врачам филиалов ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Московской области» обеспечить свободный доступ к ознакомлению утверждённых Понятийной памятки и Памятки о типовых ситуациях конфликта интересов.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя Главного врача Хаттатову Н.В.

Главный врач



М.В. Калькаев

**Понятийная памятка «О конфликте интересов»**  
**ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Московской области»**  
(утв. приказом ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Московской области» от 10.02.2023 № 42)

Федеральным законом от 25.12.2008 N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" введено понятие «*конфликт интересов*».

Для целей разъяснения понятий, используемых в данной сфере регулирования и упрощения восприятия информации, был подготовлен следующий ряд определений и пояснениях таковых.

Используемые понятия (определения):

- *Сотрудник/ки* - сотрудники замещающие должности, включённые в Перечень должностей, утверждённый приказом Роспотребнадзора от 31 мая 2013 г. N 361, при назначении на которые и при замещении которых граждане обязаны представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей с приказом Роспотребнадзора от 13 июля 2015 г. № 616, приказом Роспотребнадзора от 10 июня 2016 г. № 489;
- *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* — это возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера или каких-либо выгод/преимуществ как непосредственно самим сотрудником, так и состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родственники, друзья, знакомые и т.д.);
- *Представитель нанимателя/Работодатель* – руководитель ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Московской области», лицо, осуществляющее полномочия от имени Бюджетного учреждения, либо представитель указанного руководителя или лица, осуществляющего полномочия нанимателя от имени Бюджетного учреждения.



- *Лица, находящиеся в близком родстве или свойстве (иные близкие отношения)* - к «близким» лицам относятся в первую очередь близкие родственники или свойственники: родители, дети, братья и сестры служащего, его супруга (супруг) и те же родственники по линии супруги (супруга) сотрудника, а также супруги детей;
- *Прямая заинтересованность* — это возможность извлечь выгоду напрямую из выполнения служебных (должностных) обязанностей;
- *Косвенная заинтересованность* — это не очевидная, а опосредованная возможность извлечь выгоду, например, через оказание в рамках своих служебных (должностных) обязанностей преимуществ одному лицу с последующим получением выгоды от данного лица;
- *Реальный конфликт интересов* – ситуация, при которой имеющийся факт влияния конфликта интересов приводит к ненадлежащему исполнению сотрудником должностных обязанностей;
- *Мнимый конфликт интересов* - ситуация, при которой существующий личный интерес сотрудника может быть рассмотрен другими лицами в целях оказания влияния на функции сотрудника, даже если фактически такое ненадлежащее влияние отсутствует или его не может быть вовсе;
- *Потенциальный конфликт интересов* - ситуация, при которой у сотрудника есть личные интересы, которые когда-нибудь в будущем могут привести к конфликту интересов.

Ниже приведен расширенный перечень аффилированных (зависимых/заинтересованных) сотруднику лиц:

- родственники сотрудника (лица, состоящие с должностным лицом в близком родстве или свойстве (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей);
- лица, с которыми сотрудник и (или) его родственники, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями;
- организации, в которых сотрудник осуществляет или осуществлял иную оплачиваемую работу;
- организации, в которых сотрудник осуществлял трудовую деятельность до трудоустройства в Бюджетное учреждение;
- организации, в которых осуществляют трудовую деятельность родственники сотрудника, а также граждане, с которыми сотрудник и (или) его родственники связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями;
- лица и организации, от которых сотрудник и (или) его родственники получали или получают иные доходы (арендная плата, плата по договорам



купли-продажи, оказание услуг, выполнение работ и другое);

- организации, ценными бумагами (долями, паями, и т.п.) которых владеет сотрудник или его родственники, либо связанные со сотрудником и (или) его родственниками иными корпоративными отношениями;

- доверительные управляющие, которым в установленном порядке переданы в доверительное управление ценные бумаги, доли в уставных капиталах, принадлежащие сотруднику и (или) его родственникам;

- лица, перед которыми сотрудник и (или) его родственники имеют финансовые обязательства, а также лица, имеющие перед сотрудником и (или) его родственниками финансовые обязательства;

- лица, с которыми сотрудник либо его родственники ведут судебные разбирательства;

- лица, предоставившие сотруднику в пользование имущество на возмездной или безвозмездной основе;

- лица, осуществившие дарение имущества в виде недвижимости, транспортных средств, ценных бумаг (в натуре, либо в денежном эквиваленте) в адрес сотрудника и (или) его родственников, а также лица, получившие от сотрудника аналогичные подарки;

- лица, проживающие совместно со сотрудником и (или) его родственниками и др.



## Памятка

**«Типовые ситуации конфликта интересов и порядок их урегулирования»**  
(утв. приказом ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Московской области» от  
10.02.2023 № 42)

### **1. Конфликт интересов, связанный с выполнением отдельных трудовых функций сотрудника в отношении родственников и/или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность сотрудника.**

#### **1.1. Описание ситуации**

*Сотрудник участвует в осуществлении отдельных функций трудовой деятельности и/или в принятии кадровых решений в отношении родственников и/или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность сотрудника.*

#### **Меры предотвращения и урегулирования**

Сотруднику следует уведомить о наличии личной заинтересованности представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме.

Представителю нанимателя рекомендуется отстранить сотрудника от исполнения должностных обязанностей, предполагающих непосредственное взаимодействие с родственниками и/или иными лицами, с которыми связана личная заинтересованность сотрудника. Например, рекомендуется временно вывести сотрудника из состава единой комиссии по осуществлению закупок, если одним из участников/учредителем участника закупки в электронной форме является его родственник.

#### **Комментарий**

При этом необходимо отметить, что далеко не любое выполнение трудовых функций служащего в отношении родственников влечет конфликт интересов. В частности, если служащий предоставляет услуги, получение которых одним заявителем не влечет отказа в предоставлении услуги другим заявителям, и при этом не обладает дискреционными полномочиями, позволяющими оказывать кому-либо предпочтение, вероятность возникновения конфликта интересов при предоставлении таких услуг родственникам в большинстве случаев является незначительной.

### **2. Конфликт интересов, связанный с выполнением иной оплачиваемой работы**

#### **2.1. Описание ситуации**

*Сотрудник, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность сотрудника, выполняют или собираются выполнять оплачиваемую работу на условиях трудового или гражданско-правового договора в организации, в отношении которой сотрудник осуществляет отдельные трудовые функции.*

#### **Меры предотвращения и урегулирования**

Сотрудник вправе с предварительным уведомлением представителя нанимателя выполнять иную оплачиваемую работу, если это не повлечет за собой конфликт интересов.

Уведомительный порядок направления сотрудником представителю нанимателя информации о намерении осуществлять иную оплачиваемую работу не требует получения согласия представителя нанимателя. Представитель нанимателя не вправе запретить сотруднику выполнять иную оплачиваемую работу.

Вместе с тем, в случае возникновения у сотрудника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, сотрудник обязан проинформировать об этом представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме. Определение степени своей личной заинтересованности, являющейся квалифицирующим признаком возникновения конфликта интересов, остается ответственностью самого сотрудника



со всеми вытекающими из этого юридическими последствиями.

При наличии конфликта интересов или возможности его возникновения сотруднику рекомендуется отказаться от предложений о выполнении иной оплачиваемой работы в организации, в отношении которой сотрудник осуществляет отдельные трудовые функции.

В случае если на момент начала выполнения отдельных трудовых функций в отношении организации сотрудник уже выполнял или выполняет в ней иную оплачиваемую работу, следует уведомить о наличии личной заинтересованности представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме. При этом рекомендуется отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы в данной организации.

В случае если на момент начала выполнения отдельных трудовых функций в отношении организации родственники сотрудника выполняют в ней оплачиваемую работу, следует уведомить о наличии личной заинтересованности представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме.

В случае если сотрудник самостоятельно не предпринял мер по урегулированию конфликта интересов, представителю нанимателя рекомендуется отстранить сотрудника от исполнения должностных обязанностей в отношении организации, в которой сотрудник или его родственники выполняют иную оплачиваемую работу.

#### Комментарий

Действующее законодательство не устанавливает прямых ограничений на трудоустройство родственников сотрудника. Тем не менее, ситуация, когда родственники сотрудника владеют организацией, для которой оказываются услуги, работают в ней или устраиваются в нее на работу, по сути, схожа с ситуацией, рассмотренной в пункте 1.1 данной памятки.

Следует указать, что по иным видам трудовой деятельности установлен более жесткий запрет на осуществление иной оплачиваемой работы. Так, в частности, сотруднику органов внутренних дел запрещается работать по совместительству на предприятиях, в учреждениях и организациях, независимо от форм собственности, не входящих в систему Министерства внутренних дел Российской Федерации, за исключением преподавательской, научной и иной творческой деятельности. При этом преподавательская, научная и иная творческая деятельность не может финансироваться исключительно за счет средств иностранных государств, международных и иностранных организаций, иностранных граждан и лиц без гражданства, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации или законодательством Российской Федерации (часть 4 статьи 34 Федерального закона от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»).

#### 2.2. Описание ситуации

*Сотрудник, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность сотрудника, выполняют оплачиваемую работу в организации, предоставляющей платные услуги другой организации. При этом сотрудник осуществляет в отношении последней отдельные функции по оказанию услуг.*

#### Меры предотвращения и урегулирования

При направлении представителю нанимателя предварительного уведомления о выполнении иной оплачиваемой работы сотруднику следует полно и подробно изложить, в какой степени выполнение им этой работы связано с его должностными обязанностями. При этом рекомендуется отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы в организации.

В случае, если на момент начала выполнения отдельных трудовых функций в отношении организации, получающей платные услуги, родственники сотрудника уже выполняли



оплачиваемую работу в организации, оказывающей платные услуги, следует уведомить о наличии личной заинтересованности представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме.

Представителю нанимателя рекомендуется подробно рассмотреть обстоятельства выполнения сотрудником иной оплачиваемой работы. Особое внимание следует уделять фактам, указывающим на возможное использование сотрудником своих полномочий для получения дополнительного дохода, например:

– услуги, предоставляемые организацией, оказывающей платные услуги, связаны с должностными обязанностями сотрудника;

– сотрудник непосредственно участвует в предоставлении услуг организации, получающей платные услуги;

– организация, оказывающая платные услуги, регулярно предоставляет услуги организациям, в отношении которых сотрудник осуществляет отдельные трудовые функции и т.д.

При обнаружении подобных фактов представителю нанимателя рекомендуется принять решение о том, что выполнение иной оплачиваемой работы влечет конфликт интересов и отстранить сотрудника от исполнения должностных обязанностей в отношении организации, получающей платные услуги.

#### Комментарий

При регулировании подобных ситуаций особого внимания заслуживают случаи, когда организация, оказывающая платные услуги, предоставляет организации, получающей платные услуги, напрямую связанные с должностными обязанностями сотрудника, например, консультирует по порядку оказания услуг, проводит работы, необходимые для устранения нарушений, готовит необходимые документы для представления их в государственные органы и т.д. В этом случае сотрудник не только осуществляет отдельные трудовые функции в отношении организации, которая приносит или принесла ему (его родственникам) материальную выгоду, но и, по сути, оценивает результаты собственной работы.

### 2.3. Описание ситуации

*Сотрудник, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность сотрудника, выполняет оплачиваемую работу в организации, которая является материнской, дочерней или иным образом аффилированной с иной организацией, в отношении которой сотрудник осуществляет отдельные трудовые функции.*

#### Меры предотвращения и урегулирования

При направлении представителю нанимателя предварительного уведомления о выполнении иной оплачиваемой работы сотрудника следует полно изложить, каким образом организация, в которой он собирается выполнять иную оплачиваемую работу, связана с организациями, в отношении которых он осуществляет отдельные трудовые функции. При этом рекомендуется отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы в материнских, дочерних и иным образом аффилированных организациях.

В случае если на момент начала выполнения отдельных трудовых функций в отношении организации родственники сотрудника уже выполняли оплачиваемую работу в аффилированной организации, следует уведомить о наличии личной заинтересованности представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме.

Представителю нанимателя рекомендуется отстранить сотрудника от исполнения должностных обязанностей в отношении организации, являющейся материнской, дочерней или иным образом аффилированной с той организацией, в которой сотрудник выполняет иную оплачиваемую работу.



#### 2.4. Описание ситуации

*Сотрудник на платной основе участвует в выполнении работы, заказчиком которой является Бюджетное учреждение, в котором он осуществляет трудовую функцию.*

##### Меры предотвращения и урегулирования

Представителю нанимателя рекомендуется указать сотруднику, что выполнение подобной иной оплачиваемой работы влечет конфликт интересов. В случае если сотрудник не предпринимает мер по урегулированию конфликта интересов и не отказывается от личной заинтересованности, рекомендуется рассмотреть вопрос об отстранении сотрудника от осуществления трудовой функции.

Важно отметить, что непринятие сотрудником, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является правонарушением, влекущим увольнение сотрудника с занимаемой должности.

#### 2.5. Описание ситуации

*Сотрудник участвует в принятии решения о закупке Бюджетным учреждением, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, исключительными правами на которые обладает он сам, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность сотрудника.*

##### Меры предотвращения и урегулирования

Сотруднику следует уведомить о наличии личной заинтересованности представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме. При этом рекомендуется, по возможности, отказаться от участия в соответствующей закупке.

Представителю нанимателя рекомендуется вывести сотрудника из состава комиссии на время проведения закупки, в результате которой у сотрудника есть личная заинтересованность.

### **3. Конфликт интересов, связанный с владением ценными бумагами, банковскими вкладами**

#### 3.1. Описание ситуации

*Сотрудник и/или его родственники владеют ценными бумагами организации, в отношении которой сотрудник осуществляет отдельные трудовые функции.*

##### Меры предотвращения и урегулирования

В случае если сотрудник владеет ценными бумагами организации, в отношении которой он осуществляет отдельные трудовые функции, он обязан уведомить представителя нанимателя и непосредственного начальника о наличии личной заинтересованности в письменной форме, а также передать ценные бумаги в доверительное управление.

Необходимо отметить, что существует проблема выбора управляющей организации или доверительного управляющего, которым сотрудник может доверить управление принадлежащими ему ценными бумагами. Кроме того, передача ценных бумаг в доверительное управление не обязательно повлечет исключение возникновения конфликта интересов, то есть, не всегда может быть признана исчерпывающей мерой, в этой связи сотрудником может быть принято добровольное решение об отчуждении ценных бумаг.

В случае если родственники сотрудника владеют ценными бумагами организации, в отношении которой он осуществляет отдельные трудовые функции, сотрудник обязан уведомить представителя нанимателя и непосредственного начальника о наличии личной заинтересованности в письменной форме. При этом в целях урегулирования конфликта интересов сотруднику необходимо рекомендовать родственникам передать ценные бумаги в доверительное управление либо рассмотреть вопрос об их отчуждении.



До принятия сотрудником мер по урегулированию конфликта интересов представителю нанимателя рекомендуется отстранить сотрудника от исполнения должностных обязанностей в отношении организации, ценными бумагами которой владеет сотрудник или его родственники.

#### Комментарий

Данная ситуация в целом аналогична рассмотренным ранее примерам с выполнением иной оплачиваемой работы. При этом необходимо учитывать, что в случае, если владение сотрудником приносящими доход ценными бумагами, акциями (долями участия в уставных капиталах организаций) может привести к конфликту интересов, он обязан передать принадлежащие ему указанные ценные бумаги в доверительное управление.

Для родственников сотрудника ограничений на владение ценными бумагами не установлено. Тем не менее, важно понимать, что наличие в собственности у родственников сотрудника ценных бумаг организации, на деятельность которой сотрудник может повлиять в ходе исполнения должностных обязанностей, также влечет конфликт интересов.

При рассмотрении данной ситуации необходимо отметить, что отсутствует коллизия норм статей 11 и 12.3 Федерального закона № 273-ФЗ. Статья 12.3 устанавливает обязанность передачи ценных бумаг, акций (долей участия, паев в уставных (складочных) капиталах организаций) в доверительное управление в целях предотвращения конфликта интересов, в случае если владение этими ценными бумагами приводит или может привести к конфликту интересов.

В то же время в статье 11 Федерального закона № 273-ФЗ предусмотрены меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, что в свою очередь предполагает применение изложенных в ней положений при наличии конкретной ситуации, которая приводит или может привести к конфликту интересов. Таким образом, исходя из анализа взаимосвязанных положений частей 2, 4 и 6 статьи 11 вышеуказанного закона, предусмотренная обязанность сотрудника передать принадлежащие ему ценные бумаги, акции (доли участия, паи в уставных (складочных) капиталах организаций) в доверительное управление является мерой предотвращения и урегулирования конфликта интересов в конкретной ситуации, когда сотруднику стало известно о возможности такого конфликта.

### 3.2. Описание ситуации

*Сотрудник участвует в осуществлении отдельных трудовых функций в отношении банков и кредитных организаций, в которых сам сотрудник, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность сотрудника, имеют вклады либо взаимные обязательства, связанные с оказанием финансовых услуг (кредитные обязательства, оказание брокерских услуг по участию в организованных торгах на рынке ценных бумаг и др.).*

#### Меры предотвращения и урегулирования

Сотрудник следует уведомить о наличии личной заинтересованности представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме.

Представителю нанимателя рекомендуется до принятия сотрудником мер по урегулированию конфликта интересов отстранить сотрудника от исполнения должностных обязанностей в отношении банков и кредитных организаций, в которых сам сотрудник, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность сотрудника, имеют вклады либо взаимные обязательства, связанные с оказанием финансовых услуг (кредитные обязательства, оказание брокерских услуг по участию в организованных торгах на рынке ценных бумаг и др.).

## 4. Конфликт интересов, связанный с получением подарков и услуг

### 4.1. Описание ситуации



*Сотрудник, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность сотрудника, получают подарки или иные блага (бесплатные услуги, скидки, ссуды, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и т.д.) от физических лиц и/или организаций, в отношении которых сотрудник осуществляет или ранее осуществлял отдельные трудовые функции.*

#### Меры предотвращения и урегулирования

Сотруднику и его родственникам рекомендуется не принимать подарки от организаций, в отношении которых сотрудник осуществляет или ранее осуществлял отдельные трудовые функции, вне зависимости от стоимости этих подарков и поводов дарения.

Представителю нанимателя, в случае если ему стало известно о получении сотрудником подарка от физических лиц или организаций, в отношении которых сотрудник осуществляет или ранее осуществлял отдельные трудовые функции, необходимо оценить, насколько полученный подарок связан с исполнением должностных обязанностей.

Если подарок связан с исполнением должностных обязанностей, то в отношении сотрудника должны быть применены меры дисциплинарной ответственности, учитывая характер совершенного сотрудником коррупционного правонарушения, его тяжесть, обстоятельства, при которых оно совершено, соблюдение сотрудником других ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и исполнение им обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, а также предшествующие результаты исполнения сотрудником своих должностных обязанностей.

Если подарок не связан с исполнением должностных обязанностей, то сотруднику рекомендуется указать на то, что получение подарков от заинтересованных физических лиц и организаций может нанести урон репутации Бюджетного учреждения, и поэтому является нежелательным вне зависимости от повода дарения.

В случае если представитель нанимателя обладает информацией о получении родственниками сотрудника подарков от физических лиц и/или организаций, в отношении которых сотрудник осуществляет или ранее осуществлял отдельные трудовые функции, рекомендуется:

- указать сотруднику, что факт получения подарков влечет конфликт интересов;
- предложить вернуть соответствующий подарок или компенсировать его стоимость;
- до принятия сотрудником мер по урегулированию конфликта интересов отстранить сотрудника от исполнения должностных обязанностей в отношении физических лиц и организаций, от которых был получен подарок.

#### Комментарий

Установлен запрет сотрудникам получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц.

Вместе с тем, контрагент или ее представители могут попытаться подарить сотруднику подарок в связи с общепринятым поводом, например, в связи с празднованием дня рождения или иного праздника. В данной ситуации подарок не может однозначно считаться полученным в связи с исполнением должностных обязанностей и, следовательно, возникает возможность обойти запрет, установленный в законодательстве. Тем не менее, необходимо учитывать, что получение подарка от заинтересованной организации ставит сотрудника в ситуацию конфликта интересов. Полученная выгода может негативно повлиять на исполнение им должностных обязанностей и объективность принимаемых решений. Кроме того, такие действия могут вызвать у граждан обоснованные сомнения в беспристрастности сотрудника и, тем самым, могут нанести ущерб репутации Бюджетного учреждения и деятельности в бюджетной сфере в целом.

То же самое относится и к подаркам, получаемым от заинтересованной организации родственниками сотрудника. Действующее законодательство не устанавливает никаких ограничений на получение подарков и иных благ родственниками сотрудника. Несмотря на это, следует учитывать, что в большинстве случаев подобные подарки вызваны желанием обойти существующие нормативные ограничения и повлиять на действия и решения сотрудника.

#### 4.2. Описание ситуации

*Сотрудник осуществляет отдельные трудовые функции в отношении физических лиц или организаций, которые предоставляли или предоставляют услуги, в том числе платные, сотруднику, его родственникам или иным лицам, с которыми связана личная заинтересованность сотрудника.*

##### Меры предотвращения и урегулирования

Сотруднику следует уведомить представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме о наличии личной заинтересованности.

Представителю нанимателя следует оценить, действительно ли отношения сотрудника с указанными физическими лицами и организациями могут привести к необъективному исполнению им должностных обязанностей. Если вероятность возникновения конфликта интересов высока, рекомендуется отстранить сотрудника от исполнения должностных обязанностей в отношении физических лиц или организаций, которые предоставляли или предоставляют услуги, в том числе платные, сотруднику, его родственникам или иным лицам, с которыми связана личная заинтересованность сотрудника.

#### 4.3. Описание ситуации

*Сотрудник получает подарки от своего непосредственного подчиненного.*

##### Меры предотвращения и урегулирования

Сотруднику рекомендуется не принимать подарки от непосредственных подчиненных вне зависимости от их стоимости и повода дарения. Особенно строго следует подходить к получению регулярных подарков от одного дарителя.

Представителю нанимателя, которому стало известно о получении сотрудником подарков от непосредственных подчиненных, следует указать сотруднику на то, что подобный подарок может рассматриваться как полученный в связи с исполнением должностных обязанностей, в связи с чем подобная практика может повлечь конфликт интересов, а также рекомендовать сотруднику вернуть полученный подарок дарителю в целях предотвращения конфликта интересов.

### 5. Конфликт интересов, связанный с имущественными обязательствами и судебными разбирательствами

#### 5.1. Описание ситуации

*Сотрудник участвует в осуществлении отдельных трудовых функций в отношении организации, перед которой сам сотрудник и/или его родственники имеют имущественные обязательства.*

##### Меры предотвращения и урегулирования

В этом случае сотруднику и его родственникам рекомендуется урегулировать имеющиеся имущественные обязательства (выплатить долг, расторгнуть договор аренды и т.д.). При невозможности сделать это, сотруднику следует уведомить представителя нанимателя и непосредственного начальника о наличии личной заинтересованности в письменной форме.

Представителю нанимателя рекомендуется по крайней мере до урегулирования имущественного обязательства отстранить сотрудника от исполнения должностных



обязанностей в отношении организации, перед которой сам сотрудник, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность сотрудника, имеют имущественные обязательства.

#### 5.2. Описание ситуации

*Сотрудник участвует в осуществлении отдельных трудовых функций в отношении кредиторов организации, владельцами или работниками которых являются родственники сотрудника.*

##### Меры предотвращения и урегулирования

Сотруднику следует уведомить представителя нанимателя и непосредственного начальника о наличии личной заинтересованности в письменной форме.

Представителю нанимателя рекомендуется отстранить сотрудника от исполнения должностных обязанностей в отношении кредиторов организации, владельцами или сотрудниками которых являются родственники сотрудника или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность сотрудника.

#### 5.3. Описание ситуации

*Сотрудник участвует в осуществлении отдельных трудовых функций в отношении организации, которая имеет имущественные обязательства перед сотрудником, его родственниками, или иными лицами, с которыми связана личная заинтересованность сотрудника.*

##### Меры предотвращения и урегулирования

Сотруднику следует уведомить представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме о наличии личной заинтересованности.

Представителю нанимателя рекомендуется по крайней мере до урегулирования имущественного обязательства отстранить сотрудника от исполнения должностных обязанностей в отношении организации, которая имеет имущественные обязательства перед сотрудником, его родственниками, или иными лицами, с которыми связана личная заинтересованность сотрудника.

#### 5.4. Описание ситуации

*Сотрудник, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность сотрудника, участвуют в деле, рассматриваемом в судебном разбирательстве с физическими лицами и организациями, в отношении которых сотрудник осуществляет отдельные трудовые функции.*

##### Меры предотвращения и урегулирования

Сотруднику следует уведомить представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме о наличии личной заинтересованности.

Представителю нанимателя рекомендуется отстранить сотрудника от исполнения должностных обязанностей в отношении физических лиц и организаций, которые находятся в стадии судебного разбирательства с сотрудником, его родственниками или иными лицами, с которыми связана личная заинтересованность сотрудника.

## **6. Конфликт интересов, связанный с взаимодействием сотрудника с бывшим работодателем и трудоустройством после увольнения с работы в Бюджетном учреждении**

### 6.1. Описание ситуации



*Сотрудник участвует в осуществлении отдельных трудовых функций в отношении организации, владельцем, руководителем или работником которой он являлся до трудовой деятельности в Бюджетном учреждении.*

Меры предотвращения и урегулирования

Сотруднику в случае поручения ему отдельных трудовых функций в отношении организации, владельцем, руководителем или работником которой он являлся до трудовой деятельности в Бюджетном учреждении рекомендуется уведомить представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме о факте предыдущей работы в данной организации и о возможности возникновения конфликтной ситуации.

Представителю нанимателя рекомендуется оценить, могут ли взаимоотношения сотрудника с бывшим работодателем повлиять на объективное исполнение должностных обязанностей и повлечь конфликт интересов. В случае если существует большая вероятность возникновения конфликта интересов, представителю нанимателя рекомендуется отстранить сотрудника от исполнения должностных обязанностей в отношении бывшего работодателя.

Комментарий

Сотрудник, устроившийся на вакантное место в Бюджетное учреждение из организации частного сектора, может сохранить дружеские отношения со своими бывшими коллегами и симпатию к этой организации в целом. Возможна и обратная ситуация, при которой сотрудник по тем или иным причинам испытывает неприязнь к бывшему работодателю.

И дружеское, и враждебное отношение к проверяемой организации могут воспрепятствовать объективному исполнению сотрудником его должностных обязанностей.

При этом необходимо отметить, что наличие симпатии или антипатии к бывшему работодателю в соответствии с действующим законодательством не может считаться личной заинтересованностью, т.к. не влечет возможности получения доходов для сотрудника, членов его семьи или организаций, с которыми сотрудник связан финансовыми или иными обязательствами.

6.2. Описание ситуации

*Сотрудник ведет переговоры о трудоустройстве после увольнения с Бюджетного учреждения на работу в организацию, в отношении которой он осуществляет отдельные трудовые функции.*

Меры предотвращения и урегулирования

Сотруднику рекомендуется воздерживаться от ведения переговоров о последующем трудоустройстве с организациями, в отношении которых он осуществляет отдельные трудовые функции. При поступлении соответствующих предложений от организации сотруднику рекомендуется отказаться от их обсуждения до момента увольнения с Бюджетного учреждения.

В случае если указанные переговоры о последующем трудоустройстве начались, сотруднику следует уведомить представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме о наличии личной заинтересованности.

Представителю нанимателя рекомендуется отстранить сотрудника от исполнения должностных обязанностей в отношении организации, с которой он ведет переговоры о трудоустройстве после увольнения с Бюджетного учреждения.

С трудоустройством бывших сотрудников Бюджетного учреждения также связан целый ряд ситуаций, которые могут повлечь конфликт интересов и нанести ущерб репутации Бюджетного учреждения, но при этом не могут быть в необходимой степени урегулированы в рамках действующего законодательства, например:



- бывший сотрудник Бюджетного учреждения поступает на работу в частную организацию, регулярно взаимодействующую с Бюджетным учреждением, в котором сотрудник ранее замещал должность;
- бывший сотрудник создает собственную организацию, существенной частью деятельности которой является взаимодействие с Бюджетным учреждением, в котором сотрудник ранее замещал должность;
- сотрудник продвигает определенные проекты с тем, чтобы после увольнения с Бюджетного учреждения заниматься их реализацией.

## **7. Ситуации, связанные с явным нарушением сотрудником установленных запретов**

### **7.1. Описание ситуации**

*Сотрудник в ходе оказания услуг обнаруживает нарушения законодательства. Сотрудник рекомендует организации для устранения нарушений воспользоваться услугами конкретной компании, владельцами, руководителями или сотрудниками которой являются родственники сотрудника или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность сотрудника.*

#### **Меры предотвращения и урегулирования**

Сотруднику при выявлении в ходе оказания услуг обнаруживает нарушения законодательства рекомендуется воздержаться от дачи советов относительно того, какие организации могут быть привлечены для устранения этих нарушений.

#### **Комментарий**

Данная ситуация в целом аналогична ситуации, рассмотренной в пункте 2.2. При этом «советы», предоставляемые сотрудником организациям, могут быть по-разному оформлены: они могут предоставляться в устной форме, в форме писем и т.д. В любом случае, если сотрудник не просто информирует организацию обо всех компаниях, предоставляющих в данном регионе услуги, необходимые для устранения выявленных нарушений, а выделяет какие-то конкретные организации, подобное поведение является нарушением и подлежит рассмотрению на заседании комиссии. Несмотря на то, что рекомендации сотрудника могут быть обусловлены не корыстными соображениями, а стремлением обеспечить качественное устранение нарушений, подобные советы обеспечивают возможность получения доходов родственниками сотрудника или иными связанными с ним лицами и, следовательно, приводят к возникновению личной заинтересованности.

### **7.2. Описание ситуации**

*Сотрудник выполняет иную оплачиваемую работу в организациях, финансируемых иностранными государствами.*

#### **Меры предотвращения и урегулирования**

Сотруднику запрещается заниматься без письменного разрешения представителя нанимателя оплачиваемой деятельностью, финансируемой исключительно за счет средств иностранных государств, международных и иностранных организаций, иностранных граждан и лиц без гражданства, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации или российским законодательством.

Представителю нанимателя при принятии решения о предоставлении или непредоставлении указанного разрешения рекомендуется уделить особое внимание тому, насколько выполнение сотрудником иной оплачиваемой работы может породить сомнения в его беспристрастности и объективности, а также «выяснить» какую именно работу он там выполняет.



### 7.3. Описание ситуации

*Сотрудник использует информацию, полученную в ходе исполнения служебных обязанностей и временно недоступную широкой общественности, для получения конкурентных преимуществ при совершении коммерческих операций.*

#### Меры предотвращения и урегулирования

Сотруднику запрещается разглашать или использовать в целях, не связанных с трудовой деятельностью, сведения, отнесенные в соответствии с федеральным законом к сведениям конфиденциального характера, или служебную информацию, ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей. Указанный запрет распространяется в том числе и на использование не конфиденциальной информации, которая лишь временно недоступна широкой общественности.

В связи с этим сотруднику следует воздерживаться от использования в личных целях сведений, ставших ему известными в ходе исполнения служебных обязанностей, до тех пор, пока эти сведения не станут достоянием широкой общественности.

Представителю нанимателя, которому стало известно о факте использования сотрудником информации, полученной в ходе исполнения трудовых обязанностей и временно недоступной широкой общественности, для получения конкурентных преимуществ при совершении коммерческих операций, рекомендуется рассмотреть вопрос о применении к сотруднику мер дисциплинарной ответственности за нарушение запретов, связанных с трудовой деятельностью, учитывая характер совершенного сотрудником коррупционного правонарушения, его тяжесть, обстоятельства, при которых оно совершено, соблюдение сотрудником других ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и исполнение им обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, а также предшествующие результаты исполнения сотрудником своих должностных обязанностей.

В случае установления признаков дисциплинарного проступка либо факта совершения сотрудником деяния, содержащего признаки административного правонарушения или состава преступления, данная информация представляется руководителю Бюджетного учреждения для решения вопроса о проведении служебной проверки и применении мер ответственности, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо передается в правоохранительные органы по подведомственности.

