

## БАЗА

**ситуаций, содержащих факты наличия личной заинтересованности, конфликта интересов, применимых для целей закупок и имеющих признаки злоупотреблений в сфере закупок товаров, работ, услуг конфликта интересов и порядок их урегулирования**

### **1. Конфликт интересов, связанный с получением подарков и услуг**

#### **1.1. Описание ситуации**

*Работник, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность, получают подарки или иные блага (бесплатные услуги, скидки, ссуды, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и т.д.) от физических лиц и/или организаций, которые имеют деловые отношения с учреждением.*

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

Работнику и его родственникам рекомендуется не принимать подарки от организаций, которые имеют деловые отношения с учреждением, вне зависимости от стоимости этих подарков и поводов дарения.

Представителю нанимателя, в случае, если ему стало известно о получении работником подарка от физических лиц и/или организаций, которые имеют деловые отношения с учреждением, необходимо оценить, насколько полученный подарок связан с исполнением должностных обязанностей.

Положения антикоррупционного законодательства и Гражданского кодекса Российской Федерации содержат запрет на дарение подарков лицам, замещающим государственные и муниципальные должности, государственным и муниципальным служащим, работникам отдельных организаций, а также на получение ими подарков в связи выполнением трудовых (служебных) обязанностей.

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

В случае, если представитель нанимателя обладает информацией о получении родственниками работника подарков от физических лиц и/или организаций, которые имеют деловые отношения с учреждением, рекомендуется:

- указать работнику, что факт получения подарков влечет конфликт интересов;

предложить вернуть соответствующий подарок или компенсировать его стоимость;

– до принятия мер по урегулированию конфликта интересов отстранить работника от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении физических лиц и организаций, от которых был получен подарок.



## **Комментарий**

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

Вместе с тем, организация или ее представители могут попытаться подарить работнику 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 работника 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 работника и, тем самым, могут нанести ущерб репутации государственного органа.

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

### **1.2. Описание ситуации**

*Работник осуществляет взаимодействие с физическими лицами и/или организациями, которые предоставляли или предоставляют услуги, в том числе платные, работнику, его родственникам или иным лицам, с которыми связана личная заинтересованность работника.*

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

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

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

### **1.3. Описание ситуации**

*Работник получает подарки от своего непосредственного подчиненного.*

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

Работнику 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 работнику подарков от непосредственных подчиненных, следует указать работнику 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 работнику вернуть полученный подарок дарителю в целях предотвращения конфликта интересов.

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

### **2.1. Описание ситуации**

*Трудовая деятельность работника (исполнение должностных обязанностей) связана с организацией, перед которой сам работник и/или его родственники имеют имущественные обязательства.*

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

В этом случае работнику и его родственникам рекомендуется урегулировать имеющиеся имущественные обязательства (выплатить долг, расторгнуть договор аренды и т.д.). При невозможности сделать это, работнику 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 работника от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении организации, перед которой сам работник, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника, имеют имущественные обязательства.

### **2.2. Описание ситуации**

*Трудовая деятельность работника (исполнение должностных обязанностей) связана с организацией, которая имеет имущественные обязательства перед работником, его родственниками, или иными лицами, с которыми связана личная заинтересованность работника.*

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

Работнику 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 работника от исполнения обязанностей в отношении организации, которая имеет имущественные обязательства перед работником, его родственниками, или иными лицами, с которыми связана личная заинтересованность работника.

### **2.3. Описание ситуации**

*Работник, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника, участвуют в деле, рассматриваемом в судебном разбирательстве с физическими лицами и организациями, с которыми связано выполнение работником трудовой деятельности.*

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



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

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

### **3. Конфликт интересов, связанный с взаимодействием с бывшим работодателем**

#### **3.1. Описание ситуации**

*Трудовая деятельность работника (исполнение должностных обязанностей) связана с организацией, владельцем, руководителем или работником которой он являлся до поступления на работу.*

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

Работнику в случае поручения выполнения им трудовых обязанностей в отношении организации, владельцем, руководителем или работником которой он являлся до поступления на работу, 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 работника 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 работника от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении бывшего работодателя.

#### **Комментарий**

Работник, поступивший на работу 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 работник по тем или иным причинам испытывает неприязнь к бывшему работодателю.

И дружеское, и враждебное отношение к проверяемой организации могут воспрепятствовать объективному исполнению работником 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 работника, членов его семьи или организаций, с которыми работник связан финансовыми или иными обязательствами.



## 4. Ситуации, связанные с явным нарушением работником установленных запретов

### 4.1 Описание ситуации-

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

### **Меры предотвращения и урегулирования**

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

### 4.2 Описание ситуации

*Работник 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**

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

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

Представителю нанимателя, которому стало известно о факте использования работником информации, полученной в ходе исполнения работы и временно недоступной широкой общественности, для получения конкурентных преимуществ при совершении коммерческих операций, рекомендуется рассмотреть вопрос о применении к работнику мер дисциплинарной ответственности.

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

СОГЛАСОВАНО:  
председатель ПК



Л.М. Багаева