

**Положение**  
**о конфликте интересов (личной заинтересованности)**  
**в Государственном бюджетном учреждении культуры города Москвы**  
**"Культурный центр "Москвич"**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение о конфликте интересов (личной заинтересованности) в Государственном бюджетном учреждении культуры города Москвы "Культурный центр "Москвич" (далее – Положение) определяет систему мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в рамках реализации уставных целей и задач Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы "Культурный центр "Москвич" (далее – ГБУК г. Москвы "КЦ "Москвич", Учреждение).

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

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

4. Под личной заинтересованностью работника понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на исполнение им должностных (трудовых) обязанностей.

5. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения, в том числе выполняющих работу по совместительству.

6. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Учреждения под подпись, в том числе при приеме на работу (до подписания трудового договора).

## II. Основные принципы предотвращения и урегулированием конфликта интересов

1. Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в ГБУК г. Москвы "КЦ "Москвич" осуществляется на основании следующих принципов:

- 1.1. приоритетное применение мер по предупреждению коррупции;
- 1.2. обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- 1.3. индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- 1.4. конфиденциальности процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- 1.5. соблюдение баланса интересов Учреждения и работника Учреждения при урегулировании конфликта интересов;
- 1.6. защита работника Учреждения от возможных неблагоприятных последствий (преследования) в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником Учреждения и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

## III. Обязанности работника Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

1. В связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов работник ГБУК г. Москвы "КЦ "Москвич" при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

- 1.1. соблюдать интересы Учреждения, прежде всего в отношении целей его деятельности;
- 1.2. руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей, гарантировать, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения;
- 1.3. избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- 1.4. раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов путем уведомления директора Учреждения о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно;

1.5. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов;

1.6. не использовать возможности Учреждения и не допускать их использования в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами Учреждения.

2. Директор Учреждения, если ему стало известно о возникновении у работника Учреждения личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

#### IV. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения

1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является должностное лицо Учреждения, назначенное приказом директора Учреждения как лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

2. В случае возникновения или возможного возникновения у работника Учреждения личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, он обязан незамедлительно (не позднее рабочего дня, следующего за днем, когда ему стало об этом известно) уведомить об этом (раскрытие конфликта интересов).

3. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления (предоставления) на имя директора Учреждения сообщения о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (далее – Сообщение), по форме согласно приложению 1.

При наличии документов либо иных материалов, имеющих отношение к данным обстоятельствам, работник представляет их вместе с Сообщением.

В случае если Сообщение не может быть представлено лично, оно направляется в адрес Учреждения по почте с уведомлением о вручении.

4. Сообщение работника Учреждения предоставляется лицу, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений, для регистрации в течение 2 (Двух) рабочих дней со дня его поступления в журнале регистрации сообщений работников ГБУК г. Москвы "КЦ "Москвич" о наличии личной заинтересованности (приложение 2 к настоящему Положению).

Листы журнала должны быть прошиты, пронумерованы и заверены печатью Учреждения.

5. Допустимо первоначальное раскрытие информации о конфликте

интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

6. Лица, замещающие должности, включенные в Перечень должностей работников Учреждения, исполнение обязанностей по которым связано с коррупционными рисками, утвержденный приказом директора ГБУК г. Москвы "КЦ "Москвич", ежегодно, не позднее 30 апреля года, следующего за отчетным, представляют директору Учреждения декларацию о возможной личной заинтересованности (далее – Декларация) по форме согласно приложению 3 посредством предоставления ее лицу, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

#### V. Порядок рассмотрения Декларации и Сообщения о возникновении личной заинтересованности

1. Лицо Учреждения, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений, принявшее Сообщение или Декларацию, осуществляет их предварительное рассмотрение; при необходимости для уточнения представленных сведений имеют право проводить беседу с работником Учреждения, представившим Сообщение или Декларацию, получать от него письменные пояснения по изложенным в них обстоятельствам и, при необходимости, направлять в установленном порядке запросы в органы государственной власти, органы местного самоуправления и организации.

2. По результатам предварительного рассмотрения Сообщения или Декларации лицом, ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений, подготавливается Мотивированное заключение на каждое из них.

3. Материалы, полученные в ходе предварительного рассмотрения Сообщения или Декларации, в случае утвердительных ответов, данных работником Учреждения, в течение 5 (Пяти) рабочих дней со дня их поступления представляются председателю Комиссии по предупреждению и противодействию коррупции в ГБУК г. Москвы "КЦ "Москвич" (далее – Комиссия).

4. Председатель Комиссии при поступлении к нему Сообщения или Декларации, а также мотивированного заключения и других документов и/или материалов назначает заседания Комиссии.

5. Сообщение или Декларация в случае утвердительных ответов, данных работником Учреждения при ее заполнении, рассматривается Комиссией в соответствии с утвержденным в Учреждении положением о Комиссии. Комиссия берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

Заседание Комиссии проводится в присутствии работника, в отношении которого рассматривается вопрос об урегулировании конфликта интересов

при наличии заявления работника о намерении лично присутствовать на заседании Комиссии.

6. Комиссия по результатам рассмотрения Сообщения или Декларации принимает одно из следующих решений:

а) признать, что при исполнении должностных обязанностей работником Учреждения, направившим Сообщение или Декларацию, конфликт интересов отсутствует;

б) признать, что при исполнении должностных обязанностей работником Учреждения, направившим Сообщение или Декларацию, личная заинтересованность приводит или может привести к конфликту интересов;

в) признать, что работником Учреждения, направившим Сообщение или Декларацию, не соблюдались требования Положения о конфликте интересов (личной заинтересованности).

Решение Комиссии оформляется протоколом и вместе с рассматриваемыми материалами предоставляется директору Учреждения. При этом срок рассмотрения Сообщения или Декларации и предоставления решения Комиссии не должен превышать 10 рабочих дней со дня поступления Сообщения или Декларации от работника.

7. В случае принятия решения, предусмотренного подпунктом "б" пункта 21 настоящего Положения, Комиссия рекомендует директору Учреждения принять меры по урегулированию конфликта интересов или по недопущению его возникновения.

В случае принятия решения, предусмотренного подпунктом "в" пункта 21 настоящего Положения, Комиссия рекомендует директору Учреждения применить к работнику конкретную меру ответственности.

8. Выводы Комиссии носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе предотвращения или урегулирования конфликта интересов принимает директор Учреждения. Для исполнения принятого директором Учреждения способа предотвращения или урегулирования конфликта интересов могут издаваться организационно-распорядительные документы.

## VI. Механизм предотвращения и урегулирования конфликта интересов в Учреждении

1. Работники Учреждения обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства и Перечнем типовых ситуаций конфликта интересов, и порядком их разрешения в Учреждении (Приложение 4 к настоящему Положению).

2. Способами урегулирования конфликта интересов в Учреждении могут

быть:

2.1. ограничение доступа работника Учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;

2.2. добровольный отказ работника Учреждения 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;

2.3. пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника Учреждения;

2.4. перевод работника Учреждения по его просьбе или с его согласия на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключающих конфликт интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ);

2.5. отказ работника Учреждения от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;

2.6. увольнение работника Учреждения по основаниям, установленным п. 7.1. ст. 81 ТК РФ;

2.7. иные способы, в каждом конкретном случае по договоренности Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования (например: передача принадлежащих работнику ценных бумаг, акций (долей участия, паев в уставных (складочных) капиталах организаций) в доверительное управление в соответствии с гражданским законодательством Российской Федерации в случае, если владение ценными бумагами, акциями (долями участия, паями в уставных (складочных) капиталах организаций) может привести к конфликту интересов; если конфликт интересов либо возможность его возникновения связаны с вхождением работника Учреждения в состав рабочих групп или Комиссий, работник Учреждения обязан для исключения ненадлежащего исполнения своих функций заявить самоотвод в отношении рассмотрения рабочей группой или Комиссией конкретного вопроса либо не принимать участия в рассмотрении соответствующего вопроса).

2.8. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника Учреждения, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

## VII. Ответственность работников Учреждения за несоблюдение настоящего Положения

1. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона "О противодействии коррупции" граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица

без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2. В соответствии со статьей 192 ТК РФ к работнику Учреждения могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

2.1. Замечание;

2.2. Выговор;

2.3. Увольнение, в том числе:

- в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (подпункт "в" пункта б части 1 статьи 81 ТК РФ);

- в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части 1 статьи 81 ТК РФ).

3. Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, которая совершена с нарушением требований статьи 27 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ "О некоммерческих организациях", может быть признана судом недействительной в соответствии с указанными положениями Федерального закона и нормами гражданского законодательства.

4. Заинтересованное лицо несет перед Учреждением ответственность в размере убытков, причиненных им Учреждению. Если убытки причинены Учреждению несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед Учреждением является солидарной.

---

Приложение 1  
к Положению о конфликте интересов  
(личной заинтересованности)  
в ГБУК г. Москвы "КЦ "Москвич"

Директору  
ГБУК г. Москвы "КЦ "Москвич"  
С.Р.МЕРВАНЯНУ

от \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(Ф.И.О., должность работника Учреждения)

Сообщение

о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (нужное подчеркнуть).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности:

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

Обязанности в соответствии с трудовым договором, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность:

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

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:  
(заполняется при наличии у работника предложений по предотвращению или урегулированию конфликта интересов)

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

Лицо направившее сообщение:

"\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_

(подпись)

\_\_\_\_\_

(Фамилия, инициалы)

Лицо принявшее сообщение:

"\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_

(подпись)

\_\_\_\_\_

(Фамилия, инициалы)

Регистрационный номер в журнале регистрации сообщений о наличии личной заинтересованности: \_\_\_\_\_ "\_\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.



**ДЕКЛАРАЦИЯ**  
**о возможной личной заинтересованности**  
(далее – Декларация)

Настоящая Декларация носит строго конфиденциальный характер и предназначена исключительно для внутреннего пользования. Содержание настоящей Декларации не подлежит раскрытию каким-либо третьим лицам и не может быть использовано в иных целях, кроме выявления личной заинтересованности подразделением или должностным лицом, ответственными за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

Необходимо внимательно ознакомиться с приведенными ниже вопросами и ответить "да" или "нет" на каждый из них (допускается также указывать символ "+", "√" и проч.).

*Ответ "да" необязательно означает наличие личной заинтересованности, но выявляет вопрос, заслуживающий дальнейшего обсуждения и рассмотрения. Необходимо дать разъяснения ко всем ответам "да" в месте, отведенном в конце раздела формы.*

Понятие "**родственники**", используемое в настоящей Декларации, включает таких Ваших родственников, как родители (в том числе приемные), супруг (супруга) (в том числе бывший (бывшая)), дети (в том числе приемные), братья, сестры, супруги братьев и сестер, а также братья, сестры, родители, дети супруга (супруги), супруги детей.

Перед заполнением настоящей Декларации мне разъяснено следующее:

- содержание понятий "конфликт интересов" и "личная заинтересованность";
- обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;
- порядок уведомления о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
- ответственность за неисполнение указанной обязанности.

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г. \_\_\_\_\_  
(подпись и Ф.И.О. лица, представляющего сведения)

Вопросы	Да	Нет
Владеете ли Вы или Ваши родственники акциями (долями, паями) в компании, находящейся в деловых отношениях с ГБУК г. Москвы "КЦ "Москвич" либо осуществляющей деятельность в сфере, схожей со сферой деятельности ГБУК г. Москвы "КЦ "Москвич"?		
Являетесь ли Вы или Ваши родственники членами органов управления, работниками в компании, находящейся в деловых отношениях с ГБУК г. Москвы "КЦ "Москвич" либо осуществляющей деятельность в сфере, схожей со сферой деятельности ГБУК г. Москвы "КЦ "Москвич"?		
Замещаете ли Вы или Ваши родственники должности в государственных органах города Москвы и (или) органах местного самоуправления в городе Москве?		

Работают ли в ГБУК г. Москвы "КЦ "Москвич" Ваши родственники?		
Выполняется ли Вами иная оплачиваемая деятельность в сторонних организациях в сфере, схожей со сферой деятельности ГБУК г. Москвы "КЦ "Москвич"?		
Участвовали ли Вы в качестве представителя ГБУК г. Москвы "КЦ "Москвич" в сделке, в которой Вы имели личную (финансовую) заинтересованность?		
Пользуетесь ли Вы или Ваши родственники имуществом, принадлежащим какой-либо организации?		
Если на какой-либо из вопросов Вы ответили "да", то сообщали ли Вы об этом в письменной форме работодателю (подразделению или должностному лицу, ответственным за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений)?		
Если декларация представлялась в предыдущем году, появились ли новые данные, отличные от представленных ранее?		

Если Вы ответили "да" на любой из вышеуказанных вопросов, просьба изложить ниже информацию для рассмотрения и оценки обстоятельств (с соблюдением законодательства Российской Федерации, в частности положений законодательства о персональных данных).


Настоящим подтверждаю, что:

- настоящая Декларация заполнена мною добровольно и с моего согласия;
- я прочитал и понял (а) все вышеуказанные вопросы;
- мои ответы и любая пояснительная информация являются полными, правдивыми и правильными.

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г. \_\_\_\_\_  
(подпись и Ф.И.О. лица, представляющего декларацию)

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г. \_\_\_\_\_  
(подпись и Ф.И.О. лица, принявшего декларацию)

## **Перечень типовых ситуаций конфликта интересов и порядок их разрешения в Учреждении**

**Ситуация № 1:** Заинтересованность в совершении Учреждением сделки. Руководитель (заместитель руководителя) Учреждения, а также лицо, входящее в состав органов управления Учреждением, признаются лицами, заинтересованными в совершении Учреждением действий, в том числе сделок, с другими организациями или гражданами, если указанные лица:

- являются близкими родственниками представителя организации или гражданина, с которыми такое Учреждение заключает (намеревается заключить) сделку;
- состоят с этими организациями или гражданами в трудовых отношениях, являются участниками, кредиторами этих организаций или граждан.

При этом указанные организации или граждане являются поставщиками товаров (услуг) для Учреждения, крупными потребителями товаров (услуг), производимых Учреждением, владеют имуществом, которое полностью или частично образовано Учреждением, или могут извлекать выгоду из пользования, распоряжения имуществом Учреждения.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов таких заинтересованных лиц и Учреждения, являющегося следствием заинтересованности в совершении Учреждением тех или иных действий, в том числе, сделок:

1. Заинтересованные лица обязаны соблюдать интересы Учреждения, прежде всего в отношении целей его деятельности и не должны использовать возможности Учреждения или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами такого Учреждения.

2. Если заинтересованное лицо имеет заинтересованность в сделке, стороной которой является или намеревается быть Учреждение, а также в случае иного противоречия интересов указанного лица и Учреждения в отношении существующей или предполагаемой сделки:

2.1. Заинтересованное лицо обязано сообщить в письменной форме о своей заинтересованности органу управления Учреждением или органу надзора за его деятельностью до момента принятия решения о заключении сделки (далее - структурное подразделение);

2.2. Сделка должна быть одобрена соответствующим структурным подразделением.

3. В случае если данный порядок не был соблюден, а сделка заключена, она может быть признана судом недействительной. В этом случае заинтересованное лицо несет перед Учреждением ответственность в размере убытков, причинённых им этому Учреждению. Если убытки причинены Учреждению несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед Учреждением является солидарной.

4. Руководитель Учреждения, не являющийся лицом, заинтересованным в отношении сделки, в совершении которой имеется заинтересованность, несет такую же ответственность, если не докажет, что он не знал и не мог знать о наличии конфликта интересов в отношении этой сделки.

**Ситуация № 2:** Руководитель (работник) Учреждения 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.

Например, одной из кандидатур на вакантную должность в Учреждении является кандидатура лица, с которым связана личная заинтересованность указанного работника Учреждения.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1. Добровольно отказаться от принятия решения в пользу лица, с которым связана личная заинтересованность работника Учреждения;

2. Сообщить в письменной форме руководителю Учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

3. Руководитель Учреждения может принять решение об отстранении работника Учреждения от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов либо о его переводе на иную должность, либо изменить круг его должностных обязанностей.

**Ситуация № 3:** Работник Учреждения, ответственный за осуществление закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных (муниципальных) нужд, участвует в осуществлении выбора из ограниченного числа поставщиков в пользу организации, в которой руководителем, его заместителем, руководителем отдела продаж является его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника Учреждения.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1. Сообщить в письменной форме руководителю Учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может

привести конфликту интересов (руководитель Учреждения сообщает о личной заинтересованности руководителю курирующего управления);

2. Руководитель Учреждения может принять одно из решений:

2.1. Об отстранении работника Учреждения от исполнения обязанностей по осуществлению закупок, в которых одним из потенциальных поставщиков Учреждения является организация, руководителем, его заместителем, руководителем отдела продаж в которой является родственник работника Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника Учреждения;

2.2. О переводе такого работника Учреждения на иную должность;

2.3. Об изменении круга должностных обязанностей работника Учреждения;

2.4. Руководитель Учреждения может быть временно отстранен от принятия подобного решения.

**Ситуация № 4:** Работник Учреждения принимает решение о закупке Учреждением товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность такого работника, обладает исключительными правами.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1. Сообщить в письменной форме руководителю Учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель Учреждения сообщает о личной заинтересованности руководителю структурного подразделения);

2. Руководитель Учреждения может принять одно из решений:

2.1. Об отстранении работника Учреждения от исполнения обязанностей по осуществлению закупок товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность такого работника, обладает исключительными правами;

2.2. О переводе работника Учреждения на иную должность;

2.3. Об изменении круга должностных обязанностей работника Учреждения;

2.4. Руководитель Учреждения может быть временно отстранен от принятия подобного решения.

**Ситуация № 5:** Работник Учреждения участвует в принятии решения об установлении (сохранении) деловых отношений Учреждения с организацией, которая имеет перед работником, его родственником или иным лицом, с которым

связана его личная заинтересованность, финансовые или имущественные обязательства.

Например - перед работником Учреждения другая организация имеет обязательство за использование товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами. При этом в полномочия работника Учреждения входит принятие решений о сохранении или прекращении деловых отношений Учреждения с указанной организацией.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1. Работнику Учреждения следует сообщить в письменной форме руководителю учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель Учреждения сообщает о личной заинтересованности руководителю курирующего управления);

2. Руководитель Учреждения может принять одно из решений:

2.1. Об отстранении работника учреждения временно от исполнения обязанностей по участию в принятии решений в отношении организации, которая перед таким работником, его родственником или иным лицом, с которым связана его личная заинтересованность, имеет обязательство;

2.2. Об изменении круга должностных обязанностей работника учреждения;

2.3. Руководитель Учреждения может быть временно отстранен от принятия подобного решения.

**Ситуация № 6:** Работник Учреждения, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с Учреждением.

Например - работник Учреждения, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых Учреждению контрагентами, получает значительную скидку на товары (услуги) организации, которая является поставщиком Учреждения.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1. Работнику Учреждения следует сообщить в письменной форме руководителю учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

2. Руководитель учреждения может принять одно из решений:

2.1. Рекомендовать работнику отказаться от получаемых благ или услуг;

2.2. Временном отстранении работника Учреждения от исполнения

обязанностей по участию в принятии решений в отношении указанной организации;

2.3. Об изменении круга должностных обязанностей работника Учреждения.

**Ситуация № 7:** Работник Учреждения, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника Учреждения, в отношении которого указанный работник выполняет контрольные функции.

Например - работник Учреждения получает в связи с личным праздником дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие (участие в принятии) решений о повышении заработной платы подчиненным работникам и назначении (участии в назначении) на более высокие должности в Учреждении.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1. Установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения (принятия) дорогостоящих подарков;

2. Работнику Учреждения следует сообщить в письменной форме руководителю Учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель Учреждения сообщает о личной заинтересованности руководителю курирующего управления);

3. Руководитель Учреждения может принять одно из решений:

3.1. Рекомендовать работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю;

3.2. Об изменении круга должностных обязанностей работника Учреждения;

3.3. Руководителю Учреждения может быть рекомендовано вернуть дарителю дорогостоящий подарок;

3.4. Руководителю Учреждения и подчиненному ему работнику Учреждения следует разъяснять положения законодательства об ответственности за совершение коррупционных правонарушений.

**Ситуация № 8:** Работник Учреждения участвует в принятии решений об установлении сохранения или прекращении деловых отношений Учреждения с организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Например - организация, заинтересованная в заключении договора с Учреждением, предлагает трудоустройство работнику Учреждения, участвующему в принятии решений о заключении таких договоров, или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность работника Учреждения.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта

интересов:

1. Работнику Учреждения следует сообщить в письменной форме руководителю Учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель Учреждения сообщает о личной заинтересованности руководителю структурного подразделения);

2. Руководителю Учреждения может принять решение об отстранении работника учреждения временно от исполнения обязанностей по участию в принятии решений в отношении указанной организации;

3. Руководитель Учреждения может быть временно отстранен от принятия решения в отношении указанной организации.

Необходимо помнить, что законодательством установлены ограничения на распоряжение имуществом бюджетным и автономным учреждениями.

**Ситуация № 9:** Работник Учреждения 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.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1. Установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.

---