

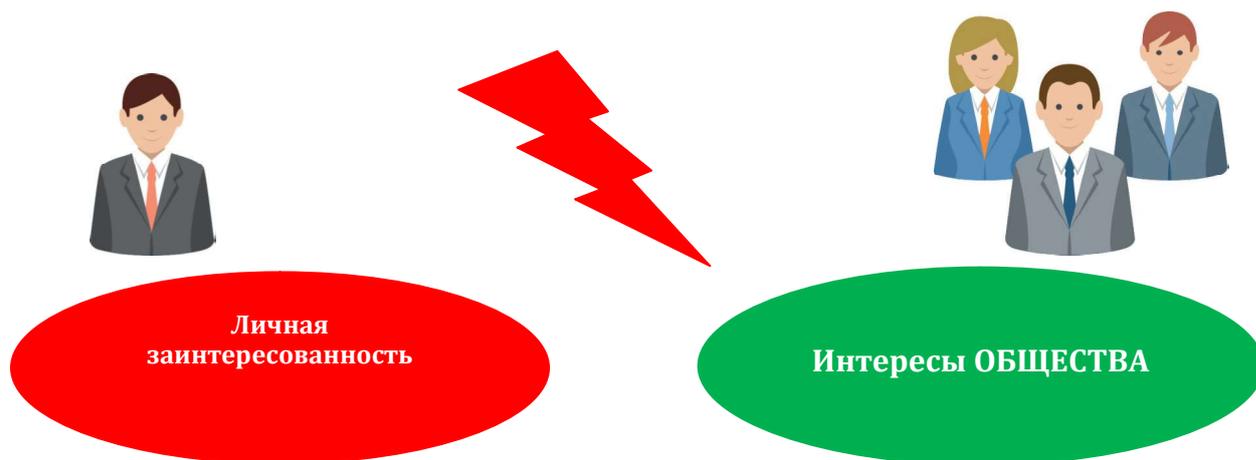
## ПАМЯТКА

### для работников Театра о мерах по предотвращению и урегулированию конфликта интересов при осуществлении трудовой деятельности

1. Под конфликтом интересов понимается 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) (пункт 1 статьи 10 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).



2. Под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, замещающим должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми соответствующее лицо, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями (пункт 2 статьи 10 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).



## Типовые ситуации конфликта интересов и порядок их урегулирования

***Конфликт интересов, связанный с выполнением работником организации своих трудовых обязанностей в части принятия решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.***

1. Работник является членом комиссии по проведению служебной проверки, которая проводит проверку в отношении родственника работника.

*Меры предотвращения и урегулирования.*

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

Представителю нанимателя рекомендуется отстранить работника от исполнения должностных обязанностей, предполагающих непосредственное взаимодействие с родственниками и/или иными лицами, с которыми связана личная заинтересованность работника.

2. Работник принимает решение об увеличении заработной платы (выплаты премии) в отношении своего подчиненного, который одновременно связан с ним родственными отношениями.

*Меры предотвращения и урегулирования.*

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

Представителю нанимателя рекомендуется отстранить работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов, а также перевести работника (его подчиненного) на иную должность или изменить круг его должностных обязанностей.

3. Работник является членом закупочной комиссии, при этом в закупке участвует организация, учредителем которой являются родственники работника (организация, где работают родственники работника).

*Меры предотвращения и урегулирования.*

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

Представителю нанимателя рекомендуется вывести работника из состава комиссии на время проведения соответствующего конкурса, соответственно отстранить его от участия в принятии решения.

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

### *Описание ситуации.*

Работник организации А, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника, выполняют или собираются выполнять оплачиваемую работу на условиях трудового или гражданско-правового договора в организации Б, имеющей деловые отношения с организацией А, при этом в трудовые обязанности работника, входит принятие решений в отношении организации Б.

Пример, организация Б оказывает услуги организации А, при этом услуги будут считаться оказанными в полном объёме и в соответствии с условиями договора, только после подписания акта приемки-передач или иных закрывающих документов. Работнику, который принимает решение о качестве выполненных услуг/подписывает акты приемки-передачи на основании Устава, доверенности или в соответствии с должностным регламентом (должностной инструкцией), поступает предложение о выполнении иной оплачиваемой работы в организации Б/уже выполняет работу в организации Б/ родственники (свойственники) работника выполняют работу в организации Б.

### *Меры предотвращения и урегулирования.*

В случае возникновения у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, он обязан проинформировать об этом представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме.

При наличии конфликта интересов или возможности его возникновения работнику рекомендуется отказаться от предложений о выполнении иной оплачиваемой работы в организации, в отношении которой он принимает решения, или если работник уже выполняет в ней иную оплачиваемую работу, рекомендуется отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы в данной организации.

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

В случае если работник самостоятельно не предпринял мер по урегулированию конфликта интересов, представителю нанимателя рекомендуется отстранить работника от исполнения трудовых обязанностей в части принятия решений в отношении организации, в которой родственники работника выполняют иную оплачиваемую работу.

*Описание ситуации.* Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в организации Б, являющейся материнской, дочерней или иным образом аффилированной с организацией А.

Пример: работник организации А выполняет по совместительству иную работу в организации Б, являющейся дочерним предприятием организации А. При этом трудовые обязанности работника в организации А связаны с осуществлением контрольных полномочий в отношении организации Б.

*Меры предотвращения и урегулирования.*

Возможные способы: изменение должностных обязанностей работника; отстранение работника от осуществления рабочих обязанностей в отношении материнской, дочерней или иным образом аффилированной организации; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

*Описание ситуации.*

Работник участвует в принятии решения о закупке организацией товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, исключительными правами на которые обладает он сам, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника.

*Меры предотвращения и урегулирования.*

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

При этом рекомендуется, по возможности, отказаться от участия в соответствующем конкурсе.

Представителю нанимателя рекомендуется вывести работника из состава комиссии по размещению заказа на время проведения конкурса, в результате которого у работника есть личная заинтересованность.

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

*Описание ситуации.*

Работник организации или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, владеет ценными бумагами организации Б, которая имеет деловые отношения с организацией работника, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: работник организации А принимает решение об инвестировании средств организации А. Потенциальным объектом инвестиций является организация Б, ценные бумаги которой принадлежат работнику или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность работника.

*Меры предотвращения и урегулирования.*

Работник обязан уведомить представителя нанимателя и непосредственного начальника о наличии личной заинтересованности в письменной форме, а также передать ценные бумаги в доверительное управление.

Если передача ценных бумаг в доверительное управление не повлечет исключение возникновения конфликта интересов (не может быть признана исчерпывающей мерой), работником может быть принято добровольное решение об отчуждении ценных бумаг.

Если родственники работника владеют ценными бумагами организации Б работник обязан уведомить представителя нанимателя и непосредственного начальника о наличии личной заинтересованности в письменной форме.

При этом, в целях урегулирования конфликта интересов, работнику необходимо рекомендовать родственникам передать ценные бумаги в доверительное управление либо рассмотреть вопрос об их отчуждении.

До принятия работником мер по урегулированию конфликта интересов представителю нанимателя рекомендуется отстранить работника от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении организации, ценными бумагами которой владеет работник или его родственники.

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

*Описание ситуации.*

Работник, его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника, 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 работник принимает решения, а также связан деловыми отношениями.

*Меры предотвращения и урегулирования.*

Работнику и его родственникам рекомендуется не принимать подарки от организаций или физического лица.

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

Если подарок связан с исполнением должностных обязанностей, то в отношении работника должны быть применены меры дисциплинарной ответственности, учитывая характер совершенного работником коррупционного правонарушения, его тяжесть, обстоятельства, при которых оно совершено, соблюдение работником 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 работником своих должностных 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, в отношении которых работник принимает решения, а также связан деловыми отношениями, рекомендуется:

- указать работнику, что факт получения подарков влечет конфликт интересов;
- предложить вернуть соответствующий подарок;
- до принятия работником мер по урегулированию конфликта интересов отстранить его от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении физических лиц и организаций, от которых был получен подарок.

*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 работником 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.

## Ситуации, связанные с явным нарушением работником установленных запретов

### *Описание ситуации.*

Работник получает награды, почетные и специальные звания (за исключением научных) от иностранных государств, международных организаций, а также политических партий, других общественных объединений и религиозных объединений.

### *Меры предотвращения и урегулирования.*

В соответствии с абзацем 1 пункта 1 постановления Правительства 568 работнику запрещается принимать без письменного разрешения работодателя (его представителя) от иностранных государств, международных организаций награды, почетные и специальные звания (за исключением научных званий), если в его должностные обязанности входит взаимодействие с указанными организациями.

Представителю нанимателя при принятии решения о предоставлении или не предоставлении разрешения рекомендуется уделить особое внимание основанию и цели награждения, а также тому, насколько получение работников награды, почетного и специального звания может породить сомнение в его беспристрастности и объективности.

### *Описание ситуации.*

Работник в ходе проведения контрольно-надзорных мероприятий обнаруживает нарушения законодательства. Работник рекомендует организации для устранения нарушений воспользоваться услугами конкретной компании, владельцами, руководителями или сотрудниками которой являются родственники работника или иные лица, с которыми связана его личная заинтересованность.

### *Меры предотвращения и урегулирования.*

Работнику при выявлении в ходе контрольно-надзорных мероприятий нарушений законодательства рекомендуется воздержаться от дачи советов относительно того, какие организации могут быть привлечены для устранения этих нарушений.

### *Описание ситуации.*

Работник выполняет/намеревается выполнять иную оплачиваемую работу в организациях, финансируемых иностранными государствами.

### *Меры предотвращения и урегулирования.*

Работник направляет представителю нанимателя письменный запрос о разрешении заниматься 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.

*Описание ситуации.*

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

*Меры предотвращения и урегулирования.*

Работнику 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.

Работнику 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 информации, не относящейся к конфиденциальной, которая лишь временно недоступна широкой общественности.

Представителю нанимателя, которому стало известно о факте использования работником информации, полученной в ходе исполнения должностных обязанностей и временно недоступной широкой общественности, для получения конкурентных преимуществ при совершении коммерческих операций, рекомендуется рассмотреть вопрос о применении к работнику мер дисциплинарной ответственности за нарушение запретов, связанных с трудовой деятельностью, учитывая характер совершенного работником коррупционного правонарушения, его тяжесть, обстоятельства, при которых оно совершено, соблюдение работником 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 работником своих должностных обязанностей.