

**Федеральное казенное учреждение  
«Центр экспертно-аналитических и информационных технологий  
Счетной палаты Российской Федерации»  
(ФКУ «ЦЭАИТ СП»)**

**ПРИКАЗ**

23 июня 2022 г.

№ 40

Москва

**Об утверждении «Памятки о типовых ситуациях конфликта интересов и  
порядке его урегулирования  
(для лиц, замещающих (претендующих на замещение) в ФКУ «ЦЭАИТ  
СП» должности, перечень которых утвержден приказом Председателя  
Счетной палаты Российской Федерации от 18 февраля 2015 г. № 18)»**

В соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», постановлением Правительства РФ от 5 июля 2013 г. № 568 «О распространении на отдельные категории граждан ограничений, запретов и обязанностей, установленных Федеральным законом «О противодействии коррупции» и другими федеральными законами в целях противодействия коррупции», в целях совершенствования мер по выявлению и устранению причин и условий, способствующих возникновению конфликта интересов, **п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить прилагаемую «Памятку о типовых ситуациях конфликта интересов и порядке его урегулирования (для лиц, замещающих (претендующих на замещение) в ФКУ «ЦЭАИТ СП» должности, перечень которых утвержден приказом Председателя Счетной палаты Российской Федерации от 18 февраля 2015 г. № 18)».

2. Признать утратившим силу приказ ФКУ «ЦЭАИТ СП» от 26 октября 2020 г. № 52 «Об утверждении «Памятки для работников федерального казенного учреждения «Центр экспертно-аналитических и информационных технологий Счетной палаты Российской Федерации» о типовых ситуациях

конфликта интересов при исполнении ими служебных обязанностей и порядок их урегулирования».

Директор



В.И. Косков

**Памятка**  
**о типовых ситуациях конфликта интересов**  
**и порядке его урегулирования**  
**(для лиц, замещающих (претендующих на замещение) в ФКУ «ЦЭАИТ СП» должности, перечень которых утвержден приказом Председателя Счетной палаты Российской Федерации от 18 февраля 2015 г. № 18)**

Настоящая Памятка разработана для использования ее лицами, замещающими (претендующими на замещение) в ФКУ «ЦЭАИТ СП» должности, перечень которых утвержден приказом Председателя Счетной палаты Российской Федерации от 18 февраля 2015 г. № 18.

В соответствии с частью 1 статьи 10 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее - Федеральный закон № 273-ФЗ) 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 обязанностей.

В соответствии с частью 2 статьи 10 Федерального закона № 273-ФЗ 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 лицо, замещающее должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Законодательством Российской Федерации установлена обязанность лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов (далее – должностное лицо, работник), в письменной форме уведомить работодателя и своего непосредственного начальника о возможности возникновения конфликта интересов.

Определение степени своей личной заинтересованности остается ответственностью самого должностного лица со всеми вытекающими из этого юридическими последствиями. Непринятие должностным лицом, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является правонарушением, влекущим его увольнение с работы. В случае установления признаков дисциплинарного проступка либо факта совершения должностным лицом деяния, содержащего признаки административного правонарушения или состава преступления, руководитель Учреждения решает вопрос о проведении служебной проверки и применении дисциплинарного взыскания, либо информация передается в правоохранительные органы по подведомственности.

Ситуации, в которых вероятно возникновение конфликта интересов:

выполнение отдельных функций при исполнении должностных обязанностей в отношении родственников и/или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность работника;

выполнение иной оплачиваемой работы;

владение ценными бумагами, банковскими вкладами;

получение подарков и услуг;

имущественные обязательства и судебные разбирательства;

взаимодействие с бывшим работодателем и трудоустройство после увольнения из Учреждения;

нарушение установленных для должностного лица запретов.

Осуществление «функций при исполнении должностных обязанностей» предполагает, в том числе:

участие в осуществлении закупок Учреждения товаров, работ и услуг, в том числе участие в работе контрактной службы Учреждения и комиссии Учреждения по осуществлению закупок товаров, работ и услуг;

подготовку и принятие решений о распределении бюджетных ассигнований, субсидий, других ограниченных ресурсов;

предоставление права на заключение договоров аренды помещений в зданиях, находящихся в государственной собственности;

проведение расследований причин возникновения чрезвычайных ситуаций, аварий, несчастных случаев на производстве, причинения имущественного вреда;

представление в судебных органах прав и законных интересов Учреждения.

Действующее законодательство не устанавливает прямых ограничений на трудоустройство, владение ценными бумагами, получение подарков и иных благ родственниками должностных лиц. Тем не менее, под личной заинтересованностью должностного лица, которая влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей, понимается возможность получения им при исполнении должностных обязанностей доходов не только для самого лица, но и для членов его семьи

или ряда иных лиц. Некоторые ситуации могут привести к конфликту интересов, например:

наличие в собственности у родственников должностного лица ценных бумаг организации, на деятельность которой должностное лицо может повлиять в ходе исполнения должностных обязанностей;

когда родственники работника владеют взаимодействующей с Учреждением организацией, работают в ней или устраиваются в нее на работу;

получение родственниками подарков или иных благ от заинтересованной организации, что может быть вызвано желанием обойти существующие нормативные ограничения и повлиять на действия и решения работника.

### Типовые ситуации конфликта интересов и порядок урегулирования

Типовые ситуации	Порядок урегулирования конфликта интересов
<b>Выполнение отдельных функций, связанных с исполнением работником должностных обязанностей в отношении родственников и/или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность работника</b>	
<p>Работник Учреждения участвует в осуществлении отдельных функций, связанных с исполнением им должностных обязанностей и/или в принятии кадровых решений в отношении родственников и/или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность работника, например:</p> <p>1. Работник является одним из руководителей Учреждения, либо структурного подразделения Учреждения, в которое требуется замещение вакантной должности. При этом кандидат на вакантную должность является родственником работника.</p> <p>2. Работник является членом комиссии по проведению служебной проверки, которая принимает решение (проводит проверку) в отношении родственника работника.</p>	<p>Работнику Учреждения следует уведомить работодателя и непосредственного руководителя в письменной форме о наличии личной заинтересованности.</p> <p>Работодателю рекомендуется отстранить работника от исполнения должностных обязанностей, предполагающих непосредственное взаимодействие с родственниками и/или иными лицами, с которыми связана личная заинтересованность работника.</p>
<b>Выполнение иной оплачиваемой работы</b>	
<p>1. Работник Учреждения, его родственники или иные лица, с которыми</p>	<p>Работнику Учреждения следует уведомить работодателя и</p>

<p>связана его личная заинтересованность, выполняют или собираются выполнять оплачиваемую работу на условиях трудового или гражданско-правового договора в организации, в отношении которой работник осуществляет выполнение отдельных функций, связанных с исполнением им должностных обязанностей.</p>	<p>непосредственного начальника в письменной форме о наличии его личной заинтересованности, отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.</p> <p>В случае если на момент начала выполнения отдельных функций, связанных с исполнением работником должностных обязанностей, родственники работника в отношении Учреждения выполняют в нем оплачиваемую работу, работнику следует уведомить работодателя и непосредственного начальника в письменной форме о наличии его личной заинтересованности.</p> <p>В случае если работник самостоятельно не предпринял мер по урегулированию конфликта интересов, работодателю рекомендуется отстранить его от исполнения должностных обязанностей в отношении организации, в которой его родственники выполняют иную оплачиваемую работу.</p>
<p>2. Работник Учреждения на платной основе участвует в выполнении работы, заказчиком которой является Учреждение.</p>	<p>Работодателю рекомендуется указать работнику, что выполнение подобной иной оплачиваемой работы влечет конфликт интересов. В случае если работник не предпринимает мер по урегулированию конфликта интересов и не отказывается от личной заинтересованности, рекомендуется рассмотреть вопрос об отстранении этого работника от замещаемой должности.</p>
<p>3. Работник Учреждения, его родственники или иные лица, с которыми связана его личная заинтересованность, выполняет оплачиваемую работу в организации, которая является материнской, дочерней или</p>	<p>При направлении работодателю предварительного уведомления о выполнении иной оплачиваемой работы работнику следует полно изложить, каким образом организация, в которой он собирается</p>

иным образом аффилированной с организацией, в отношении которой этот работник осуществляет отдельные функции, связанные с исполнением им должностных обязанностей.

выполнять иную оплачиваемую работу, связана с организациями, в отношении которых он осуществляет отдельные функции, связанные с исполнением им должностных обязанностей. При этом рекомендуется отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы в материнских, дочерних и иным образом аффилированных организациях.

В случае если на момент начала выполнения работником отдельных функций, связанных с исполнением им должностных обязанностей, родственники этого работника уже выполняли оплачиваемую работу в аффилированной организации, работнику следует в письменной форме уведомить работодателя и непосредственного начальника о наличии личной заинтересованности.

Работодателю рекомендуется отстранить работника от исполнения должностных обязанностей в отношении организации, являющейся материнской, дочерней или иным образом аффилированной с той организацией, в которой этот работник выполняет иную оплачиваемую работу.

### Принятие решений о закупке товаров, работ и услуг

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

Работнику следует уведомить о наличии личной заинтересованности работодателя и непосредственного начальника в письменной форме. При этом рекомендуется отказаться от участия в соответствующем закупочной процедуре.

Работодателю рекомендуется отстранить этого работника от участия в принятии решения по

	соответствующей закупке.
2. Работник является членом закупочной комиссии, при этом в закупке участвует организация, учредителями которой являются родственники работника (организация, где работают родственники работника).	<p>Работнику следует уведомить о наличии личной заинтересованности работодателя и непосредственного начальника в письменной форме. При этом рекомендуется отказаться от участия в соответствующей закупочной процедуре.</p> <p>Работодателю рекомендуется вывести работника из состава закупочной комиссии на время проведения данной закупки, соответственно отстранить этого работника от участия в принятии решения по указанной закупке.</p>
<b>Владение ценными бумагами, банковскими вкладами</b>	
Работник Учреждения и/или его родственники владеют ценными бумагами организации, в отношении которой этот работник осуществляет отдельные функции, связанные с исполнением им должностных обязанностей.	<p>В случае если работник Учреждения (его родственники) владеет ценными бумагами организации, в отношении которой он осуществляет отдельные функции, связанные с исполнением им должностных обязанностей, он обязан уведомить работодателя и непосредственного начальника о наличии личной заинтересованности в письменной форме, а также передать (рекомендовать родственникам передать) ценные бумаги в доверительное управление либо рассмотреть вопрос об их отчуждении.</p> <p>До принятия мер по урегулированию конфликта интересов работодателю рекомендуется отстранить работника Учреждения от исполнения должностных обязанностей в отношении организации, ценными бумагами которой владеет он, или его родственники.</p>
<b>Получение подарков и услуг</b>	



<p>1. Работник Учреждения осуществляет отдельные функции, связанные с исполнением им должностных обязанностей в отношении физических лиц или организаций, которые предоставляют ему, его родственникам или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность, услуги, в том числе платные.</p>	<p>Работнику Учреждения следует уведомить работодателя и непосредственного начальника о наличии личной заинтересованности в письменной форме. Следует оценить, действительно ли оказание услуг может привести к необъективному исполнению работником его должностных обязанностей. Если вероятность конфликта интересов высока, рекомендуется отстранить этого работника от исполнения должностных обязанностей в отношении указанных физических лиц или организаций.</p>
<p>2. Работник Учреждения, его родственники или иные лица, с которыми связана его 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, в отношении которых этот работник осуществляет или ранее осуществлял отдельные функции, связанные с исполнением им должностных обязанностей.</p>	<p>Работнику Учреждения и его родственникам рекомендуется не принимать подарки от организаций, в отношении которых этот работник осуществляет или ранее осуществлял отдельные функции, связанные с исполнением им должностных обязанностей, вне зависимости от стоимости этих подарков и поводов для дарения. Работодателю в случае, если ему стало известно о получении работником такого подарка, необходимо оценить, насколько полученный подарок связан с исполнением этим работником его должностных обязанностей. Если подарок связан с исполнением работником Учреждения должностных обязанностей, то в отношении этого работника должны быть применены меры дисциплинарной ответственности, с учетом: характера совершенного работником коррупционного правонарушения, его тяжести, обстоятельств, при которых оно совершено, соблюдения работни-</p>

ком 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 Учреждения рекомендуется указать на то, что получение подарков от заинтересованных физических лиц и организаций может нанести урон репутации

Учреждения, и поэтому является нежелательным вне зависимости от повода дарения.

В случае если работодатель обладает информацией о получении родственниками работника Учреждения подарков от физических лиц и/или организаций, в отношении которых этот работник осуществляет или ранее осуществлял отдельные функции, связанные с исполнением им должностных обязанностей, рекомендуется: указать работнику на то, что факт получения подарков влечет конфликт интересов; предложить работнику вернуть полученный подарок или компенсировать его стоимость;

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

<p>3. Работник Учреждения получает подарки от своего непосредственного подчиненного.</p>	<p>Работнику Учреждения 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.</p> <p>Работодателю, которому стало известно о получении работником Учреждения подарков от непосредственных подчиненных, следует указать ему 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 этому работнику вернуть полученный подарок дарителю в целях предотвращения конфликта интересов.</p>
<p><b>Конфликт интересов, связанный с имущественными обязательствами и судебными разбирательствами</b></p>	
<p>1. Работник Учреждения участвует в осуществлении отдельных функций, связанных с исполнением им должностных обязанностей в отношении организации, перед которой сам работник и/или его родственники имеют имущественные обязательства.</p>	<p>Работнику Учреждения и его родственникам рекомендуется урегулировать имеющиеся имущественные обязательства (выплатить долг, расторгнуть договор аренды и т.д.). При невозможности сделать это, работнику следует уведомить работодателя и непосредственного начальника о наличии личной заинтересованности в письменной форме.</p> <p>Работодателю рекомендуется (по крайней мере до урегулирования имущественного обязательства) отстранить этого работника от исполнения должностных обязанностей в отношении организации, перед которой сам работ-</p>

	ник, его родственники или иные лица, с которыми связана его личная заинтересованность, имеют имущественные обязательства.
<p>2. Работник Учреждения участвует в осуществлении отдельных функций, связанных с исполнением им должностных обязанностей в отношении кредиторов организации, владельцами или работниками которых являются его родственники.</p>	<p>Работнику Учреждения следует уведомить работодателя и непосредственного начальника о наличии личной заинтересованности в письменной форме.</p> <p>Работодателю рекомендуется отстранить работника от исполнения должностных обязанностей в отношении кредиторов организации, владельцами или сотрудниками которых являются родственники работника или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника.</p>
<p>3. Работник Учреждения участвует в осуществлении отдельных функций, связанных с исполнением им должностных обязанностей в отношении организации, которая имеет имущественные обязательства перед работником, его родственниками, или иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность.</p>	<p>Работнику Учреждения следует уведомить работодателя и непосредственного начальника о наличии личной заинтересованности в письменной форме.</p> <p>Работодателю рекомендуется (по крайней мере до урегулирования имущественного обязательства) отстранить работника от исполнения должностных обязанностей в отношении организации, которая имеет имущественные обязательства перед работником, его родственниками, или иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность.</p>
<p>4. Работник Учреждения, его родственники или иные лица, с которыми связана его личная заинтересованность, участвуют в деле, рассматриваемом в судебном разбирательстве с физическими лицами и организациями, в отношении которых работник осуществляет отдельные функции, связанные с исполнением им долж-</p>	<p>Работнику Учреждения следует уведомить работодателя и непосредственного начальника в письменной форме о наличии личной заинтересованности.</p> <p>Работодателю рекомендуется отстранить работника от исполнения им должностных обязанностей в отношении физических лиц и организаций, которые находятся в</p>

ностных обязанностей.	стадии судебного разбирательства с этим работником, его родственниками или иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность.
<b>Взаимодействие с бывшим работодателем и трудоустройство после увольнения из Учреждения</b>	
1. Работник Учреждения участвует в осуществлении отдельных функций, связанных с исполнением им должностных обязанностей в отношении организации, владельцем, руководителем или работником которой он являлся до поступления на работу в Учреждение.	Работнику Учреждения в случае поручения ему отдельных функций, связанных с исполнением им должностных обязанностей в отношении организации, в которой он работал до поступления на работу в Учреждение, рекомендуется уведомить об этом работодателя и непосредственного начальника в письменной форме. Работодателю рекомендуется оценить, могут ли взаимоотношения этого работника с бывшим работодателем повлиять на объективное исполнение должностных обязанностей и повлечь конфликт интересов. В случае если эта вероятность есть, рекомендуется отстранить работника от исполнения должностных обязанностей в отношении бывшего работодателя.
2. Работник Учреждения ведет переговоры о трудоустройстве после увольнения из Учреждения на работу в организацию, в отношении которой он осуществляет отдельные функции, связанные с исполнением им должностных обязанностей.	Работнику Учреждения рекомендуется воздерживаться от ведения переговоров о последующем трудоустройстве с организациями, в отношении которых он осуществляет отдельные функции, связанные с исполнением им должностных обязанностей, до момента увольнения из Учреждения. Если указанные переговоры начались, работнику следует уведомить работодателя и непосредственного начальника в письменной форме о наличии личной заинтересованно-

	<p>сти.</p> <p>Работодателю рекомендуется отстранить этого работника от исполнения должностных обязанностей в отношении организации, с которой он ведет переговоры о трудоустройстве после увольнения из Учреждения. Возможны ситуации, которые могут повлечь конфликт интересов и нанести ущерб репутации Учреждения, но при этом не могут быть урегулированы в рамках действующего законодательства:</p> <p>бывший работник, уволившись из Учреждения, поступает на работу в другую организацию, регулярно взаимодействовавшую с Учреждением;</p> <p>бывший работник создает собственную организацию, существенной частью деятельности которой является взаимодействие с Учреждением, в котором он ранее замещал должность;</p> <p>работник «продвигает» определенные проекты с тем, чтобы после увольнения из Учреждения заниматься их реализацией.</p>
<p><b>Нарушения запретов, установленных законодательством</b></p>	
<p>1. Работник Учреждения получает награды, почетные и специальные звания (за исключением научных) от иностранных государств, международных организаций.</p>	<p>В соответствии с подпунктом «а» пункта 1 постановления Правительства Российской Федерации от 5 июля 2013 г. № 568 «О распространении на отдельные категории граждан ограничений, запретов и обязанностей, установленных Федеральным законом «О противодействии коррупции» и другими федеральными законами» работник Учреждения не вправе принимать без письменного разрешения работодателя (его представителя) от иностранных государств, меж-</p>

	<p>дународных организаций награды, почетные и специальные звания (за исключением научных званий), если в его должностные обязанности входит взаимодействие с указанными организациями.</p>
<p>2. Работник Учреждения занимается оплачиваемой деятельностью, финансируемой исключительно за счет средств иностранных государств, международных и иностранных организаций, иностранных граждан и лиц без гражданства.</p>	<p>В соответствии с подпунктом «а» пункта 1 постановления Правительства Российской Федерации от 5 июля 2013 г. № 568 «О распространении на отдельные категории граждан ограничений, запретов и обязанностей, установленных Федеральным законом «О противодействии коррупции» и другими федеральными законами» работник Учреждения не вправе заниматься без письменного разрешения работодателя (его представителя) 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 законодательством Российской Федерации.</p>
<p>3. Работник Учреждения в ходе проведения внутренних контрольных мероприятий обнаруживает нарушения законодательства. Работник для устранения нарушений рекомендует Учреждению воспользоваться услугами конкретной компании, владельцами, руководителями или сотрудниками которой являются его родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность этого работника.</p>	<p>Работнику Учреждения при выявлении нарушений законодательства в ходе проведения внутренних контрольных мероприятий не рекомендуется давать советы и рекомендации относительно того, какие организации могут быть привлечены для устранения этих нарушений.</p>

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

Работнику Учреждения запрещается разглашать или использовать в целях, не связанных с работой в Учреждении, 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 неконфиденциальной информации, которая лишь временно недоступна широкой общественности.

В связи с этим работнику Учреждения следует воздерживаться от использования в личных целях сведений, ставших ему известными

в ходе исполнения должностных обязанностей, до тех пор, пока эти сведения не станут достоянием широкой общественности.

Работодателю, 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 этому работнику мер дисциплинарной ответственности за нарушение запретов, установленных антикоррупционным законодательством, учитывая характер совершенного работником коррупционного правонарушения, его тяжесть, обстоятель-



	<p>ства, 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 этим работником своих должностных обязанностей.</p>
--	--