



**ФЕДЕРАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ОБЪЕДИНЕННАЯ ДИРЕКЦИЯ ПО РЕАЛИЗАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНЫХ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОГРАММ»
МИНИСТЕРСТВА СТРОИТЕЛЬСТВА
И ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(ФКУ «ОБЪЕДИНЕННАЯ ДИРЕКЦИЯ» МИНСТРОЯ РОССИИ)**

ПРИКАЗ

06 марта 2018 г.

№ 21

г. Москва

**Об утверждении «Памятки для работников
Федерального казенного учреждения «Объединенная дирекция по
реализации федеральных инвестиционных программ» Министерства
строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской
Федерации о типовых ситуациях конфликта интересов при исполнении
ими служебных обязанностей и порядок их урегулирования»**

В соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» в целях правового обеспечения реализации в ФКУ «Объединенная дирекция по реализации федеральных инвестиционных программ» Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации (далее – ФКУ «Объединенная дирекция» Минстроя России) мероприятий по противодействию в коррупции **приказываю:**

1. Утвердить прилагаемую «Памятку для работников Федерального казенного учреждения «Объединенная дирекция по реализации федеральных инвестиционных программ» Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации о типовых ситуациях конфликта интересов при исполнении ими служебных обязанностей и порядок их урегулирования» (далее – Памятка).

2. Начальнику административно-хозяйственного отдела ФКУ «Объединенная дирекция» Минстроя России Колыхалову М.Д. ознакомить с настоящей Памяткой работников Учреждения под роспись.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на финансового директора-главного бухгалтера ФКУ «Объединенная дирекция» Минстроя России Евдокимова О.Ю.

Генеральный директор

Д.В. Лабыкин

ПАМЯТКА

для работников Федерального казенного учреждения «Объединенная дирекция по реализации федеральных инвестиционных программ» Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации о типовых ситуациях конфликта интересов при исполнении ими служебных обязанностей и порядок их урегулирования

Настоящая «Памятка для работников Федерального казенного учреждения «Объединенная дирекция по реализации федеральных инвестиционных программ» Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации о типовых ситуациях конфликта интересов при исполнении ими служебных обязанностей и порядок их урегулирования» (далее – Памятка) разработана для использования ее всеми работниками ФКУ «Объединенная дирекция» Минстроя России (далее - работник, Учреждение) в повседневной трудовой деятельности.

В соответствии с законодательством Российской Федерации (Федеральными законами от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ) конфликт интересов представляет собой ситуацию, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и законными правами интересами граждан, организаций, общества или государства, способное привести к причинению вреда их правам и законным интересам.

Законодательством Российской Федерации установлена обязанность работника в письменной форме уведомить представителя нанимателя и своего непосредственного начальника о возможности возникновения конфликта интересов. Определение степени своей личной заинтересованности остается ответственностью самого работника со всеми вытекающими из этого юридическими последствиями. Непринятие работником, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является правонарушением, влекущим увольнение работника с работы. В случае установления признаков дисциплинарного проступка либо факта совершения работником 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.

Личная заинтересованность работника – возможность получения работником при исполнении им должностных обязанностей доходов (неосновательного обогащения) в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для работника и его родственников (родителей, супругов, детей, братьев, сестер; братьев, сестер, родителей и детей супругов; супругов детей), для граждан или организаций, с которыми работник связан финансовыми или иными обязательствами, то есть лиц, с которыми связана личная заинтересованность работника.

Ситуации, в которых вероятно возникновение конфликта интересов:

- выполнение отдельных функций при исполнении служебных 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 Работников запретов.

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

размещение заказов на поставку товаров, выполнение работ и оказание услуг для государственных нужд, в том числе участие в работе комиссии по размещению заказов;

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 Российской Федерации, субъектов Российской Федерации.

Действующее законодательство не устанавливает прямых ограничений на трудоустройство, владение ценными бумагами, получение подарков и иных благ родственниками работников. Тем не менее, под личной заинтересованностью Работника, которая влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов не только для самого работника, но и для членов его семьи или ряда иных лиц. Некоторые ситуации могут привести к конфликту интересов, например:

наличие в собственности у родственников работника ценных бумаг организации, на деятельность которой работник может повлиять в ходе исполнения должностных обязанностей;

когда родственники работника владеют проверяемой им 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
Выполнение отдельных функций, связанных с исполнением работником служебных обязанностей в отношении родственников и/или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность работника	
<p>Работник Учреждения участвует в осуществлении отдельных функций, связанных с исполнением им служебных обязанностей и/или в принятии кадровых решений в отношении родственников и/или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность работника, например:</p>	<p>Работнику Учреждения следует уведомить представителя нанимателя и непосредственного руководителя в письменной форме о наличии личной заинтересованности.</p> <p>Представителю нанимателя рекомендуется отстранить работника от исполнения</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 (комиссии по урегулированию конфликта интересов, комиссии по проведению служебной проверки), которая принимает решение (проводит проверку) в отношении родственника работника.</p>	<p>должностных обязанностей, предполагающих непосредственное взаимодействие с родственниками и/или иными лицами, с которыми связана личная заинтересованность работника.</p> <p>При этом далеко не любое выполнение функций Учреждения в отношении родственников влечет конфликт интересов. Если работник предоставляет государственные услуги, получение которых одним заявителем (родственником) не влечет отказа в предоставлении услуги другим заявителям, и при этом он не обладает полномочиями, позволяющими оказывать кому-либо предпочтение, вероятность возникновения конфликта интересов в большинстве случаев является незначительной.</p>
<p>Выполнение иной оплачиваемой работы</p>	
<p>1. Работник Учреждения, его родственники или иные лица, с которыми 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 служебных обязанностей (Учреждении).</p>	<p>Работнику Учреждения следует уведомить представителя нанимателя и 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 служебных обязанностей, родственники работника в отношении Учреждения выполняют в нем оплачиваемую работу, работнику следует уведомить представителя нанимателя 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, представителю нанимателя рекомендуется отстранить его от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении организации, в которой его родственники выполняют иную оплачиваемую работу.</p>
<p>2. Работник Учреждения, его родственники или иные лица, с которыми связана его личная заинтересованность, выполняют оплачиваемую работу в отношении организации, предоставляющей платные услуги для организации, в отношении которой работник осуществляет</p>	<p>В уведомлении работнику Учреждения следует полно и подробно изложить, в какой степени выполнение им этой работы связано с его должностными обязанностями. Рекомендуется отказаться от выполнения</p>

<p>отдельные функции, связанные с исполнением им служебных обязанностей (Учреждение).</p>	<p>иной оплачиваемой работы в этой организации.</p> <p>В случае если на момент начала выполнения работником отдельных функций, связанных с исполнением им служебных обязанностей в отношении организации, получающей платные услуги, родственники работника уже выполняли оплачиваемую работу в организации, оказывающей платные услуги, работнику следует уведомить представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме о наличии его личной заинтересованности.</p> <p>Представителю нанимателя рекомендуется подробно рассмотреть обстоятельства выполнения работником иной оплачиваемой работы. Особое внимание следует уделять фактам, указывающим на возможное использование работником своих полномочий для получения дополнительного дохода, например:</p> <ul style="list-style-type: none"> • услуги, предоставляемые организацией, оказывающей платные услуги, связаны с должностными обязанностями работника; • работник непосредственно участвует в предоставлении услуг организации, получающей платные услуги; • организация, оказывающая платные услуги, регулярно предоставляет услуги организации, в отношении которой работник осуществляет отдельные функции, связанные с исполнением им своих служебных обязанностей (Учреждение) и т.д. <p>При обнаружении подобных фактов представителю нанимателя рекомендуется принять решение о том, что выполнение иной оплачиваемой работы влечет конфликт интересов и отстранить работника от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении организации, получающей платные услуги.</p>
<p>3. Работник Учреждения на платной основе участвует в выполнении работы, заказчиком которой является организация, в которой он замещает должность.</p>	<p>Представителю нанимателя 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</p>

	рассмотреть вопрос об отстранении этого работника от замещаемой должности.
<p>4. Работник Учреждения, его родственники или иные лица, с которыми связана его личная заинтересованность, выполняет оплачиваемую работу в организации, которая является материнской, дочерней или иным образом аффилированной с иной организацией, в отношении которой этот работник осуществляет отдельные функции, связанные с исполнением им служебных обязанностей.</p>	<p>При направлении представителю нанимателя предварительного уведомления о выполнении иной оплачиваемой работы работнику следует полно изложить, каким образом организация, в которой он собирается выполнять иную оплачиваемую работу, связана с организациями, в отношении которых он осуществляет отдельные функции, связанные с исполнением им служебных обязанностей. При этом рекомендуется отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы в материнских, дочерних и иным образом аффилированных организациях.</p> <p>В случае если на момент начала выполнения работником отдельных функций, связанных с исполнением им служебных обязанностей, родственники этого работника уже выполняли оплачиваемую работу в аффилированной организации, работнику следует в письменной форме уведомить представителя нанимателя и непосредственного начальника о наличии личной заинтересованности.</p> <p>Представителю нанимателя рекомендуется отстранить работника от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении организации, являющейся материнской, дочерней или иным образом аффилированной с той организацией, в которой этот работник выполняет иную оплачиваемую работу.</p>
Принятие решений о закупке товаров, выполнении услуг	
<p>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.</p>	<p>Работнику следует уведомить о наличии личной заинтересованности представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме. При этом рекомендуется отказаться от участия в соответствующем конкурсе.</p> <p>Представителю нанимателя рекомендуется вывести этого работника из состава комиссии по размещению заказа на время проведения конкурса.</p>
Владение ценными бумагами, банковскими вкладами	

<p>1. Работник Учреждения и/или его родственники владеют ценными бумагами организации, в отношении которой этот работник осуществляет отдельные функции, связанные с исполнением им служебных обязанностей.</p>	<p>В случае если работник Учреждения (его родственники) владеет ценными бумагами организации, в отношении которой он осуществляет отдельные функции, связанные с исполнением им служебных обязанностей, он обязан уведомить представителя нанимателя 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 представителю нанимателя рекомендуется отстранить работника Учреждения от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении организации, ценными бумагами которой владеет он, или его родственники.</p>
<p>2. Работник Учреждения участвует в осуществлении отдельных функций, связанных с исполнением им служебных обязанностей в отношении банков и кредитных организаций, в которых сам работник, его родственники или иные лица, с которыми связана его личная заинтересованность, 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.).</p>	<p>Работнику Учреждения следует уведомить представителя нанимателя и непосредственного начальника о наличии личной заинтересованности в письменной форме.</p> <p>Представителю нанимателя рекомендуется до принятия работником мер по урегулированию конфликта интересов отстранить его от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении банков и кредитных организаций, в которых сам работник, его родственники или иные лица, с которыми связана его личная заинтересованность, имеют вклады либо взаимные обязательства, связанные с оказанием финансовых услуг.</p>
<p>Получение подарков и услуг</p>	
<p>1. Работник Учреждения осуществляет отдельные функции, связанные с исполнением им служебных 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 представителя нанимателя и непосредственного начальника о наличии личной заинтересованности в письменной форме.</p> <p>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 (служебных) обязанностей в отношении указанных физических лиц или организаций.</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 служебных обязанностей.

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 служебных обязанностей, вне зависимости от стоимости этих подарков и поводов для дарения.

Представителю нанимателя 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 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 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 представитель нанимателя 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 служебных обязанностей, рекомендуется:

указать работнику на то, что факт получения подарков влечет конфликт интересов;

	<p>предложить работнику вернуть полученный подарок или компенсировать его стоимость;</p> <p>до принятия работником мер по урегулированию конфликта интересов отстранить этого работника от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении физических лиц и организаций, от которых был получен подарок.</p>
<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>Представителю нанимателя, 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>Конфликт интересов, связанный с имущественными обязательствами и судебными разбирательствами</p>	
<p>1. Работник Учреждения участвует в осуществлении отдельных функций, связанных с исполнением им служебных 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 представителя нанимателя и непосредственного начальника о наличии личной заинтересованности в письменной форме.</p> <p>Представителю нанимателя рекомендуется (по крайней мере до урегулирования имущественного обязательства) отстранить этого работника от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении организации, перед которой сам работник, его родственники или иные лица, с которыми связана его личная заинтересованность, имеют имущественные обязательства.</p>

<p>2. Работник Учреждения участвует в осуществлении отдельных функций, связанных с исполнением им служебных обязанностей в отношении кредиторов организации, владельцами или работниками которых являются его родственники.</p>	<p>Работнику Учреждения следует уведомить представителя нанимателя и непосредственного начальника о наличии личной заинтересованности в письменной форме.</p> <p>Представителю нанимателя рекомендуется отстранить работника от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении кредиторов организации, владельцами или сотрудниками которых являются родственники государственного служащего или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника.</p>
<p>3. Работник Учреждения участвует в осуществлении отдельных функций, связанных с исполнением им служебных 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 представителя нанимателя и непосредственного начальника о наличии личной заинтересованности в письменной форме.</p> <p>Представителю нанимателя рекомендуется (по крайней мере до урегулирования имущественного обязательства) отстранить работника от исполнения должностных (служебных) 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 служебных обязанностей.</p>	<p>Работнику Учреждения следует уведомить представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме о наличии личной заинтересованности.</p> <p>Представителю нанимателя рекомендуется отстранить работника от исполнения им должностных (служебных) обязанностей в отношении физических лиц и организаций, которые находятся в стадии судебного разбирательства с этим работником, его родственниками или иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность.</p>
<p>Взаимодействие с бывшим работодателем и трудоустройство после увольнения из Учреждения</p>	
<p>1. Работник Учреждения участвует в осуществлении отдельных функций, связанных с исполнением им служебных обязанностей в отношении организации, владельцем, руководителем или работником</p>	<p>Работнику Учреждения в случае поручения ему отдельных функций, связанных с исполнением им служебных обязанностей в отношении организации, в которой он работал до поступления на работу</p>

<p>которой он являлся до поступления на государственную службу.</p>	<p>в Учреждение, рекомендуется уведомить об этом представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме.</p> <p>Представителю нанимателя 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 (служебных) обязанностей в отношении бывшего работодателя.</p>
<p>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 служебных обязанностей.</p>	<p>Работнику Учреждения рекомендуется воздерживаться от ведения переговоров о последующем трудоустройстве с организациями, в отношении которых он осуществляет отдельные функции, связанные с исполнением им служебных обязанностей, до момента увольнения из Учреждения.</p> <p>Если указанные переговоры начались, работнику следует уведомить представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме о наличии личной заинтересованности.</p> <p>Представителю нанимателя рекомендуется отстранить этого работника от исполнения должностных (служебных) обязанностей в отношении организации, с которой он ведет переговоры о трудоустройстве после увольнения из Учреждения.</p> <p>Возможны ситуации, которые могут повлечь конфликт интересов и нанести ущерб репутации Учреждения, но при этом не могут быть урегулированы в рамках действующего законодательства:</p> <ul style="list-style-type: none"> бывший работник, уволившись из Учреждения, поступает на работу в другую организацию, регулярно взаимодействовавшую с Учреждением; бывший работник создает собственную организацию, существенной частью деятельности которой является взаимодействие с Учреждением, в котором он ранее замещал должность; работник «продвигает» определенные проекты с тем, чтобы после увольнения из Учреждения заниматься их реализацией.
<p>Нарушения запретов, установленных законодательством</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 не вправе 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.</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 в отношении его контрольно-надзорных 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 в отношении его контрольно-надзорных 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 служебных 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 не конфиденциальной 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 служебных обязанностей, 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 служебных 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, связанных с государственной службой, учитывая характер совершенного государственным служащим 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 этим работником своих должностных обязанностей.