

**ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ  
«БАЛАКОВСКАЯ АЭС-АВТО»  
(ООО «Балаковская АЭС-Авто»)**

**П Р И К А З**

11.12.2023

№ 182-01-10/193-178

г. Балаково, Саратовская область

О введении в действие МУ-ЗА.01.00.06  
«Методические указания по управлению конфликтом интересов в организациях  
Электроэнергетического дивизиона»

Во исполнение п. 3 приказа ООО «Энергоатоминвест» от 08.12.2023 № 171/335-П «О введении в действие МУ-ЗА.01.00.06 «Методические указания по управлению конфликтом интересов в организациях Электроэнергетического дивизиона»

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Ввести в действие МУ-ЗА.01.00.06 «Методические указания по управлению конфликтом интересов в организациях Электроэнергетического дивизиона» и установить дату окончания их действия 30.11.2028 (далее – МУ-ЗА.01.00.06, приложение).

2. Заместителю Генерального директора по транспорту Коломийцу Д.С., заместителю Генерального директора по общим вопросам Тамышеву В.В., заместителю Генерального директора по общественному питанию Яцук Т.А., заместителю Генерального директора по коммерческим вопросам Андриановой С.А., главному бухгалтеру Сафроновой Е.А., руководителям структурных подразделений, персоналу при руководстве:

2.1. Принять МУ-ЗА.01.00.06 к руководству и исполнению.

2.2. Обеспечить доведение настоящего приказа до сведения заинтересованных работников структурных подразделений, находящихся в непосредственном подчинении.

3. Начальнику отдела по управлению персоналом Габаловой Е.П. обеспечить ознакомление с настоящим приказом работников ООО «Балаковская АЭС-Авто» при приеме на работу.

4. Руководителю Группы документационного обеспечения Сергеевой Е.Ю. внести МУ-ЗА.01.00.06 в Перечень нормативной документации ООО «Балаковская АЭС-Авто».

Срок - в течение 5 рабочих дней с даты издания настоящего приказа.

5. Признать утратившими силу:

5.1. Приказ ООО «Балаковская АЭС-Авто» от 27.01.2017 № 1-04/27-П «Об утверждении и введении в действие Методических указаний».

5.2. Приказ ООО «Балаковская АЭС-Авто» от 10.07.2020 № 182/576-П «О внесении изменений в приказ ООО «Балаковская АЭС-Авто» от 27.01.2017 № 1-04/27-П «Об утверждении и введении в действие Методических указаний».

Генеральный директор



А.В. Новиков

Заяц Леся Михайловна  
(8453) 49-91-16

Приложение  
к приказу ООО «Балаковская АЭС-Авто»  
от 11.12.2023 № 182-01-10/193-176

УТВЕРЖДЕНЫ  
приказом АО «Концерн Росэнергоатом»  
от 30.11.2023 № 9/01/1976-П

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ  
по управлению конфликтом интересов в организациях  
Электроэнергетического дивизиона  
МУ-ЗА.01.00.06

2023

## Содержание

1. Назначение и область применения.....	3
2. Термины и сокращения .....	3
3. Участники и роли .....	18
4. Основные положения.....	21
5. Этапы управления конфликтом интересов.....	28
6. Предотвращение конфликта интересов .....	28
7. Выявление конфликта интересов .....	38
8. Урегулирование конфликта интересов .....	40
9. Мониторинг .....	42
10. Ответственность за невыполнение требований по предотвращению или урегулированию конфликта интересов .....	42
11. Нормативные ссылки.....	44
12. Порядок внесения изменений .....	46
13. Контроль и ответственность за исполнение документа.....	47
Приложение № 1. Образец формы уведомления о возникновении личной заинтересованности.....	48
Приложение № 2. Образец формы журнала регистрации уведомлений работников о возникновении личной заинтересованности .....	49
Приложение № 3. Типовые ситуации конфликта интересов и способы их урегулирования .....	51

## 1. Назначение и область применения

1.1. Методические указания по управлению конфликтом интересов в организациях Электроэнергетического дивизиона (далее – Методические указания) разработаны в целях:

- создания в АО «Концерн Росэнергоатом» (далее – Концерн) и Организациях Концерна единой системы управления конфликтом интересов;
- определения правил поведения и действий работников в случаях возникновения конфликта интересов;
- установления мер, направленных на предотвращение, выявление и урегулирование конфликта интересов;
- исключение рисков совершения работниками коррупционных и иных правонарушений при исполнении ими трудовых обязанностей.

1.2. Настоящие Методические указания применяются в рамках подпроцесса «Нормативное обеспечение работы по защите активов» процесса «Защита активов».

1.3. Настоящие Методические указания разработаны в развитие Порядка принятия работниками Госкорпорации «Росатом» мер по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов [11.11], Порядка регистрации и рассмотрения уведомления работниками Госкорпорации «Росатом» о возможности возникновения конфликта интересов [11.12].

1.4. Пользователями Методических указаний являются все работники Концерна и Организаций Концерна, находящиеся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых обязанностей (полномочий).

1.5. Соблюдение настоящих Методических указаний является обязательным для всех работников Концерна и Организаций Концерна.

## 2. Термины и сокращения

2.1. В настоящих Методических указаниях используются следующие термины:

Термины	Определение
Аффилированные лица	Физические и юридические лица, способные оказывать влияние на деятельность юридических и (или) физических лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность. Аффилированными лицами юридического лица являются: - член его Совета директоров (наблюдательного совета) или иного коллегиального органа управления, член его коллегиального исполнительного органа, а также лицо, осуществляющее полномочия его единоличного исполнительного органа;

	<p>- лица, принадлежащие к той группе лиц, к которой принадлежит данное юридическое лицо;</p> <p>- лица, которые имеют право распоряжаться более чем 20 процентами общего количества голосов, приходящихся на голосующие акции либо составляющие уставный или складочный капитал вклады, доли данного юридического лица;</p> <p>- юридическое лицо, в котором данное юридическое лицо имеет право распоряжаться более чем 20 процентами общего количества голосов, приходящихся на голосующие акции либо составляющие уставный или складочный капитал вклады, доли данного юридического лица.</p> <p>Аффилированными лицами физического лица, осуществляющего предпринимательскую деятельность, являются:</p> <p>- лица, принадлежащие к той группе лиц, к которой принадлежит данное физическое лицо;</p> <p>- юридическое лицо, в котором данное физическое лицо имеет право распоряжаться более чем 20 процентами общего количества голосов, приходящихся на голосующие акции либо составляющие уставный или складочный капитал вклады, доли данного юридического лица [11.9]</p>
Бенефициарный владелец	Физическое лицо, которое прямо или косвенно (через третьих лиц) владеет (имеет преобладающее участие более 25% в капитале) юридическим лицом либо имеет возможность контролировать его действия [11.2]
Близкие родственники	Родители, супруги, дети, братья, сестры [11.1]
Выгодоприобретатель	Лицо, в пользу которого хозяйственными обществами заключаются договоры, а также все лица, извлекающие из сделок определенные преимущества
Выявление конфликта интересов	Система мер, позволяющих своевременно получать и анализировать информацию о потенциальном (фактическом) конфликте интересов
Горячая линия	<p>Условное наименование каналов связи, специально оборудованных для обеспечения конфиденциального информирования Госкорпорации «Росатом» о правонарушениях и защиты персональных данных заявителей, в том числе непосредственно в Госкорпорации «Росатом»:</p> <p>- электронный почтовый ящик <a href="mailto:0707@rosatom.ru">0707@rosatom.ru</a>;</p> <p>- телефон с автоответчиком для приема устных сообщений: 8 800 100-07-07 (круглосуточно, звонок</p>

	<p>бесплатный);</p> <p>- для почтовых отправлений: 119017, Москва, а/я 226, Департамент защиты активов Госкорпорации «Росатом» [11.13]</p>
Гражданско-правовой договор	<p>Соглашение (сделка) между физическим лицом (лицами) и другим физическим лицом (лицами) или юридическим лицом (лицами), либо между юридическим лицом (лицами) и другим юридическим лицом (лицами), направленное на возникновение, изменение или прекращение взаимных прав. Виды гражданско-правовых договоров:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- имущественные договоры (например, договор поставки, купли-продажи, мены, дарения);</li> <li>- договоры о выполнении работ (договор подряда);</li> <li>- договоры об оказании услуг (например, договор возмездного оказания услуг (хранения, страхования, перевозки, транспортной экспедиции, комиссии, поручения и т. п.)) [11.3]. Договором гражданско-правового характера оформляется выполнение разовой услуги или работы, когда нецелесообразно принимать сотрудника в штат организации</li> </ul>
Доверенность	<p>Письменное уполномочие, выдаваемое одним лицом другому лицу для представительства перед третьими лицами в соответствии со ст. 185 Гражданского кодекса Российской Федерации [11.3, 11.40]</p>
Договорная деятельность	<p>Мероприятия, осуществляемые с целью заключения, изменения или прекращения договоров в соответствии с Единым отраслевым порядком по заключению и закрытию договоров [11.14], Методическими указаниями по осуществлению договорной деятельности [11.15]</p>
Доход	<p>Получение:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) денег (в наличной и безналичной форме);</li> <li>б) иного имущества, под которым понимаются вещи (недвижимость, транспортные средства, драгоценности, документарные ценные бумаги и т. д.), бездокументарные ценные бумаги и имущественные права (право требования кредитора и иные права, имеющие денежное выражение, например исключительное право на РИД и приравненные к ним средства индивидуализации, предполагающие возникновение у лица юридически закрепленной возможности вступить во владение или распорядиться имуществом, требовать от должника исполнения в его</li> </ul>

	<p>пользу имущественных обязательств и др.);</p> <p>в) услуг имущественного характера;</p> <p>г) результатов выполненных работ;</p> <p>д) имущественных выгод, в том числе освобождение от обязательств (например, предоставление кредита с заниженной процентной ставкой за пользование им, бесплатные либо по заниженной стоимости предоставление туристических путевок, ремонт квартиры, строительство дачи, передача имущества, в частности автотранспорта, для его временного использования, прощение долга или исполнение обязательств перед другими лицами) [11.3]</p>
Заинтересованность	Отношение работника к конкретным действиям, включающее как само действие (бездействие), так и подготовка к нему
Заказчик	Концерн, Организация Концерна, являющаяся собственником средств или их законным распорядителем, представителем интересов которой выступают руководители (или их доверенные лица), наделенные правом совершать от его имени сделки (заключать договоры) [11.10]
Закупочная деятельность	Осуществляемая в соответствии с ЕОСЗ деятельность по удовлетворению потребности в продукции и включающая планирование, проведение закупки, контроль заключения по результатам ее проведения договоров и мониторинг их исполнения, а также составление отчетности [11.10]
Закупочная комиссия	Комиссия по осуществлению конкурентной закупки, являющаяся коллегиальным органом, заранее сформированным организатором закупки для принятия решений, в том числе для определения поставщика, в рамках конкурентной закупки в соответствии с ЕОСЗ [11.10]
Заявка на участие в закупке	Комплект документов, содержащих предложение участника закупки о заключении договора на поставку продукции на условиях документации о закупке, направленный организатору закупки [11.10]
Защита активов	Деятельность, направленная на противодействие коррупционным и иным правонарушениям [11.16]
Имущество	Вещи, включая ценные бумаги (в т. ч. бездокументарные), деньги (наличные и безналичные), делимые и неделимые, движимые и недвижимые, результаты интеллектуальной деятельности, информацию, которые находятся в частной собственности, либо в иной: государственной,



	муниципальной, либо в собственности юридического лица [11.3]
Имущественные отношения	Общественные отношения, связанные с гражданским оборотом имущества, то есть с владением, распоряжением, использованием, переходом права собственности, наследованием материальных предметов, экономических ценностей, имеющих стоимостное выражение. Объектами имущественных отношений выступают вещи или же комплексы вещей, ценные бумаги, деньги, имущественные права, а также иное имущество, имеющее стоимостное выражение
Имущественные права	Права по поводу владения, пользования и распоряжения имуществом. К ним относятся: правомочия собственника; право оперативного управления; обязательственные права (права на возмещение ущерба, причиненного здоровью гражданина вследствие утраты заработка, а также вреда, причиненного имуществу физического или юридического лица); права авторов, изобретателей, рационализаторов на вознаграждение (гонорар) за созданные ими произведения (результаты их творческого труда); наследственное право. Примеры: получение оплаты по трудовому или гражданско-правовому договору; совместное владение имуществом; пользование имуществом по договору аренды; получение кредита; доверительное управление имуществом; оспаривание права собственности на имущество и т. д.
Инициативный РИД	Результат интеллектуальной деятельности, созданный автором – работником Концерна, Организаций Концерна вне выполнения им своих трудовых обязанностей или служебного задания
Инициатор закупки	Структурное подразделение заказчика, готовящее заявку на закупку и обеспечивающее заключение договора и/или иные действия в соответствии с ЕОСЗ [11.10]
Иные близкие отношения	Отношения, основанные на взаимопонимании и доверии, позволяющие полагать о наличии заинтересованности и зависимости между лицами. Признаками таких отношений могут являться фактические брачные отношения (нахождение в незарегистрированном (гражданском) браке); отношения с отчимом/мачехой (пасынком/падчерицей); отношения с бывшими супругами; совместное проживание на одной

	жилплощади; наличие регистрационного учета по одному месту жительства; ведение общего хозяйства; наличие общих детей (в т. ч.) внебрачных; наличие дружеских отношений (например, школьные друзья, однокурсники, коллеги по работе и т. д.); участие в расходах другого лица: оплата долгов, отдыха, лечения, развлечений другого лица, регулярное совместное проведение досуга, дарение ценного имущества, иные обстоятельства, свидетельствующие о том, что жизнь, здоровье и благополучие близкого человека дороги соответствующему работнику в силу сложившихся обстоятельств
Карьеризм	Стремление к неосновательному карьерному росту путем фальсификации результатов своей деятельности, дискредитации иных работников (конкурентов) и т. п.
Контрагент	Юридическое или физическое лицо, являющееся стороной договора, госконтракта, заключаемого Концерном/Организациями Концерна [11.14]
Коллегиальный орган	Создаваемый Генеральным директором/директором филиала, Организаций Концерна для принятия коллегиальных решений орган (например, комиссия, комитет, коллегия, совет, собрание, рабочая группа и др.)
Конфликт интересов	Ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Концерна и его Организаций влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им своих должностных обязанностей (осуществление полномочий) [11.1]
Корпоративные отношения	Отношения между лицами (юридическими, физическими), возникающие по поводу совместного создания и управления хозяйствующими субъектами. В связи с участием в корпоративной организации ее участники приобретают корпоративные (членские) права и обязанности в отношении соответствующего юридического лица. Например, гражданин связан корпоративными отношениями с акционерным обществом, акциями которого он владеет; гражданин, являющийся руководителем (членом коллегиального органа управления) корпоративной организации, связан с этой организацией корпоративными отношениями [11.3]
Корпоративный юрист	Структурное подразделение Концерна (УКР Концерна)/работник Организации, ответственное за

	правовое обеспечение корпоративных процедур, в соответствии с ЛНА Концерна/Организации
Коррупция	Дача взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование работниками своего положения вопреки законным интересам организации в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами, а также совершение указанных деяний от имени или в интересах юридического лица [11.1]
Косвенная личная заинтересованность	Обладание работником полномочиями по совершению действия в отношении физического или юридического лица, которое рассматривает возможность предоставления, предоставляет или предоставило какую-либо выгоду работнику Концерна, его Организаций и (или) Связанным лицам
Личная выгода	Заинтересованность работника Концерна и Организаций Концерна в получении какой-либо пользы или преимущества для себя и (или) Связанного лица
Лица, состоящие с работником в свойстве	Физические лица, чья семейная связь с работником Концерна и его Организаций основана на заключении брака (братья и сестры супруга/супруги, родители супруга/супруги, дети супруга/супруги и супруги детей) [11.1]
Личная заинтересованность	Возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником Концерна, его Организаций 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 работник Концерна, его Организаций и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями [11.1]
Материальная выгода	Экономическая выгода в денежной или натуральной форме, которую можно оценить и определить в

	качестве дохода в соответствии с налоговым законодательством Российской Федерации
Непосредственное подчинение	Подчинение одного работника другому в соответствии с должностной инструкцией, положением о структурном подразделении, организационной структурой
Организации Концерна	Организации, находящиеся в контуре управления Концерна в соответствии с локальными нормативными актами Госкорпорации «Росатом» и Концерна [11.17]
Организатор закупки	Юридическое лицо, непосредственно проводящее конкретную закупку [11.10]
Органы управления юридического лица	- высший орган управления (общее собрание акционеров/участников); - коллегиальный орган управления (совет директоров/наблюдательный Совет); - единоличный исполнительный орган (директор, генеральный директор, управляющий, управляющая организация); - коллегиальный исполнительный орган (правление, дирекция) [11.3]
Перечень должностей	Перечень должностей, связанных с коррупционными рисками, возникающими при реализации функций [11.31]
Персональные данные	Любая информация, относящаяся к прямо или косвенно определенному или определяемому физическому лицу (субъекту персональных данных) [11.6]
Прямая личная заинтересованность	Возможность работника Концерна и Организаций Концерна в силу занимаемой должности и имеющихся полномочий напрямую совершить действия, направленные на извлечение выгоды для себя и (или) Связанных лиц. Например, работник участвует в принятии решения: <ul style="list-style-type: none"> <li>- о приеме на работу;</li> <li>- о повышении заработной платы или выплате премии;</li> <li>- о назначении на более высокую должность;</li> <li>- о заключении договора;</li> <li>- о проведении проверки;</li> <li>- о снятии дисциплинарного взыскания;</li> <li>- о применении мер взыскания;</li> <li>- о выделении путевки на санаторно-курортное лечение;</li> <li>- о постановке на учет в качестве нуждающегося в улучшении жилищных условий;</li> </ul>

	- затрагивающего карьерный рост или размер оплаты труда и т. д.
Прямое подчинение	Ситуация, при которой между руководителем и подчиненным имеются другие руководители, включая непосредственного
Подконтрольность	Ситуация, при которой один работник в силу своих должностных обязанностей (полномочий) имеет право (обязан) контролировать трудовую деятельность другого работника, в случаях как непосредственного, так и прямого подчинения между ними
Полномочия	Права и обязанности работника Концерна и его Организаций, регламентируемые должностными обязанностями на основании трудового договора между работником и работодателем, а также иными документами: положение о структурном подразделении; паспорт должности; устав юридического лица, доверенность на право совершения определенных действий; положение о коллегиальном органе, в случае если работник входит в его состав; ЛНА Концерна/Организаций и т. д.
Постороннее лицо	Все лица, за исключением непосредственного руководителя работника, уполномоченного работника, ответственного за координацию антикоррупционной деятельности, членов Комиссии, работодателя
Потенциальный конфликт интересов	Ситуация, при которой личная заинтересованность работника Концерна и его Организаций в дальнейшем может повлиять на надлежащее (беспристрастное, объективное) исполнение им своих должностных обязанностей (осуществление полномочий) и привести к возникновению фактического конфликта интересов
Предупреждение коррупции	Деятельность организаций, направленная на введение элементов корпоративной культуры, организационной структуры, правил и процедур, регламентированных внутренними ЛНА и РМД, обеспечивающих недопущение коррупционных правонарушений [11.1]
Предотвращение конфликта интересов	Система ограничений, запретов и иных мер, не позволяющих работнику Концерна и Организаций Концерна оказаться в ситуации конфликта интересов. К ним относятся: принятие работником мер по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов в зависимости от конкретной ситуации (например, уведомление работодателя и (или) ответственного за координацию антикоррупционной деятельности о возможности

	возникновения конфликта интересов, добровольный отказ от личной заинтересованности (выгоды), которые могут явиться причиной возникновения конфликта интересов, самоотвод от участия в процессах, которые влияют или могут повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей (осуществление полномочий и др.))
Преференция	Льгота или преимущество, которые предоставляются хозяйствующим субъектам или отдельным категориям граждан (работников)
Протекционизм	Незаконное оказание содействия в трудоустройстве, карьерном росте, поощрении подчиненного, а также иное покровительство по работе, совершенное из корыстной или иной личной (нематериальной) заинтересованности
Противодействие коррупции	Деятельность организаций в пределах их полномочий (выписка из ст. 1 Федерального закона «О противодействии коррупции»): а) по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции); в) по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений [11.1]
Подарок	Подарок, полученный работником от физических (юридических) лиц, которые осуществляют дарение исходя из должностного положения одаряемого или исполнения им должностных обязанностей, за исключением сувенирной продукции, канцелярских принадлежностей, которые в рамках официальных (представительских) мероприятий предоставлены каждому участнику в целях исполнения им своих служебных (должностных) обязанностей, цветов и ценных подарков, которые вручены в качестве поощрения (награды) [11.18]
Подразделения защиты активов	Структурное подразделение Концерна и его Организаций, на которое возложены функции по защите активов
Распространение информации	Действия, направленные на получение информации неопределенным кругом лиц или передачу информации неопределенному кругу лиц [11.37]
Результаты интеллектуальной деятельности	Результатами интеллектуальной деятельности и приравненными к ним средствами индивидуализации юридических лиц, товаров, работ, услуг и

	<p>предприятий, которым предоставляется правовая охрана (интеллектуальной собственностью), являются:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) произведения науки, литературы и искусства;</li> <li>2) программы для электронных вычислительных машин;</li> <li>3) базы данных;</li> <li>4) исполнения;</li> <li>5) фонограммы;</li> <li>6) сообщение в эфир или по кабелю радио- или телепередач (вещание организаций эфирного или кабельного вещания);</li> <li>7) изобретения;</li> <li>8) полезные модели;</li> <li>9) промышленные образцы;</li> <li>10) селекционные достижения;</li> <li>11) топологии интегральных микросхем;</li> <li>12) секреты производства (ноу-хау);</li> <li>13) фирменные наименования;</li> <li>14) товарные знаки и знаки обслуживания;</li> <li>14.1) географические указания;</li> <li>15) наименования мест происхождения товаров;</li> <li>16) коммерческие обозначения [11.5]</li> </ol>
Ресурсы	Используемые и потенциальные источники удовлетворения потребностей общества. К ним относятся: персонал, оборудование, основные средства, инструменты, а также коммунальные услуги: энергия, вода, топливо и инфраструктура средств связи и т. д. [11.16]
Сведения ограниченного распространения	Информация, доступ к которой ограничен в соответствии с законодательством (информация, составляющая коммерческую тайну, служебную информацию ограниченного распространения, персональные данные и т. п.)
Связанные лица	Совместно именуемые Близкие родственники, лица, находящиеся с работником Концерна и Организаций Концерна в свойстве, граждане или организации, с которыми работник и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями
Сделка	Действия граждан и юридических лиц, направленные на установление, изменение или прекращение гражданских прав и обязанностей [11.3]
Сделка с	Сделка, согласно требованиям Устава Концерна/

заинтересованностью	Организаций, подписантом договора, выгодоприобретателем, посредником или представителем по которой со стороны контрагента является член Совета директоров, Генеральный директор Концерна/Организаций, работник, уполномоченный на совершение каких-либо сделок от имени Концерна/Организаций (за исключением сделок, полномочия на совершение которых не предоставлялись), а также их близкие родственники (родители, супруг(а), братья, сестры, дети) и/или юридические лица, связанные с ним или с его близкими родственниками корпоративными отношениями [11.19, 11.39]
Семейственность	Отношения на работе, основанные на предоставлении льгот и преференций близким родственникам или лицам, состоящим с работником в свойстве
Скрытая аффилированность	Наличие между лицами отношений скрытой связанности, т.е. таких «скрытых связей», которые характеризуются неочевидными имущественными, корпоративными, близкими отношениями между лицами из-за неподтвержденности наличия каких-либо документов либо сокрытия посредством использования схем с участием третьих лиц [11.3]. Основопологающим признаком аффилированности является наличие отношений зависимости между лицами, при которой у одного юридического или физического лица возникает возможность оказывать влияние на деятельность другого юридического или физического лица. Скрытая аффилированность проявляется в широком спектре ситуаций, ведущих к конфликту интересов, например, в случае, когда работник, ответственный за осуществление закупочной деятельности, способствует заключению договора/контракта с лицом, являющимся для него свояком (муж сестры супруги), либо когда лицо способствует трудоустройству брату супруги (шурина)
Служебная информация	Любая не являющаяся общедоступной информация, находящаяся в распоряжении работника Концерна и Организаций Концерна в силу его должностных обязанностей (полномочий), распространение которой может причинить ущерб законным интересам и правам Концерна, его Организаций и (или) создать условия для извлечения выгоды работником и (или) Связанных лиц



Трудовой договор	Соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя [11.7]
Трудовая династия	Под трудовой рабочей династией понимается профессиональная преемственность в семьях работников рабочих специальностей, в которых среди работников отсутствуют руководители, специалисты и т. п., характеризующаяся передачей навыков профессионального мастерства от старшего поколения младшему
Фактический конфликт интересов	Ситуация, в рамках которой работник Концерна и Организаций Концерна в силу своей должности и (или) функционала (полномочий) принимает решение или действует (самостоятельно или как член коллегиального органа) в своих интересах или интересах Связанных лиц в ущерб правам Концерна и Организаций Концерна, либо влияет на решение коллегиального органа управления, определяет условия таких решений (включая условия рассматриваемых сделок)
Ценная бумага	Документ, соответствующий установленным законом требованиям и удостоверяющий обязательственные и иные права, осуществление или передача которых возможны только при его предъявлении (документарная ценная бумага), а также обязательственные и иные права, которые закреплены в решении о выпуске или ином акте лица, выпустившего ценные бумаги в соответствии с требованиями закона, и осуществление и передача которых возможны только с соблюдением правил учета этих прав (бездокументарная ценная бумага).

	К ценным бумагам относятся: акция, вексель, закладная, инвестиционный пай паевого инвестиционного фонда, коносамент, облигация, чек, сберегательный сертификат и иные ценные бумаги, названные в таком качестве в законе или признанные таковыми в установленном порядке, а также ценные бумаги иностранных эмитентов [11.3]
Ценность (что-либо имеющее ценность)	Все (материальное или нематериальное), что имеет ценность для получателя. Ценностью может быть: денежные средства; передача акций, облигаций или любого другого имущества; оплата расходов; предоставление услуг любого типа; подарки; путешествия; деловое гостеприимство; трудоустройство; скидки, прощение долга; предложения работы и стажировки, в том числе для Связанных лиц; пожертвования в определенные благотворительные организации; любая другая передача товаров, услуг, материальных или нематериальных активов, приносящая пользу получателю
Эксперт	Лицо, обладающее специальными знаниями в областях, относящихся к предмету экспертизы, и привлекаемое к работе закупочной комиссии в рамках закупки [11.10]
Уполномоченное лицо	Лицо, уполномоченное Концерном/Организациями на совершение сделок от имени Концерна/Организаций, а также лица, уполномоченные управляющей организацией на совершение сделок от имени Концерна/Организаций [11.39]
Управление конфликтом интересов	Процесс, включающий мероприятия по предотвращению, выявлению, урегулированию и мониторингу конфликта интересов
Урегулирование конфликта интересов	Организационные меры, ограничивающие участие работника Концерна и его Организаций в принятии решений (совершении действий), затрагивающих личные интересы. К ним относятся меры, принимаемые работником, ответственным за принятие мер по урегулированию конфликта интересов и т. д., в зависимости от конкретной ситуации, в том числе по рекомендации Комиссии/ уполномоченного работника, направленные на недопущение любой возможности возникновения конфликта интересов (например, изменение должностного положения работника, являющегося стороной конфликта интересов, вплоть

	до его отстранения от исполнения должностных обязанностей в установленном порядке; пересмотр и изменение функциональных обязанностей; перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, несвязанных с конфликтом интересов; увольнение по инициативе работника; увольнение по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей; отказ работника от выгоды, явившейся причиной возможности возникновения конфликта интересов, отвод и др.)
Участник закупки	Любое юридическое лицо или несколько юридических лиц, выступающих на стороне одного участника закупки, независимо от организационно-правовой формы, формы собственности, места нахождения и места происхождения капитала либо любое физическое лицо или несколько физических лиц, выступающих на стороне одного участника закупки, в том числе индивидуальный предприниматель или несколько индивидуальных предпринимателей, выступающих на стороне одного участника закупки, при этом участник закупки утрачивает свой статус после истечения срока подачи заявок, если он не подал заявку на участие в такой процедуре [11.10]
Хозяйствующий субъект	Коммерческая (некоммерческая) организация, осуществляющая деятельность, приносящую ей доход, индивидуальный предприниматель, иное физическое лицо, не зарегистрированное в качестве индивидуального предпринимателя, но осуществляющее профессиональную деятельность, приносящую доход, в соответствии с федеральными законами на основании государственной регистрации и (или) лицензии, а также в силу членства в саморегулируемой организации [11.8]

2.2. В настоящих Методических указаниях используются следующие сокращения:

Сокращение	Расшифровка
ЕОСЗ	Единый отраслевой стандарт закупок (Положение о закупке) Госкорпорации «Росатом» [11.10]
Журнал	Журнал регистрации уведомлений работников о возможности возникновения конфликта интересов

ИСН	Интегрированная стимулирующая надбавка
Комиссия	Комиссия по урегулированию конфликта интересов в центральном аппарате АО «Концерн Росэнергоатом»
Концерн	АО «Концерн Росэнергоатом»
ЛНА	Локальный нормативный акт
ПЗА	Подразделение защиты активов
РМД	Регламентирующие и методические документы
РИД	Результат интеллектуальной деятельности
Соглашение	Соглашение о соблюдении принципа добросовестности при исполнении трудовых обязанностей работниками Концерна в сфере противодействия коррупции (приложение к трудовому договору) [11.20]
Уведомление	Уведомление работника Концерна и Организаций Концерна о возможности возникновения конфликта интересов
УЗА	Управление защиты активов центрального аппарата Концерна
УКР	Управление корпоративной работы центрального аппарата Концерна
ЦА	Центральный аппарат
VipNet	Защищенная электронная почта «Деловая почта» комплекса «VipNet-ИнфоТеКС-СКЦ»

### 3. Участники и роли

В настоящих Методических указаниях упоминаются следующие участники и роли:

Наименование участника/роли	Определение
Комиссия по урегулированию конфликта интересов	<p>Специально созданный в ЦА, филиалах и Организациях Концерна коллегиальный орган, который рассматривает вопросы соблюдения работниками установленных антикоррупционных требований и занимается предотвращением и урегулированием конфликта интересов [11.21]</p> <p>Функции:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- рассматривает вопрос соблюдения работником Концерна и его Организаций требований о предотвращении или урегулировании конфликта интересов;</li> <li>- принимает решение о возможных способах урегулирования конфликта интересов, применении к работнику мер ответственности за несоблюдение</li> </ul>

	требований о предотвращении или урегулировании конфликта интересов
Ответственный за координацию антикоррупционной деятельности	<p>Работник Концерна и его Организаций, определенный соответствующим распорядительным документов ответственным за координацию антикоррупционной деятельности (в ЦА Концерна – заместитель Генерального директора – директор по безопасности) [11.22].</p> <p>Функции:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- получает от работника Уведомление и передает его уполномоченному работнику для регистрации и проверки содержащихся в нем сведений;</li> <li>- рассматривает мотивированное заключение, подготовленное уполномоченным работником по результатам проверки Уведомления, инициативного выявления конфликта интересов и согласовывает содержащиеся в нем предложения;</li> <li>- принимает решение о рассмотрении вопроса соблюдения работником требований о предотвращении или урегулировании конфликта интересов на заседании Комиссии</li> </ul>
Ответственный за принятие мер по урегулированию конфликта интересов	<p>Работник Концерна и его Организаций, назначенный ответственным за реализацию мер по урегулированию конфликта интересов. Сведения о нем могут содержаться в мотивированном заключении по результатам рассмотрения конфликтной ситуации или протоколе заседания Комиссии (например, работник Концерна/непосредственный и вышестоящий руководитель работника, орган управления юридического лица, руководитель Службы управления персоналом и т. д.).</p> <p>Функции:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выполняет рекомендации по урегулированию конфликта интересов, содержащиеся в мотивированном заключении, протоколе Комиссии;</li> <li>- направляет в адрес уполномоченного работника/ответственного за принятие мер по урегулированию конфликта интересов результаты принятых мер</li> </ul>
Работник	<p>Физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с Концерном и Организацией Концерна в соответствии с бессрочным (срочным) трудовым договором независимо от занимаемой должности.</p> <p>Функции:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- принимает меры по недопущению любой возможности</li> </ul>

	<p>возникновения конфликта интересов, предусмотренные пунктом 6.3 настоящих Методических указаний;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выполняет рекомендации, изложенные в мотивированном заключении по результатам рассмотрения и проверки сведений, содержащихся в Уведомлении, направляет в адрес уполномоченного работника/ответственного за принятие мер по урегулированию конфликта интересов результаты принятых мер</li> </ul>
Работодатель	<p>Юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.</p> <p>Функции:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- согласовывает рекомендации по урегулированию конфликта интересов, применению к работнику мер ответственности за несоблюдение требований об урегулировании конфликта интересов, принятые Комиссией или предложенные ответственным за принятие мер по урегулированию конфликта интересов;</li> <li>- принимает решение о проведении служебной проверки в случае, если в действиях (бездействии) работника установлен дисциплинарный проступок либо факт совершения деяния, содержащего признаки административного правонарушения или состава преступления, о передаче материалов в правоохранительные органы</li> </ul>
Уполномоченный работник	<p>Работник ПЗА Концерна и Организаций Концерна либо иные работники, на которых в соответствии с распорядительными документами возложены функции по рассмотрению вопросов, связанных с возникновением и урегулированием конфликта интересов (в ЦА Концерна – руководитель УЗА).</p> <p>Функции:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- регистрирует в установленном порядке поступившее Уведомление;</li> <li>- проверяет сведения, изложенные в Уведомлении, оценивает действия (бездействия) работника по соблюдению им требований о предотвращении или урегулировании конфликта интересов;</li> <li>- рекомендует способы урегулирования конфликта интересов;</li> <li>- подготавливает мотивированное заключение;</li> <li>- обеспечивает контроль за своевременностью и полнотой исполнения мер по урегулированию конфликта интересов, привлечению к ответственности</li> </ul>

	<p>работника, не выполнившего требования о предотвращении или урегулировании конфликта интересов;</p> <p>- проводит инициативные мероприятия по выявлению конфликта интересов</p>
--	---

#### 4. Основные положения

4.1. Работник при исполнении должностных обязанностей (полномочий) должен соблюдать принципы добросовестности поддерживая уверенность лиц, вступивших в деловые взаимоотношения с Концерном и его Организацией, в его приверженности высоким этическим стандартам ведения бизнеса.

4.2. Концерн и его Организации уважают частные интересы работника и признает за ним право заниматься законной трудовой, управленческой, финансовой, предпринимательской и иной коммерческой и некоммерческой деятельностью, если такие интересы и получаемая выгода (личная, материальная) не влияют и не могут повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей.

4.3. Ключевые принципы управления конфликтом интересов в Концерне и Организациях Концерна:

1) обязательность, незамедлительность и инициативность принятия работником мер по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов;

2) отказ работника от действий (бездействия) в ситуации, характеризующейся конфликтом интересов, до принятия решения о его урегулировании;

3) разграничение полномочий между членами органов управления, коллегиальных органов и работников Концерна и его Организаций по принятию решений, направленных на исключение конфликта интересов;

4) индивидуальное рассмотрение каждого конфликта интересов и его урегулирование;

5) конфиденциальность процесса сообщения работником сведений о конфликте интересов и его урегулирования;

6) соблюдение баланса интересов Концерна, его Организаций и работников при урегулировании конфликта интересов;

7) своевременное, разумное и справедливое разрешение конфликта интересов;

8) защита работника от возможных неблагоприятных последствий в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно урегулирован (предотвращен);

9) ответственность работника за неисполнение обязанностей (требований) по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, предусмотренных трудовым договором (соглашением), ЛНА Концерна/Организаций по противодействию коррупции.

4.4. К конфликту интересов в Концерне и Организациях Концерна может приводить возможность получения выгоды:

- 1) самим работником;
- 2) близкими родственниками работника или лицами, состоящими с ним в свойстве;
- 3) гражданами или организациями, с которыми работник и (или) его близкие родственники (свойственники) связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

4.5. Конфликт интересов включает в себя три обязательных признака:

- 1) наличие личной заинтересованности – возможность получения выгоды и (или) дохода работником и (или) Связанными лицами.

Личная заинтересованность работника Концерна и Организаций Концерна обусловлена возможностью получения доходов (включая имущественную выгоду<sup>1</sup>), а также иных выгод<sup>2</sup>. Получение (возможность получения) доходов или выгод, как правило, возникает в результате принятия (возможности принятия) работником решений в отношении самого себя и (или) Связанных лиц.

Личная заинтересованность может носить не только корыстный характер, а проявляться в стремлении работника Концерна и его Организаций извлечь для себя и (или) Связанных лиц следующие выгоды неимущественного характера:

а) получение выгод (преимуществ), обусловленных такими побуждениями, как карьеризм, семейственность, желание получить услугу, заручиться поддержкой в решении какого-либо вопроса, уклонение от привлечения к ответственности и т. п.;

б) продвижение на вышестоящую должность или предоставление более престижного места работы, содействие в получении поощрений и наград, научной степени, снятии дисциплинарного взыскания и т. п.

2) фактическое наличие у работника Концерна и его Организаций полномочий для реализации личной заинтересованности<sup>3</sup>.

Работник обладает необходимыми для исполнения должностных обязанностей полномочиями, которые, в частности, выражаются в его праве принимать управленческие решения или участвовать в принятии таких решений и т. д. В рамках реализации своих полномочий в конкретной ситуации работник может:

---

<sup>1</sup> Возможность получить для себя и (или) Связанных лиц выгоды имущественного характера, не связанные с незаконным безвозмездным обращением имущества в свою пользу и (или) Связанных лиц (например, незаконное получение ссуды либо льготных условий по ссуде, освобождение от имущественных затрат, возврат имущества, погашение долга, оплата услуг, уплата налогов и т. п.).

<sup>2</sup> Личная заинтересованность может реализовываться также путем совершения работником действий (бездействий) в отношении третьих лиц в целях создания преимуществ и получения выгод для себя и (или) Связанных лиц (например, путем ограничения конкуренции, исключения равных условий для получения доходов и выгод и т. п.).

<sup>3</sup> Конфликт интересов возникает только в том случае, если у одной из сторон конфликтной ситуации есть достаточно полномочий для принятия того или иного решения по кадровым, организационно-техническим, финансовым, материально-техническим и иным вопросам, входящим в компетенцию. Полномочия для реализации личной заинтересованности могут возникать у работника в т. ч. при исполнении обязанностей отсутствующего работника (например, непосредственного руководителя, члена коллегиального органа и т. д.) в период его отпуска (ежегодного, декретного, для обучения и т. п.), командировки, болезни и т. д.; временного исполнения трудовых обязанностей по вакантной (временно совмещаемой) должности и т. п.



а) самостоятельно совершить действие (бездействие) для реализации личной заинтересованности;

б) давать поручение или оказывать иное влияние на подчиненных или подконтрольных ему лиц, в компетенцию которых входит непосредственное совершение действия (бездействия), которые приводят (могут привести) к получению доходов или выгод работником и (или) Связанных лиц<sup>4</sup>.

Для подтверждения данного обстоятельства необходимо проанализировать:

- трудовой договор, должностную инструкцию, положение о структурном подразделении, доверенность на право совершения действий, положение о коллегиальном органе (в случае, если работник является членом коллегиального органа) и т. д., определяющие круг полномочий и должностных обязанностей работника;

- фактически осуществляемые работником полномочия и обязанности, в том числе конкретные решения работника, которые могут выражаться в виде резолюций, поручений, распоряжений, протоколов совещаний и пр.

3) наличие связи между получением (возможностью получения) доходов или выгод работником и (или) Связанными лицами, и реализацией (возможной реализацией) им своих полномочий.

4.6. При определении наличия личной заинтересованности, которая реализуется посредством получения доходов или выгод не самим работником Концерна и его Организаций, а Связанными лицами, дополнительно также необходимо установить:

1) наличие отношений близкого родства или свойства граждан получателей доходов или выгод с работником<sup>5</sup>;

2) наличие имущественных отношений между работником, его близкими родственниками или свойственниками с гражданами или организациями получателями доходов или выгод. О наличии таких отношений могут свидетельствовать:

а) участие работника (его близкого родственника или свойственника) в договорах и (или) иных сделках с гражданами и (или) юридическими лицами получателями доходов или выгод в качестве кредитора или должника. Примерами указанного случая могут являться:

- покупка (продажа), аренда работником (его близким родственником или свойственником) имущества у граждан и (или) юридических лиц – получателей доходов или выгод от Концерна и его Организаций;

<sup>4</sup> Конфликт интересов всегда непосредственно связан с потенциальной реализацией работником Концерна и его Организации конкретных, а не абстрактных должностных обязанностей (полномочий), а также с возникновением правоотношений, характеризующихся различными интересами. Для квалификации действия (бездействия) в качестве конфликта работник должен непосредственно принимать конкретное решение (например, подписание работником распорядительного документа о премировании, изменении условий оплаты труда Связанных лиц; председатель закупочной комиссии (член комиссии), получив на рассмотрение заявку на участие в процедуре закупки, узнает об участии в ней организации, учредителем которой является его супруга и т. п.).

<sup>5</sup> Подтверждением наличия таких отношений могут являться: сведения, указанные в анкетных данных работника; свидетельства об актах гражданского состояния; отметки о нахождении в браке и наличии детей, отраженные в паспорте гражданина; иные документы и сведения, подтверждающие близкое родство и свойство (например, сведения о доходах и обязательствах имущественного характера, представленные работником в рамках ежегодной декларационной кампании, кадровая анкета и т. д.).

- передача в доверительное управление работником (его близким родственником или свойственником) ценных бумаг гражданам и (или) юридическим лицам – получателям доходов или выгод от Концерна и его Организаций;

б) наличие имущества, находящегося в общей собственности работника (его близкого родственника или свойственника) и гражданина и (или) юридического лица, являющихся получателями доходов или выгод от Концерна и его Организаций;

в) наличие в фактическом (без юридического оформления) пользовании работника (его близкого родственника или свойственника) имущества, принадлежащего гражданину или юридическому лицу, являющихся получателями доходов или выгод от Концерна и его Организаций;

3) наличие корпоративных отношений между работником, его близким родственником или свойственником и лицами – получателями дохода или выгоды<sup>6</sup>;

4) наличие иных близких отношений между работником (его близкими родственниками или свойственниками) с гражданами получателями доходов или выгод.

Информация об имущественных, корпоративных или иных близких отношениях может быть получена ПЗА как из открытых источников (например, размещенных в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте Федеральной налоговой службы России (сервис «Предоставление сведений из Единого государственного реестра юридических лиц/Единого государственного реестра индивидуальных предпринимателей в электронном виде», сервис «Прозрачный бизнес»); специализированных программных продуктов (сервисов), используемых для проверки контрагентов; социальные сети и т. д.), так и посредством проведения проверочных мероприятий.

4.7. В целях предотвращения и урегулирования конфликта интересов работник Концерна и его Организаций обязан:

1) соблюдать требования о предотвращении/урегулировании конфликта интересов, предусмотренные трудовым договором (соглашением), ЛНА, РМД Концерна и его Организаций по противодействию коррупции;

2) при принятии решений по вопросам, входящим в его компетенцию, руководствоваться исключительно интересами Концерна и его Организаций без учета своей личной заинтересованности;

3) оценивать потенциальный конфликт интересов и избегать по возможности ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к его возникновению;

---

<sup>6</sup> Отношения подчиненности внутри Концерна и его Организаций не являются корпоративными отношениями. Например, если работник Концерна работает по совместительству на рядовой должности в Организации Концерна, то это не корпоративные отношения.

4) своевременно принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов, полностью, инициативно и незамедлительно сообщать о потенциальном (фактическом) конфликте интересов<sup>7</sup>;

5) оказывать содействие проведению проверочных мероприятий и предоставлять запрашиваемую информацию в рамках рассмотрения ситуаций конфликта интересов;

6) содействовать принятию мер и (или) принимать меры по урегулированию возникшего конфликта интересов;

7) воздерживаться от любой деятельности, которая непосредственным образом влияет на отношения между Концерном, его Организаций и хозяйствующим субъектом, в котором работник и (или) Связанное лицо имеет доход (выгоду) или является аффилированным лицом, от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;

8) не допускать поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении должностных обязанностей (полномочий), а также избегать ситуаций, способных нанести ущерб репутации Концерна и его Организаций.

4.8. Работнику Концерна и его Организаций запрещено действовать, принимать решения, а также прямо или косвенно влиять на принятие решений другими работниками, в случае потенциального или фактического конфликта интересов.

4.9. Ситуации, при которых личная заинтересованность приводит или может привести к возникновению конфликта интересов в Концерне и его Организациях:

1) работник и Связанные лица осуществляют трудовую деятельность в непосредственном или прямом подчинении друг у друга;

2) работник контролирует исполнение трудовых обязанностей (в т. ч. правил внутреннего трудового распорядка) Связанных лиц, участвует в оценке их работы, процедуре планирования карьеры или в силу занимаемой должности может иным способом повлиять на их карьеру, принимает иные решения для извлечения Связанными лицами дохода (выгоды);

3) работник рассматривает вопрос в отношении себя и (или) Связанных лиц, принимает по нему решение (может влиять на принятие решений), в т. ч. являясь членом коллегиального органа<sup>8</sup>;

4) работник участвует в принятии решения о назначении проверки (проводит проверку) или применении взыскания в отношении Связанных лиц;

5) работник принимает необоснованные решения или участвует в принятии решений (например, выдает поручения подчиненным работникам и т. д.) по разработке и изданию ЛНА, организационно-распорядительного документа

---

<sup>7</sup> Порядок уведомления работодателя и (или) ответственного за координацию антикоррупционной деятельности о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов предусмотрен пунктом 6.3 настоящих Методических указаний.

<sup>8</sup> Например, лично подписывает распорядительные и иные обосновывающие документы по установлению размера ИСН, премии, надбавок, участвует в определении размера премии, входит в состав экзаменационной комиссии, принимающей экзамен у Связанного лица и т. д.

(далее – ОРД) и РМД, закупке товаров, являющихся РИД, исключительными правами на которые обладает он лично и (или) Связанные лица, заключению и исполнению договоров;

б) работник принимает решение о заключении договора с хозяйствующим субъектом, с работниками которого он и (или) Связанные лица является соавтором (патентообладателем) инициативного РИД;

7) работник совершает иные действия (бездействия), позволяющие извлекать личную выгоду для себя и (или) Связанных лиц в ущерб интересам и правам Концерна и его Организаций, в т. ч. путем установления неправомерных выплат по трудовым договорам и т. д.;

8) работник использует имущество, ресурсы, РИД и информацию Концерна и Организаций Концерна, доступ к которым получен в связи с занимаемой должностью, для извлечения выгоды (личной, материальной) для себя и (или) Связанных лиц<sup>9</sup> в ущерб законным интересам и правам Концерна и его Организаций;

9) работник использует (распространяет) служебную информацию, полученную при исполнении трудовых обязанностей, что может привести (привело) к возникновению у него и (или) Связанных лиц выгоды (личной, материальной) в ущерб законным правам и интересам Концерна и его Организаций<sup>10</sup>;

10) работник использует (распространяет) охраняемую законом тайну (коммерческую, служебную и иную<sup>11</sup>), ставшую известной ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, в том числе разглашает персональные данные другого работника, что влечет (может повлечь) возникновение у него и (или) Связанных лиц выгоды (личной, материальной), в ущерб законным правам и интересам Концерна;

11) работник и (или) Связанные лица занимаются предпринимательством, приносящим доход вне трудовой деятельности в Концерне и его Организаций, которое влечет несоблюдение трудовых обязанностей, в том числе правил внутреннего трудового распорядка, или связана с использованием имущества и ресурсов Концерна и его Организаций в целях получения выгоды сторонним работодателем;

12) работник и (или) Связанные лица являются учредителем, членом (руководителем) благотворительного фонда, союза, ассоциации и иных организаций, которым Концерном и его Организациями оказывается благотворительная, спонсорская и иная помощь;

---

<sup>9</sup> Например, использует в личных целях недвижимое/движимое имущество, оборудование, инструменты, транспорт, коммерческую и техническую информацию, представляющую интеллектуальную и иную собственность Концерна его Организаций и т. д.

<sup>10</sup> Распространение работником служебной информации, полученной при исполнении трудовых обязанностей, вне контура Концерна и его Организаций допускается в порядке, установленном Положением о порядке рассмотрения документированной информации для определения возможности ее использования в информационном обмене в АО «Концерн Росэнергоатом» [11.37].

<sup>11</sup> Налоговая тайна, врачебная тайна, банковская тайна и пр.

13) работник создает (оказывает) необоснованные преференции участникам закупок и (или) контрагентам Концерна и его Организаций для извлечения личной выгоды и (или) в интересах Связанных лиц (иных третьих лиц)<sup>12</sup>;

14) работник и (или) Связанные лица при исполнении трудовых обязанностей одновременно входит в органы управления, контроля организации (включая некоммерческую)<sup>13</sup>, являющейся участником закупки и (или) контрагентом Концерна и его Организаций;

15) работник и (или) Связанные лица зарегистрированы в качестве индивидуального предпринимателя, являющегося участником закупки и (или) контрагентом Концерна и его Организаций;

16) работник и (или) Связанные лица являются аффилированными с участником закупки и (или) контрагентом Концерна и его Организации либо является их бенефициарным владельцем (выгодоприобретателем);

17) работник и (или) Связанные лица владеют 20 и более процентами ценных бумаг (доля участия, пай в уставном (складочном) капитале организации) юридического лица, являющегося участником закупки и (или) контрагентом Концерна и его Организации;

18) работник и (или) Связанные лица выполняют иную оплачиваемую работу (в т. ч. оказывает консультационные услуги) в хозяйствующих субъектах, принимающих участие в закупках, и (или) являющихся контрагентами Концерна и его Организаций<sup>14</sup>;

19) работник и (или) Связанные лица получают вознаграждения (денежную плату, призы, подарки<sup>15</sup>, скидки, безвозмездные услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения и т. п.), заем, ссуду, гарантию, поручительство по личным обязательствам, материальную помощь и (или) иную выгоду (личную, материальную) от хозяйствующих субъектов<sup>16</sup>, являющихся участниками закупок и (или) контрагентами Концерна и его Организации<sup>17</sup>;

20) работник и (или) Связанные лица имеют обязательства имущественного характера<sup>18</sup> перед хозяйствующим субъектом, являющимся участником закупки и (или) контрагентом Концерна и его Организации;

21) работник и (или) Связанные лица получают доход от хозяйствующего субъекта, являющегося участником закупки и (или) контрагентом Концерна и его Организации;

---

<sup>12</sup> Например, работник, наделенный полномочиями по принятию мер по фактам нарушения контрагентом договорных обязательств, не организует работу по взысканию с него штрафных санкций за несвоевременное и некачественное выполнение работ, так как генеральным директором контрагента является его свойственник (сестра супруги).

<sup>13</sup> Например, член совета директоров в хозяйственных товариществах и обществах, член ревизионной комиссии и др.

<sup>14</sup> Работа по совместительству может выполняться работником только в свободное от основной работы время.

<sup>15</sup> За исключением случаев, установленных законодательством Российской Федерации, ЛНА Концерна/Организаций.

<sup>16</sup> Выгода может получена от его работника, агента, консультанта, представителя и др.

<sup>17</sup> Исключение составляют случаи, когда работник как физическое лицо является клиентом кредитной организации.

<sup>18</sup> Например, заем, кредит и т. п., возникающие из договора, судебного решения или иного правового основания.

22) работник производит расчет начальной (максимальной) цены договора (далее – НМЦ) договора (закупки), при этом он и (или) Связанные лица являются аффилированными с хозяйствующим субъектом, предоставляющим планируемые к закупке товары, работы или услуги;

23) работник вступает в сговор с участником закупки в целях создания условий для дальнейшего извлечения личной выгоды для себя и (или) Связанных лиц, противоречащих правам и законным интересам Концерна и его Организации (например, по личной инициативе или просьбе других работников (третьих лиц) до официального опубликования начала проведения процедуры закупки вступает в неофициальные переговоры с потенциальными участниками процедуры закупки для обсуждения условий, способствующих извлечению выгоды (личной, материальной) и т. д.

В подпунктах 12-23 настоящего пункта под работником Концерна и его Организаций понимается руководитель заказчика, инициатор, куратор закупки (договора), подписант договора, член закупочной комиссии, экспертной группы (эксперт) и иные лица, непосредственно участвующие в проведении закупки на всех ее этапах, от решений (заключений) которых зависит определение поставщика (подрядчика, исполнителя), работники, участвующие в контроле исполнения договорных обязательств, приемке и оплате выполненных работ (оказанных услуг).

Перечень ситуаций, связанных с личной заинтересованностью, которые могут привести к конфликту интересов, перечисленных в настоящем пункте, не являются исчерпывающим.

4.10. Типовые ситуации конфликтов интересов и способы их урегулирования приведены в приложении № 3 к настоящим Методическим указаниям.

## **5. Этапы управления конфликтом интересов**

5.1. Управление конфликтом интересов является одним из важнейших способов ограничения влияния личной заинтересованности и деятельности работников Концерна и Организаций Концерна, на реализуемые ими трудовые функции (обязанности) и принимаемые решения в связи с занимаемой должностью (предоставленными полномочиями).

5.2. Управление конфликтом интересов включает основные этапы:

- 1) Предотвращение.
- 2) Выявление.
- 3) Урегулирование.
- 4) Мониторинг.

## **6. Предотвращение конфликта интересов**

6.1. Работник Концерна и Организаций Концерна независимо от занимаемой должности обязан принимать меры по предотвращению конфликта интересов. Указанные меры направлены на исключение получения работником

материальной или иной выгоды (дохода) от использования своего должностного положения (полномочий) при принятии какого-либо решения по вопросу, входящему в его компетенцию, в личных целях и (или) в интересах Связанных лиц.

6.2. Основными мерами по предотвращению конфликта интересов в Концерне и его Организаций являются:

1) неукоснительное соблюдение работником антикоррупционных обязанностей, предусмотренных трудовым договором (соглашением), требований о предотвращении и урегулировании конфликта интересов, предусмотренных настоящими Методическими указаниями;

2) самостоятельное определение работником возникших (возникающих) ситуаций, создающих условия для извлечения выгоды (личной, материальной) работником и (или) Связанными лицами<sup>19</sup>, и принятие мер, направленных на недопущение любой возможности возникновения конфликта интересов, предусмотренных пунктом 6.3 настоящих Методических указаний.

Так, работник при выполнении должностных обязанностей должен самостоятельно оценивать возможность возникновения у него личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов. В тех случаях, когда работник в отношении себя и (или) Связанных лиц не может объективно и беспристрастно рассмотреть какой-либо вопрос, он не должен принимать участие в его обсуждении и принятии по нему решения (например, голосование, согласование, подписание и т. д.) и обязан заявить самоотвод, о чем уведомляет о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов в порядке, предусмотренном пунктом 6.4.1 настоящих Методических указаний<sup>20</sup>.

В случае, если работник затрудняется в самостоятельном определении ситуаций, создающих условия для извлечения им и (или) Связанными лицами, выгоды (личной, материальной), которые могут привести к конфликту интересов, он вправе обратиться за соответствующими разъяснениями (в устной или письменной форме) к уполномоченному работнику или ответственному за координацию антикоррупционной деятельности;

3) не допущение ситуаций, когда близкие родственники (свойственники) работают в подчинении (непосредственном<sup>21</sup> или прямом) друг друга<sup>22</sup>. Данное

---

<sup>19</sup> Определение ситуаций осуществляется работником в момент их возникновения и (или) на постоянной основе путем сопоставления фактов и обстоятельств с сущностью определений (например, «Конфликт интересов», «Личная заинтересованность», «Близкие родственники», «Лица, состоящие с работником в свойстве» и т. д.), а также ситуаций, приведенных в пункте 4.9 настоящих Методических указаний и приложении № 3 к ним. Работнику Концерна и его Организаций рекомендуется оценивать на предмет возможного конфликта интересов любые изменения трудовых обязанностей (полномочий) и отслеживать не попадают ли в сферу его полномочий он сам или Связанные лица.

<sup>20</sup> Конфликтная ситуация у члена коллегиального органа может быть самостоятельно установлена (выявлена) его председателем, уполномоченным работником и т. п.

<sup>21</sup> Письмо Департамента правовой и корпоративной работы Госкорпорации «Росатом» от 21.09.2020 № 1-1.1/27371-ВК.

<sup>22</sup> Работник обязан не допускать совместной работы близких родственников или свойственников на условии их прямой или непосредственной подчиненности друг другу (абзац 4 пункта 2.2.9 соглашения) [11.20].

ограничение необходимо в целях исключения возможного отрицательного влияния родственных связей на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение работником Концерна и его Организаций своих должностных обязанностей (полномочий), а также ограничение возможного злоупотребления предоставленными ему должностными полномочиями. Решения руководителей по отношению к родственникам (свойственникам), являющихся подчиненными работниками, могут быть необъективными или восприняты как необъективные остальными работниками и/или третьими лицами. Наличие в подчинении у руководителей Концерна и его Организаций родственных связей создает репутационные издержки, порождает сомнения в объективности процедур оценки и карьерного роста персонала.

В случае нахождения работника в подобной ситуации, он обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов в соответствии с требованиями, установленными пунктом 6.3 настоящих Методических указаний.

Вместе с тем, в Концерне и его Организациях приветствуются трудовые династии, но их участникам не должны предоставляться дополнительные льготы, права или возможности;

4) установление и соблюдение порядка информирования работниками о сделках, в совершении которых имеется заинтересованность [11.19].

Не порождает конфликта интересов сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, в том случае, если она была надлежащим образом одобрена органами управления (Общим собранием акционеров, Советом директоров) как сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, в соответствии с Уставом Концерна/Организаций<sup>23</sup> [11.39];

5) формирование коллегиальных органов Концерна, его Организаций и проведение их заседаний с учетом обеспечения принципа минимизации риска конфликта интересов, а также независимости при принятии решений<sup>24</sup>;

6) обучение и консультация работников по вопросам управления конфликтом интересов;

7) наличие механизмов привлечения к ответственности работников за несоблюдение требований антикоррупционных требований, предусмотренных трудовым договором (соглашением), ЛНА Концерна/Организаций по противодействию коррупции.

Перечень мер по предотвращению конфликта интересов, приведенный в настоящем пункте, не является исчерпывающим.

6.3. Меры, принимаемые работником Концерна и Организаций Концерна, направленные на недопущение любой возможности возникновения конфликта интересов:

---

<sup>23</sup> Критерии, на основании которых принимается решение что сделка является сделкой с заинтересованностью, предусмотрены Уставом Концерна/Организаций [11.39].

<sup>24</sup> Письмо Департамента правовой и корпоративной работы Госкорпорации «Росатом» от 02.09.2022 № 1-1Д/28879-ВК «О конфликте интересов при создании комиссий по осуществлению закупок организациями атомной отрасли».



а) уведомление работодателя и (или) ответственного работника за координацию антикоррупционной деятельности о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов<sup>25</sup>;

б) отказ от выгоды, которая может явиться причиной возникновения конфликта интересов<sup>26</sup>;

в) самоотвод работника от исполнения должностных обязанностей, участия в процессах, которые влияют или могут повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей (осуществление полномочий)<sup>27</sup>;

г) передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося причиной возникновения конфликта интересов, в доверительное управление в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации (далее – ГК РФ)<sup>28</sup>.

6.4. Порядок уведомления работодателя и (или) ответственного за координацию антикоррупционной деятельности о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов в Концерне или его Организациях:

6.4.1. При возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, работник обязан незамедлительно (не позднее одного рабочего дня, следующего за днем, когда ему об этом стало известно) сообщить в письменной форме работодателю и (или) ответственному за координацию антикоррупционной деятельности, как только ему об этом станет известно, по рекомендуемому образцу (приложение № 1 к настоящим Методическим указаниям) или в произвольной форме, независимо от принятия иных мер, предусмотренных пунктом 6.3 настоящих Методических указаний.

6.4.2. В случае, если причиной возникновения конфликта интересов явилась выгода (личная, материальная), то, наряду с уведомлением работодателя и (или) ответственного работника за координацию антикоррупционной деятельности о возможности возникновения конфликта интересов, работник по своей инициативе вправе принять иные меры, направленные на недопущение любой возможности возникновения конфликта интересов, предусмотренные пунктом 6.3 настоящих Методических указаний.

---

<sup>25</sup> Обязанность работника сообщать о конфликте интересов предусмотрена пунктом 2.2.8 соглашения [11.20].

<sup>26</sup> Добровольное действие, совершаемое работником (например, в случае получения бесплатных услуг, скидок от юридического лица, которое подало заявку на участие в процедуре закупок, а работник является членом закупочной комиссии и т. д.).

<sup>27</sup> Самоотвод осуществляется по инициативе работника (например, самоотвод заявляется, если работник является членом коллегиального органа, на заседании которого рассматривается вопрос в отношении его близкого родственника (свойственника)). Самоотвод должен быть мотивирован и заявлен работником до начала рассмотрения данного вопроса.

<sup>28</sup> Передача принадлежащих ценных бумаг (долей участия, паев в уставных (складочных) капиталах организаций) в доверительное управление (например, в случае если работник Концерна владеет ценными бумагами (долями участия, паями в уставных (складочных) капиталах организаций) и это может привести к конфликту интересов и т. д.). Порядок передачи имущества в доверительное управление предусмотрен главой 53 ГК РФ [11.4]. Передача принадлежащих работнику ценных бумаг в доверительное управление Связанным лицам не допускается.

6.4.3. Уведомление составляется работником в одном экземпляре на имя работодателя и направляется (передается) лично ответственному за координацию антикоррупционной деятельности, который информирует работодателя об его поступлении.

6.4.4. До направления Уведомления работник обязан ознакомить с его содержанием своего непосредственного руководителя.

К Уведомлению прилагаются все имеющиеся в распоряжении работника материалы и документы, подтверждающие обстоятельства, доводы и факты, изложенные в нем.

6.4.5. Направление (передача) Уведомления осуществляется работником с обязательным принятием мер, исключающих возможность ознакомления с его содержанием посторонних лиц (например, Уведомление упаковывается в конверт, передается лично, направляется с помощью почтовой и курьерской служб, службы экспресс-доставки, по ViPNet и т. п.).

В исключительных случаях, требующих принятия незамедлительных решений и при невозможности предоставления Уведомления на бумажном носителе или по ViPNet, оно может направляться в электронном виде по каналам внутренней корпоративной электронной почты уполномоченному работнику/ответственному за координацию антикоррупционной деятельности.

6.4.6. При отсутствии работника по уважительной причине (командировка, болезнь, отпуск и т. п.), а также в иных случаях, когда не представляется возможным в письменном виде сообщить о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, он обязан сообщить об этом работодателю и (или) ответственному за координацию антикоррупционной деятельности с помощью любых доступных средств связи<sup>29</sup>. По прибытии на место работы и возобновлении исполнения трудовых обязанностей работник обязан в срок не позднее 3 рабочих дней в письменном виде сообщить о возникновении личной заинтересованности в соответствии с пунктом 6.4.1 настоящих Методических указаний.

6.4.7. Работник вправе сообщить о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, воспользовавшись специализированными каналами связи «Горячая линия». В этом случае поступившая информация (Уведомление) рассматривается в соответствии с Единым отраслевым порядком работы с сообщениями горячей линии в Госкорпорации «Росатом» и ее организациях [11.13].

6.4.8. Сведения, составляющие государственную тайну, в Уведомление не вносятся. При необходимости сведения, составляющих государственную тайну, представляются в установленном порядке с соблюдением требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне.

---

<sup>29</sup> В данном случае первоначальное сообщение о конфликте интересов допускается в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Работник обязан уведомить о возникновении личной заинтересованности непосредственного руководителя, который незамедлительно (не позднее одного рабочего дня, следующего за днем, когда ему об этом стало известно) информирует о данном факте ответственного за координацию антикоррупционной деятельности.

Необходимость проставления на Уведомлении грифа «Коммерческая тайна» или ограничительной пометки «Для служебного пользования» определяется работником при наличии в нем соответствующих сведений ограниченного распространения [11.23, 11.24].

6.4.9. Уведомление, поступившее в адрес работодателя в течение 2 рабочих дней направляется для рассмотрения ответственному за координацию антикоррупционной деятельности, который передает его уполномоченному работнику для регистрации и проведения проверки содержащейся в нем информации<sup>30</sup>.

6.5. Порядок приема, регистрации и рассмотрения уведомления о возникновении личной заинтересованности в Концерне:

6.5.1. Уполномоченный работник в течение одного рабочего дня после поступления Уведомления регистрирует его в Журнале (образец предусмотрен приложением № 2 к настоящим Методическим указаниям).

Копия Уведомления с отметкой о регистрации выдается работнику на руки под подпись в Журнале<sup>31</sup>.

В случае невозможности личной передачи зарегистрированного Уведомления на бумажном носителе, оно, по договоренности с работником, направляется ему иным способом (например, по электронной почте, с помощью почтовой службы, по ViPNet и т. д.).

6.5.2. Уполномоченный работник в течение 7 рабочих дней с момента регистрации Уведомления проводит проверку сведений, содержащихся в нем.

При невозможности по объективным причинам завершить проверочные мероприятия в установленный срок, ответственный за координацию антикоррупционной деятельности может принять решение о продлении срока проведения проверки не более чем на 7 рабочих дней.

6.5.3. Уполномоченный работник ЦА Концерна рассматривает ситуации потенциального (фактического) конфликта интересов в отношении:

- работников ЦА Концерна;
- директоров филиалов Концерна – действующих атомных станций;
- директоров филиалов Концерна – дирекций строящихся атомных станций;
- директоров филиалов Концерна;
- руководителей Организаций Концерна.

6.5.4. В ходе проверки сведений, содержащихся в Уведомлении, уполномоченный работник<sup>32</sup>:

1) устанавливает наличие или отсутствие потенциального либо фактического конфликта интересов. Например, в случае рассмотрения ситуации, связанной с личной заинтересованностью, которая привела или может привести к конфликту интересов в рамках совместной работы близких родственников

---

<sup>30</sup> В ЦА уполномоченным работником назначен руководитель УЗА (распоряжение заместителя Генерального директора – директора по безопасности Концерна от 11.01.2017 № 9/09/61-Р «О назначении уполномоченного работника»).

<sup>31</sup> Журнал хранится в месте, защищенном от несанкционированного доступа.

<sup>32</sup> Аналогичные действия выполняются ПЗА для выявления и документирования и других ситуаций, которые приводят или могут привести к конфликту интересов.

(свойственника) в условиях подчиненности (непосредственной, прямой) между ними, уполномоченный работник устанавливает:

а) наличие в данной ситуации обязательных признаков конфликта интересов (выполняет мероприятия по получению и анализу сведений, предусмотренных пунктами 4.5, 4.6 настоящих Методических указаний);

б) дату возникновения ситуации совместной работы в условиях подчиненности одного работника другому<sup>33</sup>;

в) принимал ли работник с момента возникновения состояния подчиненности с близким родственником (свойственником) какие-либо решения в отношении него, исходя из должностного положения и имеющихся полномочий (в т. ч. в составе коллегиального органа), при исполнении обязанностей отсутствующего вышестоящего работника, временного совмещения должностей и т. п. и даты их совершения.

Решения в отношении близкого родственника (свойственника) могут приниматься как на бумажном носителе, так и посредством Единой отраслевой системы электронного документооборота<sup>34</sup> (далее – ЕОСДО).

В случае, если работник принимал решения в отношении близкого родственника (свойственника), проводятся мероприятия по установлению не предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, ЛНА Концерна/Организаций преимуществ (протекционизм, семейственность) и необоснованных преференций, оказанных близкому родственнику (свойственнику). В этой связи уполномоченный работник выясняет:

- кто из работников инициировал, осуществлял прием на работу близкого родственника (свойственника). Целесообразно установить: наделен ли работник полномочиями по найму персонала (участвовал ли в процедуре найма), степень влияния на оценку его работы, карьеру, принятие решений по иным кадровым вопросам. Для этого проводится анализ информации, содержащейся в заявке на прием работника, трудовом договоре, приказе о приеме на работу, документах, обосновывающих прием на работу близкого родственника (свойственника) и (или) перемещение по различным должностям, результатах оценки работы работника (например, лист оценки работника при изменении ему размера ИСН, оценочные формы с итоговой оценкой «Рекорд», протоколы заседаний круглого стола очередной/внеочередной оценки профессионального статуса работника) и т. д.;

- дату введения в штатное расписание должности, на которую принят близкий родственник (свойственник);

- соответствие квалификационным требованиям по стажу работы и образованию. В случае, если рассматриваемая должность имела в штате ранее, то проводится оценка на предмет возможного изменения требований для конкретного лица (близкого родственника (свойственника));

---

<sup>33</sup> Анализирует приказы о приеме на работу работников, являющихся сторонами конфликта интересов.

<sup>34</sup> Например, согласование проекта решения, документа, договора и т. д., затрагивающего интересы близкого родственника (свойственника).

- насколько работник влияет (может влиять) на установление (изменение) условий оплаты труда, надбавок, доплат, премирование<sup>35</sup> и иные выплаты (в т. ч. компенсационного характера) близкого родственника (свойственника). В целях выявления фактов осуществления выплат в повышенном размере (необоснованных выплат) проводится анализ расчетных листов близкого родственника (свойственника), документов, обосновывающих данные выплаты, оценивается динамика изменения условий оплаты труда и т. д. Кроме того, может проводиться оценка с аналогичными показателями предыдущего работника или с показателями действующего работника, равного по должности (при наличии такого);

- выделялись ли близкому родственнику (свойственнику) путевки на санаторно-курортное лечение, предоставлялись ли ему Концерном жилое помещение, займы (ссуды) и т. д. и насколько работник влияет (может влиять) на принятие решений по данным вопросам;

- насколько работник влияет (может влиять) на контроль за соблюдением близким родственником (свойственником) трудовой дисциплины. Например, в целях выявления фактов отсутствия близкого родственника (свойственника) на рабочем месте без уважительных причин и обоснованности закрытия табеля учета рабочего времени структурного подразделения, уполномоченный работник с использованием сведений, содержащихся в Системе контроля управления доступом, может проводить анализ его проходов на рабочее место.

Перечень вопросов по установлению личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, не является исчерпывающим, в зависимости от ситуации уполномоченный работник вправе установить и оценить другие обстоятельства.

В случае установления того факта, что личная заинтересованность работника Концерна и его Организаций влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей (осуществление полномочий), фиксируется факт наличия конфликта интересов.

2) определяет, соответствовали ли действия работника интересам Концерна и его Организаций либо работник действовал вопреки им, устанавливает возможные преимущества (протекционизм, семейственность), необоснованные преференции и условия для извлечения личной выгоды для себя и (или) Связанных лиц;

3) дает оценку мерам по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов, принятым работником, направившим Уведомление:

- а) достаточные и обоснованные;
- б) недостаточные и (или) необоснованные;

4) выясняет причины, способствующие конфликту интересов, оценивает возможность возникновения рисков (в т. ч. коррупционных), устанавливает

---

<sup>35</sup> Премия за особые достижения (особо важные задания/работы - ОВЗ), оперативная премия, годовая премия по КПЭ (ключевой показатель эффективности), проектная премия, премия за стратегические показатели и т. д.

причинен ли действиями (бездействием) работника ущерб Концерну и его Организациям, в том числе вред его деловой репутации;

5) с учетом установленных обстоятельств предлагает способы урегулирования конфликта интересов, в мотивированном заключении указывается работник, ответственный за принятие мер по урегулированию конфликта интересов и сроки урегулирования конфликта интересов (при необходимости);

б) оценивает действия (бездействия) работника по соблюдению им требований по предотвращению или урегулированию конфликта интересов<sup>36</sup>;

7) рекомендует меры по предотвращению причинения вреда законным интересам и правам Концерна и его Организаций в случае потенциального (фактического) конфликта интересов, организует принятие необходимых мер по определению и возмещению причиненного ущерба (при необходимости);

8) по результатам проверки подготавливает и направляет ответственному за координацию антикоррупционной деятельности<sup>37</sup> мотивированное заключение, в котором, наряду с информацией, полученной в результате проведенных проверочных мероприятий (пункты 1-7 настоящего пункта), содержатся следующие выводы и предложения:

а) об отсутствии конфликта интересов, в случае, если по итогам проверки ситуация или обстоятельства не расцениваются как конфликт интересов;

б) о наличии конфликта интересов или возможности его возникновения. В данном случае возможны 2 варианта принятия решения по результатам рассмотрения Уведомления:

- без рассмотрения вопроса на заседании Комиссии<sup>38</sup>. Может применяться в случае признания мер по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов или его урегулированию, принятых работником, достаточными и обоснованными и для его урегулирования не требуется полномочий работодателя<sup>39</sup>;

- с вынесением на рассмотрение Комиссии вопроса соблюдения работником требований о предотвращении или урегулировании конфликта интересов. Применяется в случае, если работник не принял мер по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов или его урегулированию. Уполномоченный работник в мотивированном заключении вносит предложение по рассмотрению соответствующей ситуации на заседании Комиссии.

Решение о рассмотрении вопроса на заседании Комиссии принимает ее председатель в порядке и сроки, предусмотренные Положением о Комиссии по

<sup>36</sup> Соблюдение работником при исполнении должностных обязанностей (полномочий) антикоррупционных обязанностей, предусмотренных трудовым договором (соглашением), требований антикоррупционных ЛНА, ОРД и РМД Концерна/Организаций (с указанием пунктов трудового договора (соглашения), ЛНА Концерна/Организаций, прочих норм, которые выполнены/нарушены).

<sup>37</sup> В ЦА Концерна – председатель Комиссии по урегулированию конфликта интересов в центральном аппарате АО «Концерн Росэнергоатом».

<sup>38</sup> Окончательное решение о возможности рассмотрения вопроса без проведения заседания Комиссии принимает ее председатель.

<sup>39</sup> Например, конфликтная ситуация может быть урегулирована путем издания в соответствующем структурном подразделении Концерна и его Организаций распорядительного документа по ограничению работника в полномочиях.

урегулированию конфликта интересов в центральном аппарате АО «Концерн Росэнергоатом» [11.21];

9) организывает исполнение мер по урегулированию конфликта интересов<sup>40</sup>;

10) письменно информирует работника Концерна, направившего Уведомление, о результатах его рассмотрения и принятых решениях.

В случае, рассмотрения вопроса соблюдения требований об урегулировании конфликта интересов на заседании Комиссии, информирование работника, направившего Уведомление, осуществляется в порядке, предусмотренном Положением о Комиссии по урегулированию конфликта интересов в центральном аппарате АО «Концерн Росэнергоатом» [11.21];

11) обеспечивает контроль за своевременностью и полнотой исполнения мер по урегулированию конфликтной ситуации, а также привлечению к ответственности работника Концерна и его Организаций, не выполнившего требования о предотвращении или урегулировании конфликта интересов. В случае неисполнения рекомендованных мер по урегулированию конфликта интересов, не привлечения к ответственности работника, нарушившего требования по противодействию коррупции, информирует ответственного за координацию антикоррупционной деятельности для принятия управленческих решений;

12) обеспечивает хранение Уведомления и полученных в ходе его рассмотрения материалов (мотивированное заключение, распорядительные и иные документы, изданные для урегулирования конфликта интересов, по принятию мер воздействия к работнику и т. д.) в месте, защищенном от несанкционированного доступа<sup>41</sup> [11.25, 11.26, 11.27];

13) с целью выяснения обстоятельств и принятия решений, указанных в подпунктах 1-7 настоящего пункта, с соблюдением законодательства Российской Федерации [11.6], РМД (ЛНА) Концерна о защите персональных данных [11.26, 11.27, 11.28] вправе:

а) проводить интервьюирование работника, иных лиц (с их согласия) по существу рассматриваемого вопроса, получать от них пояснения по изложенным в Уведомлении и установленным в ходе проверки обстоятельствам;

б) запрашивать по существу исследуемого вопроса необходимые сведения, документы, экспертные мнения и пр.<sup>42</sup>.

в) проводить анализ материалов (документов), связанных с возникновением конфликта интересов, полученных в ходе проверки;

г) получать необходимые сведения из общедоступных источников и осуществлять иные действия, не противоречащие требованиям законодательства Российской Федерации, ЛНА Концерна/Организаций.

---

<sup>40</sup> Например, письменно информирует работника, ответственного за принятие мер по урегулированию конфликта интересов, о необходимости издания распорядительного документа по урегулированию конфликтной ситуации, внесения изменений в должностные инструкции, ограничения работника в полномочиях и т. д.

<sup>41</sup> Хранение информации допускается в электронном виде (скан-копии документов) и (или) на бумажном носителе.

<sup>42</sup> Запросы на представление сведений и документов подписываются ответственным работником за координацию антикоррупционной деятельности либо уполномоченным работником.

6.5.5. В случае если в результате проверки в действиях (бездействии) работника установлен дисциплинарный проступок либо факт совершения деяния, содержащего признаки административного правонарушения или состава преступления, данная информация представляется Генеральному директору Концерна, директору (руководителю) филиала и Организации Концерна для решения вопроса о проведении служебной проверки и применения мер ответственности, предусмотренной нормативными правовыми актами Российской Федерации и (или) ЛНА Концерна/Организаций, либо о передаче материалов в правоохранительные органы [11.29, 11.30].

## **7. Выявление конфликта интересов**

7.1. Деятельность, направленная на выявление личной заинтересованности работников Концерна и Организаций Концерна, которая приводит или может привести к конфликту интересов, является одним из элементов комплекса мероприятий, осуществляемых в целях предупреждения коррупции.

7.2. Выявление конфликта интересов ПЗА либо иными работниками, на которых возложены обязанности по защите активов (при отсутствии в организационной структуре ПЗА) может осуществляться:

7.2.1. В результате проведенных инициативных мероприятий по аналитической обработке и изучению сведений о (об):

- доходах и обязательствах имущественного характера, представленных работниками и гражданами, претендующими на замещение должностей, предусмотренных Перечнем должностей на себя и близких родственников<sup>43</sup> [11.31, 11.32];

- результатах проведенных служебных проверок и иных внутренних проверок;

- закупочной деятельности (на всех этапах: определение потребностей; формирование годовой программы закупок; разработка технического задания; формирование НМЦ; проведение закупочных процедур);

- договорной деятельности (на стадии заключения договора или дополнительного соглашения к нему; исполнения договора; приемки выполненных работ, оказанных услуг, поставленной продукции при процедуре «мелкой закупки», закупки у единственного поставщика и иных неконкурентных способах закупки);

- кадровых процедурах<sup>44</sup>;

- использовании (целевом/ нецелевом) денежных средств;

- управлении имуществом;

- реструктуризации непрофильных активов;

<sup>43</sup> Алгоритм проведения аналитических мероприятий по выявлению личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, предусмотрен Методическими рекомендациями по порядку проведения анализа сведений о доходах и обязательствах имущественного характера в АО «Концерн Росэнергоатом» и его организациях [11.33].

<sup>44</sup> Например, прием на работу, различные виды перевода на другую работу, предоставление разных видов отпусков, увольнение, предоставление дополнительных выходных дней и отгулов, освобождение от работы в связи с диспансеризацией, отстранение от работы, направление в командировку и т. д.



- списании незавершенных строительством объектов и затрат капитального характера;
- списании и (или) реализации не востребованного движимого имущества, материально-технических ресурсов и оборудования, лома черных и цветных металлов и т. п.;
- работе с дебиторской и кредиторской задолженностями;
- признаках правонарушений, выявленных при осуществлении иных процессов интегрированной системы управления [11.35] (отраслевых функций, если в филиале Концерна не внедрена процессная модель), при рассмотрении и принятии решений в составе коллегиального органа, а также при иных обстоятельствах.

7.2.2. Поступления в Концерн и его Организации сведений о совершении его работником возможных коррупционных правонарушений (например, сообщения, поступившие по специализированным каналам связи Госкорпорации «Росатом» «Горячая линия», обращения (жалобы) от физических/юридических лиц; сведения о совершении работником коррупционного правонарушения, направленные из Госкорпорации «Росатом» и ее организаций, правоохранительных, надзорных и иных государственных органов и т. д.).

7.3. По выявленным ПЗА в ходе проверки сведений, содержащихся в Уведомлении, выполнения мероприятий, предусмотренных пунктом 7.2 настоящих Методических указаний, фактам заключения уполномоченным лицом филиалов/Организаций Концерна сделок, отвечающих критериям заинтересованности, определенных Уставом Концерна/Организаций (например, трудовой договор, дополнительное соглашение к нему и т.д.), информируется:

- в ЦА Концерна –УКР;
- в филиале Концерна – юридическое подразделение;
- в Организации Концерна – корпоративный юрист.

7.4. Для выявления причин возникновения конфликта интересов ПЗА Концерна и его Организаций проводят мероприятия по установлению ситуаций, которые приводят или могут привести к нему. Перечень ситуаций, связанных с личной заинтересованностью, которые приводят или могут привести к конфликту интересов указан в пункте 4.9 настоящих Методических указаний и приложении № 3 к ним.

7.5. ПЗА Концерна и его Организаций, используя открытые источники информации, размещенные в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»<sup>45</sup>, специализированные программные продукты (сервисы)<sup>46</sup>, информационные порталы Концерна/Организаций, информационные системы Госкорпорации «Росатом»<sup>47</sup>, реестр лиц, обязанных представлять информацию о

<sup>45</sup> Например, официальные сайты: Федеральной налоговой службы России (адрес: <https://egrul.nalog.ru>, <https://pb.nalog.ru>); Федеральной службы судебных приставов России (адрес: <https://fssp.gov.ru>); проект ТАСС «ТАСС-Бизнес» (адрес <https://tassbiz.ru>), а также по адресам: <https://querycom.ru>, <https://fek.ru>, <https://checko.ru> и др.

<sup>46</sup> Например, «СПАРК-Интерфакс», продукт СКБ Контур «Контур.Фокус», сервис «Прима – Информ» и др.

<sup>47</sup> Единая отраслевая система управления нормативно-справочной информацией (ЕОС НСИ), ЕОСДО, Информационная система сбора и консолидации данных по договорам и контрагентам (ИС СКД).

наличии заинтересованности в совершении сделок<sup>48</sup> (далее – Реестр) [11.33] и т. д.:

а) устанавливает хозяйственные субъекты, находящиеся под руководством работника и (или) Связанных лиц, в которых они являются членами органов управления (совета директоров, правления) или единоличными исполнительными органами, имеют долю участия в уставном капитале (учредители, соучредители), владеют прямо или как бенефициар акциями (долями, паями) или любыми другими финансовыми инструментами, перед которыми работник и (или) Связанные лица имеет имущественные обязательства и т. д.;

б) осуществляет поиск прямых и косвенных связей между работниками<sup>49</sup> и хозяйствующими субъектами, являющихся участниками процедур закупок (контрагентами) Концерна и его Организаций, субподрядчиками (соисполнителями), в случае наличия таковых [11.4]:

в) получает сведения о всей цепочке собственников участника закупок (контрагента) Концерна и его Организаций, субподрядчика (соисполнителя) и анализирует их бенефициаров на предмет выявления аффилированности (в т. ч. скрытой) с работником Концерна и его Организаций;

г) устанавливает РИД (в т. ч. инициативные), созданные работником и (или) Связанными лицами (самостоятельно и (или) с участием контрагентов Концерна и его Организаций)<sup>50</sup>, участие работника в качестве автора (владельца) РИД в стороннем юридическом лице<sup>51</sup>;

д) проводит иные мероприятия по установлению граждан и организаций, связанных с работником Концерна и его Организаций [11.33].

## 8. Урегулирование конфликта интересов

8.1. В Концерне и Организациях Концерна применяются следующие способы урегулирования конфликта интересов:

1) добровольный отказ работника от получения личной выгоды (дохода) для себя и (или) Связанных лиц, которая может привести к возникновению конфликта интересов;

---

<sup>48</sup> Актуальный Реестр представляют: УКР в УЗА, юридические подразделения филиалов Концерна и корпоративные юристы Организаций Концерна в соответствующие ПЗА.

<sup>49</sup> Руководитель заказчика, член закупочной комиссии, экспертной группы (эксперт), иной работник, заинтересованный в осуществлении закупки.

<sup>50</sup> Например, сведения об опубликованных научных статьях и литературе, автором которых является работник, можно установить на сайтах национальной и научной электронных библиотек по адресам: <https://rusneb.ru>, <https://elibrary.ru> и т. д.

<sup>51</sup> Участие работника в качестве автора (владельца) РИД в стороннем юридическом лице можно установить на официальном сайте ФГБУ «Федеральный институт промышленной собственности» (по адресу: <https://www1.fips.ru>) либо с использованием специализированных программных продуктов (сервисов) для проверки контрагентов (например, в сервисе «СПАРК-Интерфакс» имеется вкладка «Сервисы» далее вкладка «Интеллектуальная собственность»). Для идентификации лица возможно использовать ФИО, в связи с чем, полученная информация может быть недостаточно объективной и корректной, в связи с чем, требует подтверждения иными источниками информации. Кроме того, ПЗА проверяет наличие договорных отношений между данным юридическим лицом и Концерном или Организацией Концерна.

2) добровольный отказ работника от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

3) отвод работника<sup>52</sup>;

4) ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы и (или) Связанных лиц без изменения его трудовых обязанностей;

5) отстранение (постоянное или временное) работника от исполнения должностных обязанностей (полномочий), участия в обсуждении или принятия решений по вопросам (процессам), которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, ЛНА Концерн/Организаций Концерн<sup>53</sup>;

б) пересмотр и изменение должностных обязанностей (полномочий) работника, исключающие возможность получения им выгоды из возникшей ситуации для себя лично, Связанных лиц, иных лиц, в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, ЛНА Концерн/Организаций;

7) ограничение работника в полномочиях по принятию решений, которые влекут или могут повлечь возникновение конфликта интересов, в отношении себя и (или) Связанных лиц<sup>54</sup>;

8) перевод работника с его согласия на должность, предусматривающую выполнение обязанностей, исключающих возникновение конфликта интересов, в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации<sup>55</sup>;

9) передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося причиной возникновения конфликта интересов, в доверительное управление (согласно подпункту «г» пункта 6.3 настоящих Методических указаний)<sup>56</sup>;

---

<sup>52</sup>Отвод работника от рассмотрения и принятия решения по вопросу, влекущему конфликт интересов, осуществляется на основании решения председателя соответствующего коллегиального органа, рекомендации Комиссии и т. д. Он должен быть мотивирован и заявлен до начала рассмотрения вопроса, который находится или может оказаться под влиянием конфликта интересов.

<sup>53</sup> Например, исключение работника из состава коллегиального органа, на котором рассматриваются и принимаются решения по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов.

<sup>54</sup> Например, согласование изменений условий оплаты труда (грейд, ИСН, размер годовой премии по КПЭ, премии и прочие выплаты) близких родственников (свойственников), находящихся в подчинении директоров (руководителей) филиалов и Организаций Концерн, с профильным структурным подразделением ЦА Концерн (Департамент кадровой работы, организации труда и мотивации персонала). Данный способ урегулирования конфликта интересов может применяться к руководителям, в отношении которых на заседании Комиссии рассматривался вопрос соблюдения требований о предотвращении или урегулировании конфликта интересов; ограничение полномочий работника, являющегося членом коллегиального органа, при рассмотрении и принятии решений в отношении Связанных лиц (оформляется распорядительным документом); отмена доверенности на право совершения определенных действий либо изменение полномочий, предоставленных ему по доверенности [11.40]; внесение изменений в ЛНА Концерн/Организаций, которыми работнику предоставлены полномочия и т. д.

<sup>55</sup> Допускается перевод работника на другую должность как внутри структурного подразделения Концерн и его Организаций, так и в другое подразделение на должность, предусматривающую выполнение трудовых функций, не связанных с конфликтом интересов.

<sup>56</sup> Действия по передаче имущества могут совершаться работником добровольно или по решению Комиссии. Передача принадлежащих работнику ценных бумаг в доверительное управление Связанным лицам не допускается.

10) рекомендация Комиссии (уполномоченного работника/ответственного за координацию антикоррупционной деятельности) по отказу работника от полученной или предполагаемой к получению выгоды, являющейся причиной конфликта интересов;

11) добровольный отказ работника от заключения сделки, если конфликт интересов не может быть разрешен иными способами;

12) увольнение работника по его инициативе (собственному желанию);

13) увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае и в зависимости от специфики сложившейся ситуации, могут быть найдены иные способы его урегулирования.

8.2. В случае если работник Концерна и его Организаций, являющийся стороной конфликта интересов, имеет возможность давать поручения или оказывать иное влияние на подчиненных или подконтрольных ему лиц, передача им полномочий по принятию решений (участию в их принятии) в отношении Связанных лиц не может рассматриваться как мера по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

8.3. Во всех случаях ситуация, которая привела или может привести к конфликту интересов, должна быть урегулирована.

8.4. При разрешении конфликта интересов выбирается мера, которая учитывает потребности как работника, так и Концерна, его Организаций. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что он будет реализован в ущерб интересам Концерна и его Организаций.

## **9. Мониторинг**

9.1. Уполномоченный работник в рамках проведения инициативных мероприятий по защите активов осуществляет проверки выполнения принятых мер по урегулированию конфликта интересов (при необходимости). Для этого он вправе получать актуальную информацию, документальные материалы о фактическом соблюдении мер по разрешению конфликта интересов, осуществляет контроль за выполнением рекомендаций по урегулированию конфликта интересов оценивает их полноту, объективность и эффективность.

При установлении несоответствий, информирует ответственного работника за координацию антикоррупционной деятельности и предлагает меры реагирования.

## **10. Ответственность за невыполнение требований по предотвращению или урегулированию конфликта интересов**

10.1. К ответственности за невыполнение требований по предотвращению или урегулированию конфликта интересов должны привлекаться работники Концерна и его Организаций, которые в соответствии со своими трудовыми обязанностями обладают правами и полномочиями для реализации личной заинтересованности.

10.2. Ситуация конфликта интересов не является нарушением антикоррупционных обязанностей, если в отношении данного конфликта своевременно приняты должные меры по предотвращению или урегулированию в соответствии с требованиями настоящих Методических указаний. Наряду с этим, конфликт интересов о котором работник не уведомил в установленном порядке или неурегулированный конфликт интересов может привести к несоблюдению антикоррупционных требований Концерна и его Организаций, повлиять на возможность принятия объективных решений, финансовым и репутационным потерям, а также применению к работнику мер ответственности.

10.3. Не уведомление или несвоевременное уведомление работодателя и (или) ответственного за координацию антикоррупционной деятельности о возникновении или наличии конфликта интересов, равно как и предоставление ложных сведений, рассматриваются как совершение дисциплинарного проступка и могут повлечь привлечение работника к ответственности (дисциплинарной, материальной) в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, ЛНА Концерна/Организаций.

Наряду с этим может быть принято решение об исключении работника из управленческого кадрового резерва<sup>57</sup> в порядке, предусмотренном Единым отраслевым порядком управления карьерой и преемственностью в Госкорпорации «Росатом» и ее организациях [11.34].

10.4. Уклонение работника от исполнения обязанности по уведомлению о возникновении или наличии конфликта интересов может быть признано длящимся проступком. В случае, если работник совершил длящийся проступок, за который к нему применено дисциплинарное взыскание, но при этом он продолжает совершать его, то возможно применение повторного дисциплинарного взыскания за этот проступок (за новый временной промежуток).

10.5. Исполнение работником своих обязанностей в ущерб законным интересам Концерна и его Организаций в целях извлечения выгод и преимуществ для себя и (или) Связанных лиц может повлечь привлечение работника к установленной законодательством Российской Федерации, ЛНА Концерна/Организаций ответственности.

---

<sup>57</sup> К ним относятся следующие кадровые резервы: «Достояние Росатома», «Достояние Росатома («Базовый уровень)», «Капитал Росатома», «Таланты Росатома».

## 11. Нормативные ссылки

11.1. Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

11.2. Федеральный закон от 07.08.2001 № 115-ФЗ «О противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма».

11.3. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ.

11.4. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 № 14-ФЗ.

11.5. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть четвертая) от 18.12.2006 № 230-ФЗ.

11.6. Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных».

11.7. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

11.8. Федеральный закон от 26.07.2006 № 135-ФЗ «О защите конкуренции».

11.9. Закон РСФСР от 22.03.1991 № 948-1 «О конкуренции и ограничении монополистической деятельности на товарных рынках».

11.10. Единый отраслевой стандарт (Положение о закупке) Госкорпорации «Росатом», утвержденный решением Наблюдательного совета Госкорпорации «Росатом» от 07.02.2012 № 37, в действующей редакции.

11.11. Порядок принятия работниками Госкорпорации «Росатом» мер по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов, приказ Госкорпорации «Росатом» от 22.04.2014 № 1/16-НПА.

11.12. Порядок регистрации и рассмотрения уведомления работниками Госкорпорации «Росатом» о возможности возникновения конфликта интересов, приказ Госкорпорации «Росатом» от 22.03.2016 № 1/230-П.

11.13. ПОР-ЗА.01.00.01 Единый отраслевой порядок работы с сообщениями горячей линии в Госкорпорации «Росатом» и ее организациях, приказ Концерн от 05.02.2019 № 9/155-П.

11.14. ПОР-ПО.02.00.01 «Единый отраслевой порядок по заключению и закрытию договоров», приказ Концерн от 10.11.2022 № 9/01/1857-П, в действующей редакции.

11.15. МУ-ПО.02.00.01 «Методические указания по осуществлению договорной деятельности», приказ Концерн от 21.08.2023 № 9/01/1332-П.

11.16. Единая отраслевая антикоррупционная политика Государственной корпорации по атомной энергии «Росатом» и ее организаций, приказ Концерн от 06.05.2019 № 9/612-П.

11.17. Регламент по взаимодействию АО «Концерн «Росэнергоатом» и Госкорпорации «Росатом», приказ Концерн от 11.10.2013 № 9/939-П, в действующей редакции.

11.18. МУ-ЗА.01.00.01 «Методические указания по дарению и получению подарков и знаков делового гостеприимства в дивизионе «Электроэнергетический», приказ Концерна от 09.08.2016 № 9/995-П.

11.19. ПОР-ПО.01.01.05 «Порядок ведения реестра лиц, обязанных представлять информацию о наличии заинтересованности в совершении сделок», приказ Концерна от 11.09.2017 № 9/1228-П.

11.20. Приказ АО «Концерн Росэнергоатом» от 05.06.2023 № 9/01/874-П «Об утверждении и введении в действие шаблонов кадровых документов».

11.21. Положение о Комиссии по урегулированию конфликта интересов в центральном аппарате АО «Концерн Росэнергоатом», приказ Концерна от 01.11.2022 № 9/01/1811-П.

11.22. Приказ Концерна от 27.12.2018 № 9/1904-П «О назначении ответственных за координацию антикоррупционной деятельности и работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений».

11.23. Приказ Концерна от 16.09.2019 № 9/1292-П «Об утверждении и введении в действие Перечня информации, составляющей коммерческую тайну АО «Концерн Росэнергоатом», в действующей редакции.

11.24. Перечень сведений, составляющих служебную информацию ограниченного распространения («Для служебного пользования») АО «Концерн Росэнергоатом», приказ Концерна от 18.11.2019 № 9/1639-П.

11.25. Перечень документов, образующихся в процессе деятельности Государственной корпорации по атомной энергии «Росатом» и организаций в контуре ее управления, с указанием сроков хранения, приказ Концерна от 24.01.2022 № 9/01/93-П, в действующей редакции.

11.26. МУ-УПП.10.00.07 «Типовые методические указания по обработке и защите персональных данных работников», приказ Концерна от 28.04.2023 № 9/01/679-П.

11.27. МУ-ЗА.92.00.00 «Методические указания о защите персональных данных в информационных системах центрального аппарата АО «Концерн Росэнергоатом», приказ Концерна от 09.06.2017 № 9/757-П.

11.28. Приказ Концерна от 17.07.2023 № 9/01/1125-П «Об утверждении Перечня должностей работников центрального аппарата АО «Концерн Росэнергоатом», имеющих право на обработку персональных данных работников».

11.29. МУ-УПП.10.00.03 «Методические указания по проведению служебных проверок в центральном аппарате АО «Концерн Росэнергоатом», приказ Концерна от 30.12.2016 № 9/1800-П, в действующей редакции.

11.30. Порядок взаимодействия ОАО «Концерн Росэнергоатом» и его работников с правоохранительными органами, утвержден и введен в действие приказом ОАО «Концерн Росэнергоатом» от 26.08.2015 № 9/956-П, в действующей редакции.

11.31. Приказ Концерна от 29.06.2023 № 9/01/1006-П «Об утверждении перечней должностей, связанных с коррупционными рисками, возникающими при реализации функций, центрального аппарата, филиалов АО «Концерн

Росэнергоатом» и организаций, входящих в контур управления АО «Концерн Росэнергоатом».

11.32. Приказ Концерна от 25.08.2022 № 9/01/1391-П «О представлении справок о доходах и обязательствах имущественного характера», в действующей редакции.

11.33. МР-ЗА.01.00.02 «Методические рекомендации по порядку проведения анализа сведений о доходах и обязательствах имущественного характера в АО «Концерн Росэнергоатом» и его организациях», приказ Концерна 22.11.2021 № 9/01/1834-П.

11.34. ПОР-УПП.12.00.03 «Единый отраслевой порядок управления карьерой и преемственностью в Госкорпорации «Росатом» и ее организациях», приказ Концерна от 22.08.2022 № 9/01/1368-П.

11.35. Приказ Концерна от 28.04.2023 № 9/01/681-П «Об утверждении и введении в действие паспортов ИСУ», в действующей редакции.

11.36. Приказ Концерна от 23.12.2019 № 9/1923-П «Об утверждении и введении в действие Типового положения об отделе экономической безопасности филиала АО «Концерн Росэнергоатом» - атомной станции», в действующей редакции.

11.37. Положение о порядке рассмотрения документированной информации для определения возможности ее использования в информационном обмене в АО «Концерн Росэнергоатом», приказ Концерна от 27.12.2016 № 9/60-П-дсп.

11.38. Кодекс этики АО «Концерн Росэнергоатом», приказ Концерна от 04.09.2015 № 9/1004-П, в действующей редакции.

11.39. Устав акционерного общества «Российский концерн по производству электрической и тепловой энергии на атомных станциях», утвержден решением Общего собрания акционеров акционерного общества «Российский концерн по производству электрической и тепловой энергии на атомных станциях», протокол от 18.05.2021 № 33.

11.40. МУ-ПО.04.00.01 «Методические указания по организации работы с доверенностями в АО «Концерн Росэнергоатом», приказ Концерна от 16.08.2022 № 9/01/1330-П.

## **12. Порядок внесения изменений**

12.1. Ответственным за актуализацию Методических указаний в Концерне является УЗА.

12.2. В случае если инициатором изменений выступает не УЗА, то инициатор внесения изменений должен представить в УЗА обоснование практической целесообразности таких изменений.

12.3. Решение о внесении изменений в настоящие Методические указания принимает заместитель Генерального директора – директор по безопасности по представлению УЗА.

12.4. Изменения Методических указаний после оценки их целесообразности проходят процедуру согласования в соответствии с РМД по процессам «Административное управление», «Управление РМД».



### **13. Контроль и ответственность за исполнение документа**

#### **13.1. Контроль выполнения требований Методических указаний.**

Все работники, являющиеся участниками процесса, описанного в Методических указаниях, несут дисциплинарную и иные виды ответственности за несоблюдение требований Методических указаний.

Контроль за соблюдением требований Методических указаний осуществляет руководитель УЗА.

#### **13.2. Ответственность работников.**

Наложение дисциплинарных взысканий в Концерне и его Организациях производится в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации и в соответствии с действующими ЛНА Концерна/Организаций.

Приложение № 1  
к МУ-ЗА.01.00.06

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
(должность, фамилия, инициалы работодателя или  
ответственного работника за координацию  
антикоррупционной деятельности)

от \_\_\_\_\_  
(должность, фамилия, имя отчество работника,  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

структурное подразделение, телефон)

УВЕДОМЛЕНИЕ

о возникновении личной заинтересованности

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

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Должностные обязанности (полномочия), на исполнение которых может повлиять или влияет личная заинтересованность: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Приняты или предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов (*при наличии*): \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

*(указываются принятые первичные меры, направленные на недопущение любой возможности возникновения конфликта интересов (если такие меры предпринимались))*

Намереваюсь/не намереваюсь (*нужное подчеркнуть*) лично присутствовать на заседании Комиссии по урегулированию конфликта интересов при рассмотрении настоящего уведомления, если вопросы настоящего уведомления будут вынесены на рассмотрение указанной комиссии.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_  
(подпись лица, направляющего  
уведомление)

\_\_\_\_\_  
(расшифровка подписи)

Уведомление зарегистрировано

№ \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_  
(должность, фамилия, инициалы, подпись уполномоченного работника)

Отметка о получении зарегистрированного Уведомления:

Получил: \_\_\_\_\_  
(дата, подпись, фамилия, инициалы работника, получившего Уведомление)

## Журнал

регистрации уведомлений работников \_\_\_\_\_ о возможности возникновения конфликта интересов

Начат: «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Окончен: «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

На \_\_\_\_\_ листах



## Типовые ситуации конфликтов интересов и способы их урегулирования

Под определение конфликта интересов подпадает множество конкретных ситуаций, в которых работник Концерна и его Организаций может оказаться в процессе исполнения своих трудовых обязанностей. Вместе с тем, исходя из опыта работы по управлению конфликтом интересов в Концерне и его Организациях, следует выделить ряд ключевых областей регулирования, в которых возникновение конфликта интересов является наиболее вероятным<sup>58</sup>:

### **1. Конфликт интересов, связанный с выполнением работником Концерна и его Организаций трудовых обязанностей в отношении Связанных лиц.**

1.1. Работник участвует в принятии решений в отношении Связанных лиц, которые могут принести им материальную и иную выгоду.

**Пример:** Руководитель Управления капитального строительства филиала Концерна обращается к начальнику отдела кадров филиала и рекомендует принять на работу на вакантную должность в подчиненное структурное подразделение близкого родственника (свойственника).

#### **Меры предотвращения конфликта интересов:**

До принятия решения о рассмотрении кандидата из числа близких родственников (свойственников) на вакантную должность работник обязан:

- заявить самоотвод от исполнения должностных обязанностей, участия в процессах, которые влияют или могут повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей (осуществление полномочий);

- уведомить о возникновении личной заинтересованности, направив работодателю и (или) ответственному за координацию антикоррупционной деятельности в установленном настоящими Методическими указаниями порядке Уведомление.

#### **Способы урегулирования конфликта интересов:**

- отказ работника (по рекомендации уполномоченного работника, ответственного за координацию антикоррупционной деятельности, Комиссии) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

- ограничение работника в полномочиях по принятию решений, которые влекут или могут повлечь возникновение конфликта интересов в отношении близкого родственника (свойственника);

---

<sup>58</sup> Данный перечень приведен для удобства и не заменяет/отменяет требований настоящих Методических указаний. При наличии сомнений, относительно того, какие действия следует предпринять, чтобы исключить любые подобные конфликты интересов, необходимо обратиться к уполномоченному работнику или ответственному за координацию антикоррупционной деятельности.

- рассмотрение близкого родственника (свойственника) на общих конкурсных условиях в качестве кандидата в другое структурное подразделение филиала (за исключением структурного подразделения, которое возглавляет работник), на должность, наиболее отвечающую его специализации и опыту работы.

**Пример:** Заместитель главного инженера филиала Концерна принимает решение и подписывает (визирует) документ, обосновывающий выплату премии (ОВЗ, оперативная премия и т. д.) близкому родственнику (свойственнику), который находится у него в прямом подчинении.

**Меры предотвращения конфликта интересов:**

Работник, как только получил для рассмотрения вопрос о премировании близкого родственника (свойственника), обязан:

- заявить самоотвод от исполнения должностных обязанностей, участия в процессах, которые влияют или могут повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей (осуществление полномочий);

- уведомить о возникновении личной заинтересованности, направив работодателю и (или) ответственному за координацию антикоррупционной деятельности в установленном настоящими Методическими указаниями порядке Уведомление

**Способы урегулирования конфликта интересов:**

- отказ работника (по рекомендации Комиссии, уполномоченного работника, ответственного за координацию антикоррупционной деятельности) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

- ограничение работника в полномочиях при принятии финансовых, кадровых и социальных решений в отношении близкого родственника (свойственника)<sup>59</sup>.

1.2. Работник участвует в принятии решений в составе коллегиального органа в отношении Связанных лиц, которые могут принести им материальную или иную выгоду.

**Пример:** Руководитель Управления Организации Концерна является членом комиссии по проверке знаний, которая принимает экзамен у его близкого родственника (свойственника).

**Меры предотвращения конфликта интересов:**

До принятия решения о рассмотрении и принятия решения в составе коллегиального органа по вопросу в отношении близкого родственника (свойственника) работник обязан:

- заявить самоотвод от исполнения должностных обязанностей, участия в процессах, которые влияют или могут повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей (осуществление полномочий);

---

<sup>59</sup> Например, внесение изменений в должностные инструкции, издание распорядительного документа по передаче данных полномочий вышестоящему руководителю и т. п.

- уведомить о возникновении личной заинтересованности, направив работодателю и (или) ответственному за координацию антикоррупционной деятельности в установленном настоящими Методическими указаниями порядке Уведомление.

**Способы урегулирования конфликта интересов:**

- отвод работника от рассмотрения и принятия решения по вопросу, влекущему конфликт интересов;

- отстранение (постоянное или временное) работника от исполнения должностных обязанностей, участия в обсуждении вопросов и процесса принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов (вывод из состава комиссии);

- ограничение работника в полномочиях по принятию решений, которые влекут или могут повлечь возникновение конфликта интересов в отношении близкого родственника (свойственника).

**2. Конфликт интересов, связанный с организацией, являющейся участником закупок и (или) контрагентом Концерна и его Организации, в силу получения материальных благ, а также наличия имущественных обязательств.**

2.1. Работник или Связанное лицо получает материальные блага или услуги от юридического лица, которое является участником закупок и (или) контрагентом Концерна.

**Пример:** Работник, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых Концерну контрагентами, получает дисконтную карту с повышенной скидкой для себя лично на товары организации, которая является контрагентом Концерна и осуществляет приемку некачественного товара.

**Меры предотвращения конфликта интересов:**

Работник, как только получил предложение от представителя контрагента о возможности получения дисконтной карты, обязан:

- добровольно отказаться от получения для себя личной выгоды, которая может привести к возникновению конфликта интересов, так как дисконтная карта получена в связи с исполнением должностных обязанностей, что может повлечь конфликт интересов;

- заявить самоотвод от исполнения должностных обязанностей, участия в процессах, которые влияют или могут повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей (осуществление полномочий);

- уведомить о возникновении личной заинтересованности, направив работодателю и (или) ответственному за координацию антикоррупционной деятельности в установленном настоящими Методическими указаниями порядке Уведомление.

**Способы урегулирования конфликта интересов:**

- отстранение (постоянное или временное) работника от исполнения должностных обязанностей, участия в обсуждении вопросов и процесса принятия

решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

- пересмотр и изменение должностных обязанностей (полномочий) работника, исключающие возможность принятия решений в отношении данного юридического лица;

- перевод работника на иную должность, предусматривающую выполнение должностных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

- ограничение работника в полномочиях по принятию решений, которые влекут или могут повлечь возникновение конфликта интересов в отношении данного юридического лица.

2.2. Работник или Связанное лицо имеет имущественные обязательства перед юридическим лицом, которое является участником закупок и (или) контрагентом Концерна и его Организаций.

**Пример:** Близкий родственник (свойственник) работника (член закупочной комиссии) является должником юридического лица, подавшего заявку на участие в конкурентной процедуре закупки.

#### **Меры предотвращения конфликта интересов:**

Работник, как только узнал, что в числе участников закупки есть лица, заявки которых он не может рассматривать беспристрастно, обязан:

- заявить самоотвод от исполнения должностных обязанностей, участия в процессах, которые влияют или могут повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей (осуществление полномочий);

- уведомить о возникновении личной заинтересованности, направив работодателю и (или) ответственному за координацию антикоррупционной деятельности в установленном настоящими Методическими указаниями порядке Уведомление.

#### **Способы урегулирования конфликта интересов:**

- отвод работника от рассмотрения и принятия решения по вопросу, влекущему конфликт интересов;

- отстранение (постоянное или временное) работника от исполнения должностных обязанностей (полномочий), участия в обсуждении вопросов и процесса принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов (вывод из состава закупочной комиссии);

- ограничение работника в полномочиях по принятию решений, которые влекут или могут повлечь возникновение конфликта интересов в отношении данного юридического лица.

### **3. Конфликт интересов, связанный с выполнением работником Концерна и его Организаций иной оплачиваемой работы.**

3.1. Работник на возмездной основе выполняет работу в интересах контрагента.

**Пример:** Контрагент для выполнения работ по доходному договору с Концерном привлек на возмездной основе работника Концерна (например, инициатор закупки, куратор договора, лицо, участвующее в приемке работ и т. д.) по гражданско-правовому договору.



### **Меры предотвращения конфликта интересов:**

Работник, как только получил от контрагента предложение о выполнении оплачиваемой работы, обязан:

- добровольно отказаться от получения для себя личной выгоды, которая может привести к возникновению конфликта интересов, так как выполнение работы в интересах контрагента может повлечь конфликт интересов;

- заявить самоотвод от исполнения должностных обязанностей, участия в процессах, которые влияют или могут повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей (осуществление полномочий);

- уведомить о возникновении личной заинтересованности, направив работодателю и (или) ответственному за координацию антикоррупционной деятельности в установленном настоящими Методическими указаниями порядке Уведомление.

### **Способы урегулирования конфликта интересов:**

- отказ работника (по рекомендации уполномоченного работника, ответственного за координацию антикоррупционной деятельности, Комиссии) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

- отстранение (постоянное или временное) работника от исполнения должностных обязанностей, участия в обсуждении вопросов и процесса принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы без изменения его трудовых обязанностей;

- пересмотр и изменение должностных обязанностей (полномочий) работника, исключающие возможность принятия решений в отношении данного юридического лица;

- перевод работника на иную должность, предусматривающую выполнение должностных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов.

3.2. Работник выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в иной организации, являющейся дочерней или иным образом аффилированной с Концерном организацией.

**Пример:** Работник выполняет по совместительству работу в дочерней организации Концерна, при этом трудовые обязанности работника в Концерне связаны с осуществлением контрольных полномочий в отношении данной организации.

### **Меры предотвращения конфликта интересов:**

Работник, как только получил предложение о выполнении работы по совместительству работу в дочерней организации Концерна, обязан:

- добровольно отказаться от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

- заявить самоотвод от исполнения должностных обязанностей, участия в процессах, которые влияют или могут повлиять на надлежащее, объективное и

беспристрастное исполнение им должностных обязанностей (осуществление полномочий);

- уведомить о возникновении личной заинтересованности, направив работодателю и (или) ответственному за координацию антикоррупционной деятельности в установленном настоящими Методическими указаниями порядке Уведомление.

#### **Способы урегулирования конфликта интересов:**

- отказ работника (по рекомендации уполномоченного работника, ответственного за координацию антикоррупционной деятельности, Комиссии) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

- отстранение (постоянное или временное) работника от исполнения должностных обязанностей, участия в обсуждении вопросов и процесса принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

- пересмотр и изменение должностных обязанностей (полномочий) работника, исключающие возможность принятия решений в отношении дочерней или иным образом аффилированной организации, которые влекут или могут повлечь конфликт интересов;

- перевод работника на иную должность, предусматривающую выполнение должностных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов.

#### **4. Конфликт интересов, связанный с получением подарков.**

Работник получает подарки от другого работника, в отношении которого он выполняет контрольные функции.

**Пример:** Председатель комиссии по служебной проверке в период проведения проверки получает в подарок на свой день рождения от руководителя структурного подразделения, в котором проходит проверка, умные смарт часы (стоимость более 3 000 рублей).

#### **Меры предотвращения конфликта интересов:**

Работник, как только поступило предложение о получении подарка, обязан:

- добровольно отказаться от получения для себя личной выгоды, которая может привести к возникновению конфликта интересов, так как подобный подарок рассматривается как полученный в связи с исполнением должностных обязанностей, в связи с чем подобная практика может повлечь конфликт интересов<sup>60</sup>;

- добровольно отказаться от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

---

<sup>60</sup> В соответствии с пунктом 4.2.1 Методических указаний по дарению и получению подарков и знаков делового гостеприимства в дивизионе «Электроэнергетический» работники не вправе получать подарки и/или принимать знаки делового гостеприимства от физических (юридических) лиц в связи с их должностным положением или исполнением ими должностных обязанностей, за исключением подарков и знаков делового гостеприимства, полученных в рамках проведения официальных (представительских) мероприятий, участие в которых связано с исполнением ими должностных обязанностей, а также при соблюдении условия, что стоимость подарка или знака делового гостеприимства не превышает 3 000 рублей [11.38].

- заявить самоотвод от исполнения должностных обязанностей, участия в процессах, которые влияют или могут повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей (осуществление полномочий);

- уведомить о возникновении личной заинтересованности, направив работодателю и (или) ответственному за координацию антикоррупционной деятельности в установленном настоящими Методическими указаниями порядке Уведомление.

#### **Способы урегулирования конфликта интересов:**

- рекомендация работнику (уполномоченного работника, ответственного за координацию антикоррупционной деятельности, Комиссии) о возвращении полученного подарка дарителю;

- отказ (работника по рекомендации уполномоченного работника, ответственного за координацию антикоррупционной деятельности, Комиссии) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

- отстранение (постоянное или временное) работника от исполнения должностных обязанностей, участия в обсуждении вопросов и процесса принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов (исключение из состава комиссии по служебной проверке в случае, если подарок не был возвращен дарителю).

#### **5. Конфликт интересов, связанный с владением ценными бумагами.**

Работник или Связанное лицо, владеет ценными бумагами организации, которая является участником закупок (контрагентом) Концерна и его Организаций.

**Пример:** Работник участвует в приемке и оплате оказанных организацией услуг, одним из владельцев которой является лицо, связанное с ним иными близкими отношениями (бывшая супруга).

#### **Меры предотвращения конфликта интересов:**

Работник, как только получил на рассмотрение документы по приемке и оплате оказанных услуг, выполненных аффилированной организацией, обязан:

- добровольно отказаться от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

- уведомить о возникновении личной заинтересованности, направив работодателю и (или) ответственному за координацию антикоррупционной деятельности в установленном настоящими Методическими указаниями порядке Уведомление.

#### **Способы урегулирования конфликта интересов:**

- отказ работника (по рекомендации уполномоченного работника, ответственного за координацию антикоррупционной деятельности, Комиссии) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

- отстранение (постоянное или временное) работника от исполнения должностных обязанностей, участия в обсуждении вопросов и процесса принятия

решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

- пересмотр и изменение должностных обязанностей (полномочий) работника, исключающие возможность принятия решений в отношении данного юридического лица;

- ограничение работника в полномочиях по принятию решений, которые влекут или могут повлечь возникновение конфликта интересов в отношении данного юридического лица.

**Пример:** Близкий родственник (свойственник) работника, проводящий экспертизу заявки участника закупки (эксперт), является учредителем юридического лица, которое направило данную заявку.

**Меры предотвращения конфликта интересов:**

Работник, как только получил на рассмотрение заявку от организации, аффилированной с его близким родственником (свойственником), обязан:

- добровольно отказаться от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

- уведомить о возникновении личной заинтересованности, направив работодателю и (или) ответственному за координацию антикоррупционной деятельности в установленном настоящими Методическими указаниями порядке Уведомление.

**Способы урегулирования конфликта интересов:**

- отказ работника (по рекомендации уполномоченного работника, ответственного за координацию антикоррупционной деятельности, Комиссии) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

- отстранение (постоянное или временное) работника от исполнения должностных обязанностей, участия в обсуждении вопросов и процесса принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

- пересмотр и изменение должностных обязанностей (полномочий) работника, исключающие возможность принятия решений в отношении данного юридического лица;

- ограничение работника в полномочиях по принятию решений, которые влекут или могут повлечь возникновение конфликта интересов в отношении данного юридического лица.

**6. Конфликт интересов, связанный с использованием служебной информации.**

6.1. Работник использует информацию, ставшую ему известной в связи с исполнением трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или Связанных лиц.

**Пример:** Работник, в связи с занимаемой должностью получил сведения ограниченного распространения, раскрывающие технологию изготовления оборудования для атомной станции и передал их лицу, связанному с ним корпоративными отношениями (совместно владеет акциями в юридическом

лице), который нуждается в них для организации производства продукции для атомной отрасли.

**Меры предотвращения конфликта интересов:**

Работник, как только получил предложение от близкого родственника (свойственника) о передаче служебной информации, обязан:

- добровольно отказаться от использования в личных целях служебной информации<sup>61</sup>;

- уведомить о возникновении личной заинтересованности, направив работодателю и (или) ответственному за координацию антикоррупционной деятельности в установленном настоящими Методическими указаниями порядке Уведомление.

**Способы урегулирования конфликта интересов:**

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать интересы близкого родственника (свойственника) без изменения трудовой функции;

- отстранение (постоянное или временное) работника от исполнения должностных обязанностей, участия в обсуждении вопросов и процесса принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

- пересмотр и изменение должностных обязанностей (полномочий) работника, исключающие возможность принятия решений в отношении аффилированного юридического лица.

Работодателю, которому стало известно о факте использования работником информации для получения выгоды или конкурентных преимуществ лично или Связанными лицами, рекомендуется рассмотреть вопрос о применении к нему мер дисциплинарной и (или) иной ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей вплоть до увольнения по соответствующим основаниям.

**Пример:** Работник, с использованием служебной информации ограниченного распространения, полученной в силу занимаемой должности, создал изобретение, и защитил права на него патентом. По возмездному лицензионному договору работник передал исключительные права на изобретение третьему лицу.

**Меры предотвращения конфликта интересов:**

Работник, до оформления прав на изобретение, обязан:

- добровольно отказаться от использования в личных целях служебной информации<sup>62</sup>;

---

<sup>61</sup> В соответствии с пунктом 3.2.9 трудового договора работник обязан не разглашать сведения, составляющие государственную, служебную и коммерческую тайну, ставшие известными ему в связи с исполнением им своих трудовых обязанностей, руководствуясь при этом законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Концерна [11.20].

<sup>62</sup> В соответствии с пунктом 3.2.9 трудового договора работник обязан не разглашать сведения, составляющие государственную, служебную и коммерческую тайну, ставшие известными ему в связи с исполнением им своих трудовых обязанностей, руководствуясь при этом законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Концерна [11.20].

- добровольно отказаться от получения для себя личной выгоды, которая может привести к возникновению конфликта интересов;

- уведомить о возникновении личной заинтересованности, направив работодателю и (или) ответственному за координацию антикоррупционной деятельности в установленном настоящими Методическими указаниями порядке Уведомление.

#### **Способы урегулирования конфликта интересов:**

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать интересы близкого родственника (свойственника) без изменения трудовой функции;

- отстранение (постоянное или временное) работника от исполнения должностных обязанностей, участия в обсуждении вопросов и процесса принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

- пересмотр и изменение должностных обязанностей (полномочий) работника, исключающие возможность принятия решений по вопросам, которые находятся или могут находиться под влиянием конфликта интересов;

- установление дополнительного контроля за исполнением работником трудовых обязанностей, использованием в личных целях информации, принадлежащей Концерну.

Работодателю, которому стало известно о факте использования работником служебной информации ограниченного распространения для получения выгоды или конкурентных преимуществ лично или Связанными лицами, рекомендуется рассмотреть вопрос о применении к нему мер дисциплинарной и иной ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей вплоть до увольнения по соответствующим основаниям.

### **7. Конфликт интересов, связанный с использованием собственности Концерна и его Организаций.**

7.1. Работник использует имущество Концерна, доступ к которому получен в связи с исполнением трудовых обязанностей, для получения выгоды для себя или Связанных лиц.

**Пример:** Директор профилактория филиала Концерна предоставил на безвозмездной основе помещение столовой для проведения торжественного мероприятия лицу, связанному с ним имущественными отношениями (совместно владеют недвижимым имуществом).

#### **Меры предотвращения конфликта интересов:**

Работник обязан добровольно отказаться от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов и воздержаться от использования в личных целях имущества Концерна<sup>63</sup>.

---

<sup>63</sup> В соответствии с пунктами 2.2.2 и 2.2.3 соглашения о соблюдении принципа добросовестности при исполнении трудовых обязанностей работниками в сфере противодействия коррупции (приложение к трудовому договору) работник обязан не пользоваться должностным положением для извлечения выгод и преимуществ для себя или других лиц, а также в целях недобросовестной конкуренции и избегать (по возможности) ситуаций и

### **Способы урегулирования конфликта интересов:**

- отстранение (постоянное или временное) работника от исполнения должностных обязанностей, участия в обсуждении вопросов и процесса принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

- ограничение работника в полномочиях по принятию решений, которые влекут или могут повлечь возникновение конфликта интересов в отношении близкого родственника (свойственника);

- установление дополнительного контроля за исполнением работником трудовых обязанностей, использованием в личных целях имущества, принадлежащего Концерну.

Работодателю, которому стало известно о факте использования работником недвижимого имущества для получения выгоды лично или Связанными лицами, рекомендуется рассмотреть вопрос о применении к нему мер дисциплинарной и иной ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей вплоть до увольнения по соответствующим основаниям.

7.2. Использование работником рабочего времени, ИТ - инфраструктуры, офисного оборудования Концерна в целях извлечения личной выгоды.

**Пример:** Начальник отдела охраны труда филиала Концерна по совместительству работает экспертом в стороннем юридическом лице. В рабочее время, с использованием офисной техники и средств связи, принадлежащих Концерну, он выполняет работу по совместительству.

### **Меры предотвращения конфликта интересов:**

Работник обязан добровольно отказаться от использования в личных целях имущества и ресурсов Концерна<sup>64</sup>.

### **Способы урегулирования конфликта интересов:**

- отказ работника (по рекомендации уполномоченного работника, ответственного за координацию антикоррупционной деятельности, Комиссии) от выполнения в рабочее время работы по совместительству и использования в личных целях имущества и ресурсов Концерна;

- установление дополнительного контроля за использованием работником рабочего времени, имущества и ресурсов Концерна.

Работодателю, которому стало известно о факте использования работником рабочего времени, ИТ - инфраструктуры, офисного оборудования Концерна для получения выгоды лично или Связанными лицами, рекомендуется рассмотреть вопрос о применении к нему мер дисциплинарной и иной ответственности за

обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов соответственно [11.20]. Согласно пункта 2.5 Кодекса этики АО «Концерн Росэнергоатом» использование ресурсов и имущества Концерна и его Организаций в личных целях недопустимо [11.38].

<sup>64</sup>В соответствии с пунктами 2.2.2 и 2.2.3 соглашения о соблюдении принципа добросовестности при исполнении трудовых обязанностей работниками в сфере противодействия коррупции (приложение к трудовому договору) работник обязан не пользоваться должностным положением для извлечения выгод и преимуществ для себя или других лиц, а также в целях недобросовестной конкуренции и избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов соответственно [11.20]. Согласно пункта 2.5 Кодекса этики АО «Концерн Росэнергоатом» использование ресурсов и имущества Концерна и его Организаций в личных целях недопустимо [11.38].

неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей вплоть до увольнения по соответствующим основаниям.

Во всех случаях выявления потенциального (фактического) конфликта интересов он урегулируется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, ЛНА Концерна/Организаций, в том числе способами, изложенными в пункте 8.1 настоящих Методических указаний.

Указанный выше перечень ситуаций, при которых может возникнуть конфликт интересов и способов урегулирования конфликта интересов, не является исчерпывающим.