

УПРАВЛЕНИЕ ПО ПРОФИЛАКТИКЕ
КОРРУПЦИОННЫХ ПРАВОНАРУШЕНИЙ ПРАВИТЕЛЬСТВА
ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ

Сборник методических материалов
антикоррупционной направленности в помощь лицу,
ответственному за профилактику коррупционных
правонарушений в государственных (муниципальных)
учреждениях (организациях) в Вологодской области
(настольная книга)

Вологда
2024



Оглавление

Введение.....	5
Организация работы по профилактике коррупции в государственных (муниципальных) учреждениях в Вологодской области.....	6
Определение работников, ответственных за профилактику коррупционных правонарушений.....	8
Разработка и принятие локальных нормативных актов, регулирующих вопросы предупреждения коррупции.	
Антикоррупционная политика учреждения.....	12
План противодействия коррупции учреждения (организации).....	14
Оценка коррупционных рисков.....	18
Установление для работников стандартов и кодексов поведения.	
Антикоррупционные стандарты в сфере получения и дарения подарков, незаконного вознаграждения.....	26
Специальные антикоррупционные стандарты в сфере получения и дарения подарков, незаконного вознаграждения.....	27
Организация работы по выявлению и урегулированию конфликта интересов. Установление процедуры раскрытия конфликта интересов путем заполнения декларации о конфликте интересов.....	31
Организация работы коллегиальных органов по вопросам противодействия коррупции в учреждениях (организациях).....	45
Организация информирования, консультирования и антикоррупционного просвещения работников. Проведение оценки знаний и навыков работников в сфере предупреждения коррупции.....	55
Анализ выявленных коррупционных правонарушений.	
Мониторинг эффективности реализации мер по предупреждению коррупции.....	59
Соблюдение требований статьи 12 Федерального закона от 25.12.2008 г. 273-ФЗ «О противодействии коррупции».....	61
Последствия нарушения гражданином – бывшим государственным (муниципальным) служащим обязанности сообщать работодателю сведения о последнем месте своей службы.....	66
Приложение 1. Обзор нарушений законодательства о противодействии коррупции в государственных (муниципальных) учреждениях в Вологодской области (по материалам органов прокуратуры).....	69

Приложение 2. Обзор практики по делам о привлечении к административной ответственности, предусмотренной статьей 19.29 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.....	78
Приложение 3. Примеры ситуаций, квалифицированных как конфликт интересов.....	81
Приложение 4. Ситуации из практики правоприменения, в т.ч. в сфере конфликта интересов (по материалам Минтруда России, а также судебной практики субъектов Российской Федерации).....	84
Приложение 5. Обзор практики правоприменения по делам, связанным с дарением	101
Приложение 6. Обзор практики правоприменения по вопросам дачи согласия гражданину, замещавшему должность государственной или муниципальной службы, включенную в перечень, установленный нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы на замещение должности на основании трудового договора в организации если отдельные функции государственного, муниципального (административного) управления данной организацией входили в его должностные (служебные) обязанности	103
Приложение 7. Форма мониторинга эффективности реализации мер по предупреждению коррупции в учреждениях (организациях).....	108
Приложение 8. Декларация о конфликтах интересов.....	126
Приложение 9. Примерный перечень ресурсов для поиска информации о контрагентах.....	133
Приложение 10. Пример оформления протокола комиссии учреждения (организации) по урегулированию конфликта интересов.....	135
Приложение 11. Конкурсные материалы участников областного конкурса творческих работ анткоррупционной направленности «Мир не продается».....	142

Введение

В современном мире коррупция является одной из основных проблем, стоящих в том числе перед государственными (муниципальными) учреждениями (организациями). Ее разрушительное влияние ощущается на всех уровнях общества, подрывая доверие к власти, искажая рыночные отношения и создавая неравенство перед законом.

В Российской Федерации создана система противодействия коррупционным проявлениям. Президент Российской Федерации утверждает Национальный план противодействия коррупции, в реализацию мероприятий которого вовлечены законодательная, исполнительная и судебная ветви власти. Регионы и муниципалитеты разрабатывают свои антикоррупционные планы в соответствии с Национальным планом противодействия коррупции.

Основные принципы противодействия коррупции, правовые и организационные основы предупреждения коррупции и борьбы с ней, минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений установлены Федеральным законом от 25.12.2008 г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции». Вместе с тем законодатель лишь обозначает возможные меры по предупреждению коррупции, которые могут приниматься в организациях, не обязывая их жестко следовать установленному перечню.

Данное пособие разработано в целях формирования единого и комплексного подхода к организации работы по профилактике коррупционных правонарушений в государственных (муниципальных) учреждениях (организациях), оказания помощи лицам, ответственным за антикоррупционную работу, предлагает практические инструменты и методы, которые помогут создать эффективную систему противодействия коррупции.

Организация работы по профилактике коррупции в государственных (муниципальных) учреждениях (организациях) в Вологодской области

Обязанность организаций разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции определена в части 2 статьи 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее – Закон о противодействии коррупции). Данная обязанность распространяется на все организации без исключения, в том числе на государственные учреждения области, государственные предприятия области, а также некоммерческие унитарные организации, учредителем которых выступает Вологодская область в лице исполнительного органа области, определяемого Правительством области, муниципальные учреждения и муниципальные унитарные предприятия муниципальных образований области (далее – учреждения (организации)).

Закон о противодействии коррупции определяет меры по предупреждению коррупции в организациях, которые могут включать:

- 1) определение подразделений или должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений;
- 2) сотрудничество организации с правоохранительными органами;
- 3) разработку и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы организации;
- 4) принятие кодекса этики и служебного поведения работников организации;
- 5) предотвращение и урегулирование конфликта интересов;
- 6) недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов.

Необходимо обратить внимание на то, что меры, принимаемые учреждениями (организациями) в целях предупреждения коррупции, определяются спецификой их деятельности и особенностями условий, в которых они функционируют. Набор таких мероприятий зависит от конкретных потребностей и возможностей учреждений (организаций).

Можно выделить ряд ключевых инструментов в целях эффективного предупреждения коррупции в учреждениях (организациях):

1. Определение работников, ответственных за профилактику коррупционных правонарушений.
2. Разработка и принятие локальных нормативных актов, регулирующие вопросы предупреждения коррупции.
3. Проведение оценки коррупционных рисков.

4. Организация работы по выявлению и урегулированию конфликта интересов.
5. Утверждение стандартов и кодексов поведения.
6. Осуществление сотрудничества с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции.
7. Организация информирования, консультирования и обучения работников учреждений (организаций).
8. Проведение мониторинга эффективности реализации мер по предупреждению коррупции в учреждениях (организациях).

К типичным нарушениям требований статьи 13.3 Закона о противодействии коррупции, выявляемых контрольными и надзорными органами, относится непринятие учреждениями (организациями) локальных нормативных актов по вопросам профилактики коррупции либо несвоевременное приведение их в соответствие с федеральным законодательством.

• В ходе проверки подведомственных одному из федеральных органов исполнительной власти бюджетных учреждений установлено, что данными организациями не исполнялась обязанность по разработке и принятию мер по предупреждению коррупции, в том числе не были определены подразделения или должностные лица, ответственные за профилактику коррупционных и иных правонарушений, не разрабатывались стандарты и процедуры, направленные на обеспечение добросовестной работы, не принимались кодексы этики и служебного поведения работников.

• В федеральном государственном унитарном предприятии Кодекс этики и служебного поведения работников устанавливал обязанность сотрудников уведомлять представителя нанимателя (работодателя) обо всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений. При этом такой порядок на предприятии установлен не был. Кроме того, названный Кодекс обязывал работников, наделенных организационно-распорядительными полномочиями, принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, однако порядок его предотвращения и урегулирования также установлен не был.

Терминология, используемая в локальной нормативной базе акционерных обществ, противоречила федеральному законодательству. В частности, понятие коррупции не соответствовало определению, указанному в статье 1 Закона о противодействии коррупции; разработанные в обществе типовые ситуации конфликта интересов содержали положения, не соответствующие установленному законом понятию конфликта интересов, завышенные требования к работникам и гражданам, не предусмотренную законом ответственность для определенной категории работников.

Не всегда организациями обеспечивается должное взаимодействие с правоохранительными органами.

• В акционерном обществе выявлен факт ненаправления в правоохранительные органы материалов служебной проверки в отношении начальника структурного подразделения, содержащих сведения о возможном совершении им преступления, предусмотренного статьей 204 (комерческий подкуп) Уголовного кодекса Российской Федерации. Соответствующие материалы направлены только в результате прокурорского вмешательства.

• Акционерным обществом материалы проверок по итогам внутреннего контроля, содержащие признаки хищений с причинением ущерба интересам компании, в правоохранительные органы не направлялись.

Допускаются нарушения, связанные с непринятием мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

• Советник генерального директора акционерного общества не уведомил о возможности возникновения конфликта интересов при исполнении должностных обязанностей и не принял меры к недопущению его возникновения в связи с участием в деятельности организации, с которой данное акционерное общество более трех лет заключало контракты на сервисное обслуживание. По результатам рассмотрения представления Генеральной прокуратуры Российской Федерации указанное лицо уволено из акционерного общества.

Кроме того, отмечается формальный подход к организации антикоррупционной работы в учреждениях (организациях), отсутствие системной работы по профилактике коррупционных проявлений, а также нарушение правил заключения трудового договора с бывшими государственными (муниципальными) служащими.

Определение работников, ответственных за профилактику коррупционных правонарушений

При разработке и внедрении антикоррупционных мер важным этапом является распределение функций по предупреждению коррупции внутри учреждения (организации). Определять структурное подразделение или отдельных сотрудников, ответственных за предупреждение коррупции, следует исходя из штатной численности, организационной структуры, имеющихся ресурсов.

Функции по предупреждению коррупции могут распределяться между или быть полностью возложены на сотрудника учреждения или организации. При этом следует учитывать, что дополнительное возложение функций в сфере предупреждения коррупции на сотрудников, уже исполняющих иные должностные обязанности, не должно стать

препятствием для эффективной организации антикоррупционной работы.

Обязанности работников в связи с предупреждением и противодействием коррупции можно подразделить на общие или специальные.

Общие обязанности работников в связи с предупреждением и противодействием коррупции устанавливаются для всех сотрудников учреждения (организации).

Специальные обязанности устанавливаются для отдельных категорий работников, например, для лиц, ответственных за реализацию антикоррупционной политики.

Примерами общих обязанностей работников в связи с предупреждением и противодействием коррупции могут быть следующие:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени учреждения (организации);
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени учреждения (организации);
- незамедлительно информировать руководителя учреждения (организации) о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать руководителя учреждения (организации) о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами учреждения (организации), или иными лицами;
- сообщить руководителю учреждения (организации) о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

Функции, возлагаемые на лиц, ответственных за профилактику коррупционных правонарушений/реализацию антикоррупционной политики, могут включать:

- разработку проектов локальных нормативных актов по вопросам предупреждения коррупции (антикоррупционной политики, кодекса этики работников и т.д.);
- разработку соответствующих информационных и методических материалов;
- организацию/участие в проведении оценки коррупционных рисков;
- сбор и анализ деклараций и уведомлений, представляемых работниками в целях противодействия коррупции (например, организация заполнения и рассмотрения деклараций о конфликте интересов);
- выявление ситуаций конфликта интересов, признаков нарушений антикоррупционных мер, принятых в учреждении (организации),

коррупционных правонарушений;

– взаимодействие с правоохранительными и иными государственными органами при проведении мероприятий по надзору за исполнением законодательства о противодействии коррупции;

– участие в согласовании определенных кадровых решений, сделок;

– информирование, консультирование и обучение работников по вопросам противодействия коррупции;

– мониторинг изменений законодательства Российской Федерации, релевантной судебной практики;

– регулярный мониторинг реализации мер противодействия коррупции в учреждении (организации), подготовка соответствующих отчетных материалов и предложений для руководителя учреждения (организации).

Основным механизмом возложения на работников дополнительных обязанностей, связанных с профилактикой и противодействием коррупции, является статья 57 Трудового кодекса Российской Федерации. По соглашению сторон в трудовой договор могут включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений.

Кроме того, полномочия лиц, ответственных за профилактику коррупционных правонарушений, могут быть установлены в антикоррупционной политике и иных нормативных документах, устанавливающих антикоррупционные процедуры.

Обязанность соблюдать положения утвержденной антикоррупционной политики и локальных нормативных актов учреждения (организации) в сфере предупреждения коррупции рекомендуется включить в трудовые договоры работников.

Так как Антикоррупционная политика распространяется на всех работников, то общие обязанности по противодействию коррупции нужно включить в трудовые договоры и дворника, и уборщицы, и водителя, т.е. всех работников без исключения.

Еще один вариант – это разделение обязанностей по противодействию коррупции между несколькими сотрудниками учреждения (организации). При этом следует обратить внимание на четкую регламентацию функций таких работников.

Например, в приказе учреждения (организации) обязанности по противодействию коррупции закреплены следующим образом:

1. Лицом, ответственным за профилактику коррупционных правонарушений, назначить специалиста по кадрам.

2. Ответственным за проведение обучающих мероприятий по вопросам противодействия коррупции назначить руководителя структурного подразделения.

3. Ответственным за подготовку локальных нормативных актов по вопросам противодействия коррупции назначить юрисконсультта.

В таком случае видится целесообразным закрепить соответствующие обязанности в трудовых договорах и должностных инструкциях соответствующих работников. При этом работники должны понимать, что от них требуется в рамках исполнения возложенных обязанностей.

Так, у руководителя структурного подразделения, который будет отвечать за проведение антикоррупционных просветительских мероприятий, перечень должностных обязанностей может выглядеть следующим образом:

- информирование, консультирование и обучение работников по вопросам противодействия коррупции;

- разработка системы обучения по вопросам профилактики и противодействия коррупции;

- подготовка предложений по форме и тематике обучающих мероприятий для включения в план противодействия коррупции на очередной год;

- проведение антикоррупционного инструктажа при приеме на работу;

- проведение ежегодной проверки знаний работников по вопросам профилактики и противодействия коррупции;

- подготовка отчетных материалов об организации и проведении обучения по вопросам профилактики и противодействия коррупции;

- разработка соответствующих информационных и методических материалов и их размещение на информационных стендах.

У юрисконсультта, который отвечает за подготовку локальных нормативных актов по вопросам противодействия коррупции, перечень обязанностей может выглядеть так:

- разработка проектов локальных нормативных актов по вопросам предупреждения коррупции (антикоррупционной политики, кодекса этики работников и др.) и внесение в них изменений;

- мониторинг изменений антикоррупционного законодательства, релевантной судебной практики;

- подготовка обзоров судебной практики по коррупционным вопросам.

Несомненно, хотелось бы, чтобы для реализации антикоррупционных мер привлекались работники, обладающие соответствующими знаниями и опытом в сфере предупреждения коррупции, проведения расследований, проверок, аудита. Но не всегда в учреждении (организации) есть такие кадры. Помимо перечисленных для антикоррупционной работы требуются и навыки подготовки локальных нормативных актов, а также работы с персоналом, включая консультирование.

Поэтому необходимо обеспечить регулярное обучение и повышение квалификации сотрудников, ответственных за предупреждение коррупции.

Разработка и принятие локальных нормативных актов, регулирующих вопросы предупреждения коррупции

Антикоррупционная политика учреждения (организации)

Деятельность по предупреждению коррупции в учреждении (организации) должна носить системный и последовательный характер. Для этого необходимо, прежде всего, разработать и принять антикоррупционную политику, содержание которой определяется особенностями деятельности учреждения (организации).

В антикоррупционную политику следует включить перечень конкретных мероприятий, которые учреждение (организация) планируют реализовать в целях предупреждения и противодействия коррупции. Набор таких мероприятий зависит от их конкретных потребностей и возможностей.

При анализе содержания Антикоррупционной политики учреждения (организации) могут быть выявлены следующие замечания:

1. Недостаточная ясность и конкретность целей и принципов Антикоррупционной политики: политика может быть слишком общей и не содержать четких указаний о том, какие действия и меры должны быть приняты для предотвращения коррупции.

2. Отсутствие механизмов контроля и мониторинга: в политике может не быть описано, какие инструменты и процедуры используются для контроля за соблюдением антикоррупционных правил и выявлением нарушений.

3. Недостаточное внимание к обучению и осведомленности сотрудников: политика может не предусматривать проведение регулярных обучающих программ по вопросам коррупции и этическому поведению.

4. В разделе «Используемые понятия и определения» часто можно встретить определения понятий «взятка», «коммерческий подкуп», «конфликт интересов» и др., которые не соответствуют определениям, установленным действующим законодательством РФ, что указывает на необходимость регулярного проведения мониторинга действующего законодательства на предмет его изменения.

5. Следует учитывать, что в настоящее время в законодательстве

закреплены различные определения понятия конфликт интересов¹. Минтруд России обращает внимание на то, что отдельным категориям организаций следует также руководствоваться нормативными правовыми актами, регулирующими сферу, в которой организация осуществляет свою деятельность, и содержащими соответствующие понятия и их определение и (или) описание.

Вместе с тем при разработке Антикоррупционной политики некоторыми учреждениями (в сфере здравоохранения, образования) специальные нормы в сфере противодействия коррупции во внимание не приняты.

Теперь об используемых антикоррупционных инструментах.

Процедуры их применения (методика оценки коррупционных рисков, порядок регулирования конфликта интересов, стандарты и кодексы поведения и т.д.) могут быть включены в Антикоррупционную политику в качестве приложений к ней либо быть утверждены в форме отдельных локальных нормативных актов.

При этом не следует допускать факторов, которые устанавливают для правоприменителя необоснованно широкие пределы усмотрения. К таким факторам относятся:

- а) отсутствие или неопределенность сроков, условий или оснований принятия решения;
- б) принятие правового акта за пределами компетенции;
- в) отсутствие или неполнота процедур – отсутствие порядка совершения учреждениями (организациями) (их должностными лицами) определенных действий либо одного из элементов такого порядка.

Например, в Антикоррупционной политике определены стандарты поведения работников в отношении обмена деловыми подарками, ссылаясь на порядок, который регулирует правила сдачи и оценки подарка. А соответствующий локальный нормативный акт не принят;

г) нормативные коллизии – противоречия, в том числе внутренние, между нормами, создающие для учреждений (организаций) (их должностных лиц) возможность произвольного выбора норм, подлежащих применению в конкретном случае.

Действующее законодательство не предусматривает конкретного перечня документов, содержащих меры по предупреждению и противодействию коррупции. Оно лишь обозначает возможные меры по предупреждению коррупции, которые могут приниматься в учрежде-

¹ Так, понятие конфликт интересов можно встретить:

– общее определение конфликта интересов в Федеральном законе от 25.12.2008 г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции»;

– применительно к сфере здравоохранения – в Федеральном законе от 21.11.2011 г. №323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»;

– применительно к педагогической деятельности – в Федеральном законе от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– сфера физической культуры и спорта – с 17.03.2022 в Федеральном законе от 04.12.2007 г. №329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации».

ниях (организациях). В связи с этим целесообразно рассмотреть вопрос о разработке следующих локальных нормативных актов в сфере предупреждения коррупции:

1. Положение об антикоррупционной политике.
2. Положение об оценке коррупционных рисков.
3. Кодекс этики.
4. Положение о порядке уведомления работодателя о конфликте интересов.
5. Положение о порядке уведомления работодателя о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений.
6. Порядок организации работы телефона «горячей линии» для приема сообщений граждан и юридических лиц по фактам коррупции.
7. Система обучения работников по вопросам профилактики и противодействия коррупции.

Антикоррупционную политику и иные локальные нормативные акты в сфере предупреждения коррупции следует изложить в доступной форме, обеспечить их доведение до работников (ознакомить работников с текстом локальных актов под подписью). Также необходимо организовать ознакомление работников, принимаемых на работу, с локальными нормативными актами в сфере предупреждения коррупции с проставлением подписи в листе ознакомления.

Принятие локальных нормативных актов целесообразно дополнить изданием методических материалов (памятки, презентации, инструкции и т.п.), которые в доступной форме объясняют антикоррупционную политику учреждения (организации), установленные для работников стандарты поведения, меры ответственности за их несоблюдение, рассматривают примеры коррупционно-опасных ситуаций, с которыми работники могут столкнуться в процессе осуществления своей трудовой деятельности.

План противодействия коррупции учреждения (организации)

План противодействия коррупции – системный документ, содержащий перечень планируемых мероприятий в целях профилактики коррупции в учреждении (организации), связанных по срокам выполнения, исполнителям и ожидаемым результатам, разрабатываемый, как правило, на очередной календарный год.

Планирование предполагает разработку программы действий для достижения поставленных целей.

Связь целей и мероприятий

Цель	Мероприятие
Рассмотреть вопросы организации антикоррупционной деятельности, соблюдения антикоррупционных стандартов поведения работниками учреждения (организации)	Обеспечение функционирования комиссии по урегулированию конфликта интересов (комиссии по противодействию коррупции)
Выявлять случаи нарушения требований по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов	Проведение мониторинга исполнения работниками учреждения (организации) обязанности принимать меры по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов (анкетирование, организация заполнения деклараций о конфликте интересов, анализ личных дел сотрудников)
Повысить правовую грамотность и создать условия для исключения коррупционных проявлений	Обеспечение обучения работников, участвующих в организации закупок товаров, работ, услуг по образовательным программам в области противодействия коррупции
Повысить квалификацию лица, в должностные обязанности которого входит участие в противодействии коррупции	Обеспечение повышения квалификации лица, в должностные обязанности которого входит участие в противодействии коррупции, а также обучения лиц, впервые принятых на работу на должности, замещение которых влечет за собой коррупционные риски, по образовательным программам в области противодействия коррупции
Определить перечень функций учреждения (организации), при реализации которых возникают коррупционные риски, и провести корректировку перечня должностей, замещение которых связано с коррупционными рисками	Проведение оценки коррупционных рисков в деятельности учреждения (организации)

Осуществлять сбор информации о фактах проявления коррупции в учреждении (организации)	Мониторинг публикаций в средствах массовой информации о фактах проявления коррупции в учреждении (организации)
---	--

Исходя из цели профилактики коррупции, при формировании плана противодействия коррупции важно определить мероприятия, направленные на выполнение поставленных задач, формы и методы их решения, сроки исполнения и ответственных за выполнение. Важно периодически проводить мониторинг и контроль реализации плана противодействия коррупции с целью оценки степени достижения запланированных показателей, сроков выполнения, и в целом его результативности и эффективности. При необходимости может осуществляться корректировка плана.

Алгоритм составления плана противодействия коррупции

1. Анализ существующей ситуации: проведите анализ текущей ситуации в вашем учреждении (организации), выявите основные риски коррупции, определите уязвимые места и процессы, которые могут способствовать коррупции.

2. Установление целей и задач: определите цели и задачи вашего плана противодействия коррупции, которые могут включать в себя предотвращение коррупции, повышение прозрачности и ответственности, обучение сотрудников и т.д.

3. Разработка мероприятий: на основе выявленных рисков и поставленных целей разработайте конкретные мероприятия и действия, которые помогут достичь поставленных целей. Мероприятия могут включать в себя проведение обучающих программ, улучшение системы контроля и мониторинга, внедрение этических кодексов и т.д.

4. Определение ответственных лиц и сроков: укажите ответственных сотрудников за реализацию каждого мероприятия, а также установите конкретные сроки выполнения мероприятия.

5. Механизмы контроля и оценки: разработайте механизмы контроля и оценки выполнения плана противодействия коррупции, чтобы можно было отслеживать его эффективность и вносить необходимые корректировки.

6. Публикация и информирование: сделайте план противодействия коррупции общедоступным для всех заинтересованных сторон, информируйте о его основных положениях и результатах реализации.

Важно помнить, что:

- план антикоррупционной работы должен быть четко выстроен в соответствии с Антикоррупционной политикой;
- планирование антикоррупционной работы должно учитывать особенности и специфику деятельности конкретного учреждения (организации), его структуру, процессы и риски возникновения коррупции;
- план противодействия коррупции в учреждении (организации) не должен быть формальным;
- в плане не должно быть «расплывчатых» сроков реализации мероприятий (например, «по мере необходимости», «постоянно»);
- в плане не должно быть общих мероприятий, которые непосредственно не относятся к антикоррупционной деятельности, а относятся скорее к основной деятельности учреждения (организации);
- после составления плана противодействия коррупции важно его регулярно обновлять и адаптировать к изменяющимся условиям и рискам коррупции.

Результаты оценки коррупционных рисков должны быть основой при планировании антикоррупционных мер в учреждении (организации), поэтому необходимо обеспечить их взаимосвязь с планом противодействия коррупции.

Отчет о реализации плана противодействия коррупции – основной документ, в котором будут отражаться результаты мониторинга и контроля реализации плана.

Отчет о реализации плана противодействия коррупции должен содержать полную, достоверную и подробную информацию о:

- конкретных достигнутых результатах по каждому направлению работы по противодействию коррупции в учреждении (организации);
- принятых локальных нормативных актах в целях предупреждения коррупции;
- проведенных антикоррупционных мониторингах;
- принятых мерах по устраниению или минимизации коррупционных рисков;
- формах и тематике проведенных обучающих мероприятий, датах проведения мероприятий;
- подготовленных материалах антикоррупционного характера.

Кроме того, в отчете может быть отражена оценка результатов работы по противодействию коррупции и предложения по повышению эффективности функционирования системы противодействия коррупции в учреждении (организации).

Оценка коррупционных рисков

Целью оценки коррупционных рисков является понимание того, какие коррупционные правонарушения могут быть совершены работниками учреждения (организации).

Именно с оценки коррупционных рисков рекомендуется начать процесс внедрения антикоррупционных мер. Для этого рекомендуется разработать и утвердить приказом руководителя учреждения (организации) порядок (методику) оценки коррупционных рисков, который будет учитывать специфику учреждения или организации.

Можно выделить как минимум три ключевых составляющих оценки коррупционных рисков:

- выявление процессов, действий и решений, при принятии и реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных проявлений (коррупционных рисков);
- составление карты коррупционных рисков, возникающих в деятельности учреждения (организации), и включение ее данных в антикоррупционный план учреждения (организации);
- минимизация коррупционных рисков либо их устранение в конкретных направлениях деятельности учреждения (организации).

Организационные мероприятия

Оценку коррупционных рисков осуществляет как правило работник, ответственный за профилактику коррупционных правонарушений.

Для проведения оценки может создаваться рабочая группа. В состав рабочей группы целесообразно включить лицо, ответственное за профилактику коррупционных правонарушений, а также представителей структурных подразделений учреждения (организации).

Оценка может проводиться комиссией по противодействию коррупции в учреждении (организации).

При выборе субъекта оценки рисков следует учитывать возможные преимущества и недостатки каждого подхода.

При проведении оценки ответственным лицом можно отметить его независимость и, как следствие, отсутствие личной заинтересованности в сокрытии возможных проблем. Вместе с тем такие сотрудники зачастую не обладают необходимым пониманием специфики оцениваемых процессов, особенно если их реализация предполагает наличие специальных знаний.

При проведении оценки рисков сотрудниками профильных подразделений, реализующих то или иное направление деятельности,

ситуация обратная: такие сотрудники хорошо понимают специфику оцениваемого направления деятельности и его составляющих, однако обычно не обладают навыками по выявлению признаков коррупционных правонарушений и могут намеренно скрывать существующие реальные и потенциальные проблемы и коррупционные схемы в личных интересах.

Выбор проводить оценку рисков единолично или в составе рабочей группы за лицом, ответственным за профилактику коррупционных правонарушений, и руководителем учреждения (организации).

Описание процессов

Данный этап начинается с анализа положений устава учреждения (организации). Определяется перечень функций, при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупции (коррупционно-опасные функции). Результатом такого анализа должно стать описание направлений деятельности (процессов) и составляющих их элементов (подпроцессов), в которых могут реализоваться коррупционные риски.

Коррупционный риск – возможность совершения работником учреждения (организации) коррупционного правонарушения. Коррупционные риски могут возникать при реализации практически любого направления деятельности.

К числу направлений деятельности, потенциально связанных с наиболее высокими коррупционными рисками, в первую очередь относятся:

- закупка товаров и услуг для нужд учреждения;
- получение и сдача в аренду имущества;
- реализация имущества;
- процессы, предполагающие взаимодействие с государственными органами, осуществляющими контрольно-надзорные функции;
- риски могут возникать и в процессах управления персоналом, в частности при распределении фонда оплаты труда и принятии решений о премировании работников.

Этот перечень не является исчерпывающим и носит рекомендательный характер для определения коррупционно-опасных функций.

Признаками, характеризующими коррупционное поведение работника, могут служить:

- необоснованное затягивание решения вопроса (волокита) при принятии решений, связанных с реализацией прав граждан или

юридических лиц, решение вопроса во внеочередном порядке в отношении отдельного физического или юридического лица при наличии значительного числа очередных обращений;

- использование своих полномочий при решении личных вопросов, связанных с удовлетворением материальных потребностей работника либо его родственников;
- использование в личных интересах информации, полученной при выполнении трудовых обязанностей, если такая информация не подлежит официальному распространению;
- бездействие в случаях, требующих принятия решений в соответствии с трудовыми обязанностями.

Для анализа информации, необходимой для проведения оценки рисков, следует подготовить локальные нормативные акты, иные документы и материалы учреждения (организации), содержащие информацию, необходимую для проведения оценки:

- Устав учреждения;
- положения о структурных подразделениях;
- организационно-штатная структура;
- должностные инструкции;
- регламенты и порядки исполнения функций;
- результаты опросов граждан, получателей услуг и иных заинтересованных лиц;
- сведения о коррупционных правонарушениях, совершенных ранее работниками учреждения (организации);
- информация о совершении коррупционных правонарушений работниками, осуществляющими аналогичные виды деятельности;
- сообщения в СМИ о коррупционных правонарушениях в сфере деятельности учреждения (организации);
- обращения граждан и организаций, содержащие информацию о коррупционных правонарушениях;
- материалы, представленные правоохранительными органами, иными государственными органами.

Все установленные факты совершения работниками коррупционных правонарушений, особенно случаи привлечения работников к уголовной ответственности за совершение преступлений коррупционной направленности, должны подвергаться детальному анализу.

В рамках такого анализа особое внимание рекомендуется обратить на следующие вопросы:

- Была ли выявлена возможность совершения соответствующего коррупционного правонарушения при оценке коррупционных рисков?
- Были ли приняты меры по минимизации соответствующего коррупционного риска?

- Почему принятые меры оказались недостаточными?
- Могут ли быть предложены дополнительные меры предотвращения соответствующих коррупционных правонарушений?

Поэтому при оценке нужно использовать всю информацию, которая может помочь выявить и проанализировать коррупционные риски.

Идентификация рисков и анализ рисков

На этапе идентификации рисков выявляются конкретные «критические точки»², где создаются возможности для совершения работниками коррупционных правонарушений.

Основным признаком «критической точки» является наличие у работника полномочий по распределению выгод, предоставлению преимуществ.

Убедиться в правильности определения критической точки помогут следующие вопросы:

1. Какую выгоду (преимущество) можно получить в рамках конкретной деятельности?
2. Кто может быть заинтересован в неправомерном получении этой выгоды (преимущества)?
3. Какие коррупционные нарушения может совершить работник в целях неправомерного получения выгоды (преимущества)?

Основная задача анализа коррупционных рисков – определить для каждой критической точки вероятный способ совершения коррупционного правонарушения работником и его полномочия, наличие которых требуется для реализации каждой коррупционной схемы.

Для этого потребуется ответить на вопрос: если бы работник стремился извлечь из своих полномочий неправомерную выгоду для себя, третьих лиц, как он мог бы это сделать?

После определения вероятной коррупционной схемы и должностей работников, чьи полномочия могут быть задействованы при реализации схемы, составляется перечень должностей, замещение которых связано с коррупционными рисками.

Например, при проведении кадровой политики наиболее высо-

² Критическая точка – процедура, операция, при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений.

кие коррупционные риски возникают в случаях, когда:

- назначение на должности и карьерный рост осуществляется по критериям личной преданности, родственных или дружественных отношений;
- на работу оформляются лица, фактически ее не осуществляющие, с последующим присвоением начисленных им денежных средств.

Рассмотрим оценку коррупционных рисков одной из организаций.

Одной из функций общего отдела организации в соответствии с Положением об общем отделе является обеспечение организации оборудованием, инвентарем и канцелярскими принадлежностями, ведение складского учета, находящихся в организации товарно-материальных ценностей.

В организации отметили наличие коррупционного риска при хранении и распределении материально-технических ресурсов, который связан с возможным использованием своих должностных полномочий при решении вопросов, связанных с удовлетворением потребностей работников, а также возможностью искажения или скрытия сведений в учетных и отчетных документах специалистом-экспертом общего отдела и зам.начальника отдела организационной работы и мониторинга.

В качестве мер по минимизации коррупционных рисков было предложено сократить ситуации единоличного принятия решений, а также проводить разъяснительную и иную профилактическую работу для существенного снижения возможности коррупционного поведения при хранении и распределении материально-технических ресурсов. В план противодействия коррупции организации включены соответствующие профилактические мероприятия для лиц, занимающих должности с высоким коррупционным риском.

Процедура (действие)	Коррупционный риск	Наименование должностей, замещение которых связано с коррупционными рисками	Меры по минимизации
Хранение и распределение материально-технических ресурсов	возможное использование своих должностных обязанностей при решении вопросов, связанных с увольнением потребностей работников, искажение, скрытие или представление заведомо ложных сведений в учетных и отчетных документах	<ul style="list-style-type: none"> – заместитель начальника отдела организационной работы и мониторинга; – специалист-эксперт Общего отдела 	<ul style="list-style-type: none"> – сокращение ситуаций единичного принятия решений; – проведение разъяснительной и иной профилактической работы для существенного снижения возможности коррупционного поведения при хранении и распределении материально-технических ресурсов
			<ul style="list-style-type: none"> – руководитель организации; – начальники отделов
Работа со служебной информацией, документами, персональными данными	использование в личных интересах, разглашение третьим лицам информации, если такая информация не подлежит официальному распространению;		<ul style="list-style-type: none"> – включение в должностные инструкции работников информации о неразглашении персональных данных; – разъяснение работникам положений законодательства о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений

Оформление и утверждение результатов оценки

По результатам оценки составляется общий перечень выявленных коррупционных рисков и разрабатывается комплекс мер по их устранению или минимизации, утверждается перечень должностей, исполнение обязанностей по которым связано с коррупционными рисками. Соответствующая информация включается в карту коррупционных рисков.

Минтруд России отмечает возможные меры по минимизации коррупционных рисков, которые включают несколько основных блоков:

1) Организация, регламентация и автоматизация процессов, в том числе:

- детальная регламентация деятельности в критических точках (порядок и сроки реализации, документационное обеспечение, определение ответственных лиц), закрепление четких оснований и критериев принятия решений;
- сведение к минимуму ситуаций, при которых решение принимается работником единолично.

2) Совершенствование контрольных и мониторинговых процедур, в том числе:

- совершенствование механизмов выявления конфликта интересов в деятельности работников, в том числе путем использования специализированного ресурса, позволяющего сопоставить информацию о родственниках работников с информацией о составе учредителей и органах управления контрагентов;
- регулярный мониторинг информации о возможных коррупционных правонарушениях, совершенных работниками, в том числе жалоб и обращений граждан и организаций, публикаций в СМИ;
- осуществление внутреннего контроля за исполнением работниками своих обязанностей.

3) Информационные и образовательные мероприятия, в том числе:

- размещение информации об ответственности за коррупционные правонарушения в помещении и на официальном сайте учреждения (организации);
- проведение методических совещаний, семинаров, круглых столов, по вопросам противодействия коррупции, в особенности для работников, замещающих должности, связанные с коррупционными рисками;
- повышение квалификации работников, ответственных за

предупреждение коррупции, по вопросам управления коррупционными рисками.

При определении мер по минимизации коррупционных рисков нужно придерживаться следующих принципов:

- каждая мера должна быть сформулирована конкретно, работники, вовлеченные в процесс ее реализации, должны понимать в чем она заключается;
- для каждой меры должен быть определен срок или периодичность ее реализации;
- должен быть определен ответственный за ее реализацию;
- реализация каждой меры должна быть подтверждена документально;
- необходимо обеспечить взаимосвязь результатов оценки коррупционных рисков с проводимыми антикоррупционными мероприятиями.

На основании результатов оценки коррупционных рисков формируется план мероприятий по минимизации коррупционных рисков в учреждении (организации). Это может быть самостоятельный документ, или мероприятия по минимизации коррупционных рисков могут быть включены в план противодействия коррупции учреждения (организации) в качестве отдельной его части или как отдельные его мероприятия.

Антикоррупционная политика, карта коррупционных рисков и План противодействия коррупции – документы, которые нацелены на разработку и реализацию антикоррупционных мероприятий в учреждении (организации), способствуют профилактике коррупционных правонарушений и должны быть взаимосвязаны.

Деятельность учреждения (организации), возложение новых или перераспределение существующих полномочий между структурными подразделениями и иные обстоятельства, имеющие значение с точки зрения оценки коррупционных рисков, могут меняться с течением времени. В этой связи оценку коррупционных рисков рекомендуется проводить на регулярной основе:

1. Непосредственно перед первоначальным внедрением системы мер по предупреждению коррупции в учреждении (организации).

2. В дальнейшем в форме полной оценки коррупционных рисков через определенные промежутки времени (например, каждые два – три года, но не реже, чем раз в три года).

3. При изменении существенных обстоятельств, таких как:

- изменение целей и задач учреждения (организации) и (или) их

организационно-штатной структуры;

– выявление случаев совершения коррупционных правонарушений.

Установление для работников стандартов и кодексов поведения. Антикоррупционные стандарты в сфере получения и дарения подарков, незаконного вознаграждения

Кодекс этики

Одним из наиболее полезных инструментов предупреждения коррупции в учреждении (организации) является установление для работников стандартов и кодекса поведения. Целью кодекса является установление этических норм и правил поведения работников для повышения эффективности выполнения ими своей профессиональной деятельности, обеспечение единых норм поведения работников.

В стандарты и кодекс следует включить положения, устанавливающие ряд правил (порядков) поведения работников, затрагивающих общую этику деловых отношений и направленных на формирование этичного, добросовестного поведения работников. Закрепленные в локальных актах формулировки антикоррупционных стандартов должны давать четкое понимание того, какое поведение является недопустимым для работников, а также какие исключения из установленных антикоррупционных стандартов возможны. Для большей наглядности формулировки антикоррупционных стандартов рекомендуется дополнять примерами, позволяющими работникам понять, как соответствующие нормы соотносятся с их повседневной трудовой деятельностью.

Разрабатывать антикоррупционные стандарты следует исходя из потребностей учреждения (организации), задач и специфики деятельности. При подготовке антикоррупционных стандартов можно руководствоваться кодексами деловой этики, принятыми в данном профессиональном сообществе³. Кодекс деловой этики может быть

³ Например, учреждениям, осуществляющим деятельность в сфере социальной защиты населения, при подготовке антикоррупционных стандартов можно руководствоваться Кодексом этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания, утвержденным приказом Минтруда России от 31.12.2013г. 792.

посвящен только антикоррупционным стандартам, а может включать и иные рекомендации по поведению работников, например, касающиеся правил взаимодействия с коллегами, дресс-кода и т.д.

Антикоррупционные стандарты рекомендуется закрепить в локальных нормативных актах учреждения (организации). А работников следует ознакомить с локальными актами под подписью.

Следует помнить о том, что устанавливая антикоррупционные стандарты, необходимо обеспечить строгое соблюдение действующего законодательства, в том числе трудового законодательства и законодательства о персональных данных, с тем, чтобы избежать нарушения прав работников. Также следует учитывать, что за нарушение антикоррупционных стандартов к работнику могут применяться только меры ответственности, прямо указанные в Трудовом кодексе Российской Федерации.

Специальные антикоррупционные стандарты в сфере получения и дарения подарков, незаконного вознаграждения

Получение подарка делает работника в определенной степени обязанным дарителю. В связи с этим подарки часто используются для поддержания неформальных, в том числе коррупционных отношений. Устанавливая антикоррупционные стандарты в данной сфере, необходимо уделить внимание как получению подарков со-трудниками учреждения (организации), так и дарению подарков от имени учреждения (организации).

В силу статьи 575 ГК РФ не допускается дарение, за исключением обычных подарков, стоимость которых не превышает трех тысяч рублей: работникам образовательных организаций, медицинских организаций, организаций, оказывающих социальные услуги, и аналогичных организаций, в том числе организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, гражданами, находящимися в них на лечении, содержании или воспитании, супругами и родственниками этих граждан.

Следует помнить, что одаряемый вправе в любое время до передачи ему дара от него отказаться, в том числе в случае, если возникают сомнения по поводу его стоимости или вида (п. 1 ст. 573 ГК РФ).

Смысл установленного законом запрета состоит в пресечении попыток воспользоваться зависимым положением дарителя по

отношению к одаряемому, а также исключении злоупотребления одаряемых своим должностным положением путем получения завуалированных подношений за выполняемый труд и оказание помощи дарителю.

Под обычными подарками, как правило, понимаются те виды подарков, которые обычно дарят учителям. Таким подарками могут быть цветы, конфеты, чай, кофе, канцелярские принадлежности, книги.

Получение учителем подарка стоимостью свыше 3 000 руб. от ученика или его родственника также является нарушением запрета и ставит под сомнение объективность принимаемых им решений.

Врач, занимающийся лечением пациента, не вправе получать от него подарки, стоимостью, превышающей три тысячи рублей, поскольку пациент в желании отблагодарить за оказанную ему помощь с одной стороны, не вполне свободен в заключении сделки, так как находится в зависимом по отношению к доктору положении. С другой стороны, получение дорогостоящего предмета дарения является следствием выполнения врачом своего профессионального долга, дополнительным и незаконным вознаграждением, что противоречит нормам нравственности и морали (Апелляционное определение Московского городского суда от 02.08.2018 по делу № 33-33715/2018.).

В силу пп. 2 п. 1 ст. 575 Гражданского кодекса Российской Федерации не допускается передача ценных подарков работникам образовательных, медицинских организаций, организаций, оказывающих социальные услуги, и аналогичных организаций от лиц, находящихся от них в зависимости. Однако суды признают незаконным вручение подарков и близким родственникам перечисленных работников.

Дочь соц.работника получила в дар квартиру от инвалида, находящегося на соц.обслуживании. Сделка была признана незаконной. Суд посчитал, что дарение близким родственникам работников учреждений соц.защиты лицами, находящимися на содержании в этих учреждениях, противоречит смыслу положений пп. 2 п. 1 ст. 575 ГК РФ. А нормами международного права факты заключения договоров дарения с родственниками таких «специальных» лиц расцениваются как коррупционные, то есть как завуалированное одаривание самих специальных лиц (Апелляционное определение Тульского областного суда от 11.04.2013 по делу № 33-893).

Понятие подарка законодательно не определено. При этом из определения договора дарения следует, что

подарок – это прежде всего вещь или имущественное право, которые даритель безвозмездно передает одаряемому в собственность.

За нарушение ограничений, связанных с получением подарков, работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности. Также работник может быть привлечен к уголовной ответственности за получение взятки при наличии в его действиях состава преступления (ст. 290 УК РФ).

Как отличить подарок от взятки? В ст. 572 Гражданского кодекса Российской Федерации указано, что **подарок вручается безвозмездно**, без встречных обязательств и передачи чего-либо со стороны одаряемого в ответ. В качестве подарка может выступать как материальная ценность, так и имущественное право (требование) либо освобождение от имущественной обязанности.

Различие между подарком и взяткой состоит не в денежном выражении, а в мотивах совершения указанных действий. Главный принцип дарения – безвозмездность.

Мотивами для вручения подарка являются уважение, симпатия, благодарность, чувство морального долга дарителя перед одаряемым. По поводу вручения подарка не должно быть никакой предварительной договоренности между дарителем и одаряемым.

Мотивом для дачи взятки является корыстный умысел в виде достижения цели для получения выгоды, обогащения либо освобождения от ответственности. У взяткополучателя при этом присутствует мотив обогащения. Если даритель зависит от одариваемого, то принцип безвозмездности доказать трудно, а дарение может быть расценено как взятка.

Если принцип безвозмездности замещается обязанностью одариваемого выполнить определенные действия, используя должностное положение в интересах дарителя, то такое действие может быть квалифицировано как взятка.

Взяткой могут считаться деньги, ценные бумаги, иное имущество либо незаконно оказываемые услуги имущественного характера (предоставление имущественных выгод: например, бесплатное строительство дачи или прощение долга).

Взятка	Подарок
Родители ученика предлагают учителю денежное вознаграждение за изменение оценки своего ребенка или за получение преимущественного отношения в учебном процессе	Родители ученика дарят учителю подарок в знак благодарности за труд и вклад в образование и развитие их ребенка без каких-либо ожиданий взамен
Пациент или его родственники предлагают врачу денежное вознаграждение за приоритетное обслуживание, получение несанкционированных медицинских услуг, изменение результатов диагностики или лечения, особое отношение и уход в стационаре	Пациент или его родственники дарят врачу подарок в знак благодарности без каких-либо ожиданий взамен

Подарок или взятка? Подведем итог.

1. Цель: подарок обычно дарится в знак благодарности или уважения без ожидания какой-либо выгоды или преимущества, в то время как взятка предлагается с целью получить преимущество, услугу или улучшить свое положение.

2. Сумма: подарок обычно имеет небольшую стоимость и не связан с ожиданием конкретной услуги, в то время как взятка обычно имеет большую стоимость и связана с ожиданием особого отношения или действия.

3. Прозрачность: подарок обычно дарится открыто, без скрытых мотивов, в то время как взятка часто предлагается скрытно, чтобы другие не узнали об этом.

4. Этика: подарок проявляет заботу и уважение к человеку, в то время как взятка может нанести ущерб репутации.

Организация работы по выявлению и урегулированию конфликта интересов.

Установление процедуры раскрытия конфликта интересов путем заполнения декларации о конфликте интересов.

Выявление конфликта интересов в деятельности учреждения (организации) и ее работников является одним из важных способов предупреждения коррупции. При этом следует понимать, что сам по себе конфликт интересов не является правонарушением и тем более не тождественен коррупции: даже при наличии возможности реализовать свой личный интерес работник может отказаться от возможной выгода и продолжить исполнять свои обязанности должным образом.

В настоящее время разные определения понятия «конфликт интересов» и процедуры его урегулирования закреплены в нормативных правовых актах.

Например, применительно к организациям, осуществляющим медицинскую или фармацевтическую деятельность, понятие «конфликт интересов» определено в статье 75 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации». Для образовательных организаций понятие «конфликт интересов» содержится в п. 33 ст. 2 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». В целях принятия мер по предотвращению противоправного влияния на результаты официальных спортивных соревнований (манипулирования официальными спортивными соревнованиями) и борьбе с ним понятие «конфликт интересов» в 2022 году было закреплено в Федеральном законе от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации».

Законом о противодействии коррупции возможность возникновения конфликта интересов рассматривается как ситуация, непосредственно связанная с потенциальной реализацией полномочий и возможностью получения доходов или выгод.

Работник обязан принять меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, в том числе уведомить в установленном порядке о возможности возникновения конфликта интересов, а работодатель должен принять меры по предотвращению возникновения ситуации конфликта интересов. Такой порядок уведом-

ления о конфликте интересов необходимо закрепить в локальном нормативном акте учреждения (организации).

Под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, замещающим должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми это лицо, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

О наличии у работника **имущественных отношений** может свидетельствовать:

- наличие имущества, находящегося в общей собственности работника (его близкого родственника или собственника) и гражданина и (или) юридического лица, являющихся получателями доходов или выгод;
- наличие в фактическом пользовании работника (его близкого родственника или собственника) имущества, принадлежащего гражданину или юридическому лицу, являющихся получателями доходов или выгод.

Понятие **корпоративные отношения** определено в Гражданском кодексе Российской Федерации.

Корпоративные отношения возникают в связи с участием в корпоративных организациях или с управлением ими (статья 2 Гражданского кодекса Российской Федерации).

Юридические лица, учредители (участники) которые обладают правом участия (членства) в них и формируют их высший орган, являются корпоративными юридическими лицами (корпорациями) (статья 65.1 Гражданского кодекса Российской Федерации).

К ним относятся хозяйствственные товарищества и общества, крестьянские (фермерские) хозяйства, хозяйствственные партнерства, производственные и потребительские кооперативы, общественные организации, общественные движения, ассоциации (союзы), нотариальные палаты, товарищества собственников недвижимости, казачьи общества, внесенные в государственный реестр казачьих обществ

в Российской Федерации, а также общины коренных малочисленных народов Российской Федерации.

В связи с участием в корпоративной организации ее участники приобретают корпоративные (членские) права и обязанности в отношении соответствующего юридического лица.

При этом есть прямая личная заинтересованность и косвенная личная заинтересованность:

прямая личная заинтересованность – обладание полномочиями по совершению действия, непосредственно приводящего к получению выгоды самим работником и (или) связанными с ним лицами. Например, работник участвует в принятии решения о приеме на работу, о повышении заработной платы или выплате премии, о назначении на более высокую должность, о заключении договора в отношении: родственника, иного связанного с работником лица;

косвенная личная заинтересованность – это не очевидная, а опосредованная возможность извлечь выгоду, например, через оказание в рамках своих должностных обязанностей преимуществ одному лицу с последующим получением выгоды от данного лица.

Косвенная личная заинтересованность обладает двумя признаками:

- наличие у работника полномочий по совершению действия, которое приводит или может привести к получению физическим или юридическим лицом какой-либо выгоды;

- данное физическое или юридическое лицо рассматривает возможность предоставления, предоставляет или предоставило какую-либо выгоду работнику или связанным с ним лицам.

Так, должностное лицо участвовало в принятии решения о выделении субсидии организации на проведение выставочных мероприятий. Указанная организация, в свою очередь, на основании гражданско-правовых договоров пользовалась услугами фирмы, принадлежащей родственнику должностного лица.

Реальный конфликт интересов – возникшее противоречие между должностными обязанностями и частными интересами работника, при котором частные интересы негативно влияют на исполнение работником своих должностных обязанностей.

Возможный конфликт интересов – лицо имеет личный интерес, который в будущем, в случае изменения определенных обстоятельств, может воспрепятствовать объективному исполнению им своих должностных обязанностей.

В постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 16.10.2009 № 19 «О судебной практике по делам о злоупотреблении должностными полномочиями и о превышении



должностных полномочий» содержится указание на то, что личная заинтересованность может носить не только корыстный характер: она может проявляться и в стремлении должностного лица извлечь выгоду неимущественного характера, обусловленном такими побуждениями, как карьеризм, семейственность, желание приукрасить действительное положение, получить взаимную услугу, заручиться поддержкой в решении какого-либо вопроса, скрыть свою некомпетентность и т.п.

Иногда возникает вопрос: что значит наличие иных близких отношений? Вопрос интересов третьих лиц является довольно деликатным.

При выявлении таких интересов в каждом случае рассматриваются родственные, дружеские и иные близкие связи работника. Минтруд России указывает, что работник может поддерживать близкие отношения с дальними родственниками (свойственниками), со своей бывшей супругой (супругом), школьными друзьями, однокурсниками, коллегами по службе (работе), в том числе бывшими, соседями и иными лицами. При этом такие отношения должны носить **особый доверительный характер**.

Признаками отношений, которые носят особый доверительный характер, могут являться совместное проживание, наличие регистрационного учета по одному месту жительства, ведение общего хозяйства, наличие общих внебрачных детей, 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 должностному лицу в силу сложившихся обстоятельств.

Исходя из предусмотренного нормативного определения конфликта интересов для квалификации ситуации в качестве конфликта необходимо одновременное наличие следующих обстоятельств:

- 1) наличие личной заинтересованности;
- 2) фактическое наличие у должностного лица полномочий для реализации личной заинтересованности;
- 3) наличие связи между получением (возможностью получения) доходов или выгод должностным лицом и (или) лицами, с которыми связана его личная заинтересованность, и реализацией (возможной реализацией) должностным лицом своих полномочий.

Необходимо отметить, что Трудовой кодекс Российской Федерации не запрещает принимать на работу родственников и свойственников, поскольку каждый имеет равные возможности для реализации своих прав, а при заключении трудового договора следует руководствоваться исключительно деловыми качествами работника. Но в практике можно встретить случаи, когда работодатель пытается обойти закон путем принятия локального нормативного акта, предусматривающего запрет на прием на работу родственников, либо расторгает трудовой договор по причине родства или свойства работников. Однако установление подобных положений представляет собой введение нового основания для увольнения либо дополнительного основания для отказа в трудоустройстве⁴. Прекращение

⁴ Определение Верховного Суда РФ от 17.08.2005 по делу № 44-Г05-23.

трудовых договоров с работниками только на основании того, что они являются родственниками и работают в одном учреждении, также не отвечает требованиям действующего законодательства.

Исходя из положений Трудового кодекса Российской Федерации, содержащих определение понятий «трудовые отношения» (статья 15), «трудовой договор» (статья 56), «рабочее место» (статья 209), работники, заключившие трудовой договор с работодателем, обязаны лично выполнять определенную этим договором трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя. Таким образом, все работники подконтрольны работодателю. О непосредственном подчинении может свидетельствовать ситуация, когда руководитель в соответствии с должностным регламентом, положением о структурном подразделении, является прямым (непосредственным) начальником работника и имеет в отношении него право давать обязательные для исполнения поручения, контролировать их выполнение, вносить предложения о повышении в должности, об изменении круга должностных обязанностей, о принятии мер поощрения и дисциплинарного взыскания и пр. (Письмо Минтруда России от 16.05.2017 № 18-2/В-297 «О применении отдельных положений постановления Правительства РФ от 05.07.2013 № 568»).

Организации, независимо от организационно-правовой формы, обязаны разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции, в том числе по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

К числу актов, направленных на профилактику коррупционных правонарушений, относится, например, Положение о конфликте интересов. Так, работник, ознакомившийся с Положением, должен уведомить работодателя в случае наличия у него личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, в связи с наличием отношений родства или свойства с другим работником. Работодатель, которому стало известно о наличии личной заинтересованности работника, обязан принять меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

Наиболее распространенные причины возникновения конфликта интересов

Чаще всего возникновение конфликта интересов связано с:

- подчиненностью или подконтрольностью лиц, находящихся в отношениях родства или свойства;

- обращением должностного лица или его родственников (своих-ственников) в учреждение (организацию), в которых должностное лицо осуществляет трудовую деятельность;
- выполнением контрольных (надзорных) функций;
- выполнением иной оплачиваемой работы;
- владением ценностями бумагами, банковскими вкладами;
- получением подарков и услуг;
- имущественными обязательствами и судебными разбирательствами;
- взаимодействием с бывшим работодателем и трудоустройством после увольнения с государственной службы;
- размещением заказов на поставку товаров, выполнение работ и оказание услуг для государственных нужд, в том числе участием в работе комиссии по размещению заказов;
- подготовкой и принятием решений о распределении бюджетных ассигнований, субсидий, межбюджетных трансфертов, а также ограниченных ресурсов (квот, земельных участков и т.п.);
- организацией продажи приватизируемого государственного имущества, иного имущества, а также права на заключение договоров аренды земельных участков, находящихся в государственной собственности;
- лицензированием отдельных видов деятельности, выдачей разрешений на отдельные виды работ и иные действия;
- проведением государственной экспертизы и выдачей заключений;
- рассмотрением дел об административных правонарушениях;
- представлением в судебных органах прав и законных интересов.

В сфере здравоохранения наиболее часто отмечаются следующие причины возникновения конфликта интересов:

- работник получает подарки от пациентов или их родственников;
- работник рекламирует пациентам или их родственникам организацию или физических лиц, оказывающие платные услуги;
- работник рекламирует пациентам или их родственникам лекарственные препараты, медицинские изделия и другие товары;
- работник берет за оказание услуги деньги у пациента (его родственника), минуя установленный порядок приема денежных средств через кассу и бухгалтерию учреждения;
- работник небескорыстно использует возможности пациентов организации и их родственников;
- работник участвует в принятии решений, которые могут при-

нести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иными лицам, с которыми связана его личная заинтересованность;

– принятие работником от организации, занимающейся производством и реализацией лекарств и медицинских изделий, подарков, денежных средств, в том числе на оплату развлечений, отдыха, проезда к месту отдыха, а также при участии в развлекательных мероприятиях, проводимых за счет средств такой организации (ее представителей);

– предоставление при назначении курса лечения пациенту недостоверной и (или) неполной информации об используемых лекарственных препаратах, о медицинских изделиях, в том числе сокрытие сведений о наличии в обращении аналогичных лекарственных препаратов, медицинских изделий.

В сфере образования имеются следующие области, где наиболее часто отмечают проявление коррупции:

– прием в образовательные организации;

– перевод обучающихся внутри образовательных организаций и между образовательными организациями; отчисление обучающихся из образовательных организаций в связи с неосвоением ими образовательной программы;

– подготовка и сдача курсовых, дипломных работ, подготовка и защита диссертаций;

– проведение промежуточной и итоговой аттестации в образовательных организациях;

– привлечение дополнительных финансовых средств, связанное с получением необоснованных финансовых выгод за счет обучающегося, в частности, получение пожертвований на нужды детских садов и школ, как в денежной, так и в натуральной форме, расходование полученных средств не в соответствии с уставными целями некоммерческой организации;

– создание преференций детям из обеспеченных семей, из семей чиновников в детском саду или школе в ущерб иным обучающимся детям;

– лицензирование и государственная аккредитация образовательных организаций;

– прием работников в образовательную организацию, привлечение исполнителей по гражданско-правовым договорам;

– использование имущества образовательных организаций;

– работник школы является членом конкурсной комиссии конкурса, в котором участвует ребенок его друга (родственника);

– работник школы, которому стала известна информация, отно-

сящаяся к персональным данным учащихся школы, поделился этой информацией со своим другом, который заинтересован в проведении дополнительных занятий с неуспевающими учениками;

– родственники друга работника школы заинтересованы в положительной оценке знаний их ребенка и готовы обеспечить наличие транспорта для перевозки личных вещей родителей работника школы;

– выполнение профессиональных обязанностей в отношении родственников и/или иных лиц, с которыми работник поддерживает доверительные отношения. В данном случае преподаватель участвует в принятии юридически значимых решений в отношении родственников и/или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность преподавателя. Чаще всего таким участием является принятие экзаменов или зачетов, участие в работе ГАК;

– выполнение оплачиваемой работы (оказание услуг имущественного характера). Практика осуществления преподавателями репетиторства у своих же студентов (учеников) или вынуждение студентов приобретать собственные научные труды. Такие формы злоупотребления своим публичным статусом относятся к числу коррупционных и порождают конфликт интересов;

– получение материальной выгоды (включая деньги), подарков и услуг. Купля-продажа оценок, контрольных работ, документов об образовании (аттестаты, дипломы и прочее). Часто обычная взятка маскируется под дорогостоящий подарок;

– работник в качестве эксперта оценивает результаты работы, проекта, выполненного с его собственным участием или с участием его родственника или связанного лица;

– работник школы участвует в формировании списка группы, класса (особенно первоклассников).

К типовым ситуациям, применимым непосредственно для целей закупок, могут относиться следующие:

– в конкурентных процедурах по определению поставщика (подрядчика, исполнителя) участвует организация, в которой работает близкий родственник члена комиссии либо иного работника, заинтересованного в осуществлении закупки;

– в конкурентных процедурах участвует организация, в которой у члена комиссии либо у иного работника, заинтересованного в осуществлении закупки, имеется доля участия в уставном капитале (такие лица являются учредителями (соучредителями));

– в конкурентных процедурах участвует организация, в которой ранее работал член комиссии либо иной работник, заинтересованный в осуществлении закупки;

- в закупке товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, участвуют работники, чьи родственники или иные лица, с которыми у него имеются корпоративные, имущественные или иные близкие отношения, владеют исключительными правами;
- в конкурентных процедурах участвует организация, ценные бумаги которой имеются в собственности у члена комиссии либо у иного работника, заинтересованного в осуществлении закупки, в том числе иных лиц, с которыми у него имеются корпоративные, имущественные или иные близкие отношения.

Согласно постановлению Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 16.10.2009 № 19 под организационно-распорядительными функциями следует понимать полномочия должностного лица, связанные с руководством трудовым коллективом или находящимися в его подчинении отдельными работниками, с формированием кадрового состава и определением трудовых функций, применением мер поощрения или наложения взысканий.

К данной категории функций относятся также полномочия лиц по принятию решений, имеющих юридическое значение и влекущих определенные юридические последствия (например, по выдаче медицинским работником листка временной нетрудоспособности, установлению работником учреждения медико-социальной экспертизы факта наличия у гражданина инвалидности, приему экзаменов и выставлению оценок членом государственной экзаменационной (аттестационной) комиссии).

Как административно-хозяйственные функции надлежит рассматривать полномочия должностного лица по управлению и распоряжению имуществом и (или) денежными средствами, находящимися на балансе и (или) банковских счетах организаций, учреждений, воинских частей и подразделений, а также по совершению иных действий (например, по принятию решений о начислении заработной платы, премий, осуществлению контроля за движением материальных ценностей, определению порядка их хранения, учета и контроля за их расходованием).

Примеры, квалифицируемые как конфликт интересов, ситуации, из практики правоприменения в сфере конфликта интересов, обзор судебной практики по рассмотрению споров, связанных с применением дисциплинарных взысканий в связи с непринятием мер по урегулированию конфликта интересов, приведены в приложениях 3 и 4.

С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников учреждения или организации необходимо принять положение о конфликте интересов, а также разработать перечень типовых ситуаций конфликта интересов, отражающих

специфику его деятельности.

Урегулирование конфликта интересов может осуществляться различными способами, например, посредством:

- усиления контроля за исполнением работником трудовых обязанностей, при выполнении которых может возникнуть конфликт интересов;
- отстранения работника от принятия решений в отношении юридического или физического лица, с которым связан его личный интерес;
- ограничения доступа работника к информации, владение которой может привести к конфликту интересов;
- внедрения контроля сделок, в том числе процедур их дополнительного согласования;
- внедрения процедуры согласования с учредителем решений о найме лица, с которым связана личная заинтересованность, а также решений об установлении ему надбавок и выплате премий;
- изменения подчиненности лица, с которым связан работник;
- изменения круга должностных обязанностей и др.

Если должностное лицо, являющееся 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 принятии решений) в отношении лиц, с которыми связана его личная заинтересованность, не может рассматриваться как мера по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

Для работников учреждений, осуществляющих деятельность в отдельных отраслевых сферах, установлены дополнительные антикоррупционные требования.

Так, например, в Федеральном законе от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой у медицинского работника или фармацевтического работника при осуществлении ими профессиональной деятельности либо у члена медицинской профессиональной некоммерческой организации, участвующего в разработке клинических рекомендаций, или члена научно-практического совета возникает личная заинтересованность в получении лично либо через представителя компании материальной выгоды или иного преимущества, которое влияет или может повлиять на надлежащее исполнение ими профессиональных обязанностей, а также иных обязанностей, в том числе связанных с раз-

работкой и рассмотрением клинических рекомендаций, вследствие противоречия между личной заинтересованностью указанных лиц и интересами пациентов.

В случае возникновения конфликта интересов медицинский работник или фармацевтический работник обязан проинформировать об этом в письменной форме руководителя медицинской организации или руководителя аптечной организации, в которой он работает, а индивидуальный предприниматель, осуществляющий медицинскую деятельность или фармацевтическую деятельность, обязан проинформировать о возникновении конфликта интересов уполномоченный Правительством Российской Федерации федеральный орган исполнительной власти.

Следует обратить внимание на то, что статья 6.29 КоАП РФ предусматривает наложение административных штрафов за непредставление информации о конфликте интересов при осуществлении медицинской деятельности и фармацевтической деятельности.

В Федеральном законе от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» под конфликтом интересов педагогического работника понимается ситуация, при которой у педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся. В целях урегулирования разногласий между участниками образовательных отношений по вопросам реализации права на образование, в том числе в случаях возникновения конфликта интересов педагогического работника, применения локальных нормативных актов, создается комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

Педагогический работник организации, осуществляющей образовательную деятельность, в том числе в качестве индивидуального предпринимателя, не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

Необходимо отметить, что в случае совместной работы родственников в образовательной организации существует потенциальная возможность возникновения конфликта интересов, не связанная с противоречием между личной заинтересованностью педагогического работника и интересами обучающегося, родителей (законных

представителей) несовершеннолетних обучающихся: при принятии соответствующих кадровых решений в отношении родственников, участии в принятии решения о повышении родственникам заработной платы, выплате премии, применении взысканий и поощрений и т.п.

В связи с этим в ситуациях, не связанных с интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, при квалификации ситуации в качестве конфликта интересов целесообразно использовать понятие «личная заинтересованность» и «конфликт интересов», установленные Законом о противодействии коррупции.

С целью выявления конфликта интересов возможно:

- декларирование работником наличия у него определенных (личных) интересов. Такое декларирование может осуществляться при приеме на работу и в дальнейшем на регулярной основе (например, ежегодно) и (или) ситуативно (непосредственно в случае возникновения определенных ситуаций);
- самостоятельное выявление ситуаций конфликта интересов лицом, ответственным за предупреждение коррупции в учреждении или организации, путем сопоставления информации, предоставляемой работником, в том числе при приеме на работу, со сведениями, содержащимися в различных базах данных.⁵

Еще один вопрос, в решение которого поможет заполнение декларации о конфликте интересов, – организация работы по выявлению личной заинтересованности работников учреждения (организации), которая приводит или может привести к конфликту интересов при осуществлении закупок товаров, работ, услуг.

Порядок осуществления работы, направленной на выявление личной заинтересованности работников, которая приводит или может привести к конфликту интересов при осуществлении закупок товаров, работ, услуг детально описан в Методических рекомендациях по проведению в федеральных государственных органах, органах государственной власти субъектов Российской Федерации, органах местного самоуправления, государственных внебюджетных фондах и иных организациях, осуществляющих закупки в соответствии с Федеральным законом от 5 апреля 2013 г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» и Федеральным законом от 18 июля 2011 г. № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц», работы, направленной на

⁵ Примерный перечень ресурсов для поиска информации о контрагенте приведен в приложении 9.

выявление личной заинтересованности государственных и муниципальных служащих, работников при осуществлении таких закупок, которая приводит или может привести к конфликту интересов (утв. Минтрудом России).

На практике часто возникает вопрос: «Может ли работодатель обязать своих сотрудников представлять декларацию о конфликте интересов?»

По мнению прокуратуры Вологодской области, в силу действующего законодательства о противодействии коррупции в учреждении (организации) возможно установление различных видов раскрытия конфликта интересов, в том числе путем ежегодного заполнения рядом работников декларации о конфликте интересов.

Круг лиц, на которых должно распространяться требование заполнения декларации конфликта интересов, следует определять руководителю учреждения (организации).

Если обязанность работников по ежегодному представлению декларации о конфликте интересов предусмотрена положением о конфликте интересов или приведенную обязанность содержит трудовой договор, то работодатель вправе обязать работников ежегодно представлять указанную декларацию.⁶

Минтруд России отмечает, что обязательное самостоятельное декларирование интересов работниками имеет фундаментальное значение с точки зрения выявления конфликта интересов.

При принятии решения о том, кому из работников целесообразно декларировать интересы и насколько детальной будет форма декларации, рекомендуется оценить реальные возможности учреждения (организации) и ответственных за антикоррупционную деятельность сотрудников по сбору и обработке деклараций.

Так, целесообразным может быть распространение декларирования не на всех работников учреждения (организации), а только на определенный круг лиц, в перечень которых, прежде всего, должны быть включены работники, чьи должности связаны с повышенными коррупционными рисками. Возможным также является использование разных форм деклараций для разных категорий работников, отличающихся по объему и степени детализированности предоставляемой информации. Еще одним вариантом может стать распространение на работников учреждения (организации) ситуативного декларирования, а на работников, чьи должности связаны с повышенными коррупционными рисками, – еще и регулярного декларирования.

⁶ Рубрика «Прокурор разъясняет» официального сайта прокуратуры Вологодской области https://epp.genproc.gov.ru/web/proc_35/activity/legal-education/explain?item=84385768.

Организация работы коллегиальных органов по вопросам противодействия коррупции в учреждениях (организациях)

Обязанность создания коллегиальных органов (комиссий) по вопросам противодействия коррупции в учреждениях (организациях) субъектов на законодательном уровне не закреплена. Но, создание такого коллегиального органа в учреждениях (организациях) при условии его эффективной работы может способствовать осуществлению мер по противодействию коррупции.

Статьей 13.3 Закона о противодействии коррупции установлена обязанность организаций разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции. Таким образом, правовую основу деятельности комиссии составляет вышеуказанный закон. Минтруд России рекомендует антикоррупционную политику и другие документы учреждения (организации), регулирующие вопросы предупреждения коррупции, утверждать локальными нормативными актами. Соответственно, порядок работы комиссии необходимо закрепить в локальном нормативном акте, утвердить ее состав.

Необходимо учитывать, что эти коллегиальные органы не обладают властными полномочиями. По своей природе они являются органами, призванными, с одной стороны, способствовать формированию атмосферы неприятия коррупционного поведения в учреждении (организации), с другой стороны, на них возлагаются функции консультативного и совещательного органа по выработке для руководителя управлеченческих решений в сфере противодействия коррупции с учетом мнения коллектива.

Таким образом, для принятия мер по урегулированию конфликта интересов недостаточно провести заседание комиссии и вынести соответствующее решение. Необходимо протокол комиссии направить руководителю учреждения (организации), а уже руководитель соглашается с решением комиссии и издает соответствующий приказ или распоряжение, или не соглашается с решением комиссии и принимает свое решение.

Порядок образования коллегиальных органов и формирования состава комиссии

Комиссия образуется локальным нормативным актом учреждения (организации), утверждаются состав комиссии и порядок ее работы. При этом в положение о комиссии рекомендуется включать

в том числе нормы, отражающие особенности функционирования комиссии в данном учреждении (организации).

Как правило, председателем комиссии является заместитель руководителя учреждения (организации). Заместителем председателя комиссии целесообразно определить руководителя кадровой службы. Секретарем комиссии назначить лицо, ответственное за работу по профилактике коррупционных правонарушений в учреждении (организации).

В целом в состав комиссии целесообразно включать представителей отдела кадров, юридического отдела, представителей финансового подразделения.

Не рекомендуется включать в состав комиссии работников, привлекавшихся к дисциплинарной ответственности за несоблюдение требований к должностному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов.

В состав комиссии можно включить представителя профсоюзной организации. Могут быть включены представители научных и (или) образовательных организаций. Кроме того, в заседаниях комиссии могут принимать участие и иные лица с правом совещательного голоса, которые могут дать пояснения по вопросам рассматриваемым комиссией (лица, обладающие специальными познаниями в соответствующей сфере), представители заинтересованных организаций. В качестве организации, чей представитель может принимать участие в заседании комиссии, возможно определять организацию, которая направила в учреждение (организацию) информацию, материалы проверки которой послужили основанием для проведения заседания комиссии.

Здесь необходимо обратить внимание на задачи комиссии.

Например, нецелесообразно включать в Положение о комиссии задачи «обеспечение соблюдения работниками учреждения ограничений и запретов, требований о предотвращении и урегулировании конфликта интересов, а также обеспечение исполнения ими обязанностей, установленных Законом о противодействии коррупции, другими федеральными законами, законами Вологодской области», т.к. ограничения и запреты для работников учреждений и организаций указанными нормативными актами не установлены. Обязанности работников в сфере противодействия коррупции устанавливаются локальными нормативными актами.

Основания для проведения заседания комиссии

Основаниями для проведения заседания комиссии могут являться:

- рассмотрение вопросов, связанных с содействием в урегулировании конфликта интересов;
- выявление причин и условий, способствующих возникновению и распространению коррупции;
- выработка и реализация мер, направленных на предупреждение и устранение условий, порождающих коррупцию в учреждении (организации);
- организация работы и проведение оценки коррупционных рисков с целью повышения эффективности функционирования учреждения (организации) за счет их устранения или минимизации;
- предупреждение коррупционных правонарушений в учреждении (организации);
- разработка мероприятий по предупреждению коррупции в учреждении (организации);
- рассмотрение вопросов организации и проведения мониторинга реализации мероприятий по противодействию коррупции в учреждении (организации); подготовка предложений по совершенствованию антикоррупционной политики учреждения (организации);
- рассмотрение предложений структурных подразделений учреждения (организации) о мерах по предупреждению коррупции;
- осуществление контроля за реализацией плана противодействия коррупции;
- подготовка предложений руководителю учреждения (организации) по внесению изменений в локальные нормативные акты в сфере противодействия коррупции.

Основания для заседания комиссии вытекают из ее целей и задач и устанавливаются Положением о комиссии.

Работа комиссии может осуществляться на основе ежегодно утверждаемого плана работы комиссии. При этом важно помнить, что указанный план должен выполняться, а заседания комиссии протоколироваться. Нецелесообразно утверждать план работы комиссии, если ее заседание проводится ситуативно, в случае поступления соответствующего уведомления или обращения от работника учреждения (организации).

Председатель комиссии осуществляет руководство деятельностью комиссии, организует ее работу, назначает дату заседания комиссии, принимает решение о приглашении на заседание комиссии лиц с правом совещательного голоса.

Секретарь комиссии отвечает за подготовку информационных материалов к заседаниям комиссии, ведение протоколов заседаний комиссии, учет поступивших документов, подготовку выписок из протоколов и направление их заинтересованным лицам, организует ознакомление работника, в отношении которого комиссией рассматривается вопрос о соблюдении требований об урегулировании конфликта интересов, с поступившей информацией по данному вопросу, и иное информационное и документационное обеспечение заседания комиссии, а также выполняет поручения председателя комиссии, данные в пределах его полномочий.

Члены комиссии осуществляют свои полномочия непосредственно, без права их передачи иным лицам, в том числе и на время своего отсутствия.

Лица, участвующие с правом совещательного голоса вправе:

- выступать на заседании комиссии и вносить предложения по вопросам, рассматриваемым на заседании комиссии;
- задавать другим участникам заседания комиссии вопросы в соответствии с повесткой дня и получать на них ответы по существу;
- знакомиться с материалами, рассматриваемыми на заседании комиссии.

В то же время указанные лица не вправе участвовать в голосовании при принятии решения комиссией.

При возникновении прямой или косвенной личной заинтересованности члена комиссии, которая может привести к конфликту интересов при рассмотрении вопроса, включенного в повестку дня заседания комиссии, он обязан до начала заседания заявить об этом. Такое заявление может быть сделано как в письменной форме (в данном случае оно приобщается к протоколу заседания комиссии), так и устно (в данном случае в протоколе заседания комиссии делается соответствующая отметка).

Окончательное решение о наличии конфликта интересов у члена комиссии принимается комиссией и отражается в протоколе заседания комиссии. В случае принятия решения о наличии конфликта интересов соответствующий член комиссии не принимает участия в рассмотрении указанного вопроса. В таком случае указанный член комиссии не учитывается при определении кворума по данному вопросу.

Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствуют более половины от общего числа членов комиссии, либо 2/3 от общего числа членов комиссии. Данное правило определяется руководителем учреждения (организации) и закрепляется в локальном

нормативном акте.

Перед началом заседания комиссии секретарь информирует членов комиссии и лиц, участвующих в заседании, о том, что они не вправе разглашать сведения, составляющие персональные данные и сведения конфиденциального характера, ставшие им известными в ходе работы комиссии.

Рассмотрение вопроса о соблюдении требований об урегулировании конфликта интереса проводится, как правило, в присутствии работника, в отношении которого рассматривается вопрос. На заседании комиссии заслушиваются пояснения работника и иных лиц, рассматриваются материалы по существу вынесенных на заседание вопросов, а также дополнительные материалы, которые были получены в ходе заседания комиссии.

При рассмотрении указанного вопроса целесообразно пригласить на заседание комиссии непосредственного руководителя работника. В случае, если непосредственный руководитель работника является членом комиссии, целесообразно принять решение о том, что данный член комиссии не принимает участия в голосовании. В таком случае указанный член комиссии не учитывается при определении кворума по данному вопросу.

Составляющие конфликта интересов



Учитывая, что конфликт интересов является оценочной категорией, необходимо уделять существенное внимание вопросам квалификации ситуации в качестве конфликта интересов.

На первоначальном этапе установлению и последующему отражению в протоколе подлежит информация о лицах, с которыми связана личная заинтересованность работника, выражаяющаяся в возможности получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) в результате осуществления работником своих должностных обязанностей.

Такими лицами могут быть:

- сам работник;
- близкие родственники или свойственники (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей) работника;
- иные граждане или организации, с которыми работник и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

В дальнейшем выявляется и фиксируется в протоколе наличие у работника соответствующих полномочий.

Затем анализируется возможность влияния личной заинтересованности работника на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им своих должностных обязанностей.

В случае установления того факта, что личная заинтересованность должностного лица влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей, фиксируется факт наличия конфликта интересов или его возможности.

Применение указанного алгоритма представления информации в протоколах заседаний комиссий будет способствовать обеспечению достоверности и обоснованности изложения мотивировочной и резолютивной частей протокола.

По итогам рассмотрения указанного вопроса комиссия фиксирует в протоколе принятое решение относительно соблюдения (не соблюдения) работником требований об урегулировании конфликта интересов; рекомендует конкретную меру ответственности; дает предложения по предотвращению или по возможному урегулированию конфликта интересов.

Решения комиссии

Виды решений, принимаемых комиссией, определяются Положением о комиссии. В отношении вопроса о соблюдении требований об урегулировании конфликта интересов может быть принято одно из следующих решений:

- а) признать, что при исполнении работником должностных обязанностей конфликт интересов отсутствует;
- б) признать, что при исполнении работником должностных обязанностей личная заинтересованность приводит или может привести к конфликту интересов. В этом случае комиссия рекомендует работнику и (или) руководителю учреждения или организации принять меры по урегулированию конфликта интересов или по недопущению его возникновения;
- в) признать, что работник учреждения или организации не соблюдал требования об урегулировании конфликта интересов. В этом случае комиссия рекомендует руководителю учреждения или организации применить к работнику конкретную меру ответственности.

Решения комиссии оформляются протоколами, которые подписывают все члены комиссии. Обоснование принятия решения в обязательном порядке включается в протокол заседания комиссии. Член комиссии, не согласный с решением комиссии, вправе в письменном виде изложить свое особое мнение, которое подлежит обязательному приобщению к протоколу заседания комиссии. В Положении о комиссии целесообразно определить срок, в течение которого копия протокола заседания комиссии направляется руководителю учреждения, выписка из протокола – работнику, в отношении которого рассматривался вопрос, а также по решению комиссии – иным заинтересованным лицам. При решении вопроса о привлечении к ответственности работника, не исполнившего обязанность по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов, необходимо установить обстоятельства, которые могут повлиять на определение конкретной меры ответственности, в том числе:

- факт подачи работником уведомления о личной заинтересованности;
- наличие установленных фактов ненадлежащего исполнения работником должностных обязанностей в ситуации, когда существовал конфликт интересов;
- величина нанесенного ущерба (при наличии);
- самостоятельное принятие (непринятие) работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов;
- соблюдение работником других требований законодательства

о противодействии коррупции, а также предшествующие результаты исполнения должностных обязанностей.

В протоколе заседания комиссии указываются:

1) дата заседания комиссии, фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствующих на заседании;

2) формулировка каждого из рассматриваемых на заседании комиссии вопросов с указанием фамилии, имени, отчества, должности работника, в отношении которого рассматривается вопрос об урегулировании конфликта интересов;

3) предъявляемые к работнику претензии, материалы, на которых они основываются;

4) содержание пояснений работника и других лиц по существу предъявляемых претензий;

5) фамилии, имена, отчества выступивших на заседании лиц и краткое изложение их выступлений;

6) источник информации, содержащей основания для проведения заседания комиссии, дата поступления информации в учреждение или организацию;

7) другие сведения;

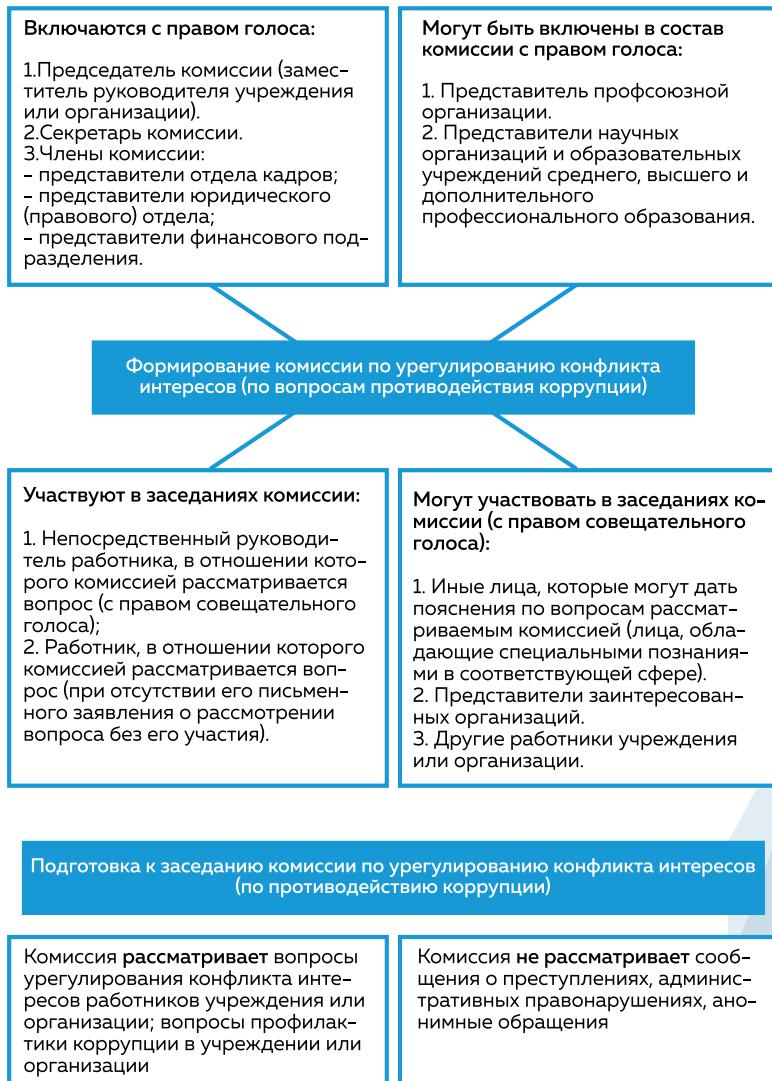
8) результаты голосования;

9) решение и обоснование его принятия.

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

Руководитель учреждения (организации) обязан рассмотреть протокол заседания комиссии и вправе учесть в пределах своей компетенции содержащиеся в нем рекомендации при принятии решения о применении к работнику мер ответственности, а также по иным вопросам организации противодействия коррупции.

Схема организации работы комиссии по урегулированию конфликта интересов





Организация информирования, консультирования и антикоррупционного просвещения работников. Проведение оценки знаний и навыков работников в сфере предупреждения коррупции.

Антикоррупционное просвещение всегда являлось одним из приоритетных направлений деятельности по противодействию коррупции.

Понятие «антикоррупционное просвещение» закреплено в законе Вологодской области от 09.07.2009 № 2054-ОЗ «О противодействии коррупции в Вологодской области» и подразумевает распространение знаний о законодательстве по противодействию коррупции, практике его применения и разъяснение положений нормативных правовых актов в сфере противодействия коррупции в целях формирования антикоррупционного мировоззрения, повышения уровня правосознания и правовой культуры посредством антикоррупционного образования и антикоррупционной пропаганды.

В каждом учреждении (организации) утверждены планы противодействия коррупции, которые предусматривают в том числе мероприятия по антикоррупционному просвещению работников. Антикоррупционное просвещение это прежде всего комплексная деятельность учреждения (организации), направленная на формирование антикоррупционного мировоззрения, нетерпимого отношения к коррупционным проявлениям в качестве внутренней убежденности работников и граждан, антикоррупционного поведения.

Для обеспечения реализации антикоррупционных мер, принятых в учреждении (организации), значимым является своевременное информирование работников о существующих локальных нормативных актах в сфере противодействия коррупции, установленных антикоррупционных стандартах, мерах ответственности за их несоблюдение, а также о внесении в документы учреждения (организации), направленные на предупреждение коррупции, изменений и дополнений.

При организации антикоррупционного просвещения целесообразно уделять внимание решению практических заданий, рассмотрению конкретных ситуаций коррупционной направленности, взяв за основу обзоры судебной практики по делам коррупционной направленности.

Стандартно выделяются следующие группы обучаемых:

- лица, ответственные за противодействие коррупции в учреждении (организации);
- руководящие работники;
- иные работники учреждения (организации).

Для работников учреждения (организации) и ее контрагентов следует обеспечить свободный и удобный доступ к информации о реализуемых мерах по предупреждению коррупции. В частности, необходимо предусмотреть специальный раздел, посвященный противодействию коррупции, на официальном сайте учреждения (организации) в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет». В таком разделе целесообразно размещать локальные нормативные акты, направленные на предупреждение коррупции, а также методические и иные материалы по вопросам противодействия коррупции (памятки, презентации, видеоролики, типовые ситуации, сопряженные с коррупционными рисками, с которыми работник может столкнуться, порядок действий работника в таких ситуациях).

Одновременно следует разместить данную информацию на информационных стенах, расположенных в общедоступных местах на территории учреждения (организации). Кроме того, в учреждении (организации) может быть предусмотрено антикоррупционное информирование в форме почтовых рассылок или в корпоративном чате.

Для поступающих на работу сотрудников необходимо предусмотреть антикоррупционный инструктаж. Целесообразным может быть признано использование дистанционного обучающего курса – краткого электронного курса, позволяющего получить представление о системе противодействия коррупции в учреждении (организации) и об основных действующих антикоррупционных стандартах.

Периодическое обучение и информирование работников учреждения (организации) может быть организовано в форме лекций, бесед, групповых дискуссий, case-study (решение кейсов), деловых игр, викторин и др. Его рекомендуется проводить на системной основе. Для этого необходимо утвердить систему обучения по вопросам профилактики и противодействия коррупции, определить тематику и формы занятий. Предлагается также обеспечить регулярное обучение и повышение квалификации сотрудников, ответственных за предупреждение коррупции.

Обучение работников учреждения (организации) может осуществляться путем их направления в образовательные организации, реализующие программы по антикоррупционному обучению, либо самостоятельно.

По итогам проведения обучения следует обеспечить оценку его

эффективности. Такая оценка не должна сводиться к формальным показателям, таким, как количество прошедших обучение работников. В этой связи целесообразно периодически устраивать проверку знаний работниками антикоррупционного законодательства и антикоррупционных стандартов учреждения (организации) (например, в форме тестирования), а также предлагать для решения короткие кейсы, основанные на реальных ситуациях, встречающихся в трудовой деятельности работников.

Примеры ситуационных кейсов

Решение заданий предполагает использование работниками нормативных правовых актов в сфере противодействия коррупции и локальных антикоррупционных актов работодателя.

1. К начальнику экспертного отдела казенного учреждения «Бюро медико-социальной экспертизы» Смыслову А. Н. обратился гражданин Удальцов К. М., предложивший вознаграждение в размере 100 тыс. рублей за незаконную выдачу справки об установлении инвалидности без фактического прохождения им медицинского освидетельствования.

Смыслов А. Н. от предложения с возмущением отказался, ссылаясь на то, что как честный и добросовестный работник учреждения он не вправе получать вознаграждение за исполнение должностных обязанностей, а также предупредил гражданина Удальцова К. М. о том, что в случае повторного обращения к нему с такого рода предложением вынужден будет сообщить об этом в правоохранительные органы.

Оцените, полностью ли выполнил Смыслов А. Н. обязанности, возложенные на него локальными нормативными актами учреждения, и возможные правовые последствия?

Ситуационный кейс решить исходя из условия, что содержание локальных антикоррупционных актов казенного учреждения «Бюро медико-социальной экспертизы» аналогично содержанию локальных нормативных актов в сфере противодействия коррупции, принятых в вашем учреждении.

2. Руководитель государственного бюджетного учреждения Вологодской области Смирнов И. И. в установленный законодательством Российской Федерации срок – до 30 апреля не представил сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также такого рода сведения в отношении своей супруги и несовершеннолетних детей. Смирнов И. И. представил заявление о невозможности по объективным причинам представить

сведения о доходах в связи с тем, что супруга предоставила ему справки из банка, информация в которых необходима для заполнения сведений о доходах, только поздно вечером 31 марта. Смирнов И. И. с 1 апреля по 30 апреля находится в ежегодном отпуске за границей. Указанные сведения Смирнов И. И. обещал представить позже.

Совершил ли Смирнов И. И. правонарушение? Если Смирнов И. И. совершил правонарушение, то какие последствия этого правонарушения возможны для него?

3. Сазонов К.М., начальник финансового отдела государственного бюджетного учреждения, на протяжении 2 лет совместно проживал с Матвеевой Е. А., главным экономистом того же отдела. 20.03.2022 года Сазонов К. М. и Матвеева Е. А. заключили брак.

В соответствии с должностными обязанностями начальник финансового отдела осуществляет руководство отделом, планирует работу отдела, дает поручения и распределяет задачи между сотрудниками отдела, осуществляет контроль за деятельностью подчиненных ему сотрудников, заполняет табель учета рабочего времени на сотрудников отдела, распределяет выплаты стимулирующего характера в пределах установленного фонда оплаты труда, исполняет обязанности руководителя учреждения в период его временного отсутствия (отпуск, временная нетрудоспособность, командировки).

Могут ли после заключения брака супруги Сазоновы вместе работать в одном структурном подразделении учреждения? Имеется ли в рассматриваемой ситуации конфликт интересов? Какие действия, когда и кем должны быть совершены в указанной ситуации? Какие меры и кто должен принять в случае установления в описанной ситуации конфликта интересов?

Обосновать свой ответ, опираясь на локальные нормативные акты в сфере противодействия коррупции вашего учреждения.

4. Придя утром на работу сотрудник государственного бюджетного учреждения обнаружил у себя на столе подарочную коробку с надписью: «Спасибо!». В коробке находились конфеты, бутылка коньяка и подарочный сертификат в ювелирный магазин на сумму 10 тыс.руб.

Каким образом следует поступить работнику?

5. Заместителю руководителя МБУ ДО ДЮСШ Агафонову Ю. В., участвовавшему согласно протоколу в церемонии открытия спортивного центра, владельцем центра в числе прочих сувениров была вручена карта VIP-клиента, предоставляющая право на 90-процентную скидку на все услуги центра. Согласно приложенной справке совокупная стоимость изготовления сувенирной продукции соста-

вила 2 тыс. 850 руб.

Агафонов Ю. В. в тот же день передал карту дочери своего друга Соколовой А. Н., которая решила воспользоваться картой через два месяца. Соколова А. Н. регулярно посещает указанный спортивный центр и по предъявлении карты ежемесячно получает скидку на сумму не менее 15 тыс. руб.

Дайте правовую оценку действиям Агафонова Ю. В.

Анализ выявленных коррупционных правонарушений. Мониторинг эффективности реализации мер по предупреждению коррупции.

Важным этапом антикоррупционной работы в учреждении (организации) является осуществление регулярного мониторинга хода и эффективности реализации антикоррупционной политики.

Если по результатам мониторинга возникают сомнения в эффективности реализуемых антикоррупционных мероприятий, необходимо внести в антикоррупционную политику изменения и дополнения.

Мониторинг может включать как минимум три ключевых элемента:

1) Формальные количественные показатели:

- количество работников, на которых распространяются те или иные антикоррупционные стандарты;
- количество работников, в деятельности которых был выявлен конфликт интересов, а также количество работников, самостоятельно уведомивших о конфликте интересов;
- количество работников, привлеченных к дисциплинарной ответственности за несоблюдение антикоррупционных стандартов;
- количество случаев и результаты судебного обжалования примененных мер дисциплинарной ответственности;
- количество сотрудников, прошедших обучение по вопросам противодействия коррупции;
- количество сообщений о возможных коррупционных правонарушениях, поступивших по различным каналам, доля подтвердившихся сообщений;
- количество случаев направления материалов о возможных административных правонарушениях и преступлениях коррупционной направленности в правоохранительные органы;

– количество работников, привлеченных к уголовной ответственности за совершение преступлений коррупционной направленности.

2) Оценка знаний и навыков работников в сфере предупреждения коррупции.

3) Анализ выявленных правонарушений.

Все установленные факты совершения работниками коррупционных правонарушений, особенно случаи привлечения работников к уголовной ответственности за совершение преступлений коррупционной направленности, должны подвергаться детальному анализу. В рамках такого анализа особое внимание необходимо обратить на следующие вопросы:

– была ли выявлена возможность совершения соответствующего коррупционного правонарушения при оценке коррупционных рисков?

– были ли приняты меры по минимизации соответствующего коррупционного риска?

– почему принятые меры оказались недостаточными?

– какие дополнительные меры предотвращения соответствующих коррупционных правонарушений необходимо принять?

Лица, ответственные за реализацию отдельных направлений Плана противодействия коррупции учреждения (организации) (мероприятия в сфере экономической деятельности, закупок, оплаты труда и т.п.), должны ежеквартально представлять информацию о выполнении мероприятий лицу, ответственному за профилактику коррупционных правонарушений.

Лицо, ответственное за профилактику коррупционных правонарушений, ежегодно представляет руководителю учреждения (организации) соответствующий сводный отчет о выполнении Плана противодействия коррупции в учреждении (организации), об эффективности реализуемых мер.

По итогам мониторинга целесообразно сформировать, в случае необходимости, предложения по совершенствованию антикоррупционных мер. В течение года необходимо также обеспечить представление руководителю учреждения (организации) на регулярной основе (например, ежеквартально) краткой информации о состоянии работы в сфере противодействия коррупции.

Соблюдение требований статьи 12 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»

В соответствии с частью 4 статьи 12 Закона о противодействии коррупции, а также статьей 64.1 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель при заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с гражданином, замещавшим должности государственной (муниципальной) службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после его увольнения с государственной (муниципальной) службы обязан в десятидневный срок сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного (муниципального) служащего по последнему месту его службы в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Указанное сообщение направляется независимо от того, входили ли в должностные (служебные) обязанности бывшего государственного (муниципального) служащего функции государственного, муниципального (административного) управления учреждением (организацией), заключившим с ним трудовой (гражданко-правовой) договор.

Эту обязанность несут организации независимо от их организационно-правовой формы⁷.

В случае, если на работу устраивается гражданин – бывший государственный (муниципальный) служащий, работодателю следует обратить внимание на следующее.

1. Выяснить у бывшего государственного (муниципального) служащего, включена ли замещаемая (замещаемые) ранее им должность (должности) на дату заключения трудового (гражданко-правового) договора в перечень, установленный нормативными правовыми актами Российской Федерации, поскольку данный факт является основным критерием для сообщения представителю нанимателя (работодателю) по последнему месту его службы о приеме на работу вышеуказанного лица.

С указанными перечнями работодатель может ознакомиться

⁷ Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 3 (2021) (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 10.11.2021).

в справочно-правовых системах, а также на официальном сайте органа власти или органа местного самоуправления, в котором бывший государственный (муниципальный) служащий проходил государственную (муниципальную) службу, в разделе, посвященном вопросам противодействия коррупции.

Информацию о включении той или иной должности государственной (муниципальной) службы в соответствующий перечень также можно получить по запросу в органах власти и органах местного самоуправления, в которых бывший служащий проходил службу.

2. Важными являются также сведения о дате увольнения гражданина с государственной (муниципальной) службы. Необходимо определить, прошел ли двухлетний период после увольнения со службы.

Если после увольнения гражданина с государственной (муниципальной) службы прошло:

менее двух лет – требуется сообщить о заключении трудового (гражданского-правового) договора в государственный (муниципальный) орган по последнему месту службы гражданина в десятидневный срок;

более двух лет – сообщать о заключении трудового (гражданского-правового) договора не требуется.

Правила сообщения работодателем о заключении трудового или гражданского-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с гражданином, замещавшим должности государственной (муниципальной) службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, утверждены постановлением Правительства Российской Федерации от 21 января 2015 года № 29.

Согласно статье 19.29 КоАП РФ привлечение работодателем либо заказчиком работ (услуг) к трудовой деятельности на условиях трудового договора либо к выполнению работ или оказанию услуг на условиях гражданского-правового договора государственного или муниципального служащего, замещающего должность, включенную в перечень, установленный нормативными правовыми актами, либо бывшего государственного или муниципального служащего, замещавшего такую должность, с нарушением требований, предусмотренных Законом о противодействии коррупции, влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от двух тысяч до четырех тысяч рублей; на должностных лиц – от двадцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей; на юридических лиц – от ста тысяч до пятисот тысяч рублей.

Срок давности привлечения к административной ответственно-

сти по статье 19.29 КоАП РФ составляет шесть лет со дня совершения административного правонарушения.

Возбуждение дел об административных правонарушениях, предусмотренных статьей 19.29 КоАП РФ, является исключительной компетенцией прокурора. Рассматривают указанные дела судьи судов общей юрисдикции (мировые судьи).

Учитывая возможность наступления ответственности за неисполнение работодателем обязанности в установленный срок направить такое сообщение, работодателю необходимо иметь подтверждение о направлении указанного сообщения по почте заказным письмом с уведомлением либо о доставке его непосредственно в государственный (муниципальный) орган с распиской о получении.

Также следует учитывать, что сообщение о заключении договора с бывшим государственным (муниципальным) служащим представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы должно быть направлено с соблюдением установленного порядка, включая **требования к форме и содержанию данного сообщения.**

Генеральный директор АО «Волгагазергосбыт» направил в адрес государственной жилищной инспекции Нижегородской области уведомление от 2 декабря 2019 года о заключении трудового договора с бывшим государственным служащим с нарушением требований пунктов 5, 6 Правил, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 21 января 2015 года № 29, а именно: отсутствовала информация о должностных обязанностях; не указана должность, замещаемая гражданином перед увольнением, неверно указана организационно-правовая форма общества, структурное подразделение организации.

Совершенное генеральным директором деяние квалифицировано по статье 19.29 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях в соответствии с установленными обстоятельствами, нормами названного Кодекса и законодательства о противодействии коррупции.

(Постановление Первого кассационного суда общей юрисдикции от 14.10.2021 № 16-6401/2021).

*22 апреля 2020 года директор Октябрьского пассажирского автотранспортного предприятия – филиала ГУП «Башавтотранс» уведомил ***отдел МВД России о приеме 20 апреля 2020 года*

гражданина на работу.

Вместе с тем в нарушение Правил в сообщении о трудоустройстве работодателем не указаны число, месяц, и год рождения гражданина, дата и номер приказа (распоряжения) и (или) иного решения работодателя, согласно которому гражданин принят на работу, дата заключения трудового договора и срок, на который он заключен, должностные обязанности, исполняемые по должностям, занимаемой гражданином.

Приведенные обстоятельства послужили основанием для привлечения ГУП «Башавтотранс» постановлением мирового судьи к административной ответственности в виде административного штрафа в размере 100 000 рублей.

(Постановление Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 15.04.2021 № 16-1789/2021).

Необходимо отметить, что заключение трудового договора о работе по внешнему совместительству с таким гражданином также влечет за собой необходимость направления работодателем (по внешнему совместительству) соответствующего уведомления представителю нанимателя (работодателю) по последнему месту его службы.

Еще одно требование, которое установлено частью 1 статьи 12 Закона о противодействии коррупции и статьей 64.1 Трудового кодекса Российской Федерации, – граждане, замещавшие должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы имеют право замещать должности в организациях, если отдельные функции государственного управления данными организациями входили в должностные (служебные) обязанности государственного или муниципального служащего, только с согласия соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных или муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов, которое дается в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Таким образом, условиями, влекущими распространение на гражданина обязанности получения согласия комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных (муниципальных) служащих и урегулированию конфликта интересов, являются:

- 1) нахождение должности, которую замещал гражданин, в пе-

речне, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации;

2) в должностные (служебные) обязанности гражданина – бывшего государственного (муниципального) служащего входили отдельные функции государственного, муниципального (административного) управления⁸ учреждением или организацией, в которые он трудоустраивается.

3) прошло менее двух лет со дня увольнения гражданина с государственной (муниципальной) службы. В случае, если в течение двух лет с момента увольнения с государственной (муниципальной) службы гражданин трудоустраивается неоднократно в различные организации, соответствующие ограничения действуют в отношении каждого случая его трудоустройства;

4) заключение трудового договора вне зависимости от размера заработной платы либо заключение гражданско-правового договора (гражданско-правовых договоров), стоимость выполнения работ (оказания услуг) по которому (которым) составляет более ста тысяч рублей в течение месяца.

Принятие решения о получении согласия комиссии осуществляется исходя из совокупности вышеуказанных условий.

Таким образом, в случае, если отдельные функции государственного, муниципального (административного) управления учреждением (организацией), в которые трудоустраивается гражданин, входили в его должностные (служебные) обязанности, ему рекомендуется представить в учреждение (организацию) согласие комиссии, поскольку трудовой (гражданско-правовой) договор может быть заключен с таким гражданином только при наличии такого согласия. В условиях его отсутствия договор будет считаться заключенным с нарушением установленных правил заключения и подлежит прекращению по пункту 11 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, как заключенный в нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности; в других случаях, предусмотренных федеральными законами (абзац пятый части первой статьи 84 Трудового кодекса Российской Федерации).

⁸ Функции государственного, муниципального (административного) управления организацией – полномочия государственного или муниципального служащего принимать обязательные для исполнения решения по кадровым, организационно-техническим, финансовым, материально-техническим или иным вопросам в отношении данной организации, в том числе решения, связанные с выдачей разрешений (лицензий) на осуществление определенного вида деятельности и (или) отдельных действий данной организацией, либо готовить проекты таких решений.

При наличии у учреждения (организации) сведений об осуществлении гражданином (бывшим служащим) функций государственного, муниципального (административного) управления данным учреждением (организацией) рекомендуется трудовой договор с указанным гражданином не заключать до получения положительного решения комиссии.

Последствия нарушения гражданином – бывшим государственным (муниципальным) служащим обязанности сообщать работодателю сведения о последнем месте своей службы

В соответствии с частью 2 статьи 12 Закона о противодействии коррупции граждан, замещавший должности государственной (муниципальной) службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после увольнения со службы обязан при заключении трудовых или гражданско-правовых договоров на выполнение работ (оказание услуг), сообщать работодателю сведения о последнем месте своей службы.

В числе указанных сведений рекомендуется сообщать о замещаемой в течение предшествующих трудоустройству двух лет должности, включенной в перечень, установленный нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Сообщение о последнем месте службы лучше оформлять в письменном виде и приобщать к личному делу работника. Данный пункт можно также включить в анкету при приеме на работу.

В целом, во избежание споров, работодателем может быть признано целесообразным включить в анкету, заполняемую при приеме на работу, следующие вопросы:

– состоял ли гражданин на государственной/муниципальной службе в течение 2 лет, предшествующих трудоустройству в учреждение (организацию);

– входила ли его должность в специальный перечень;

– обязан ли он получить согласие специальной комиссии по последнему месту службы при трудоустройстве в учреждение (организацию).

Если анкетирование соискателей при трудоустройстве в учреждение (организацию) не принято, то можно сделать отдельную форму, в которой будущий сотрудник подтвердит тот факт, что он не состоял на государственной (муниципальной) службе.

Например, так:

Директору _____
от _____

(фамилия, имя, отчество)

заявление.

Настоящим подтверждаю, что в период с _____ по _____
(указать двухлетний период перед заключением
трудового или гражданско-правового договора)

я не замещал (-а) должности государственной или
муниципальной службы, включенные в перечни, установленные
нормативными правовыми актами Российской Федерации.

дата

фамилия, имя, отчество

Я уведомлен (-а) о том, что несоблюдение обязанности по
информированию работодателя о факте замещения должностей в
течение 2 лет, предшествующих заключению трудового договора
(гражданско-правового договора на сумму более 100 тысяч рублей в
месяц), государственной (муниципальной) службы, включенных в
перечни, установленные нормативными правовыми актами РФ,
повлечет прекращение трудового (гражданско-правового) договора.

дата

фамилия, имя, отчество

В целях исключения необходимости расторжения трудового (гражданского-правового) договора работодателю рекомендуется при приеме на работу гражданина убедиться, что при прохождении им государственной (муниципальной) службы он не замещал должности, включенные в установленный нормативными правовыми актами Российской Федерации перечень, не осуществлял функции государственного, муниципального (административного) управления данным учреждением (организацией).

С учетом того, что обязанность по сообщению сведений о замещаемой гражданином в течение предшествующих трудоустройству двух лет должности государственной (муниципальной) службы, включенной в Перечни, возложена на бывшего государственного (муниципального) служащего, невыполнение данной обязанности указанным лицом при отсутствии у работодателя сведений о ранее замещаемой им должности государственной (муниципальной) службы, включенной в Перечни (например, отсутствие указанных сведений в трудовой книжке, документах воинского учета, военном билете, заполняемой гражданином при трудоустройстве анкете), свидетельствует об отсутствии оснований для привлечения работодателя к административной ответственности по статье 19.29 КоАП РФ.

Обзор нарушений законодательства о противодействии коррупции в государственных и муниципальных учреждениях в Вологодской области (по материалам органов прокуратуры)

1. Прокуратурой Череповецкого района при проверке исполнения законодательства о противодействии коррупции в муниципальном бюджетном учреждении установлено, что локальные нормативные акты учреждения в рассматриваемой сфере (в том числе кодекс этики и служебного поведения работников, положение о профессиональной этике педагогических работников, порядок уведомления работодателя о конфликте интересов, положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, антикоррупционная политика) не соотносятся друг с другом, не учитывают положения законодательства и (или) правовые предписания примерного положения о нормах профессиональной этики педагогических работников и примерного положения о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений. Кроме того, установлено, что в учреждении должность тренера-преподавателя замещает супруг директора учреждения. При этом директор учреждения до 30.12.2020 входил в состав комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников, по премированию и установлению трудового стажа. Ввиду данного обстоятельства, на указанное лицо возлагалась обязанность уведомить представителя нанимателя (работодателя) о возможности возникновения конфликта интересов, как только ему стало об этом известно. Вместе с тем, с соответствующим уведомлением директор учреждения обратился к представителю нанимателя только 26.02.2021.

В связи с названными обстоятельствами, прокуратурой района внесены 2 представления директору учреждения и руководителю. По результатам их рассмотрения принятые меры к устранению допущенных учреждением нарушений, необходимые локальные акты разработаны и утверждены, 2 должностных лица (в том числе директор учреждения) привлечены к дисциплинарной ответственности.

2. Прокуратурой Вологодского района в ходе проверки соблюдения требований законодательства в сфере противодействия коррупции в отношении муниципального бюджетного учреждения установлено, что мониторинг по выявлению коррупционных рисков, в том числе причин и условий коррупции в деятельности по размещению заказов, а также сведений об устранении выявленных коррупционных рисков

в образовательном учреждении не проведены. В связи с выявленными нарушениями закона прокуратурой района в отношении заведующей дошкольным образовательным учреждением внесено представление, которое рассмотрено и удовлетворено, приняты меры к устраниению нарушений закона. По результатам рассмотрения мер прокурорского реагирования двое заместителей заведующего учреждением привлечены к дисциплинарной ответственности в виде замечания.

3. Прокуратурой Череповецкого района проведены проверки исполнения законодательства о противодействии коррупции в муниципальном учреждении и муниципальном казенном учреждении.

Надзорными мероприятиями установлено, что учреждениями не принимаются надлежащие меры по предупреждению коррупции. В частности, порядок урегулирования работниками конфликта интересов в учреждениях не установлен; случаи заполнения и рассмотрения деклараций о конфликте интересов, порядок обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства, а равно механизм передачи подарков, полученных в связи с официальными мероприятиями, локальными правовыми актами учреждения не определены; форма уведомления работниками учреждений работодателя о фактах обращения в целях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений не утверждена. Контрактными управляющими при заключении договоров (контрактов) с единственным поставщиком проверки соответствия участников закупки единым требованиям к участникам закупки не проводятся. В связи с выявленными нарушениями закона прокуратурой района руководителям обоих учреждений внесены представления, которые рассмотрены и удовлетворены. По результатам их рассмотрения принятые меры к устраниению нарушений, необходимые локальные акты разработаны и утверждены.

4. Прокуратурой Вологодского района в ходе проверки исполнения муниципальным бюджетным учреждением культуры требований Закона о противодействии коррупции установлено, что в указанном учреждении в нарушение требований закона меры по противодействию коррупции, закрепленные в локальных актах, не реализуются в полном объеме. Так, например, согласно антикоррупционной политике учреждения установлен перечень мероприятий, стандартов и процедур в сфере противодействия коррупции, а также порядок их проведения. Тем не менее, учреждением мероприятия по противодействию коррупции не реализуются, не проводится периодическая оценка коррупционных рисков и регулярная оценка результатов работы по противодействию коррупции.

По фактам выявленных нарушений закона главе сельского поселения (учредителю учреждения) внесено представление об устраниении нарушений закона.

По результатам рассмотрения представления учреждением принят комплекс мер к реализации положений Закона о противодействии

коррупции, руководитель учреждения привлечен к дисциплинарной ответственности в виде замечания.

5. Прокуратурой Вологодского района проведена проверка исполнения муниципальными учреждениями культуры, муниципальным учреждением спорта, а также образовательными учреждениями Вологодского муниципального района требований Закона о противодействии коррупции.

Проверкой установлено, что в указанных учреждениях в нарушение требований действующего законодательства каких-либо мер по противодействию коррупции не принято, системная работа по профилактике коррупционных проявлений не ведется.

Так, локальные акты, предусматривающие конкретные меры (мероприятия) направленные на предупреждение и противодействие коррупции указанными учреждениями не разработаны, не определены подразделения или должностные лица, ответственные за профилактику коррупционных правонарушений, обучающие мероприятия по вопросам профилактики и противодействия коррупции не проводятся, оценка коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности организации, наиболее подверженных таким рискам, не осуществляется.

По фактам выявленных нарушений в адрес руководителей учреждений и учредителя внесены представления, по результатам рассмотрения которых виновные лица привлечены к дисциплинарной ответственности.

6. Проведенными органами прокуратуры Вологодской области надзорными мероприятиями вскрыты грубые нарушения требований антикоррупционного законодательства со стороны руководителя бюджетного учреждения здравоохранения Вологодской области.

В отсутствие согласия учредителя главным врачом с сыном заключен трудовой договор о приеме на должность специалиста в данной больнице. Кроме того, в нарушение требований ст. 133 Закона о противодействии коррупции руководитель бюджетного учреждения не принял мер по урегулированию конфликта интересов в связи с нахождением в прямом подчинении заместителя главного врача, с которым ведет совместное хозяйство, а также заключением на протяжении 3 лет гражданско-правовых договоров с аффилированным юридическим лицом, учредителем которого является сын руководителя бюджетного учреждения.

Ранее по результатам прокурорской проверки указанное лицо привлекалось к дисциплинарной ответственности за совершение коррупционных правонарушений, вместе с тем должных выводов для себя не сделало.

Трудовой договор с руководителем учреждения расторгнут.

7. Органами прокуратуры проанализированы положения Антикоррупционной политики государственных учреждений области. Установлено, что отдельные положения Антикоррупционной политики не соответствуют требованиям федерального законодательства.

Так, понятия «взятка», «коммерческий подкуп», установленные Антикоррупционной политикой, не соответствуют таким понятиям, установленным ст. 204, 290 Уголовного кодекса Российской Федерации.

Согласно ч. 3 ст. 10 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов возлагается, в том числе на отдельные категории лиц в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Федеральный закон от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» (далее – Закон № 323-ФЗ) дает дополнительное определение конфликта интересов, применимое исключительно к медицинским работникам.

Антикоррупционная политика государственных учреждений не содержит понятия «конфликт интересов при осуществлении медицинской деятельности», установленного ст. 75 Закона № 323-ФЗ.

Указанное свидетельствует, что специальные нормы в сфере противодействия коррупции, предусмотренные Законом № 323-ФЗ, государственными учреждениями здравоохранения области во внимание при разработке и утверждении Антикоррупционной политики не приняты, что в целом может отразиться на эффективности принимаемых мер по противодействию коррупции в учреждениях.

8. Руководитель учреждения здравоохранения использовал служебное положение в пользу двух коммерческих организаций, обеспечив им через систему аукционов в сфере государственных закупок заключение с медучреждением нескольких контрактов на общую сумму свыше 80 млн. рублей. За противоправное содействие в декабре 2022 года мужчина получил от представителя данных фирм взятку в виде 1 млн. рублей наличных средств, а также оплаченного обеда в ресторане и других подарков на общую сумму 24,9 тыс. рублей.

9. В ноябре 2022 года должностное лицо районного медицинского учреждения судом признано виновным в совершении преступления, предусмотренного п. «в» ч. 5 ст. 290 УК РФ (получение взятки).

Между представителем коммерческой организации и должностным лицом учреждения здравоохранения была достигнута договоренность об обеспечении им за денежное вознаграждение заключения контрактов на поставку медицинского оборудования, его приемку и оплату.

Осужденный путем дачи указаний подчиненным сотрудникам, а также путем подписания от имени учреждения здравоохранения необходимых документов обеспечил заключение и последующее исполнение 4 контрактов на поставку коммерческой организацией медицинских изделий на общую сумму более 9 млн. рублей в рамках реализации государственной программы «Развитие здравоохранения». За указанные действия должностное лицо медицинского учреждения в своем рабочем кабинете от представителя поставщика лично получило денежные средства в размере 345 тыс. рублей.

10. Должностное лицо районного бюджетного учреждения здравоохранения за обеспечение разработки и утверждения аукционной документации для проведения торгов на поставку медицинского оборудования (рентгенографического аппарата) для нужд учреждения, из личной заинтересованности, создало условия для заключения контракта и получения коммерческой организацией дохода в размере более 4 млн. рублей, за что в последующем районному учреждению здравоохранения в собственность безвозмездно передано имущество – комплект рентгеновского оборудования, стоимостью 500 тыс. рублей.

По результатам надзорных мероприятий прокуратура возбудила в отношении коммерческой организации дело об административном правонарушении по ч. 1 ст. 19.28 КоАП РФ (незаконное вознаграждение от имени и в интересах юридического лица). По результатам его рассмотрения организация признана виновной в совершении правонарушения, назначено наказание в виде штрафа в размере 500 тыс. рублей с конфискацией имущества, являющегося предметом незаконного вознаграждения.

Данное решение суда организация обжаловала. Однако апелляционной инстанцией судебное постановление оставлено без изменений.

Административный штраф коммерческой организацией оплачен в полном объеме.

11. Бывший заведующий патологоанатомическим отделением регионального учреждения здравоохранения получил взятку в общей сумме 87 тыс. рублей от подчиненных работников, за общее покровительство и попустительство по службе, а также разрешение им оказывать услуги при подготовке тел умерших к похоронам, не входящие в номенклатуру и не предусмотренные перечнем платных медицинских услуг.

12. Должностное лицо учреждения здравоохранения в период с ноября 2017 года по октябрь 2021 года получало ежемесячные взятки от троих своих подчиненных в крупном размере за общее покровительство и попустительство по службе. От каждого из своих подчиненных получило значительные суммы денег: 279 875,57 руб., 283 200 руб. и 235 800 рублей соответственно.

Также мужчина получил взятки от двух иностранных граждан за медицинскую помощь, не заключая договоров об оказании платных услуг в установленном законом порядке.

В 2020 году он получил взятку в размере 5000 рублей за выдачу дубликата справки о клиническом излечении.

Суд назначил мужчине условное лишение свободы на 6 лет с испытательным сроком на 5 лет. Также ему запрещено занимать должности на государственной службе и в органах местного самоуправления в течение 5 лет.

13. Судом вынесен приговор в отношении руководителя муниципального бюджетного учреждения, которая используя свое служебное положение, от имени учреждения оформляла фиктивные трудовые до-

воры с лицом, не осведомленным о ее преступных намерениях, а также издавала приказы о его мнимой трудовой деятельности и вознаграждении за нее, а денежные средства от указанной трудовой деятельности присваивала себе.

14. В августе 2022 года суд вынес обвинительный приговор в отношении руководителя организации, координацию деятельности которой осуществляет орган исполнительной государственной власти области. Руководитель организации похитила принадлежащий организации автомобиль TOYOTA RAV4. Хищение осуществлено путем заключения с доверенным лицом фиктивного договора купли-продажи автомобиля по заниженной стоимости. Реализовав преступные действия, злоумышленница преподнесла данный автомобиль в качестве свадебного подарка будущей семье своего сына.

15. Глава одного из сельских поселений муниципального образования области без проведения оценки и процедуры приватизации с целью покрытия личных долговых обязательств передал своему знакомому автомобили марки «УАЗ» и «ВАЗ», принадлежащие сельскому поселению, чем причинил муниципальному бюджету ущерб в размере свыше 72 тыс. рублей.

Кроме того, фигурант уголовного дела с целью хищения бюджетных денежных средств изготовил фиктивную заявку и финансовые документы для участия в проекте «Народный бюджет». В связи с чем из местного и регионального бюджетов было выделено порядка 300 тыс. рублей на ремонт берега и обустройство подъездных путей к пожарному водоему, которые фактически не осуществлялись. Указанные денежные средства на основании фиктивных документов о выполнении работ в последующем обвиняемым были похищены.

16. Заведующая детским садом фиктивно трудоустроила знакомых ей лиц на должности документоведа, воспитателя, кастелянши и педагога-психолога. После чего на протяжении свыше 5 лет получала начисляемые им денежные средства в виде заработной платы, которые использовала по своему усмотрению.

17. В период с октября 2017 года по декабрь 2021 года бывший начальник государственного учреждения области похитил бюджетные денежные средства посредством представления авансовых отчетов своих и утверждения авансовых отчетов подчиненных работников, заложивших недостоверные сведения о понесенных расходах на проезд к местам командировок и обратно.

В дальнейшем на основании представленных документов в указанный период денежные средства учреждения в счет возмещения понесенных затрат поступали на банковский счет руководителя, а также лично перечислялись и передавались руководителю организации подчиненными ему работниками. Действиями обвиняемого учреждению причинен материальный ущерб свыше 379 тыс. рублей, который он возместил полностью в ходе предварительного расследования.

18. Директор муниципального предприятия в отсутствие реальной необходимости использования автомобиля при осуществлении полномочий директора, заключал от имени предприятия договоры аренды транспортного средства, собственником которого являлась его мать. Также за счет бюджетных средств осуществлялся ремонт автомобиля, его содержание, заправка топливом, приобретение дополнительного оборудования.

Муниципальному предприятию причинен материальный ущерб на сумму свыше 1,3 млн. рублей.

19. Директор муниципального предприятия, вопреки интересам возглавляемой организации, дал незаконные указания подчиненным работникам о подготовке документов на приобретение у организации – единственного поставщика электромобиля Nissan Leaf, 2018 года выпуска, по заведомо завышенной цене.

Указанными умышленными действиями унитарному предприятию причинен ущерб в размере свыше 890 тыс. рублей.

20. Начальник структурного подразделения администрации муниципального округа, используя свое служебное положение, незаконно, за денежное вознаграждение, обеспечивала оформление и подписание уполномоченным лицом документов, необходимых для получения разрешений на строительство объектов индивидуального жилищного строительства.

По результатам рассмотрения представления органов прокуратуры должностное лицо уволено в связи с утратой доверия. Кроме того, по данному факту расследуется уголовное дело по п. «в» ч. 5 ст. 290 УК РФ (получение взятки в крупном размере).

21. Исполняющий обязанности директора районного предприятия жилищно-коммунального хозяйства организовал демонтаж и сдачу на металлолом муниципального имущества, закрепленного за возглавляемым им предприятием на праве хозяйственного ведения, общей стоимостью 91 тыс. рублей, включая несколько емкостей для фильтрации сточных вод, трубы, шкафы, пристройку и балку, общей массой 3 тонны.

Указанные действия повлекли не только причинение материально-ущерба, но и существенное нарушение прав и законных интересов местных жителей, интересов органа местного самоуправления, общества и государства, поскольку привели к невозможности дальнейшего использования указанного имущества для решения социальных задач по организации водоснабжения населения.

Кроме того, должностному лицу инкриминируется присвоение по-рядка 30 тыс. рублей из средств, принадлежавших возглавляемому предприятию, а также незаконный демонтаж водонапорной башни на территории муниципального района. Данный объект, состоявший в реестре муниципального имущества, был спилен и сдан в металлолом силами сторонних организаций, а от его реализации злоумышленник получил в личное распоряжение более 200 тыс. рублей.

22. Ведущий специалист-эксперт, а в последующем – главный специалист-эксперт в межмуниципальном отделе Росреестра за дежнное вознаграждение систематически предоставляла знакомым риелторам актуальную информацию, сведения и документы в отношении отдельных, представляющих для тех интерес, объектов недвижимости из ЕГРН, к которым у злоумышленницы имелся доступ в силу занимаемой должности, а также проводила ускоренную государственную регистрацию по отдельным объектам недвижимости.

Полученные преступным путем денежные средства в качестве взяток злоумышленница получала путем их перевода на расчетные счета своих ближайших родственников.

23. Житель Вологодской области передал должностному лицу районной больницы взятку в виде денежных средств в размере 117 тыс. рублей за оказание содействия в заключении с представляемым им предпринимателем, занимающимся на территории региона оптовой торговлей медицинскими изделиями, контрактов на поставку медицинских изделий и оборудования.

Работник лечебного учреждения своевременно обратилась в компетентные органы с информацией о склонении ее к коррупционному преступлению. В результате преступная деятельность фигуранта была пресечена сотрудниками УФСБ России по Вологодской области.

Суд, с учетом позиции государственного обвинителя, назначил подсудимому наказание в виде штрафа в размере 500 тыс. рублей, лишения права заниматься деятельностью, связанной с осуществлением закупок, сроком на 1 год. Также судом конфискованы денежные средства подсудимого в размере 117 тыс. рублей.

24. Двое представителей коммерческой организации из г. Санкт-Петербурга, осуществляющей свою деятельность на территории Российской Федерации по оптовой торговле эксклюзивными прочими машинами, оборудованием и принадлежностями, в служебном кабинете начальника отдела одного из крупных предприятий г. Череповца после переговоров оставили на столе конверт с денежными средствами в размере 100 тыс. рублей за совершение действий в интересах представляемой ими фирмы. Представителей коммерческой организации интересовали сведения о ценах других юридических лиц, претендующих на поставку товаров для нужд предприятия, о существенных условиях планируемых сделок и договоров.

О данном факте работник предприятия сообщил в службу безопасности организации, которая в свою очередь обратилась в правоохранительные органы.

Во время второй встречи под контролем сотрудников правоохранительных органов мужчины вновь передали конверт с денежными средствами в размере 200 тыс. рублей и календарь с логотипом организации.

Судом мужчины признаны виновными, им назначено наказание

в виде штрафа в размере 800 тыс. рублей каждому. Суд конфисковал в доход государства сумму, равную коммерческому подкупу – в размере 300 тыс. рублей. Арест на имущество подсудимых на общую сумму более 5,8 млн. рублей сохранен до исполнения приговора суда.

25. Начальник территориального отдела районной администрации, в нарушение порядка соблюдения требований о предотвращении и урегулировании конфликта интересов, заключала договоры и единолично подписывала финансово-хозяйственные документы на выполнение различных услуг в сфере жилищно-коммунального хозяйства, оказанных организацией, возглавляемой ее супругом.

Прокурор внес представление главе районной администрации, по результатам рассмотрения которого начальник территориального отдела районной администрации уволена в связи с утратой доверия.

26. Бывший директор районного центра детского творчества ежемесячно получала взятку в общей сумме, превысившей 72 тыс. рублей, за предоставление помещения зала, закрепленного за возглавляемым ею учреждением, от лица, оказывавшего в последующем оздоровительные услуги гражданам на коммерческой основе. Противоправная деятельность должностного лица была выявлена в ходе оперативных мероприятий, на основании материалов которых территориальным следственным отделом было возбуждено уголовное дело.

Обзор практики по делам о привлечении к административной ответственности, предусмотренной статьей 19.29 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях

1. Прокуратурой Грязовецкого района в ходе проверки исполнения законодательства о противодействии коррупции в муниципальном бюджетном образовательном учреждении установлено, что образовательной организацией заключен трудовой договор с работником, ранее замещавшим должность государственной службы. В нарушение Закона о противодействии коррупции директор образовательного учреждения бывшего работодателя сотрудника о заключении трудового договора не уведомила. Прокурором в отношении юридического лица и директора школы возбуждены дела об административных правонарушениях, предусмотренных ст. 19.29 КоАП РФ (незаконное привлечение к трудовой деятельности бывшего государственного служащего). Постановлениями мирового судьи Вологодской области образовательная организация и ее директор признаны виновными в совершении административных правонарушений и им назначены наказания в виде административного штрафа в размере 50 000 руб. и 20 000 руб. соответственно.

2. Прокуратура г. Вологды проверила исполнение законодательства о противодействии коррупции в казенном учреждении области. Установлено, что в период с 2018 по 2020 годы в учреждении на различные должности приняты граждане, ранее проходившие службу в региональном УМВД России. Вместе с тем при трудоустройстве бывшие федеральные служащие в нарушение закона не уведомили работодателя о том, что должности, которые они ранее замещали, включены в перечень должностей федеральной государственной службы, при назначении на которые граждане обязаны представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей, что, в свою очередь, стало причиной неуведомления бывшего работодателя.

В целях устраниния выявленных нарушений закона прокуратурой г. Вологды в адрес начальника казенного учреждения внесено представление, по результатам рассмотрения которого расторгнуто 20 трудовых договоров.

3. Прокуратурой Вытегорского района в ходе проверки исполнения организациями законодательства о противодействии коррупции

установлено, что общество с ограниченной ответственностью заключило трудовой договор с работником, ранее замещавшим должность государственного гражданского служащего в органе исполнительной государственной власти области.

В нарушение требования части 1 статьи 12 Закона о противодействии коррупции юридическое лицо приняло на работу без согласия соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов бывшего государственного гражданского служащего. В связи с выявленными нарушениями закона прокурором в отношении юридического лица и его генерального директора возбуждены дела об административных правонарушениях, предусмотренных ст. 19.29 КоАП РФ. Постановлениями мирового судьи организация и генеральный директор признаны виновными в совершении административных правонарушений и каждому из них назначены наказания в виде штрафа.

4. Прокуратурой г. Вологды в ходе проверки исполнения законодательства о противодействии коррупции при трудоустройстве бывшего федерального государственного служащего в коммерческую организацию установлено, что на должность контролера принят гражданин, ранее проходивший службу в ОГИБДД МО МВД России. Однако при трудоустройстве бывший федеральный государственный служащий не уведомил работодателя о том, что должность, которую он замещал включена в перечень должностей федеральной государственной службы, при назначении на которые граждане и при замещении которых федеральные государственные служащие обязаны представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей. Неисполнение бывшим федеральным государственным служащим своих обязанностей повлекло неуведомление организацией федерального органа в установленный срок о заключении с работником трудового договора.

В целях устранения нарушений законодательства о противодействии коррупции городской прокуратурой директору коммерческой организации внесено представление, которое рассмотрено и удовлетворено. Трудовой договор с бывшим федеральным государственным служащим расторгнут в связи с нарушением порядка его заключения.

5. Прокуратурой Шекснинского района в ходе проверки коммерческой организации установлено, что к трудовой деятельности в организации привлечен бывший сотрудник исправительного учреждения, который являлся государственным служащим. В нарушение требований законодательства о противодействии коррупции уведомление о приеме на работу бывшего государственного служащего в установленный законом десятидневный срок в адрес УФСИН России по Вологодской области работодателем не направлялось.

При этом установлено, что работодатель не имел возможности исполнить указанные требования закона, поскольку гражданин при трудоустройстве не сообщил сведения о том, что занимаемая ранее должность включена в соответствующий перечень, а в трудовой книжке не были отражены данные о конкретном наименовании занимаемой им ранее должности.

В целях устранения вышеуказанных нарушений закона прокурором района руководителю коммерческой организации внесено представление, которое рассмотрено и удовлетворено, бывший гражданский служащий уволен из организации в связи с нарушением установленных законом правил заключения трудового договора.

6. Между коммерческой организацией и бывшим контролером-ревизором отдела территориального управления Федеральной службы финансово-бюджетного надзора в субъекте Российской Федерации А. был заключен трудовой договор, согласно которому А. принята на работу в коммерческую организацию на должность главного бухгалтера. При этом в установленный законом десятидневный срок со дня заключения трудового договора организация не сообщила о приеме на работу А. представителю нанимателя по последнему месту ее службы.

По результатам рассмотрения дела мировым судьей было установлено, что у коммерческой организации отсутствовали сведения о том, что А. ранее замещала должность контролера-ревизора отдела территориального управления Федеральной службы финансово-бюджетного надзора, поскольку данные сведения А. при трудоустройстве сообщены не были, трудовая книжка ею не предъявлялась ввиду утраты, что свидетельствует об отсутствии вины организации в совершении административного правонарушения.

На основании изложенного производство по делу в отношении коммерческой организации было прекращено ввиду отсутствия состава административного правонарушения.

(По материалам судебной практики Пензенского областного суда)

Примеры ситуаций, квалифицированных как конфликт интересов

Данные примеры представлены в Обзоре коррупционных ситуаций, подготовленном Минтрудом России для семинара-совещания с органами субъектов Российской Федерации по профилактике коррупционных и иных правонарушений.

Государственные и муниципальные закупки

1. Информация для брата

Государственный гражданский служащий представлял своему брату информацию о потребностях учреждений в поставках различных товаров и мог оказывать влияние на выбор подведомственными учреждениями поставщиков товаров, что давало компаниям брата преимущества при заключении договоров на поставку товаров.

2. Дом призраков

Глава муниципального образования издал распоряжение о выделении средств на организацию сноса непригодных для проживания домов и проведение соответствующего аукциона на заключение муниципального контракта, достоверно зная, что на территории участка отсутствуют подлежащие сносу строения. Единственным участником аукциона и его победителем стала организация, директор которой находился в преступномговоре с главой муниципального образования.

3. Любимчик

Директор муниципального унитарного предприятия за незаконное вознаграждение передал одной из организаций-участников аукциона информацию о других участниках. В результате, данная организация имела возможность установить наиболее низкую цену и стать победителем аукциона.

Бюджетные инвестиции, субсидии и гранты

1. Любимой супруге

Регионом были выделены бюджетные субсидии в рамках государственной программы по поддержке социальных некоммерческих организаций. Одним из получателей субсидий стал фонд, учредителем которого является супруга заместителя председателя Комитета по социальной политике.

2. Вращающаяся дверь

Бывший служащий трудоустроился в компанию, в отношении которой он ранее осуществлял управленческие функции, в том числе участвовал в подготовке и принятии решения о выделении субсидий из бюджета региона.

3. Дружная семья

Консультант отдела бухгалтерского учета и ревизионной работы

органа власти субъекта, в должностные обязанности которого входили функции по подготовке решений о предоставлении субсидии на ведение личного подсобного хозяйства, подготовил документы, на основании которых субсидия предоставлялась ему самому и членам его семьи.

Контрольно-надзорная деятельность

1. Ветеринарный неконтроль

Государственный гражданский служащий за денежное вознаграждение принимал решения в интересах главы крестьянско-фермерского хозяйства по непривлечению его к ответственности при выявлении нарушений в области ветеринарии, а также по оформлению и выдаче фиктивных ветеринарных свидетельств о результатах исследования молочной продукции.

2. Супружеская проверка

Государственный гражданский служащий участвовал в проведении внутреннего финансового контроля, в том числе в согласовании акта аудиторской проверки в отношении государственного учреждения, в котором работает его супруга.

Образование

6. Премия за родственные узы

Руководители подведомственных образовательных учреждений осуществляли выплату повышенных премий родственникам, находящимся в их непосредственном подчинении.

2. Премия с возвратом

Ректор института, используя служебное положение, устанавливал сотрудникам повышенные премиальные выплаты, из которых часть денег сотрудники возвращали ректору.

Здравоохранение

1. Койка по запросу

Заведующий отделением государственного учреждения здравоохранения получал незаконное вознаграждение от пациентов за их внеочередную госпитализацию.

2. Липовый больничный

Врач-терапевт государственного учреждения здравоохранения за взятки выписывал и передавал гражданам листки нетрудоспособности при отсутствии объективных оснований.

3. Работа по совместительству

Сотрудник государственного учреждения здравоохранения принимал активное участие в деятельности фармацевтических компаний за денежную плату, в том числе в качестве докладчика на неофициальных конференциях и семинарах для медицинских работников, устраиваемых фармацевтическими компаниями.

Социальные услуги

1. Признанный инвалид

Сотрудник Главного бюро медико-социальной экспертизы получила

взятку за установление бессрочной инвалидности третьей группы.

2. Ускорение очереди

Заместитель главы сельского поселения в отсутствие решения межведомственной комиссии при администрации поселения за незаконное вознаграждение подписал фиктивную справку, на основании которой одна из семей получила преимущественное право при включении в очередь на получение социальной выплаты на улучшение жилищных условий.

3. Все лучшее – не детям

Начальник районного отдела социальной защиты органа власти в сфере социальной защиты субъекта, используя свое должностное положение, незаконно распорядилась наборами, предназначенными для новорожденных детей, присвоив часть себе и передав оставшиеся третьим лицам.

Разрешительная деятельность

1. Шампанское для дамы

Служащий подписал распоряжение о выдаче лицензии на розничную продажу алкогольной продукции организации, директором которой являлась его родная сестра.

2. Тракторист от природы

Государственный инспектор Гостехнадзора муниципального образования за денежное вознаграждение совершил незаконные действия по выдаче удостоверения тракториста-машиниста без прохождения установленной формы обучения в специализированном учебном заведении, для чего вносил заведомо ложные сведения в официальные документы.

Управление государственным и муниципальным имуществом, земельными ресурсами

Скидки для родственников

Глава городского округа сдала торговый павильон родственникам в аренду, впоследствии здание было выкуплено ими по заведомо заниженной цене.

Финансово-хозяйственная деятельность предприятий

1. Путешествие за рубеж

Дочь руководителя исполнительного органа, осуществляющая трудовую деятельность в подведомственном учреждении, не имея специального образования, выехала за счет средств учреждения в командировку за границу с целью рассмотрения вопросов о закупке высокотехнологичного профильного оборудования. Одновременно установлено, что оборудование не приобретено, какие-либо договоры не заключались.

2. Себе, любимому

Заместитель руководителя государственного учреждения, исполняя обязанность руководителя данного учреждения, издал приказ о премировании себя как заместителя руководителя государственного уч-

реждения.

3. Автомобиль-невидимка

Глава муниципального предприятия заключил фиктивный договор аренды транспортного средства. Личный автомобиль директора предприятия якобы передал для использования на нужды предприятия, ежемесячно ему поступали денежные средства на обслуживание автомобиля, путевые листы на арендованный предприятием автомобиль не оформлялись.

Приложение 4

Ситуации из практики правоприменения, в том числе в сфере конфликта интересов

(по материалам Минтруда России, а также
судебной практики
субъектов Российской Федерации)

1. В учреждении, подведомственном федеральному государственному органу, супруга руководителя учреждения на протяжении нескольких лет замещает должность инженера.

В соответствии с должностными полномочиями руководитель учреждения осуществляет общую организацию деятельности учреждения, определяет конкретный размер заработной платы и премий работников организации, принимает решение о наложении дисциплинарных взысканий.

Таким образом, осуществление организационно-распорядительных функций должностным лицом в отношении своей супруги влияет на получение ею дохода.

Возможность получения указанного дохода супругой должностного лица в результате осуществления этим должностным лицом своих полномочий образует личную заинтересованность этого должностного лица.

Данная личная заинтересованность может повлиять на объективность и беспристрастность исполнения этим должностным лицом своих обязанностей при осуществлении им своих полномочий, что в соответствии со статьей 10 Закона о противодействии коррупции свидетельствует о возникновении у него конфликта интересов.

В ходе проведенной проверки было установлено, что супруга руководителя учреждения систематически уклонялась от исполнения своих трудовых обязанностей, выявлены неоднократные факты ее отсутствия на рабочем месте без уважительных причин. При этом за периоды нео-

боснованного отсутствия супруге руководителя учреждения заработная плата выплачивалась в полном объеме. Дисциплинарные взыскания наложены не были.

Кроме того, как стало известно в ходе проверки, руководителем учреждения оказывалось давление на работников кадрового подразделения учреждения в целях сокрытия фактов допущенных нарушений. При этом информация об оказании воздействия и склонении к совершению неправомерных действий работниками кадрового подразделения учреждения в вышестоящий государственный орган или органы прокуратуры направлена не была.

Комиссией приняты решения:

признать, что руководитель учреждения не исполнил обязанность по направлению уведомления о возникновении личной заинтересованности и не принял иные меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, в связи с этим, а также учитывая систематическое неисполнение руководителем учреждения своих должностных обязанностей в отношении работника учреждения, являющегося его близким родственником (супруга), и неоднократное умышленное использование должностных полномочий в личных целях, рекомендовать представителю нанимателя применить к руководителю учреждения меру ответственности в виде увольнения в связи с утратой доверия за совершение коррупционного правонарушения;

указать работникам кадрового подразделения на недопустимость исполнения неправомерных решений руководителя учреждения, необходимость уведомления подразделения федерального государственного органа, ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений, об оказании руководителем учреждения давления в целях сокрытия правонарушения;

рекомендовать подразделению федерального государственного органа, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений, провести дополнительные мероприятия по профилактике коррупционных и иных правонарушений в подведомственных организациях;

рекомендовать направить материалы проверки в органы прокуратуры.

Решение представителя нанимателя:

руководитель учреждения уволен в связи с утратой доверия за совершение коррупционного правонарушения;

врио руководителя учреждения проинформирован о нарушениях, выявленных в ходе проверки, для принятия мер дисциплинарной ответственности к супруге руководителя учреждения, замещающей должность инженера, а также к работникам кадрового подразделения учреждения, допустившим сокрытие фактов совершенных нарушений.

Дополнительно:

к ответственным работникам кадрового подразделения применена

мера ответственности в виде замечания;

супруга руководителя учреждения уволена за систематические грубые нарушения трудовой дисциплины;

в отношении руководителя учреждения возбуждено уголовное дело.

7. В государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования (далее – университет) на работу в качестве преподавателя поступает супруга сына ректора. Уведомление о возможности возникновения конфликта интересов ректором направлено не было.

В ходе проведения прокурорской проверки установлено следующее.

В соответствии с должностными полномочиями ректор руководит образовательной, научной, хозяйственной и финансовой деятельностью университета, утверждает размер надбавок, доплат и премий работникам университета на основании решения ученого совета университета, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации принимает на работу, увольняет работников университета, заключает трудовые договоры, осуществляет иные права и обязанности работодателя, принимает решения о поощрении работников университета и наложении на них дисциплинарных взысканий.

Принятие ректором решений о распределении учебной нагрузки (в соответствии с которой определяется размер оплаты труда конкретного преподавателя), а также об установлении размера премии, выплачиваемой преподавателю (супруге сына ректора), напрямую влияет на возможность получения ею дохода в виде денег.

Возможность получения указанного дохода супругой сына ректора в результате осуществления полномочий должностного лица в отношении нее образует личную заинтересованность должностного лица.

Данная личная заинтересованность может повлиять на объективность и беспристрастность исполнения должностным лицом своих обязанностей при осуществлении им своих полномочий, что свидетельствует о возникновении у него конфликта интересов.

В целях предотвращения и урегулирования конфликта интересов ректором было принято решение о рассмотрении вопроса принятия на работу супруги своего сына, установления размеров ее заработной платы, а также премирования и наложения взысканий на заседаниях ученого совета университета.

Вместе с тем в ходе проверки установлено, что в соответствии с Уставом ректор университета входит в состав ученого совета по должности и является его председателем. Порядок организации работы ученого совета университета, проведения его заседаний и принятия решений определяется регламентом работы ученого совета университета, который принимается ученым советом университета и утверждается ректором университета.

Таким образом, ректор университета имеет возможность оказывать непосредственное влияние на принимаемые ученым советом решения,

в связи с чем рассмотрение вопросов в отношении супруги сына ректора на заседании ученого совета не является мерой по предотвращению конфликта интересов.

По итогам заседания комиссии признано, что ректор не исполнил обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, не исполнил обязанность по уведомлению работодателя о личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, как только ему стало об этом известно.

Учитывая, что в ходе проведенной проверки не были установлены факты принятия необоснованных решений при принятии на работу супруги своего сына, установлении ей уровня заработной платы, премировании и наложении взысканий, к ректору университета применено взыскание в виде выговора.

8. Дочь заместителя заведующего лабораторией федерального казенного учреждения здравоохранения обратилась к матери для получения консультации по прохождению медицинского освидетельствования в данной лаборатории ее супругом для получения выплаты по страховому случаю (далее – учреждение, заместитель заведующего лабораторией). Позднее супруг дочери заместителя заведующего лабораторией обратился в данное учреждение для прохождения медицинского освидетельствования.

Уведомление о возможности возникновения конфликта интересов направлено не было, так как заместитель заведующего лабораторией полагала, что конфликт интересов не возник, поскольку непосредственно в проведении лабораторных исследований она не участвовала, акт медицинского освидетельствования не подписывала.

В ходе рассмотрения представления прокурора комиссией установлено следующее.

Федеральное казенное учреждение здравоохранения является организацией, созданной для выполнения задач, поставленных перед федеральным государственным органом.

В соответствии с актом данного федерального государственного органа должность заместителя заведующего лабораторией учреждения включена в перечень должностей, связанных с коррупционным риском. На лиц, замещающих такие должности, распространяются антикоррупционные ограничения, запреты и обязанности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Так, в частности, работник, замещающий должность, включенную в указанный перечень, обязан принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов, а также уведомлять работодателя в порядке, определенном работодателем в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, о личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая может привести

к конфликту интересов, как только ему станет об этом известно.

Медицинское освидетельствование проводится в организациях (или их обособленных структурных подразделениях), имеющих лицензию на осуществление такой деятельности и включает в себя осмотр врача-специалиста (фельдшера) и проведение лабораторных исследований биологического материала. По итогам проведения медицинского освидетельствования составляется акт, подписываемый руководителем организации (обособленного структурного подразделения).

В соответствии с должностной инструкцией заместитель заведующего лабораторией организует проведение химических (и других) анализов, обеспечивает лабораторный контроль соответствия качества сырья, материалов действующим стандартам и техническим условиям, согласовывает акты медицинского освидетельствования.

Согласно положениям договора страхования, при наступлении страхового случая выплата не выплачивается, если застрахованный находился в состоянии алкогольного опьянения. Наличие либо отсутствие алкогольного опьянения подтверждается актом медицинского освидетельствования.

Участие заместителя заведующего лабораторией в выдаче акта медицинского освидетельствования супругу дочери влияет на возможность получения данным лицом дохода в виде выплаты по страховому случаю, что является основанием для личной заинтересованности заместителя заведующего лабораторией.

Данная личная заинтересованность может повлиять на объективность и беспристрастность исполнения должностным лицом обязанностей при осуществлении им своих полномочий, что в соответствии со статьей 10 Закона о противодействии коррупции свидетельствует о возникновении у него конфликта интересов.

По итогам заседания комиссии признано, что заместитель заведующего лабораторией не исполнила обязанность по уведомлению работодателя о личной заинтересованности, которая могла привести к конфликту интересов, как только ей стало об этом известно, не приняла меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, стороной которого она являлась.

К должностному лицу применена мера ответственности в виде увольнения в связи с утратой доверия за совершение коррупционного правонарушения.

Разъяснение.

Довод заместителя заведующего лабораторией об отсутствии конфликта интересов комиссией был признан несостоительным по следующим причинам.

Несмотря на то, что непосредственно в проведении лабораторных анализов заместитель заведующего лабораторией не участвовала, согласование акта медицинского освидетельствования является этапом

выдачи данного документа. Таким образом, возможность влияния на получение дохода в виде выплаты за наступление страхового случая лицу, состоящему с заместителем заведующего лабораторией в отношениях близкого родства или свойства (супруг дочери), будет сохраняться вне зависимости от того, в каком из этапов данное должностное лицо принимало участие.

Обязанность направить уведомление о возможности возникновения конфликта интересов и принять меры по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов возникла у заместителя заведующего лабораторией с момента, как ей стало известно об обращении супруга дочери в лабораторию, в которой она занимает должность, для получения медицинского заключения.

9. Бывший супруг директора федерального бюджетного учреждения работает методистом в том же учреждении. Уведомление о возможности возникновения конфликта интересов направлено не было, так как директор учреждения полагала, что конфликт интересов отсутствует ввиду того, что супруги находятся в разводе и проживают раздельно.

В ходе рассмотрения представления прокурора на основании результатов проведенной проверки комиссии установлено следующее.

Несмотря на то, что бывшие супруги проживают раздельно, они имеют совместную собственность. Бывшие супруги проводят совместный досуг с их общим ребенком. Данные обстоятельства свидетельствует о наличии имущественных и иных близких отношений между данными лицами.

В соответствии с должностным регламентом в функции директора учреждения входит общее руководство всеми направлениями деятельности учреждения; формирование в пределах установленных средств фонда оплаты труда работников; решение кадровых вопросов, в том числе вопросов премирования работников и наложения взысканий.

Принятие директором бюджетного учреждения решений о назначении премий, наложении взысканий, назначении или освобождении от должности в отношении своего бывшего мужа (методиста) напрямую влияет на возможность получения методистом дохода в виде денег.

Возможность получения указанного дохода лицом, состоящим с директором бюджетного учреждения в имущественных и иных близких отношениях, в результате осуществления им своих полномочий является основанием для личной заинтересованности должностного лица.

Данная личная заинтересованность может повлиять на объективность и беспристрастность исполнения должностным лицом своих обязанностей при осуществлении им своих полномочий, что в соответствии со статьей 10 Закона о противодействии коррупции свидетельствует о возникновении конфликта интересов.

По итогам заседания комиссии признано, что директор бюджетного учреждения не исполнила обязанность по уведомлению работодателя о личной заинтересованности при исполнении должностных обязан-

ностей, которая могла привести к конфликту интересов, как только ей стало об этом известно.

К должностному лицу применена мера ответственности в виде выговора.

Бывший супруг директора федерального бюджетного учреждения в инициативном порядке перешел на работу в другое учреждение.

10. В государственном бюджетном образовательном учреждении на должность учителя принята супруга заместителя директора по административно-хозяйственным вопросам (завхоза).

Заместителем директора по административно-хозяйственным вопросам направлено уведомление о возможности возникновения конфликта интересов.

По результатам рассмотрения уведомления комиссией установлено следующее.

В соответствии с должностной инструкцией учитель образовательного учреждения осуществляет обучение и воспитание обучающихся с учетом специфики требований образовательных стандартов, планирует и организует образовательный процесс на уроках и других мероприятиях, проводимых с обучающимися в соответствии с образовательной программой школы и планами ее работы.

Согласно должностной инструкции заместитель директора по административно-хозяйственным вопросам осуществляет руководство хозяйственной деятельностью организации; контролирует рациональное расходование материалов и финансовых средств, выделяемых для хозяйственных нужд организации; руководит работами по благоустройству, озеленению и уборке территории.

Исходя из представленных положений должностных инструкций и содержания фактически исполняемых обязанностей установлено, что указанные лица не находятся в непосредственном подчинении друг у друга, не обладают властно-распорядительными или контрольно-надзорными полномочиями в отношении друг друга, таким образом, личная заинтересованность данного должностного лица не может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им своих служебных обязанностей, что в соответствии со статьей Закона о противодействии коррупции свидетельствует об отсутствии возможности возникновения конфликта интересов.

Разъяснение.

Для квалификации ситуации в качестве конфликта интересов в целях противодействия коррупции необходимо достоверно установить одновременное наличие следующих обстоятельств:

наличие личной заинтересованности;

фактическое наличие у должностного лица полномочий для реализации личной заинтересованности;

наличие связи между получением (возможностью получения) дохо-

дов или выгод должностным лицом и (или) лицами, с которыми связана его личная заинтересованность, и реализацией (возможной реализацией) должностным лицом своих полномочий.

Учитывая вышеизложенное, в случае отсутствия у должностного лица одного из вышеперечисленных обстоятельств, конфликт интересов не возникает и направление уведомления о возможности его возникновения не требуется.

11. Прокуратурой г. Череповца проведена проверка, по результатам которой установлено, что в феврале 2018 года в отношении врача-офтальмолога поступили жалобы пациентов по вопросу навязывания платных медицинских услуг без предоставления альтернативы в рамках ОМС (покупка интраокулярной линзы). На заседании комиссии по урегулированию конфликта интересов в действиях врача-офтальмолога установлена ситуация конфликта интересов.

В ходе проверки установлено, что супруга врача является индивидуальным предпринимателем и занимается закупкой и продажей интраокулярных линз, а врач-офтальмолог на приеме пациентам выдает реквизиты расчетного счета ИП с целью покупки у нее интраокулярной линзы, нарушая право пациентов на выбор поставщика при приобретении медицинского изделия. Действия врача рассчитаны на получение коммерческой прибыли его супругой ИП. Письменные уведомления работодателю о возникновении ситуации конфликта интересов врач-офтальмолог не направлял.

Постановлением Территориального органа Росздравнадзора по Вологодской области от 18.02.2020 врач-офтальмолог признан виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного частью 1 статьи 6.29 Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации.

Врач-офтальмолог уволен с занимаемой должности, трудовой договор расторгнут в связи с непринятием мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, дающее основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя, пункт 7.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

12. И. принят на работу в бюджетное учреждение на должность государственного инспектора по охране диких животных 2 категории.

В соответствии с должностной инструкцией в обязанности государственного инспектора по охране диких животных 2 категории входят, в том числе следующие полномочия: предотвращать, выявлять и пресекать нарушения в области охоты, сохранения объектов животного мира и среды их обитания в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Вологодской области, взаимодействовать с работниками Департамента, ОВД, лесной охраны при осуществлении должностных обязанностей, составлять сообщения по форме, утвержденной в учреждении, об ад-

министративных правонарушениях в сфере охраны и использования объектов животного мира на территории егерского обхода, а также на территории, входящей в зону ответственности участка (в случае нахождения в составе оперативных групп или отрядов по охране объектов животного мира) в пределах своих должностных обязанностей, проводить биотехнические и охотоведческие мероприятия, в том числе регулирование численности особей животных, участвовать в мероприятиях по реализации антикоррупционной политики.

По результатам проведения оперативно-розыскных мероприятий установлено, что И. неоднократно выезжал на места дорожно-транспортных происшествий с участием диких животных без участия представителя ОхотДепартамента, перевозил туши погибших животных на мясоперерабатывающее предприятие с последующим его использованием в личных целях. И. регулярно привозил туши лосей на переработку в консервную продукцию (тушенку), после чего забирал готовую продукцию. При этом составлялись фиктивные акты утилизации дикого животного.

Согласно трудовому договору работник обязуется лично выполнять работу в соответствии с условиями трудового договора и согласно должностной инструкции; работник несет ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

Согласно протоколу заседания комиссии по реализации антикоррупционной политики, принято решение о даче рекомендации директору учреждения об увольнении по пункту 7.1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации государственного инспектора по охране животных 2 категории И.

Приказом учреждения И.* уволен в соответствии с пунктом 7.1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он являлся, нарушение пункта 1.4 Порядка уведомления работодателя о конфликте интересов, выразившееся в неуведомлении работодателя о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, неуведомлении работодателя о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений, нарушение пункта 2.2 Кодекса этики и служебного поведения работников, ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, выразившееся в нарушении пунктов 2.1.4, 2.1.9, 2.1.19 должностной инструкции.

13. Я. состояла в трудовых отношениях с учреждением здравоохранения, была принята на должность заместителя главного врача по экономическим вопросам. Работники – провизор аптеки, врач-стажер отделения восстановительного лечения, являются родными дочками Я.;

санитарка приемного покоя приходится Я. племянницей; регистратор, работавшая у Я., приходится ей родной сестрой; документовед является зятем Я.

При этом Я., являясь заместителем главного врача по экономическим вопросам, и будучи близкой родственницей указанных работников, согласовывала и подписывала ходатайства о повышающих коэффициентах к окладу этих лиц, не имея надлежащих оснований для применения такого повышающего коэффициента. Данный повышающий коэффициент был значительно выше, чем повышающий коэффициент аналогичных работников, не состоящих в родстве с Я. Зная о возникновении в данной ситуации конфликта интересов, Я. мер по его предотвращению или урегулированию не приняла.

Приказом учреждения Я. уволена с должности заместителя главного врача по экономическим вопросам по пункту 7.1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с непринятием мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого она является.

14. В., занимая должность директора муниципального бюджетного учреждения, являвшегося заказчиком в рамках аукциона, не проинформировал администрацию городского округа (организатора аукциона) о конфликте интересов: о том, что его супруга работает инженером-сметчиком в муниципальном бюджетном учреждении под его руководством и одновременно является учредителем в ООО, участвовавшим в электронных аукционах с участием указанного муниципального учреждения.

Супруга была осведомлена о хозяйственной деятельности учреждения, в том числе конкурсных процедурах, при этом, являясь сотрудником учреждения, осуществляла сметные работы по заказам, где впоследствии в конкурсных процедурах принимало участие учрежденное ею общество, не приняла мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, стороной которого являлась, не уведомила о возможном конфликте интересов работодателя. Работники уволены по собственному желанию.

15. П* обратился в суд с иском, в обоснование которого указал, что он обратился к государственному казенному учреждению с письменным заявлением о приеме на работу на вакантную должность участкового лесничего. В приеме на работу было отказано по причине того, что в настоящее время в участковом лесничестве работает супруга П*.

П* полагает такой отказ необоснованным, ограничивающим его в трудовых правах. Данный отказ не связан с его деловыми качествами. Брак между П* и его супругой расторгнут. П* имеет высшее образование и опыт работы в лесном хозяйстве.

Судом установлено, что на момент трудоустройства П*, в участковом лесничестве в должности мастера леса работала его бывшая супруга, которая согласно должностной инструкции мастера леса находится

в подчинении лесничего. При таких обстоятельствах в случае замещения П* должности участкового лесничего возникла бы ситуация непосредственной подчиненности ему его бывшей супруги и возможности возникновения конфликта интересов.

Доводы жалобы об отсутствии конфликта интересов в связи с тем, что брак между бывшими супругами расторгнут и совместно они не проживают, судом не принял во внимание, поскольку согласно части 2 статьи 10 Закона о противодействии коррупции под личной заинтересованностью понимается не только получение каких-либо выгод (преимуществ) лицом и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами, но и гражданами или организациями, с которыми лицо связано имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Суд указал, что на иждивении бывших супругов находятся трое несовершеннолетних детей, двое из которых родились уже после расторжения брака между супругами, П* имеет обязательства перед бывшей супругой по уплате алиментов на детей, в пользовании бывшей супруги и детей находится принадлежащее на праве собственности П* жилое помещение.

При таких обстоятельствах суд пришел к выводу о возможности возникновения конфликта между личной заинтересованностью гражданина и интересами государства и общества в случае его трудоустройства лесничим.

16. Тренер-преподаватель поспорила со своим работодателем МБУ ДО ДЮСША о законности объявления выговора. Дисциплинарное взыскание было применено в том числе за то, что преподаватель проводила платные тренировки обучающихся (среди них – ученики спортивной школы) и собирала денежные средства с их родителей.

В суде тренер указала, что вела платные занятия как частное лицо – в спортивном комплексе другого учреждения на основании договора аренды спортзала. А сбор денег был личной инициативой родителей обучающихся, при этом средства тратились на инвентарь и поездки.

Суд расценил сложившуюся ситуацию как конфликт интересов, возникший у педагогического работника.

Согласно должностной инструкции, тренер-преподаватель осуществляет набор в спортивную школу, секцию, группы спортивной и оздоровительной направленности детей и подростков; проводит отбор и спортивную ориентацию наиболее перспективных обучающихся для дальнейшего спортивного совершенствования; участвует в организации, подготовке, проведении соревнований, учебно-тренировочных сборов, семинаров и конференций, открытых уроков.

Совокупность установленных обстоятельств дает основание полагать, что услуга в виде дополнительных занятий за пределами расписания, которую оказывает тренер-преподаватель, является платной и носит образовательный характер (проводятся именно тренировочные занятия), данная платная услуга оказывается обучающемуся в обра-

зовательной организации, в которой работает тренер-преподаватель и обучается непосредственно ребенок. Оказание услуги приводит к конфликту интересов педагогического работника, который выражается, в том числе в полномочиях тренера-преподавателя выбирать из своих учащихся лиц, которые будут выступать в индивидуальных программах, участвовать в соревнованиях значимого масштаба.

Непосредственно сама тренер-преподаватель как педагогический работник входит в состав конкурсного жюри (судей) запланированных на текущий год мероприятий, участие в которых принимают, в том числе обучающиеся у нее девочки. Являясь членом жюри (судьей) ей приходится оценивать участие обучающегося в данном мероприятии.

Таким образом, имеет место установленный факт, что оказываемые тренером-преподавателем дополнительные платные услуги ученикам МБУ ДО ДЮСША, приводят к созданию противоречий с обучающимися и их родителями (к конфликту интересов педагогического работника).

Кроме того, установлен факт недобровольности сбора с родителей денежных средств для участия в соревнованиях и тренировочных сборах. Сами же средства тратились на обеспечение участия учеников школы в соревнованиях и тренировочных сборах, проходящих в других местностях. Между тем эти расходы учреждение осуществляло за счет субсидии на выполнение муниципального задания, то есть поездки должны были быть бесплатными для детей.

Суд пришел к выводу, что выговор тренеру-преподавателю вынесен законно.

17. Д. замещал должность директора в муниципальном учреждении «Школа искусств». В этом же учреждении работала его супруга, совмещающая должности преподавателя хоровых дисциплин и заместителя директора по организационно-концертной работе. Прокурор внес в адрес администрации муниципального образования представление о нарушении в учреждении антикоррупционного законодательства.

По мнению прокурора, при назначении Д. на должность директора не был урегулирован конфликт интересов по поводу работы в той же самой организации его супруги, что привело к нарушению закона, выразившемуся в участии Д. в качестве председателя в заседаниях комиссии по установлению доплат и надбавок и комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности работников учреждения, в ходе которых были приняты решения об установлении супруге Д. стимулирующих выплат и премий; а также в издании Д. по результатам этих заседаний соответствующих приказов.

Кроме того, Д. подписал приказ об установлении премии своей супруге за сентябрь 2021 года в период, когда она была привлечена к дисциплинарной ответственности. Руководством учреждения ей в нарушение Положения об оплате труда не были снижены или сняты надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ за июль, август, сентябрь 2021 года. Кроме того,

вопреки утвержденному на 2021 год графику отпусков приказами Д. его супруге были предоставлены отпуска вне графика в период ведения образовательной деятельности. Также, несмотря на отсутствие супруги Д. на рабочем месте, Д. дважды не только не предпринял действий, направленных на составление актов об отсутствии ее на рабочем месте, но и пояснял, что она находится в отпуске в отсутствие соответствующих приказов.

Администрация муниципального образования признала требования прокурора законными и обоснованными. Директор МБУДО «ДШИ» привлечен к дисциплинарной ответственности в виде выговора.

Вместе с тем в связи с нарушением порядка проведения проверки, применения взыскания приказ о привлечении к дисциплинарной ответственности признан судом незаконным.

18. Б. замещала должность руководителя МКУ «Центр обеспечения учреждений». В 2019 году между учреждением в лице Б. как руководителем и Н., являющимся супругом Б., были заключены договоры на выполнение работ по охране помещения учреждения, а также договор на выполнение работ по упаковке, погрузке, разгрузке, сборке, установке имущества учреждения после ремонта помещения и оказание транспортных услуг.

В июле 2021 года после проверки, проведенной контрольно-счетной палатой муниципального образования, Б. подала уведомление о возникновении личной заинтересованности, в котором сообщила о заключении договоров с Н.

В августе 2021 года Б. была привлечена к дисциплинарной ответственности в виде выговора по факту несвоевременного предоставления уведомления.

В феврале 2022 года Б. была уволена по собственной инициативе.

Решением суда приказ о привлечении Б. к ответственности в виде выговора признан незаконным. Признано незаконным основание распоряжения трудового договора с Б. по пункту 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса РФ. Изменена формулировка основания увольнения Б. на увольнение в связи с утратой доверия по пункту 7.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. На Б. возложена обязанность в течение 10 дней со дня вступления решения суда в законную силу предоставить свою трудовую книжку в учреждение для внесения записи об изменении основания увольнения. На учреждение возложена обязанность внести в трудовую книжку Б. запись об изменении основания увольнения в связи с утратой доверия по пункту 7.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

19. К. замещала должность старшего государственного инспектора отдела государственного ветеринарного надзора и контроля Управления Россельхознадзора. В отношении К. было возбуждено уголовное дело, дома у нее был проведен обыск, в ходе которого были изъяты две кастрюли и ковш. Согласно объяснениям К., в марте 2020 года она

проводила проверку в отношении АО «Торговая сеть». В отношении должностных лиц – директоров магазина были составлены протоколы об административных правонарушениях. После ухода директоров она обнаружила в своем рабочем кабинете пакет, где находились кастрюля и ковш. О факте обнаружения пакета она в Управление Россельхознадзора не сообщила. Посуду она забрала домой. Само по себе получение подарка от лиц, в отношении которых ею проводилась проверка, создавало ситуацию, при которой возникают сомнения в объективности и беспристрастности К. при осуществлении ею своих должностных обязанностей в отношении проверяемых лиц, что и указывает на наличие в её действиях конфликта интересов.

20. С. работала кондуктором в МУП «Транспортная компания» городского округа «Город Южно-Сахалинск». Она была уволена в связи с утратой доверия работодателя. Основанием для увольнения стали результаты служебной проверки, установившей причинение ущерба работодателю в сумме 48 рублей от продажи двух билетов на общественный транспорт.

Согласно должностной инструкции кондуктора автобуса кондуктор обязан производить сбор платы с пассажиров за проезд и провоз багажа (ручной клади) и фиксацией транспортных карт в мобильном платежном терминале с выдачей соответствующего билета. Кондуктор обязан печатать и отрывать билет после получения денег, фиксировать электронные проездные билеты через МПТ с выдачей соответствующего билета, выдавать пассажирам билеты, а также сдачу немедленно по получению оплаты за проезд.

В ходе плановой проверки записей с камер видеонаблюдения установлен факт невыдачи С. билетов пассажирам после получения оплаты проезда наличными. В момент получения оплаты валидатор кондуктором не использовался, сданные впоследствии наличные денежные средства были равны количеству операций по валидатору, то есть полученные С. денежные средства в размере 48 рублей присвоила себе.

Суд признал увольнение С. незаконным и восстановил ее на работе в МУП «Транспортная компания ГО «Город Южно-Сахалинск» в ранее занимаемой должности, исходя из того, что хоть факт нарушения С. требований должностной инструкции при продаже билетов на общественный транспорт нашел свое подтверждение, вместе с тем при наложении взыскания в виде увольнения работодателем не учтена тяжесть совершенного работником проступка. Применение столь строгой меры дисциплинарной ответственности являлось преждевременным.

21. Н. исполняла обязанности главы сельсовета. Между ней и индивидуальным предпринимателем К. был заключен муниципальный контракт на выполнение работ по благоустройству территории массового сбора в населенном пункте. Они же осуществили приемку выполненных работ.

Прокурорская проверка показала, что отдельные виды работ по

благоустройству, указанные в акте о приеме выполненных работ, были выполнены не в полном объеме (не сделан подстилающий слой покрытий, не установлены лавки). При этом Н. и К. являлись супружами.

Прокурор внес в адрес председателя сельского совета народных депутатов представление, в котором ставился вопрос о привлечении к ответственности лиц, допустивших данные нарушения.

Согласно ответу председателя сельского совета народных депутатов по результатам рассмотрения представления приняты меры к недопущению подобных нарушений впредь.

Полагая указанное решение незаконным и необоснованным, Тындинский городской прокурор обратился в суд с соответствующими административными исковыми требованиями о возложении обязанности повторно рассмотреть представление прокурора. Суд обязал Нюккинский сельский Совет народных депутатов повторно рассмотреть представление Тындинского городского прокурора.

22. Т. замещал должность заместителя генерального директора по коммерческо-операционной деятельности в администрации ЗАО «Транспорт». Осенью 2020 года была проведена проверка финансово-хозяйственной деятельности ЗАО «Транспорт» в части отношений с контрагентами, являющимися поставщиками запасных частей для ремонта подвижного состава (всего 48 контрагентов). В ходе проверки был выявлен сомнительный поставщик – ООО «Обеспечение». У данной компании отсутствовали сайт, контактная информация в сети «Интернет», в штате был лишь один сотрудник, отсутствовали активы, компания была создана за полгода до начала работы с ЗАО «Транспорт». Объем закупок ЗАО «Транспорт» у ООО «Обеспечение» за два года составил 87,7 млн. рублей.

При сравнении закупок, осуществляемых у ООО «Обеспечение», с аналогами было установлено превышение цен поставщика в среднем на 15–35%. Сумма финансовых потерь ЗАО «Транспорт» от завышенных цен составила 14,4 млн. рублей. При этом учредителями ООО «Обеспечение» были два физических лица Р. и Г.

Р. являлась бабушкой Т. Сын Г. вместе учился в университете с братом руководителя отдела МТО ЗАО «Транспорт». Последний являлся подчиненным Т.

Рассмотрение дела судом не завершено.

23. Х.Г. 23.03.2020 принят на должность директора муниципального автономного учреждения «Дирекция спортивных сооружений города Хабаровска» (далее – МАУ «ДСС»). При приеме на работу Х.Г. не сообщил работодателю, что он является учредителем и директором ООО «ГЕКС».

29.04.2021 Х.Г. работодателю направлено уведомление о том, что он является учредителем и директором ООО «ГЕКС» и о том, что между МАУ «ДСС» и ООО «ГЕКС» нет хозяйствующей деятельности, что за период с апреля 2020 года по настоящее время между ООО «ГЕКС» и работодателем Х.Г. – администрацией города Хабаровска заключены

муниципальные контракты (12.03.2020, 21.10.2020). На заседании комиссии 04.05.2021 Х.Г. рекомендовано принять меры по урегулированию конфликта интересов или по недопущению его возникновения, которые последним так и не были исполнены. В связи с этим 08.06.2022 заместителем прокурора города Хабаровска в адрес мэра города Хабаровска внесено представление об устранении нарушений законодательства о противодействии коррупции, в ответ на которое было сообщено, что в отношении директора МАУ «ДСС» Х.Г. применено дисциплинарное взыскание в виде увольнения в соответствии с пунктом 7.1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

19. Приказом директора МБУ «Чистота» на работу в бюджетное учреждение в 2019–2020 гг. были приняты лица, связанные с ним близкими отношениями: падчерица на должность специалиста по персоналу 6 уровня, а также ее супруг на должность начальника цеха по уборке городских территорий. При этом размер надбавок к заработной плате указанных лиц, установленных им в 2021 году, превышал размеры таких же надбавок, установленных некоторым работникам, занимающим аналогичные и вышестоящие должности, что свидетельствует о том, что падчерица директора и супруг падчерицы директора, состоящие с директором в иных близких отношениях, получили преимущество перед другими работниками учреждения в виде дополнительных доходов. Однако о конфликте интересов директор МБУ «Чистота» работодателя не уведомил.

Кроме того, директором ООО «Калининградские инженерные сети», с которым МБУ «Чистота» был заключен контракт на оказание услуг по грузовым перевозкам автомобильным транспортом, являлся сын директора МБУ «Чистота». Несмотря на это, контракт продолжал действовать. При этом мер, направленных на предотвращение и урегулирование конфликта интересов, директор МБУ «Чистота» не предпринял, соответствующее уведомление в адрес работодателя не направил.

Прокурор города Калининграда в защиту интересов Российской Федерации обратился в суд с исковым заявлением к администрации городского округа «Город Калининград» о признании незаконным бездействия главы администрации городского округа «Город Калининград» в части непринятия мер по увольнению директора МБУ «Чистота», возложении обязанности на главу администрации городского округа «Город Калининград» расторгнуть трудовой договор, освободив от занимаемой должности директора МБУ «Чистота» на основании п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи утратой доверия по причине непринятия мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является.

Исковые требования прокурора города Калининграда удовлетворены.

20. Директором МБУ ДО ДЮСШ М. не были представлены в установленный срок справки о доходах за 2019 г. и 2020 г. в отношении своей

супруги. Из объяснений М. следует, что указанные сведения не были представлены в установленный срок в связи с невозможностью получить сведения о доходах супруги по причине отсутствия на рабочем месте бухгалтера. Комиссией указанные обстоятельства не признаныуважительными, в связи с чем, комиссия пришла к выводу о том, что М. было допущено виновное бездействие, выраженное в неисполнении своих должностных обязанностей, что послужило причиной утраты доверия и привлечении к дисциплинарной ответственности в виде увольнения на основании п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Трудовой договор с М. расторгнут по инициативе работодателя в соответствии с п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

21. Т. являлась членом единой комиссии по осуществлению закупок для муниципальных нужд района. Администрация муниципального района разместила извещение о проведении запроса котировок в электронной форме на оказание услуг фрахтования транспортного средства. Начальная (максимальная) цена контракта составила 132 297 рублей. На участие в закупке поступило две заявки, оба участника предложили цену контракта в размере 132 297 рублей. Победителем закупки было признано ОАО «Т.», так как его заявка на участие в запросе котировок поступила ранее заявки другого участника закупки. Между администрацией района и ОАО «Т.» был заключен муниципальный контракт на оказание услуг фрахтования транспортного средства. При проведении данного запроса котировок ОАО «Т.» задекларировало свое соответствие требованиям законодательства, в том числе требованию об отсутствии конфликта интересов между участником закупки и заказчиком. Единая комиссия по осуществлению закупок для муниципальных нужд района признала заявку ООО «Т.» соответствующей установленным требованиям. В то же время в состав учредителей ОАО «Т.» входили глава района и его близкий родственник (41,5% уставного капитала). Таким образом, установлено наличие конфликта интересов между руководителем заказчика (Главой администрации) и участником закупки.

Несоответствие участника закупки установленным требованиям является основанием для признания заявки этого участника в электронном аукционе не соответствующей требованиям, установленным документацией о таком аукционе (ч. 6 ст. 69 Федерального закона от 05.04.2013 44-ФЗ).

На основании ч. 9 ст. 31 Федерального закона от 05.04.2013 44-ФЗ отстранение участника закупки от участия в определении поставщика (подрядчика, исполнителя) или отказ от заключения контракта с победителем определения поставщика (подрядчика, исполнителя) осуществляется в любой момент до заключения контракта, если заказчик или комиссия по осуществлению закупок обнаружит, что участник закупки не соответствует установленным требованиям, или предоставил недостоверную информацию в отношении своего соответствия указанным требованиям.

В силу закона комиссия по осуществлению закупок наделена пол-

номочиями производить проверку на предмет отсутствия между участником закупки и заказчиком конфликта интересов.

В соответствии с ч. 7 ст. 7.30 КоАП РФ признание победителя определения поставщика (подрядчика, исполнителя) с нарушением требований законодательства Российской Федерации о контрактной системе в сфере закупок – влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере пятидесяти тысяч рублей.

Постановлением заместителя руководителя Управления Федеральной антимонопольной службы по Республике Хакасия член комиссии Муниципального казенного учреждения «Комитет по закупкам администрации Аскизского района» Т. признана виновной в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч. 7 ст. 7.30 КоАП РФ, и ей назначено наказание в виде административного штрафа в размере 50 000 рублей.

Приложение 5

Обзор практики правоприменения по делам, связанным с дарением

1. Суд удовлетворил иск о признании недействительными договора дарения квартиры и свидетельства о государственной регистрации права собственности, применении последствий недействительности сделки, поскольку Н., являясь сотрудником социального учреждения, не имел право принять в дар недвижимое имущество. Таким образом, договор дарения квартиры противоречит требованиям действующего законодательства, а потому является недействительным (ничтожным).

2. Соцработник пообещал своему подопечному пенсионеру уход и погребение в обмен на покупку дорогостоящего автомобиля. Пенсионер снял со своего счета деньги, купил машину и передал ее соцработнику. Последний в момент передачи транспортного средства уволился из организации, обслуживающей пенсионера, и не выполнил собственное обещание. Впоследствии в суде он утверждал, что купил машину на законных основаниях на свои деньги. Однако пенсионер смог доказать спонсирование приобретения транспортного средства, представив показания свидетелей и выписку из банка.

Суд установил, что в момент заключения договора купли-продажи автомашины пенсионер находился в зависимости от осуществлявшего за ним уход соцработника, поэтому получение им материального вознаграждения было признано незаконным.

3. Как установлено судом основанием к увольнению преподавателя по пункту 8 статьи 81 Трудового кодекса РФ за совершение работни-

ком, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, не совместимого с продолжением данной работы, послужили материалы служебной проверки по фактам написания студентами, обучающимися у преподавателя К, а также материю одного из студентов, заявлений, из которых следует, что за выставление студентам колледжа зачета по преподаваемому ею предмету К. требовала конкретно обозначенные подарки. При этом, студентам, передавшим ей подарки (кастрюля, блендер) были проставлены зачеты.

Поскольку трудовая деятельность работников, связанная с осуществлением ими воспитательной функции, имеет особое правовое и социальное значение, труд данной категории работников накладывает на них ответственность за собственное поведение, поскольку личный пример работника, выполняющего воспитательные функции, является образцом, на основе которого воспитываемые моделируют свое поведение, то область действия такого эталона значительно шире отношений, возникающих при непосредственном контакте между работником, осуществляющим воспитательную деятельность, и воспитываемым, и охватывает поведение работника в семье и в быту.

Оценив обстоятельства передачи истице студентами вещей в обмен на получение зачетов, имевшие неоднократный характер и совершенные таким способом, что сформировали у студентов мнение о сложившейся практике возможности получения зачетов за вознаграждение, в обход установленных критериев оценки знаний, суд признал совершенные истцом, как преподавателем колледжа, поступки аморальными, исключающими возможность продолжения работы истца в должности преподавателя.

Судебная коллегия решила, что получение преподавателем подарков от студентов из личных симпатий в благодарность за его труд или в связи с памятными событиями и датами, не имеет ничего общего с передачей преподавателю каких-либо заранее с ним согласованных материальных ценностей в обмен на гарантированную положительную оценку знаний по предмету без проведения их проверки, поскольку такие действия нельзя квалифицировать, как дарение.

Обзор практики правоприменения по вопросам дачи согласия гражданину, замещавшему должность государственной или муниципальной службы, включенную в перечень, установленный нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы на замещение должности на основании трудового договора в организации если отдельные функции государственного, муниципального (административного) управления данной организацией входили в его должностные (служебные) обязанности

Часть первая статьи 12 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» предусматривает, что гражданин, замещавший должность государственной или муниципальной службы, включенную в перечень, установленный нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы имеет право замещать на условиях трудового договора должности в организации и (или) выполнять в данной организации работы (оказывать данной организации услуги) в течение месяца стоимостью более ста тысяч рублей на условиях гражданско-правового договора (гражданско-правовых договоров), если отдельные функции государственного, муниципального (административного) управления данной организацией входили в должностные (служебные) обязанности государственного или муниципального служащего, с согласия соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных или муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов.

1. Комиссия по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов территориального органа Роспотребнадзора отказалась И. в даче согласия на замещение должности врача-эпидемиолога в государственном бюджетном учреждении здравоохранения – городской поликлинике.

Судом установлено, что должностные обязанности И. включали

в себя в том числе функции осуществления государственного надзора в отношении государственного бюджетного учреждения здравоохранения – городской поликлиники (будущего работодателя). В частности, И. составляла протоколы об административных правонарушениях в отношении должностных лиц городской больницы, участвовала в проведении контрольно-надзорных мероприятий (плановой и внеплановой выездных проверок) в отношении указанной организации, являющейся объектом контроля (надзора) территориального органа Роспотребнадзора. По результатам таких проверок на основании актов, составленных с участием И., должностным лицом территориального органа Роспотребнадзора выносились предписания об устранении выявленных нарушений законодательства.

Суд согласился с решением комиссии о том, что функции государственного управления, входившие в должностные (служебные) обязанности бывшего государственного служащего И., а также принятые ею решения в отношении городской поликлиники (работодателя), свидетельствуют о возможном использовании И. должностного положения в целях оказания данной организации выгод и преимуществ, а также принял во внимание, что нарушений процедуры рассмотрения заявления И. комиссией допущено не было. В связи с этим трудоустройство И. в государственное бюджетное учреждение здравоохранения – городскую поликлинику на должность врача-эпидемиолога может привести к коллизии публичных и частных интересов, ввиду чего суд признал обоснованным решение комиссии об отказе И. в даче согласия на заключение трудового договора с городской поликлиникой на замещение должности врача-эпидемиолога.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием. По мнению суда апелляционной инстанции, обоснованность решения комиссии подтверждается и ответом главного врача городской поликлиники, представленного на запрос суда первой инстанции, о том, что И. неоднократно обращалась в городскую поликлинику по вопросу трудоустройства на должность врача-эпидемиолога и указывала на наличие большого профессионального опыта, что позволяет свести к минимуму замечания контролирующих надзорных органов при проведении проверочных мероприятий в городской поликлинике.

2. К.Е.В. обратилась в МИФНС России 10 по Калининградской области с заявлением о даче согласия на замещение должности специалиста отдела документационного обеспечения в ООО «Варница». Решением комиссии МИФНС России 10 по Калининградской области по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов в замещении данной должности К.Е.В. было отказано.

Суд установив, что в соответствии с должностным регламентом бывшего государственного служащего К.Е.С. в ее обязанности вхо-

дило осуществление контрольно-надзорных функций в отношении ООО «Варница» (проведение камеральных проверок налоговых деклараций по налогу на добавленную стоимость, в том числе по налогу на добавленную стоимость по операциям реализации товаров, работ, услуг, не подлежащих налогообложению, налогу на добавленную стоимость, исчисленного к возмещению из бюджета юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями, налогу на добавленную стоимость, облагаемую налоговой ставкой 0 процентов), исходя из разъяснений, изложенных в письме Министерства труда и социальной политики Российской Федерации от 15.10.2012 № «Об обзоре типовых ситуаций конфликта интересов на государственной службе Российской Федерации и порядка их урегулирования», согласно которым осуществление «функций государственного управления» в том числе предполагает осуществление государственного надзора и контроля, пришел к выводу о том, что К.Е.В., занимая должность государственной гражданской службы, осуществляла функции государственного управления в отношении ООО «Варница», что указывало на наличие конфликта интересов при ее трудоустройстве в названную организацию в течение двух лет с момента увольнения с государственной гражданской службы и наделяло комиссию полномочиями по отказу К.Е.В. в согласовании такого трудоустройства в указанный период.

Приняв во внимание, что решение комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов о наличии конфликта интересов при трудоустройстве К.Е.В. в ООО «Варница» на должность помощника генерального директора, а также решение об отказе К.Е.В. в даче согласия на заключение трудового договора либо гражданско-правового договора с ООО «Варница» в отношении другой должности соответствуют требованиям действующего законодательства, порядок и процедура их принятия не нарушены, суд пришел к выводу об отсутствии оснований для признания указанных решений незаконными.

3. Решением Комиссии Межрегионального управления Федеральной службы по надзору в сфере природопользования по Астраханской и Волгоградской областям по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих Российской Федерации и урегулированию конфликта интересов С. было отказано в замещении должности инженера по охране окружающей среды I категории Южного филиала ООО «Газпром энерго». Такое решение принято по причине замещения С. Должности, относящейся к категории «руководители» в структуре Межрегионального управления и возможности влиять на сотрудников Межрегионального управления, в связи с чем, добиваться для Южного филиала ООО «Газпром энерго» положительного решения вопросов, возникающих при осуществлении деятельности данного юридического лица. Учитывая, что деятельность С. в указанной организации будет связана непосредственно с областью обращения

отходов, в том числе с получением разрешительных и нормативных документов, выдаваемых Межрегиональным управлением, со сдачей отчетности, тем самым создает предпосылки для возникновения конфликта интересов.

Суд пришел к выводу о незаконности решения Комиссии исходя из того, что деятельность С. в качестве сотрудника ООО «Газпром энерго» не связана с коррупционными рисками и не может повлечь коллизии публичных и частных интересов в связи с исполнением ею ранее служебных обязанностей государственного гражданского служащего Межрегионального управления.

С. во время прохождения государственной службы не осуществляла никаких перечисленных в приведенной федеральной норме действий в отношении ООО «Газпром энерго». Кроме того, на основании должностной инструкции инженера по охране окружающей среды I категории Южного филиала ООО «Газпром энерго» отсутствуют функции взаимодействия с Межрегиональным управлением Федеральной службы по надзору в сфере природопользования по Астраханской и Волгоградской областям.

4. Комиссией по соблюдению требований к служебному поведению федеральных гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов Управления Росреестра по ХМАО – Югре К. было отказано в замещении должности заместителя начальника отдела регистрации прав собственности Управления корпоративной собственности ООО «РН-Юганскнефтегаз» в связи с тем, что К. осуществлял отдельные функции государственного управления в отношении указанного юридического лица, работа в ООО «РН-Юганскнефтегаз» повышает вероятность возникновения конфликта интересов, способна привести к причинению вреда законным интересам ООО «РН-Юганскнефтегаз», Управления Росреестра ХМАО – Югры, государства, так как К. может вступать в отношения с бывшими коллегами при исполнении Росреестром ХМАО – Югры функций по осуществлению государственной регистрации прав на недвижимое имущество и сделок с ним по проведению государственного кадастрового учета недвижимого имущества, землеустройства, государственного реестра мониторинга земель, а также по исправлению ошибок в сведениях ЕГРН.

К. обратился в суд с иском к Управлению Росреестра по ХМАО – Югре, в котором просил признать незаконными действия Комиссии, выразившихся в решении об отказе в даче согласия К. на замещение должности заместителя начальника отдела регистрации прав собственности Управления корпоративной собственности ООО «РН-Юганскнефтегаз».

Судом установлено, что рассмотрение обращений ООО «РН-Юганскнефтегаз» и взаимодействие с ним не сводилось лишь к формальной работе – техническим действиям работников отдела ведения ЕГРН, повышения качества данных ЕГРН по безусловному удовлетворению всех обращений ООО «РН-Юганскнефтегаз». При замещении К. должно-

сти начальника отдела ведения ЕГРН, повышения качества данных ЕГРН Управления Росреестра по ХМАО – Югре в его должностные обязанности по смыслу пункта 4 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» входили отдельные функции государственного (административного) управления в отношении ООО «РН-Юганскнефтегаз».

Замещение К. должности заместителя начальника отдела регистрации прав собственности Управления корпоративной собственности ООО «РН-Юганскнефтегаз» создает предпосылки возникновения конфликта интересов, в связи с наличием у К. возможности повлиять на своих бывших подчиненных – сотрудников отдела ведения ЕГРН, повышения качества данных ЕГРН, а также на сотрудников территориальных отделов Управления Росреестра по ХМАО – Югре при осуществлении государственного кадастрового учета и государственной регистрации прав на объекты недвижимого имущества в интересах ООО «РН-Юганскнефтегаз».

В удовлетворении исковых требований К. отказано.

ФОРМА МОНИТОРИНГА ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ МЕР ПО ПРЕДУПРЕЖДЕНИЮ КОРРУПЦИИ В УЧРЕЖДЕНИЯХ И ОРГАНИЗАЦИЯХ

1. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ ОБ УЧРЕЖДЕНИИ (ОРГАНИЗАЦИИ) (по состоянию на дату заполнения)

Организационно-правовая форма	
Полное наименование учреждения (организации)	
Краткое наименование учреждения (организации)	
Интернет-сайт учреждения (организации)	
Фактическая численность работников учреждения (организации) (чел.)	

II. МЕРЫ, ПРИНИМАЕМЫЕ В УЧРЕЖДЕНИИ (ОРГАНИЗАЦИИ) ДЛЯ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ КОРРУПЦИИ
(по состоянию на дату заполнения)

Направление	Мероприятие	Для заполнения (в случае наличия, укажите конкретные меры / принятые акты и их полные реквизиты)
	Определение в учреждении или организацией подразделения (должностного лица), ответственного за профилактику коррупционных правонарушений	наличие распорядительного документа об определении ответственных за работу по профилактике коррупционных правонарушений в учреждении (организации)
		закрепление специальных обязанностей в связи с предупреждением коррупции в трудовых договорах и должностных инструкциях ответственных лиц

Разработка, принятие локальных нормативных актов в сфере противодействия коррупции, внедрение специальных антикоррупционных процедур, закрепление стандартов антикоррупционного поведения	положение об антикоррупционной политике учреждения (организации)	дата последнего обновления
	все работники ознакомлены с локальным нормативным актом под подписью (да/нет)	все работники ознакомлены с локальным нормативным актом под подписью (да/нет)
	положение о системе обучения вопросам противодействия коррупции	дата последнего обновления
	все работники ознакомлены с локальным нормативным актом под подписью (да/нет)	все работники ознакомлены с локальным нормативным актом под подписью (да/нет)
	кодекс этики и служебного поведения работников учреждения (организации)	дата последнего обновления
	все работники ознакомлены с локальным нормативным актом под подписью (да/нет)	все работники ознакомлены с локальным нормативным актом под подписью (да/нет)
	порядок уведомления работодателя о конфликте интересов	дата последнего обновления
	все работники ознакомлены с локальным нормативным актом под подписью (да/нет)	все работники ознакомлены с локальным нормативным актом под подписью (да/нет)

<p>порядок уведомления работодателя о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений</p>	<p>дата последнего обновления все работники ознакомлены с локальным нормативным актом под подписью (да/нет)</p>
<p>положение об оценке коррупционных рисков</p>	<p>дата последнего обновления все работники ознакомлены с локальным нормативным актом под подписью (да/нет)</p>
<p>порядок организации работы телефона «горячей линии»</p>	<p>дата последнего обновления все работники ознакомлены с локальным нормативным актом под подписью (да/нет)</p>
<p>иные акты по указанному направлению</p>	<p>дата принятия, дата последнего обновления все работники ознакомлены с иными локальными нормативными актами под подписью (да/нет)</p>

<p>ежегодное заполнение декларации о конфликте интересов</p>	<p>осуществляется/ не осуществляется/ не предусмотрено локальным актом учреждения (организации)</p>	<p>дата проведения оценки коррупционных рисков</p>	<p>наличие карты коррупционных рисков и дата ее составления</p>	<p>наличие перечня должностей с повышенными коррупционными рисками (да/нет)</p>	<p>результаты проведенной работы: перечислить меры, принятые для устранения или минимизации коррупционных рисков (тезисно)</p>
--	---	--	---	---	--

<p>(муниципальной) службы, в течение 2 лет после его увольнения со службы с соблюдением установленных правил и сроков уведомления</p>	<p>(муниципальной) службы в течение 2 лет до дня заключения с ними трудового договора</p>	<p>количество уведомлений о трудоустройстве граждан, ранее замещавших должности государственной или муниципальной службы, направленных представителю нанимателя (работодателю) по последнему месту их службы</p>	<p>дата трудоустройства, бывшего государственного (муниципального) служащего и дата направления соответствующего сообщения представителю нанимателя (работодателю) по последнему месту его службы</p>	<p>результаты проведенной работы (тезисно)</p>
				<p>введение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью учреждения (организации), стандартной антикоррупционной оговорки</p>

<p>введение антикоррупционных положений в трудовые договоры и должностные инструкции работников</p>	<p>осуществление регулярного контроля данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского учета</p>	<p>общее количество закупок за период, (указать период)</p>	<p>количество закупок, в отношении которых осуществлялся мониторинг для выявления личной заинтересованности работников при осуществлении закупок, которая приводит или может привести к конфликту интересов</p>	<p>количество фактов личной заинтересованности при осуществлении закупочной деятельности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, выявленных в ходе мониторинга. Принятые меры.</p>
---	--	---	---	--

	<p>иные мероприятия по указанному направлению</p>	<p>количество лиц, в отношении которых проводились мероприятия</p> <p>количество выявленных случаев конфликта интересов</p> <p>перечислить (проведенные мероприятия (формы таких мероприятий) (тезисно)</p> <p>результаты проведенной работы (тезисно)</p>	<p>рассмотрение уведомлений работников о возможном возникновении и (или) о возможном возникновении конфликта интересов</p>
--	---	--	--

		результаты проведенной работы (тезисно)	
количество работников, в деятельности которых был выявлен конфликт интересов	результаты проведенной работы (тезисно)	<p>рассмотрение уведомлений работников о факте обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений, регистрация, проведение проверки, направление информации в правоохранительные органы</p> <p>проводится/не проводится</p> <p>количество поступивших уведомлений</p> <p>количество проверок, проведенных по поступившим уведомлениям</p> <p>количество направлений в правоохранительные органы</p> <p>результаты проведенной работы (тезисно)</p>	

<p>организация взаимодействия с правоохранительными органами по вопросам противодействия коррупции</p>	<p>имеется/отсутствует формат взаимодействия (тезисно)</p> <p>количество проведенных совместных мероприятий</p> <p>результат совместной работы (тезисно)</p>	<p>количество работников, привлеченных к дисциплинарной ответственности за несоблюдение антикоррупционных стандартов</p>	<p>количество случаев и результаты судебного обжалования примененных мер дисциплинарной ответственности</p>	<p>количество сообщений о возможных коррупционных правонарушениях, поступивших по различным каналам, для подтверждившихся сообщений</p>	<p>количество работников, привлеченных к уголовной ответственности за совершение определенных преступлений коррупционной направленности</p>
<p>Организация обучения и</p>	<p>проведение вводных лекций (иных подобных</p>	<p>работников</p>	<p>количество вновь принятых</p>	<p>работников</p>	<p>количество вновь принятых</p>

<p>информирования работников учреждения (организации) по вопросам профилактики и противодействия коррупции</p>	<p>ознакомительных мероприятий) по вопросам профилактики и противодействия коррупции для новых принятых работников</p>	<p>количество проведенных мероприятий наименование тем лекций (бесед)</p>
	<p>организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур</p>	<p>количество проведенных консультаций (бесед)</p>
	<p>проведение тематических лекций, семинаров и иных обучающих мероприятий для работников учреждения (организации)</p>	<p>количество проведенных обучающих мероприятий (с темами)</p>

<p>полученных знаний (тестирование, решение практических заданий и т.п.)</p>	<p>количество работников, прошедших контроль</p> <p>количество работников, не прошедших контроль</p>
<p>разработка памяток, пособий и иных методических материалов в рамках реализации мероприятий, предусмотренных планом противодействия коррупции в учреждении (организации)</p>	<p>количество разработанных материалов</p> <p>темы указанных материалов</p>
<p>иные мероприятия по указанному направлению</p>	<p>результаты проведенной работы (тезисно с указанием количественных и качественных показателей)</p>

	мероприятия, предусмотренные пунктами Плана, которые были реализованы за отчетный период (в том числе мероприятия, реализуемые на постоянной основе)	количество указанных мероприятий		
	невыполненные мероприятия, предусмотренные пунктами Плана, срок реализации которых наступил в отчетном периоде (в том числе мероприятия, реализуемые на постоянной основе, но в отчетном периоде выполнены не были)	количество указанных мероприятий	причины, по которым указанные мероприятия не реализованы	
	мероприятия, предусмотренные пунктами Плана, срок реализации которых не наступил в отчетном периоде	количество указанных мероприятий		
Размещение и наполнение подраздела официального сайта учреждения или	Создание на официальном сайте учреждения (организации) раздела по вопросам противодействия коррупции	имеется/отсутствует		

организации в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (в случае его отсутствия – на официальном сайте органа исполнительной государственной власти области, осуществляющего функции и полномочия учредителя учреждения, координацию и регулирование деятельности организаций в соответствии с соответствующей отрасли), посвященного вопросам противодействия коррупции (далее – официальный сайт), обеспечение информационной открытости в части работы по	количество последовательных переходов для доступа к разделу по вопросу противодействия коррупции	1
		2
		Более 2
	размещение на официальном сайте информации о лицах, ответственных за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений в учреждении (организации)	имеется/отсутствует
		дата последнего обновления информации
	размещение структурирован	ссылки для последовательного перехода на официальный интернет-портал правовой информации www.pravo.gov.ru рабочие и соответствуют наименованию нормативного правового акта
		ссылки для последовательного перехода

<p>противодействию коррупции</p> <p>последовательного перехода на официальный интернет-портал правовой информации на портале www.pravo.gov.ru</p>	<p>иные акты в сфере противодействия коррупции</p> <p>на иные информационные ресурсы (указать)</p>	<p>список гиперссылок всех локальных нормативных актов по вопросам противодействия коррупции, принятых учреждением (организацией) с приложением файлов, содержащих полный текст акта и приложений к нему</p>	<p>все гиперссылки локальных нормативных актов содержит полные реквизиты акта, в том числе наименование учреждения или организации, принявших акт, дату принятия, номер, название</p>
---	--	--	---

<p>размещение всех форм документов, связанных с противодействием коррупции, для заполнения в виде электронной формы с возможностью заполнения соответствующими полей и последующей выгрузки в файл в одном или нескольких из следующих форматов: DOC, DOCX, RTF, PDF – или в виде приложенных файлов в одном или нескольких из следующих форматов: DOC, DOCX, RTF, PDF</p>	<p>размещение сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, руководителя учреждения на официальном сайте (наличие гиперссылки, обеспечивающей доступ к подразделу соответствующего сайта, где такие сведения размещены (в случае размещения сведений на сайте органа власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя)</p>

<p>обеспечение беспрепятственного доступа третьих лиц к сведениям о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера руководителя учреждения, размещенным на официальном сайте</p>	<p>наличие на официальном сайте в открытом доступе сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера руководителя учреждения области за предшествующие годы (указать годы)</p>	<p>обеспечение организации приема электронных сообщений о фактах коррупции</p>	<p>количество поступивших сообщений</p>
			<p>основные темы (тезисно)</p>

результаты проведенной работы	наличие информации о сообщениях, поступивших на телефон «горячей линии», на официальном сайте	количество звонков, поступивших за отчетный период	основные темы (тезисно)	количество проверок, проведенныхных по итогам рассмотрения полученных сообщений	количество выявленных коррупционных правонарушений	
Функционирование «горячей линии» по вопросам противодействия коррупции		результаты (тезисно с указанием количественных и качественных показателей)				
Иные направления и меры						

III. ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

1. Оценка эффективности реализуемых в учреждении (организации) антикоррупционных мероприятий:

2. Предложения по совершенствованию мер по предупреждению коррупции в учреждении (организации):

Приложение 8

Декларация о конфликтах интересов⁹

Настоящая Декларация содержит три раздела. Первый раздел заполняется работником (лицом, поступающим на работу). Второй и третий разделы заполняются руководителем и иными ответственными работниками учреждения (организации). Работник (лицо, поступающее на работу) раскрывает информацию о каждом возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения. Эта информация подлежит последующей всесторонней проверке лицом, ответственным за профилактику коррупционных правонарушений в учреждении (организации).

Настоящий документ носит строго конфиденциальный характер (по заполнению) и предназначен исключительно для внутреннего пользования учреждения (организации). Содержание настоящего документа не подлежит раскрытию каким-либо третьим сторонам и не может быть использовано ими в каких-либо целях. Срок хранения данного документа составляет один год. Уничтожение документа происходит в соответствии с процедурой, установленной в учреждении (организации).

⁹ Типовые формы для регулярного и ситуативного декларирования размещены на официальном сайте Минтруда России в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Заявление

Перед заполнением настоящей декларации я ознакомился с Кодексом этики и служебного поведения работников учреждения (организации), Антикоррупционной политикой, Положением о конфликте интересов.

(подпись работника)

Кому: (указывается ФИО руководителя организации)	
От кого (ФИО работника (лица, поступающего на работу), заполнившего Декларацию)	
Должность:	
Дата заполнения:	

Необходимо внимательно ознакомиться с приведенными ниже вопросами и ответить «да» или «нет» на каждый из них. Ответ «да» необязательно означает наличие конфликта интересов, но выявляет вопрос, заслуживающий дальнейшего обсуждения и рассмотрения. Необходимо дать разъяснения ко всем ответам «да» в месте, отведенном в конце первого раздела формы.

Понятие «родственники», используемое в Декларации, включает таких Ваших родственников, как супруг(а), родители (в том числе приемные), дети (в том числе приемные), братья и сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей.

Раздел 1

	Да	Нет
Внешние интересы или активы		
1. Являетесь ли Вы или Ваши родственники членами органов управления (совета директоров, правления) или исполнительными руководителями (директорами, заместителями директоров т.п.), а также работниками, советниками, консультантами, агентами или доверенными лицами (как на основе трудового, так и на основе гражданско-правового договора) какой-либо из перечисленных ниже организаций:		
1.1. Организации, находящейся в деловых отношениях с (наименование учреждения (организации))?		
1.2. Организации, которая может быть заинтересована или ищет возможность построить деловые отношения с (наименование учреждения (организации)) или ведет с ней переговоры?		
1.3. Организации, в отношении которой (наименование учреждения (организации)) осуществляет функции контроля и надзора, экспертные оценки?		
1.4. Организации, выступающей стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с (наименование учреждения (организации))?		
2. Собираетесь ли Вы или Ваши родственники стать членами органов управления или исполнительными руководителями, работниками, советниками, консультантами, агентами или доверенными лицами (как на основе трудового, так и на основе гражданско-правового договора) в течение ближайшего календарного года в какой-либо из перечисленных ниже организаций:		
2.1. Организации, находящейся в деловых отношениях с (наименование учреждения (организации))?		
2.2. Организации, находящейся в деловых отношениях с (наименование учреждения (организации))?		
2.3. Организации, в отношении которой (наименование учреждения (организации)) осуществляет функции контроля и надзора, экспертные оценки?		
2.4. Организации, выступающей стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с (наименование учреждения (организации))?		
3 Владеете ли Вы или Ваши родственники прямо или как бенефициар акциями (долями, паями) или любыми другими финансовыми интересами какой-либо из перечисленных ниже организаций:		

3.1 Организации, находящейся в деловых отношениях с (наименование учреждения (организации))?		
3.2 Организации, которая может быть заинтересована или ищет возможность построить деловые отношения с (наименование учреждения (организации)) или ведет с ней переговоры?		
3.3 Организации, в отношении которой (наименование учреждения (организации)) осуществляет функции контроля и надзора, экспертные оценки?		
3.4 Организации, выступающей стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с (наименование учреждения (организации))?		
Если Вы или Ваши родственники владеете прямо или как бенефициар акциями (долями, паями) или любыми другими финансовыми интересами в перечисленных организациях и связанная с этим ситуация конфликта интересов была урегулирована (предотвращена), укажите сведения об этом в конце первого раздела формы.		
3. Собираетесь ли Вы или Ваши родственники стать владельцем акций (долей, паев) или любых других финансовых интересов в течение ближайшего календарного года в какой-либо из перечисленных ниже организаций:		
3.1. Организации, находящейся в деловых отношениях с (наименование учреждения (организации))?		
3.2. Организации, которая может быть заинтересована или ищет возможность построить деловые отношения с (наименование учреждения (организации)) или ведет с ней переговоры?		
3.3. Организации, в отношении которой (наименование учреждения (организации)) осуществляет функции контроля и надзора, экспертные оценки?		
3.4. Организации, выступающей стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с (наименование учреждения (организации))?		
4. Имеете ли Вы или Ваши родственники какие-либо имущественные обязательства перед какой-либо из перечисленных ниже организаций:		
4.1. Организации, находящейся в деловых отношениях с (наименование учреждения (организации))?		
4.2. Организации, которая может быть заинтересована или ищет возможность построить деловые отношения с (наименование учреждения (организации)) или ведет с ней переговоры?		

4.3. Организации, в отношении которой (наименование учреждения (организации)) осуществляет функции контроля и надзора, экспертные оценки?		
4.4. Организации, выступающей стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с (наименование учреждения (организации))?		
5. Собираетесь ли Вы или Ваши родственники принять на себя какие-либо имущественные обязательства перед какой-либо из перечисленных ниже организаций в течение ближайшего календарного года):		
5.1. Организации, находящейся в деловых отношениях с (наименование учреждения (организации))?		
5.2. Организации, которая может быть заинтересована или ищет возможность построить деловые отношения с (наименование учреждения (организации)) или ведет с ней переговоры?		
5.3. Организации, в отношении которой (наименование учреждения (организации)) осуществляет функции контроля и надзора, экспертные оценки?		
5.4. Организации, выступающей стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с (наименование учреждения (организации))?		
6. Пользуетесь ли Вы или Ваши родственники имуществом/собираетесь ли Вы или Ваши родственники пользоваться в течение ближайшего календарного года имуществом, принадлежащим какой-либо из перечисленных ниже организаций:		
6.1. Организации, находящейся в деловых отношениях с (наименование учреждения (организации))?		
6.2. Организации, которая может быть заинтересована или ищет возможность построить деловые отношения с (наименование учреждения (организации)) или ведет с ней переговоры?		
6.3. Организации, в отношении которой (наименование учреждения (организации)) осуществляет функции контроля и надзора, экспертные оценки?		
6.4. Организации, выступающей стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с (наименование учреждения (организации))?		
Отношения с государственными органами		
1. Является ли кто-либо из Ваших родственников работником государственного органа, реализующего государственную политику / принимающего решения, которые затрагивают сферу деятельности и интересы (наименование учреждения (организации))?		

2. Является ли кто-либо из Ваших родственников работником государственного органа, осуществляющего контрольно-надзорные функции в отношении (наименование учреждения (организации))?		
Равные права работников		
1. Работают ли в (наименование учреждения (организации)) Ваши родственники:		
1.1. Под Вашим непосредственным руководством?		
1.2. Под Вашим руководством?		
1.3. На любых иных должностях?		
2. Занимают ли Ваши родственники в (наименование учреждения (организации)) должности, предусматривающие Вашу возможность влиять на уровень оплаты их труда, карьерное продвижение, осуществлять контроль выполнения ими трудовых обязанностей?		
3. Работают ли в (наименование учреждения (организации)) лица, перед которыми Вы или Ваши родственники имеют имущественные обязательства?		
Иное		
1. Известно ли Вам о каких-либо иных обстоятельствах, не указанных выше, которые вызывают или могут вызвать конфликт интересов или могут создать впечатление, что Вы принимаете решения под воздействием конфликта интересов?		

Если Вы ответили «ДА» на любой из вышеуказанных вопросов, просьба изложить ниже подробную информацию для всестороннего рассмотрения и оценки обстоятельств.

Заявление

Настоящим подтверждаю, что:

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

Подпись: _____ ФИО _____

Раздел 2

Достоверность и полнота изложенной в Декларации информации мною проверена:

(Ф.И.О., подпись работника, ответственного за профилактику коррупционных правонарушений)

С участием (при необходимости):

Представитель юридической службы

(Ф.И.О., подпись)

Представитель кадровой службы

(Ф.И.О., подпись)

Раздел 3

Решение руководителя (наименование учреждения (организации) по сведениям, представленным в декларации
(подтвердить подписью и указать дату):

Возникшая ситуация не является ситуацией конфликта интересов (возможного возникновения конфликта интересов)	
Ограничить работнику доступ к информации организации, которая может иметь отношение к личным интересам работника [указать, какой информации]	
Отстранить (постоянно или временно) работника от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов [указать, от каких вопросов]	
Пересмотреть круг трудовых обязанностей работника [указать, каких обязанностей]	
Перевести работника на работу, предусматривающую выполнение обязанностей, не связанных с конфликтом интересов	
Использовать меры дополнительного контроля за принятием решений и совершением действий, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов [указать, какие меры]	
Иное [указать, что именно]	

Примерный перечень ресурсов для поиска информации о контрагентах

- электронный сервис «Прозрачный бизнес»: <https://pb.nalog.ru/>;
- электронный сервис проверки контрагентов <https://checko.ru/>;
- запрос о направлении информации о факте представления в налоговый орган документов при государственной регистрации юридического лица или индивидуального предпринимателя: <https://service.nalog.ru/regmon/>;
- сведения о юридических лицах и индивидуальных предпринимателях, в отношении которых представлены документы для государственной регистрации: <https://service.nalog.ru/uwsfind.do>;
- сообщения юридических лиц, опубликованные в журнале «Вестник государственной регистрации»: <https://www.vestnik-gosreg.ru/publ/vgr/>;
- сведения, опубликованные в журнале «Вестник государственной регистрации», о принятых регистрирующими органами решениях о предстоящем исключении недействующих юридических лиц из Единого государственного реестра юридических лиц: <https://www.vestnik-gosreg.ru/publ/fz83/>;
- поиск сведений в реестре дисквалифицированных лиц: <https://service.nalog.ru/disqualified.do>;
- юридические лица, в состав исполнительных органов которых входят дисквалифицированные лица: <https://service.nalog.ru/disfind.do>;
- адреса, указанные при государственной регистрации в качестве места нахождения несколькими юридическими лицами: <https://service.nalog.ru/addrfind.do>;
- сведения о лицах, в отношении которых факт невозможности участия (осуществления руководства) в организации установлен (подтвержден) в судебном порядке: <https://service.nalog.ru/svl.do>;
- сведения о юридических лицах, имеющих задолженность по уплате налогов и/или не представляющих налоговую отчетность более года: <https://service.nalog.ru/zd.do>;
- сведения о физических лицах, являющихся руководителями или учредителями (участниками) нескольких юридических лиц: <https://service.nalog.ru/mru.do>;
- предоставление сведений из ЕГРЮЛ/ЕГРИП: <https://egrul.nalog.ru/>;
- сведения о физическом лице: <https://service.nalog.ru/inn.do>;

– иная информация, размещаемая на официальном сайте ФНС России в сети «Интернет» в качестве «Открытых данных»: <https://www.nalog.ru/opendata/>;

Иную информацию о деловых партнерах можно проверить и (или) узнать на следующих ресурсах:

– информация о долгах: <http://fssprus.ru/>;

– информация об участии делового партнера в судебных спорах: <https://bsr.sudrf.ru/bigs/portal.html>;

– перечень несостоятельных организаций, находящихся в стадии банкротства или ликвидации: <http://bankrot.fedresurs.ru/>;

– перечень дисквалифицированных лиц: <http://bankrot.fedresurs.ru/DisqualificantsList.aspx>;

– реестр юридических лиц, привлеченных к административной ответственности за незаконное вознаграждение: <https://www.genproc.gov.ru/anticor/register-of-illegal-remuneration/>.

Пример оформления протокола комиссии учреждения (организации) по урегулированию конфликта интересов

Протокол заседания комиссии (наименование учреждения) по урегулированию конфликта интересов

5 февраля 2021 года

Председательствующий – ФИО 1, должность;

Секретарь – ФИО 2, должность;

Члены комиссии: – ФИО 3, должность;

ФИО 4, должность;

С правом совещательного голоса:

ФИО 5, должность;

На заседании присутствуют __ из __ членов комиссии.

Кворум имеется.

СЛУШАЛИ:

ФИО 1, который:

– открыл заседание комиссии;

– проинформировал о том, что члены комиссии и лица, участвующие в ее заседании, не вправе разглашать сведения, ставшие им известными в ходе работы комиссии;

– огласил повестку заседания комиссии.

Вопрос 1. Рассмотрение уведомления Ивановой А. А., начальника экономического отдела учреждения, о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

Вопрос 2. Оглашение результатов рассмотрения руководителем учреждения протокола заседания комиссии от 10.12.2020.

Предложил провести голосование по рассматриваемым вопросам в открытой форме.

Поставил на голосование вопрос об утверждении повестки заседания и форме голосования.

ГОЛОСОВАЛИ: «За» – __ чел., «против» – __ чел., «воздержались» – __ чел.

РЕШИЛИ:

1. Утвердить повестку заседания.

2. Провести голосование по рассматриваемым вопросам повестки заседания в открытой форме.

СЛУШАЛИ по первому вопросу:

ФИО 2, которая проинформировала о том, что в соответствии с Положением о порядке уведомления работодателя о конфликте интересов, утвержденного приказом учреждения (указать реквизиты), лицу, ответственному за профилактику коррупционных правонарушений в учреждении, 03.02.2021 поступило уведомление Ивановой А. А., начальника экономического отдела учреждения, о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (далее – уведомление).

Согласно представленному уведомлению племянница Ивановой А. А., Сидорова И. Н., принята на работу экономистом в экономический отдел с 01.01.2021, Петрова О. Н. (сестра Ивановой А. А.) принята на работу заведующей складом с 03.02.2021.

В соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» организации обязаны разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции. Во исполнение указанных требований в учреждении приняты локальные нормативные акты в сфере противодействия коррупции.

В соответствии с п. 6.1.3 Антикоррупционной политики учреждения (указать реквизиты) работник учреждения обязан принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов, обязан сообщить руководителю учреждения о возникшем конфликте интересов либо о возможности его возникновения как только работнику станет об этом известно. Аналогичные обязанности закреплены в трудовом договоре Ивановой А. А. (п. 4.2 трудового договора от ____ № ____) и должностной инструкции начальника экономического отдела (п. 2.13).

Порядок выявления и урегулирования конфликта интересов в учреждении закреплен в Положении о порядке уведомления работодателя о конфликте интересов и предусматривает направление уведомления по форме работодателю как только работнику станет об этом известно. Уведомление регистрируется лицом, ответственным за профилактику коррупционных правонарушений в учреждении, в день его поступления и передается руководителю учреждения. Руководителем учреждения принято решение о рассмотрении уведомления Ивановой А. А. на заседании комиссии по урегулированию конфликта интересов.

В комиссию представлены:

– трудовые договоры, заключенные с Ивановой А. А., Сидоровой И. Н., Петровой О. Н.;

- должностные инструкции начальника экономического отдела, экономиста экономического отдела, заведующего складом;
- устав учреждения (утвержен (указать реквизиты));
- положение об экономическом отделе учреждения (указать реквизиты);
- положение об оплате труда работников учреждения (указать реквизиты);
- положение о комиссии по установлению выплат стимулирующего характера (указать реквизиты);
- письменное объяснение Ивановой А. А. от 03.02.2021.

В соответствии с должностными обязанностями начальник экономического отдела осуществляет руководство отделом, планирует работу отдела, дает поручения и распределяет задачи между сотрудниками отдела, осуществляет контроль за деятельностью подчиненных ей сотрудников, обеспечивает проведение инвентаризации в учреждении, заполняет табель учета рабочего времени на сотрудников отдела, участвует в рассмотрении вопросов по установлению выплат стимулирующего характера, является председателем комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам учреждения, исполняет обязанности руководителя учреждения в период его временного отсутствия (отпуск, временная нетрудоспособность, командировки).

Таким образом, Иванова А. А. обладает организационно-распорядительными функциями в отношении Сидоровой И. Н., поскольку Сидорова И. Н. находится в ее непосредственном подчинении.

Сидорова И. Н. принята на работу в экономический отдел с 01.01.2021 (приказ учреждения о приеме на работу от 01.01.2021 № 1). Петрова О. Н. принята на работу 03.02.2021 (приказ учреждения о приеме на работу от 03.02.2021 № 5). Уведомление Ивановой А. А. направлено 03.02.2021 (зарегистрировано в журнале учета уведомлений от 03.02.2021 за номером 1).

ВЫСТУПИЛИ:

ФИО 3 выразила мнение, что Петрова О. Н. не находится в непосредственном подчинении Ивановой А. А. Вместе с тем в период исполнения обязанностей руководителя учреждения Иванова А. А. будет осуществлять руководство всеми направлениями деятельности учреждения; решать кадровые вопросы, в том числе вопросы премирования работников и наложения взысканий.

Принятие Ивановой А. А. решений о назначении премий, наложении взысканий, назначении или освобождении от должности в отношении Сидоровой И. Н. и Петровой О. Н. будет влиять на воз-

можность получения ими дохода в виде денег.

Возможность получения указанного дохода лицами, состоящими с начальником экономического отдела (и.о. руководителя учреждения) в родственных отношениях, в результате осуществления ею своих полномочий является основанием для ее личной заинтересованности.

Данная личная заинтересованность может повлиять на объективность и беспристрастность исполнения начальником экономического отдела (и.о. руководителя учреждения) своих обязанностей при осуществлении ею полномочий, что в соответствии со статьей 10 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ свидетельствует о возникновении конфликта интересов.

ФИО 4 выразил мнение, что Иванова А. А. своевременно уведомила работодателя о наличии личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов в связи с приемом на работу Петровой О. Н. Вместе с тем Иванова А. А. не исполнила обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, не исполнила обязанность по уведомлению работодателя о личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, как только ей стало об этом известно, в связи с приемом на работу Сидоровой И. Н., поскольку Сидорова И. Н. принята на работу в экономический отдел с 01.01.2021, а Иванова А. А. направила уведомление работодателю только 03.02.2021.

ФИО 4 предположил, что Иванова А. А. могла осуществлять властно-распорядительные функции в период с 01.01.2021 по 03.02.2021, в результате которых Сидоровой И. Н. могли быть предоставлены выгоды и преимущества.

ФИО 2 проинформировала о том, что Иванова А. А. находилась в отпуске с 01.01.2021 по 31.01.2021. В указанный период она не осуществляла руководство отделом, не участвовала в заседании комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам учреждения, не исполняла обязанности руководителя учреждения. Однако Иванова А. А. разрабатывала вопросы для собеседования, участвовала в собеседовании при выборе кандидатов на должность экономиста экономического отдела, по результатам которого из трех претендентов на должность экономиста предпочтение было отдано Сидоровой И. Н.

Сидорова И. Н. 03.02.2021 представила письменное объяснение по факту несвоевременного информирования работодателя о личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, пояснила, что неправильно истолковала ситуацию

возможности возникновения конфликта интересов. Полагала, что в период ее нахождения в отпуске конфликт интересов возникнуть не может. Считает, что не могла повлиять на результаты собеседования при выборе претендента на должность экономиста в возглавляемом ею отделе.

ФИО 4 не согласился с Ивановой А. А. и высказал мнение, что Иванова А. А. разработала перечень вопросов для собеседования, о содержании которых могла проинформировать Сидорову И. Н. Таким образом, Сидоровой И. Н. могло быть предоставлено преимущество при прохождении собеседования. Кроме того, Иванова А. А. участвовала в обсуждении по результатам собеседования, в ходе которого настаивала принять на должность экономиста Сидорову И. Н. Предположил, что о личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, Иванова А. А. должна была уведомить руководителя учреждения до собеседования, в момент, когда ей стал известен персональный состав претендентов на должность экономиста экономического отдела – в декабре 2020 года.

ФИО 2 отметила, что в ходе подготовки к заседанию комиссии не были выявлены факты принятия необоснованных решений Ивановой А. А. в отношении Сидоровой И. Н., проинформировала членов комиссии о том, что в учреждении имеются вакансии и Сидорова И. Н. выразила согласие на перевод в другое структурное подразделение учреждения.

В ходе обсуждения поступили предложения:

на основании изложенной информации, руководствуясь пунктом 30 Положения о комиссии по урегулированию конфликта интересов, утвержденного (указать реквизиты):

1. Признать, что при исполнении Ивановой А. А. должностных обязанностей начальника экономического отдела учреждения, временного исполнения обязанностей руководителя учреждения личная заинтересованность может привести к конфликту интересов.

Рекомендовать руководителю учреждения:

- рассмотреть возможность перевода Сидоровой И. Н. в другое структурное подразделение учреждения при наличии ее согласия;
- в случае невозможности перевода Сидоровой И. Н. в другое структурное подразделение учреждения:

внести изменения в трудовой договор, заключенный с Сидоровой И. Н., и должностную инструкцию экономиста в части организационной структуры экономического отдела: определить непосредственное подчинение Сидоровой И. Н. заместителю начальника экономического отдела;

наделить заместителя начальника экономического отдела

властно-распорядительными функциями в отношении Сидоровой И. Н., внести соответствующие изменения в должностные инструкции начальника экономического отдела и заместителя начальника экономического отдела;

руководителю учреждения систематически осуществлять контроль за деятельностью Сидоровой И. Н.: соблюдение режима рабочего времени, выполнение показателей эффективности деятельности, качества подготовленных ею документов;

– не возлагать на Иванову А. А. исполнение обязанностей руководителя учреждения в период его временного отсутствия.

Рекомендовать Ивановой А. А. рассмотрение вопросов по уставновлению выплат Сидоровой И. Н. и Ивановой А. А. на заседании комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам учреждения проводить без ее участия.

2. Признать, что Иванова А. А. не соблюдала требования об урегулировании конфликта интересов: не исполнила обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, не исполнила обязанность по уведомлению работодателя о личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, как только ей стало об этом известно, в связи с приемом на работу Сидоровой И. Н. В связи с отсутствием фактов принятия Ивановой А. А. необоснованных решений в отношении Сидоровой И. Н. рекомендовать руководителю учреждения применить к ней взыскание в виде замечания.

Данные предложения поставлены на голосование.

ГОЛОСОВАЛИ: «За» – __ чел., «против» – __ чел., «воздержались» – __ чел.

РЕШИЛИ:

1. Признать, что при исполнении Ивановой А. А. должностных обязанностей начальника экономического отдела учреждения, временного исполнения обязанностей руководителя учреждения личная заинтересованность может привести к конфликту интересов.

Рекомендовать руководителю учреждения:

– рассмотреть возможность перевода Сидоровой И. Н. в другое структурное подразделение учреждения при наличии ее согласия;

– в случае невозможности перевода Сидоровой И. Н. в другое структурное подразделение учреждения:

– внести изменения в трудовой договор, заключенный с Сидоровой И. Н., и должностную инструкцию экономиста в части организационной структуры экономического отдела: определить непосредственное подчинение Сидоровой И. Н. заместителю начальника экономического отдела;

– наделить заместителя начальника экономического отдела властно-распорядительными функциями в отношении Сидоровой И. Н., внести соответствующие изменения в должностные инструкции начальника экономического отдела и заместителя начальника экономического отдела;

– руководителю учреждения систематически осуществлять контроль за деятельностью Сидоровой И. Н.: соблюдение режима рабочего времени, выполнение показателей эффективности деятельности, качества подготовленных ею документов;

– не возлагать на Иванову А. А. исполнение обязанностей руководителя учреждения в период его временного отсутствия.

Рекомендовать Ивановой А. А. рассмотрение вопросов по установлению выплат Сидоровой И. Н. и Ивановой А. А. на заседании комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам учреждения проводить без ее участия.

2. Признать, что Иванова А. А. не соблюдала требования об урегулировании конфликта интересов: не исполнила обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, не исполнила обязанность по уведомлению работодателя о личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, как только ей стало об этом известно, в связи с приемом на работу Сидоровой И. Н. В связи с отсутствием фактов принятия Ивановой А. А. необоснованных решений в отношении Сидоровой И. Н. рекомендовать руководителю учреждения применить к ней взыскание в виде замечания.

СЛУШАЛИ по второму вопросу:

ФИО 2, которая проинформировала о результатах рассмотрения руководителем учреждения протокола заседания комиссии от 10.12.2020. Исходя из представленных положений должностных инструкций и содержания фактически исполняемых обязанностей установлено, что заместителем руководителя учреждения по административно-хозяйственным вопросам и секретарь руководителя не находятся в непосредственном подчинении друг у друга, не обладают властно-распорядительными или контрольно-надзорными полномочиями в отношении друг друга. Таким образом, личная заинтересованность заместителя руководителя учреждения по административно-хозяйственным вопросам не может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им своих должностных обязанностей, что в соответствии свидетельствует об отсутствии возможности возникновения конфликта интересов.

Руководитель учреждения с решением комиссии ознакомлен.

Принято к сведению без обсуждения.

Конкурсные материалы участников областного конкурса творческих работ антикоррупционной направленности «Мир не продается»

БАСНЯ

А. Аленевский

Зайчиха-мать в глухом лесу
Спросила хитрую лису:
- Сыночек мой, такой шалун!
Чтоб от других не отставать,
пора в детсад его отдать.
Да только зайку не берут!
Для сына места не найдут.
Скажи, как ты лисят своих,
не одного, а всех троих?
в детсад пристроила легко?
Как мне устроить своего?
Лисица хитро подмигнула,
Зайчихе на ухо шепнула:
- Совет хочу тебе подать:
Медведице на лапу дать!
Она там главная теперь.
Об этом знает каждый зверь.
Зайчиха, выслушав секрет,
Сказала сразу громко: -Нет!
Я взяточ сроду не давала,
Услуг медвежьих избегала.
Я сына в сад пристрою в срок,
Медведице ж задаст урок
Наш прокурор Лев Львович!
Терпеть не может он ворюг,
И взяточник ему не друг!
Права мои он защитит,
Медведям хвост укоротит!»

Чтобы хвосты не потерять,
Не вздумайте «давать» и «брать»!

Вот уже не первый век

В.В. Байков

Вот уже не первый век:
«Не подмажешь – не поедешь»
На слуху у нас у всех.
Раньше брали и дворяне,
Судьи, думские бояре.
Хоть прошло уж триста лет,
А конца проблеме нет.
Двадцать первый век и вот –
Вновь коррупция растёт.
И идёт ущерб от неё
В миллиардах уж рублей.
В нашем мире современном,
Многогранном, многомерном,
Продаётся всё кругом,
Всё купить возможно в нём.
И дипломы, и подсказки,
И от армии отмазки.
И дела в суде замять,
Если надо дом построить,
Чтоб не стал он долгостроем,
Чтоб прошёл согласования
И комиссий замечания,
Надо всем «на лапу» дать,
Чтоб строительство начать.
Взятка падает – и вот
Новый дом опять растёт.
Несмотря на все запреты
На законы и проекты,
Парка нет, площадки нет.
Вырос вновь торговый центр.
И неважно, что опять
Детям негде поиграть.
Взятки могут брать везде:
В ведомствах, в ГИБДД.
Список можно продолжать...
Горько в новостях читать,
Что те, кто должен защищать,
Продолжают взятки брать.
Строят дачи и дома

Круче Лувра и Кремля.
Что же сделать мы должны,
Чтоб коррупцию изжить?
Предлагаю, как юрист
Я своих законов лист:
Бюрократию убрать,
И ротацию осуществлять -
В «креслах» долго не держать.
И ответ держать должны
Все чиновники страны
За имущество своё,
Честно ль нажито оно?
В СМИ подробно освещать,
Коррупционеров осуждать,
Строго всех их наказать.
Есть с кого пример ведь брать.
Смогли напасть победить
И коррупцию изжить:
Гонконг, Швеция, Китай,
Россия, список продолжай!!!
Если просят денег воз,
Чтоб решить любой вопрос,
Ты им взятки не давай, всё на видео снимай,
И смелее заявляй, и под суд их отдавай.
Чтоб Россия хорошоша,
И цвела, и богатела,
Дружно: «НЕТ!» - ответим мы
Всей коррупции в стране.
И когда любой чиновник,
Депутат иль подполковник
Перестанет взятки брать,
Будет тут и благодать!

«Мир не продается»

А.С. Джуманова

Я работал 20 лет
В жизни все в порядке.
Я сейчас отец и дед,
Отдыхаем мы в палатке.

Знаю несколько ребят,
Кто сидит за взятки.
Был у них иначе взгляд,
На преступные повадки.

Видят мир через решётку,
А я на рыбалке.
Надеваю с внуком лодку,
Говорю про взятки.

«Взятка портит человека,
Горе всей большой семье.
Ему будет не до смеха,
Находясь в тюрьме.

Если хочешь жить красиво,
Без тюрьмы и без долгов.
Не используй свою должность,
Ради собственных торгов.»

Внук внимательно послушал,
Намотал себе на ус.
«Как бы плохо я ни кушал,
Я люблю свободы вкуса.»

Сказ о том, как заяц хотел дом построить

Е.А. Корпосов

Переехать в лес соседний
Заяц твёрдо так решил
И к начальнику он леса
Сразу в гости поспешил.

«Михаил Потапыч, здравствуй!
Я хочу построить дом.
Что мне делать? Поучаствуй!
Чтобы в поле правовом

Все вопросы разрешить,
Разрешенье получить
И семью свою большую
Жить сюда мне пригласить».

«Тебе нужно обратиться
К заместителям моим,
И не стоит тут страшиться –
Все проблемы мы решим!»

Ободрился заяц духом,
Поскакал скорей к кроту:
«Разреши мне, крот любезный,
Строить хату здесь свою!»

Тот в ответ ему бормочет:
«Ишь ты прыткий то какой!»
Зайцу помогать не хочет,
Лишь качает головой.

«Чтобы дом построить здесь,
Нужно, друг мой, всё учесть.
А для этого услугу
Должен я тебе зачесть
Очень плохо стал я видеть,
Операция нужна.
Выход тут ведь очевиден –
Оплати её сполна!»

«Где ж достать мне столько денег?
У меня семья, кредит!
Вы, товарищ крот, мошенник!» –
В сердцах заяц говорит.

Делать нечего! Поплёлся
К заместителю бобру.
«Буду строить дом плавучий
Здесь на озере в бору!».

Бобр сидит в воде вальяжно,
Размышляя в тишине,
Задаёт вопрос протяжно:
«Ты зачем пришёл ко мне?»

«Разреши мне в водоёме
Хатку возвести свою.
Буду жить с семьёй я в доме
Можно даже на краю».

Ухмыльнулся бобр ретиво:
«Хатку возвести? Ну что ж! –
И добавил торопливо –
Если деньги мне найдёшь!

Здесь немного работёнки
Всё чего хочу лишь я –
Золотые бы коронки.
Чтобы были у меня».
Тут воскликнул заяц гневно:
«Подаёшь плохой пример
Всем зверям в лесу безмерно!
Ты же коррупционер!»

От бобра ушёл ни с чем он.
Стал тут думать что да как
И решил построить домик
Прям на дереве! Чудак!

За деревья отвечала
В том лесу одна сова.

Обо всех дубах всё знала,
Здесь была она глава.

На суку сидит так чинно,
Грозно смотрит свысока,
Выглядит вполне солидно.
Зайца чует сдалека:

«С чем пожаловал, зайчишка?
Что ты хочешь от меня?
Там внизу не видно мышки?
Очень что-то голодна.»

«Разреши, сова, построить
В кроне векового дуба
Мне свой дом здесь, в древостое!
Разреши! Прошу, голуба!»

«Разрешить, конечно, можно!
Что же ты мне дашь за это?
Выбирай-ка осторожно –
Я не кушаю конфеты!
Драгоценности люблю я –
Жемчуг, золото, брильянты!
Так что приноси, зайчуля!
Вот такие прейскуранты!»

Заяц бедный разрыдался
И, понутившись, побрёл,
До медведя он добрался –
Сам не помнил, как дошёл.

«Что же, Михаил Потапыч?
Заместители твои
Не дают мне разрешенья,
Просят деньги лишь они.»

Рассердился косолапый:
«Деньги просят? Ух я их!
Просочились тихой сапой!
Привести их всех троих!»

«Что же это за порядки?
Что, закон вам не указ?
То, что вы творите – взятка!
В наказанье мой приказ!

Тот, кто честно жить не хочет,
Пусть покинет лес родной.
А не то он так схлопочет,
Что забудет кто такой!»

С той поры в лесу всё строго –
Взяток и в помине нет!
Что тут скажешь в эпилоге?
Живи честно – мой завет!

Сказка про Ивана-кузнеца и служащего Никанора

Н.Н. Махова

Жил да был Иван-кузнец, разудалый молодец.
И решил Иван жениться на Настасье -мастерице.
Руки есть, и ум на месте, с Настей дом построим вместе.
Но, под дом нужна земля, да не чужая, а своя.
Ваня прочитал в газете: в родном муниципалитете
Тем, кто семьи создают, задаром земли раздают.
Поспешил Иван в контору к служащему Никанору.
Развернул пред ним газету, разъясни иль дай совету
Как мне землю получить, чтоб с Настасьей вместе жить.
Никанор засуетился, но нисколько не смущился.
Ты, Иван, не сей тут смуту, а езжай-ка по маршруту.
На коня вскочил Иван, бумагу взял и поскакал.
Скачет полем, скачет лесом, буреломом, перелеском.
До болота доскакал, ох и сильно же устал.
Глядит в бумагу Никанора, он на месте, нету спора.
Обозначенный маршрут на болоте, прямо тут.
И Иван без разговору скачет снова к Никанору.
Развернул опять газету, здесь про болото слова нету.
Разорвись мое сердечко, вот же: сосны, пашня, речка.
Ты ж послал меня в болото, мне там строить неохота.
Где же мой сосновый бор, с ума сошел ты, Никанор?

Никанор разгорячился, на Ивана рассердился.
Видишь, очередь стоит, каждый тоже норовит
Взять себе земли кусочек где нет болота, нету кочек.
Но ты, Иван, не унывай, а по - утру не зевай.
Нужно тысячу целковых, только чек не пробивай.
Будет Вам сосновый бор, все устроит Никанор.
Призадумался Иван, ох, какой же я болван.
Где ж такие деньги взять, чтобы Никанору дать?
Посоветовался с Настей, да и сел за стол писать.
Так и так мол, Никанор, казнокрад и хитрый вор,
Просит тысячу целковых за пашню и сосновый бор.

Год прошел, Иван да Настя не нарадуются счастью.
Пашня, речка, бор сосновый, вот и дом, построен новый.
Ну, а где же Никанор? А на болоте теперь он.
Валил лес и очищает и о жизни размышляет.

Если служишь ты народу,
Не имей такую моду
Взятки брать, душой кривить,
Нужно просто честно жить!

Мир не продаётся

E.P. Рассохина

Как много было вложено в наш мир!
Всё: улицы, посёлки, города-
Построено руками человека,
И в почву была вложена душа.

По миру ходят взрослые и дети.
Неважно где, под солнцем иль дождём.
Наш! Самый лучший мир на свете!
Нигде Земли такой мы не найдём!

Тут люди все друг другу рады,
Все ценят искренность и доброту!

И лучше нет для каждого отрады,
Чем помочь отыскать и простоту.

Мир не купить ни за какие деньги.
Мир не украдь, ведь справедливость в нём.
Наш мир не продаётся! Знайте!
И тут мы счастливо живём!

Теперь хочу поведать вам друзья,
Как делать ни за что нельзя.
Про старушку будет мой рассказ,
Служащий уроком для всех вас.

Жила была старушка одинока,
Любила радовать соседских малышей,
И от политики она была далёка,
Но с ситуацией одной пришлось столкнуться ей.

Дом аварийный у неё стоял,
Переселить её уж год просила мирно,
Ну, а пока никто не отвечал,
Она жила спокойно здесь и смирно.

Ходила за водой в соседний двор,
Топила печь и грелась так ночами.
По вечерам несла свечу на стол,
О новом доме грезилась мечтами.

Прошло с тех самых пор полгода,
Зима уж подступала на порог.
Пошла она сама искать к властям подхода,
Да и узнать, когда настанет переезда срок.

Пришла к главе администрации бедняга,
О скромной жизни рассказала там.
Вот только жаловаться старая не стала.
«Я за жильё другое всё своё отдам! -

Лиши со слезами на глазах сказала. -
Живу я в доме этом много лет
Одна, родных давно своих всех потеряла.
Скажите, наконец, мне ваш ответ!»

Подумал собеседник, посмотрел,
Окинул её бегло хитрым взглядом.
В руках он ручку нервно завертел,
Потом присел к старушке совсем рядом.

«Помочь тебе, конечно, я смогу, –
Сказал чиновник, улыбаясь мило, –
Вот только не останься ты в долгу,
Дать денег нужно, чтобы продвигалось дело».

Ответ такой вогнал старуху в шок,
Ведь помощи ждала от своей власти.
Заплакала она и вышла за порог,
Обида разрывала грудь на части.

Пошла домой, не зная, как жить дальше,
Ведь зиму эту ей не пережить,
Разочаровалась в мире (всё здесь в фальши!)
И поняла, что сюда нечего ходить.

Но вот на счастье ей шёл парень,
Лет тридцать–тридцать пять, а больше и не дашь,
Заинтересовался он расстройством старой дамы:
«Мать, расскажи печаль свою, уважь!»

Поведала ему старуха, рассказала
Про быт свой, про нелёгкую судьбу,
Что помохи она просить устала
И с властью не готова на борьбу.

Послушал парень, улыбнулся и сказал:
«Ты рано руки опустила, дорогая.
Тебе помочь я попытаюсь, полагая,
Что мир наш не совсем ещё пропал!»

Так началась совместная борьба за дом:
Везде ходили, всюду слали письма.
Шёл парень в кабинеты напролом,
Лишь не была б старуха без жилища.

Вот, наконец, пришло письмо в тот дом,
Который аварийным должен был давно считаться.
Писал сам губернатор им о том,
Что хочет со старухой пообщаться.

Узнал случайно он о трудности с жильём,
Решил в проблеме этой сам и разобраться,
Поэтому зовёт он на приём
Старушку бедную, чтоб лично повстречаться.

Когда узнал о взятках губернатор,
О лени и бездействии своих коллег,
Уволил сразу всех, кто это делал,
К проверкам тщательным в администрации прибег.

Искоренил коррупцию и взятки,
Избавился от подчиненных он плохих.
Никто не стал играть с ним больше в прятки,
Работать каждый начал за двоих.

Старушка получила новый дом,
Поверить не могла своему счастью,
С слезами на глазах сказала вслух о том,
Что может впредь гордиться властью.

Что деньги не всегда и всё решают,
Что справедливость в этом мире есть,
Что люди в этом мире помогают,
Что мир не продаётся! Нет!

Ты позолотой грязь укроешь

В.Н. Владимирова

Ты позолотой грязь укроешь
И спрячешь гниль души во лжи
Хоть с депутатами дружи –
Коррупцию никак не скроешь,
Мы остановим грабежи.

Несложно и предположить,
Что, если, вновь стремясь к деньгам
Полный купюр конверт в карман
Решишься положить –
С рук не сойдёт тебе обман.

Взяток бескрайний океан,
Друг другу губите карьеру
Спросите же миллионеров –
Не скажут они правды вам,
А если скажут – только в меру.

Но мы не потеряли веру,
Что честность, справедливость есть
Пусть даже и не перечесть –
Сколько у нас коррупционеров,
Не в наших интересах месть.

Восстановите свою честь,
Продажу совести оставьте,
Не лгите вы нам, не лукавьте,
Приберегите лесть.

Басня про Зайца

Д.Н. Кислицына

В одном лесу, не будем говорить в каком,
Жил Заяц, он прилежным был учеником.
Отличник, победитель всех олимпиад
И обладатель премий и наград.

И вот получен школьный аттестат,
Конечно, Заяц очень рад,
Продолжить хочет обучение
В родном лесу без всякого сомнения.

В лесную академию открыт набор,
И Заяц мчит туда во весь опор.
Всех факультетов изучил названия
И выбрал для себя естествознание.

А в академии был самым главным Волк
И в абитуриентах знал он толк.
Он на Совет ученый пригласил Синицу,
Медведя, Барсука и рыжую Лисицу.

Подсчитаны все баллы для желающих учиться,
Но Волк сказал, что это нам не пригодится.
Кума Лиса просила за сыночка,
А у Лося уж подросла Лосиха-дочка.

Мой деверь Еж недавно за беседой
Уж больно ратовал за своего соседа.
Не можем в просьбе отказать Синице
Она просила за свою сестрицу.

Так перебрали всех сватов и кумовьев,
Друзей, подруг, племянников, сынков.
А Зайцу места не нашлось в том списке,
Учиться он не будет по прописке.

Наш Заяц выстроил другой маршрут
В соседний лес, в престижный институт
Он поступил без всякой проволоки
А Волк и весь Совет ученый получили сроки.

Запомни, если ты в чинах и званиях
Закон не звук пустой, не баловство.
И существует наказание
За кумовство и сватовство.

Как лиса Людмила депутатом стала

Л.О. Кочукова

Жила-была в лесу под старым дубом
В убитой однокомнатной норе
В видашней виды многолетней шубе
Лиса Людмила, и мечтала о добре.

В лесу Людмилу очень уважали
За справедливость, честность, доброту.
Случись вдруг что – конфликт между ежами,
Иль кто обидел зайца поутру,

Все шли к Людмиле нашей за советом.
Она всегда поддержит, исцелит.
Того, кто плачет – угостит конфетой,
Того, кто драться вздумал – пожурит.

И вот, однажды, ранним зимним утром,
Газету свежую листая не спеша,
Читает Люда: Выборы в ЛесДуму.
И у лисицы ёкнула душа.

Ведь я могу наш лес от зла очистить.
Изгнать коррупцию и ложь на сотню лет.
И, кофе не допив, бегом лисичка
Бумажек нужных понесла пакет.

В лесу Людмилу очень поддержали,
Ведь власть продажная замучила зверят.
За Люду дружно проголосовали,
И депутатский выдали мандат.

Лиса Людмила вышла на работу,
Ах, сколько Люду ждет полезных дел!
Тук-тук – вдруг в кабинет стучится кто-то.
По делу Жук – застройщик прилетел.

«Людмила Яновна, такая незадача.
Мы в тендере хотели б победить.
И, кстати, вам построить можем дачу...
И в качестве презента подарить...»

Людмила осерчала, что за шутки?
Решил меня в коррупцию ты впить?
«Людмила Яновна, подумайте минутку,
Я Вас не собираюсь торопить».

Придя домой, в облупленную норку,
Глубокий вздох невольно совершив,
Лиса подумала: и впрямь, живу в коморке.
Один разок слукавлю, Бог простит.

Стоит коттедж лисицын в центре леса,
А Жук – застройщик с делом не спешит.
Он оказался жулик и повеса,
Но дело сделано – и правда, Бог простит.

К Людмиле на прием пришел полковник
Мужчина статный, что и говорить.
«Есть у меня племянник, уголовник,
Нельзя ли ему должность предложить?»

Лиса на офицера поглядела –
О чём вы, уважаемый Медведь?
«Людмила Яновна, тут есть такое дело...
Вы шубку не хотите присмотреть?»

И всхлипнув тяжким вздохом сожаленья,
Людмила свой окинула наряд.
И в сердце вновь закрался червь сомненья,
Ведь должен выглядеть прилично депутат.

Да и подумаешь, кому какое дело,
Что есть судимости у нового судьи...
Племянник тот сидит уж в кресле смело
Он скрыл под мантией наколочки свои.

Идет лиса по лесу в новой шубе
Животные дивуются, глядят.
И шепчутся тихонько, как шикует
На скромную зарплату депутат.

В приемный день с утра к лисе явился
Дедуля мудрый, старый дядя Бобр.
«Когда ж, Людмила, день такой случился,
Что принципы ты бросила в костер?»

Я знал тебя как честную девчушку,
И были твои мысли хороши.
Подумай, Люда, стоят побрякушки
Твоей продажной купленной души?»

И Бобр ушел. А Лисонька осталась.
В красивой шубе, в доме из бревна.
Запуталась Людмила, затерялась
Идея, за которой шла она.

Ведь так хотела правдой жить и верой,
Творить добро и создавать блага.
Но аппетит умерить не сумела
Соблазн, увы, сдержать свой не смогла

Всю ночь лисицу мучили кошмары.
Как дольщики на улице живут,
Как от судьи с дыханьем перегара
Невинных под руки в тюрьму ведут.

Наутро Люда, взяв в кулак всю волю,
Пришла в отдел с поникшей головой.
И рассказала честно, с комом в горле,
Как бес попутал с жабою скупой.

Вдруг опустело депутатата кресло,
Судью с Медведем сняли с должностей.
Жук – фигурант судебного процесса,
В лесу шумиха среди всех зверей.

Мораль сей басни всем давно известна:
Есть заповедь: не лги, не укради...
И если взялся ты быть депутатом леса,
На злую сторону смотри не перейди!

Мир не продаётся

У.И. Гольцева

Мир не продаётся, сколько ни крути,
очень бы хотелось это донести.
Нужно достигать вершин лишь своим трудом.
Все узнают то, что сделано тайком.

Чтобы получать свои желанные награды:
хорошо работай, тогда все будут рады.
Не всегда решают всё зелёные бумажки,
И не жди за кошелёк какие-то поблажки.

Посмотри вокруг: сколько мрака, тьмы.
А ведь всё решаем в этом мире-мы.
И не всё решают в этом мире деньги,
которые для многих-злейшие враги.

Деньгами не искупишь ты глубокую вину.
Лишь пойдёшь всё ниже и глупей ко дну.
Искоренить мечтаем взятки из жизни навсегда!
И чтобы было больше честного труда.

Если думать только о наживе, а не пользе,
Не увидишь никогда себя во всей красе.
Украшают человека только искренность и честность,
От обмана близ валюты не получишь нежность.

Посмотри в окно: луч осветит сад,
Каждого прохожего радует он взгляд.
Это не купить, только створить.
Мечты и без коррупции сможем воплотить.

Коррупция лишь тормозит развитие людское,
И в нашем мире створит всё самое плохое.
Не опускайся до такого и имя честное храни.
Неси лишь правду за собою всем взяточникам вопреки!

Что такое хорошо и что такое уголовная статья 290

А.А. Каличева

Чтоб в беду не попадать,
Все законы нужно знать.

Вот пришел студент без знаний
На зачет или диплом.
Не страшится он доцентов
И декана своего,
Точно знает, что поможет
Щедрый дар в пять тысяч рублей,
Получить в зачетке запись:
"Молодец, зачет, Андрей!"

И подносит с важным видом
Свой конвертик паренек,
А наставник в шоке смотрит
На студента своего,
Говорит: "Ну что, товарищ,
По билету своему
О коррупции и взятках
Подготовились, смотрю".

И зачетку отдавая,
А конвертик забирая,
На УК он посмотрел
И подумал, что садиться
Он никак не захотел.
Отдает деньги обратно,
Убирает "зачтено"
И на пересдачу парня
Отправляет все равно.

И вот так преподаватель
Подает нам всем пример,
Что законы нужно знать,
Чтоб в беду не попадать.

С самого раннего утра...

К.Е. Лукичева

С самого раннего утра,
На площади перед судом,
Все слышали крики и вопли,
А дело вот было в чем.

«Товарищ судья, Вы поймите,
Я ничего не украл!
Ждут дома жена и дети,
Это личный наш капитал».

«Вы не слушайте этого нищего,
На лице написано – вор!
И не взял ничего я лишнего,
Вот наш трудовой договор».

И с какой-то ухмылкой лукавой
Начальник бумагу отдал.
Победоносно взглянув на беднягу,
Спокойно на место шагал.

Судья удалился из зала,
Чтобы вынести приговор.
У одного сердце от страха стучало,
Другой был весел и горд.

Казалось, что время замерло,
Тут щёлкнул дверной затвор.
Холодным и ровным тоном
Судья зачитал приговор.

Возникла недолгая пауза,
Вверх поднялись глаза,
И грозно взглянув на начальника,
Он толстый конверт показал.

«Знаете, Вам не помогут
Деньги, что тут лежат!
Мы за честность, мы неподкупные,
По справедливости будем решать!»

«Запомните, что в России
Государственные лица честны!!!
Подставили своего сотрудника,
Вор в этом зале – Вы!»

«Напоследок скажу одну истину:
Никогда не пользуйтесь тем,
Что Вы богаче и выше по статусу,
Не ищите себе проблем!»

С самого раннего утра,
На площади перед судом,
Все слышали крики и вопли –
Негодяй получил поделом!

Мама, я хочу быть честным

Е.С. Плохих

Порой сказать «нет» бывает сложно,
Иногда даже почти невозможно,
Но для себя нужно твердо решить,
Что с законодательством стоит дружить.

Подкуп и взятки,
Продажность и ставки;
Все это поможет нам избежать
Закон, и умение его соблюдать.

Чиновником быть – не легкое дело,
Надо с законом работать умело,
Вопросы все быстро стараться решать
А самое главное: взяток не брать!

Уголовный кодекс – хорошая книжка,
Её должен знать каждый мальчишка.
Чтоб в мире жить было безопасно,
Закон нужно помнить всегда прекрасно

Как-то пришел мальчишка домой,
Мама спросила: «Что было, родной?»
Сын ей начал рассказывать смело,
Что знать закон — важное дело,
Что в будущем хочет чиновником стать,
Но взяток он точно не станет брать,
Он будет честным с другими, с собой,
А главное честен со своею страной!

