*Информацию подготовила*

*Киргет Оксана Игоревна, начальник службы кадрового обеспечения юридических лиц управления кадровой политики администрации Кондинского района*

**Внедрение в организации процедуры урегулированию конфликта интересов, выявление возможного конфликта интересов, организационные меры по регулированию и предотвращению конфликта интересов с учетом правоприменительной практики**

Нормы об урегулировании конфликта интересов в первую очередь распространяются на государственных и муниципальных служащих. Но в отношении работников учреждений тоже действуют ограничения, запрещающие смешивать исполнение должностных обязанностей и личные интересы. Какие ситуации квалифицируются как нарушение? Кто в них участвует? И как распознать, что конфликт интересов действительно возникает или может возникнуть?

Выявление конфликта интересов в деятельности организации и ее работников является одним из важных способов предупреждения коррупции. Если своевременно зафиксировать этот момент и тем или иным образом склонить работника к должному поведению, можно не допустить правонарушения и избежать причинения вреда.

Случаи возникновения и предотвращения конфликта интересов, имеющие отношение к государственным (муниципальным) учреждениям, регулируются Федеральным законом № 273-ФЗ «О противодействии коррупции». Согласно [ч. 1](http://internet.garant.ru/document/redirect/12164203/1001), [2](http://internet.garant.ru/document/redirect/12164203/1002) его ст. 10 под таким ***конфликтом*** понимается ситуация, когда личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, обязанного принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей. В свою очередь, ***личная заинтересованность*** - это возможность получить доходы в виде денег, иного имущества или выгод (преимуществ), появляющаяся у названного лица или его родственников (свойственников), а также у связанных с ними граждан или организаций.

[Статья 13.3](http://internet.garant.ru/document/redirect/12164203/133) Закона № 273-ФЗ устанавливает обязанность организаций (независимо от их организационно-правовой формы) разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции. Например:

- определять подразделения или должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных нарушений;

- принимать кодекс этики и служебного поведения работников организации;

- предотвращать и урегулировать конфликт интересов.

Внедрение в организации процедуры урегулированию конфликта интересов осуществляется в соответствии с Типовым положением о конфликте интересов работников муниципальных учреждений, муниципальных унитарных  предприятий и хозяйственных обществ Кондинского района, единственным учредителем (участником) которых является муниципальное образование Кондинский район, утвержденным постановлением администрации Кондинского района от 18 мая 2015 года № 554, которая (процедура) также подразумевает:

1) издание в организации локального акта, утверждающего Положение о конфликте интересов;

2) ознакомление сотрудников организации с утвержденным Положением о конфликте интересов.

3) определение лиц, ответственных за прием сведений о конфликте интересов, и рассмотрение этих сведений;

4) утверждение в учреждении декларации о конфликте интересов;

5) организация заполнения (в том числе ежегодного) декларации о конфликте интересов гражданином: при приеме на работу; при назначении на новую должность; в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм ведения бизнеса, принятых в организации; по мере возникновения ситуации конфликта интересов.

6) проведение анализа деклараций о конфликте интересов.

7) создание комиссии по урегулированию конфликта интересов.

Во всех организациях утверждены Положения о конфликте интересов, в котором отражены:

- Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов;

- Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и его урегулирования;

- Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов;

- Обязанности работника организации в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.

# Когда возникает конфликт интересов?

Как определить, что в конкретной ситуации личная заинтересованность и конфликт интересов все же возникают? По нескольким признакам.

Во-первых, в силу [ч. 2 ст. 10](http://internet.garant.ru/document/redirect/12164203/1002) Закона N 273-ФЗ заинтересованность должностного лица связана:

- с его близкими родственниками или свойственниками (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей);

- с гражданами или организациями, с которыми должностное лицо, его родственники или свойственники связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Иные близкие отношения могут сложиться, например, с дальними родственниками, бывшей супругой (супругом), школьными друзьями, однокурсниками, коллегами по работе (в том числе с бывшими), соседями. Признаки таких отношений - совместное проживание, наличие регистрационного учета по одному месту жительства, ведение общего хозяйства, наличие общих внебрачных детей, участие в расходах другого лица (оплата его долгов, отдыха, лечения, развлечений), регулярное совместное проведение досуга, дарение ценного имущества. Информация о ближайшем окружении должностного лица может быть получена как из открытых источников (публичные реестры, базы данных юридических лиц, электронные площадки госзакупок, социальные сети и т.д.), так и посредством проверочных мероприятий.

Во-вторых, личная заинтересованность обусловлена возможностью получения доходов и иных выгод. Что именно понимать под ними, Минтруд разъяснил в [Письме](http://internet.garant.ru/document/redirect/72010598/0) от 26.07.2018 N 18-0/10/П-5146[\*(5)](#sub_5). Обобщим в схематичном виде.

|  |  |
| --- | --- |
| Получаемое преимущество | Пояснение |
| Доход | 1. Деньги (в наличной и безналичной форме).  2. Вещи (недвижимость, транспортные средства, драгоценности, документарные ценные бумаги и т.д.).  3. Бездокументарные ценные бумаги и имущественные права (право требования кредитора и иные права, имеющие денежное выражение, например исключительное право на результаты интеллектуальной деятельности и приравненные к ним средства индивидуализации).  4. Услуги имущественного характера.  5. Результаты выполненных работ.  6. Имущественные выгоды, в том числе освобождение от имущественных обязательств (например, предоставление кредита с заниженной процентной ставкой за пользование им, бесплатное либо по заниженной стоимости предоставление туристических путевок, ремонт квартиры, строительство дачи, передача автотранспорта для временного использования, прощение долга) |
| Иные выгоды, дающие материальное преимущество | 1. Получение выгод (преимуществ), обусловленных такими побуждениями, как карьеризм, семейственность, желание получить взаимную услугу, заручиться поддержкой в решении какого-либо вопроса.  2. Ускорение сроков оказания государственных (муниципальных) услуг.  3. Продвижение на вышестоящую должность или предоставление более престижного места службы (работы), содействие в получении поощрений и наград, научной степени и т.д. |
| Опосредованные выгоды | 1. Бездействие должностного лица, из-за которого родственник или иное лицо, находящееся в близких отношениях, продолжает получать выгоду.  2. Назначение административного наказания в виде предупреждения вместо штрафа |

Получение (возможность получения) доходов или выгод обычно возникает в результате принятия (возможности принятия) должностным лицом решений в отношении самого себя или лиц, с которыми связана его личная заинтересованность. Другой вариант - совершение должностным лицом действий (бездействие) в отношении третьих лиц в целях создания преимуществ и получения выгод для себя и ближайшего окружения.

В-третьих, вместе с наличием заинтересованности должностному лицу необходимо обладать полномочиями для ее реализации, иметь право принимать управленческие решения или участвовать в их принятии. Например:

- самостоятельно совершить действия (бездействовать) для реализации личной заинтересованности;

- дать поручение или оказать иное влияние на подчиненных, подконтрольных лиц, в компетенцию которых входит непосредственное совершение действия (бездействие), которые приводят (могут привести) к получению доходов или выгод должностным лицом, связанными с ним лицами.

В-четвертых, должна быть доказана связь между получением (возможностью получения) доходов или выгод должностным лицом, родственниками, близким окружением и реализацией (возможной реализацией) должностным лицом своих полномочий.

Только при наличии всех перечисленных признаков конкретная ситуация может быть признана конфликтом интересов.

# Когда назначат проверку?

Как указал Минтруд в [Письме](http://internet.garant.ru/document/redirect/72010598/0) N 18-0/10/П-5146, основанием для проверки в отношении должностного лица становятся сведения, свидетельствующие о наличии личной заинтересованности при реализации им своих полномочий и требующие подтверждения. Сюда относится, например, письменная информация, подаваемая иными должностными лицами и органами. Сотрудники подразделения по профилактике коррупционных и иных правонарушений тоже могут сообщить сведения, ставшие им известными при анализе справок о доходах. Основанием будут и обращения граждан и организаций, информация из открытых источников (государственные реестры, СМИ, социальные сети).

Проверка назначается решением представителя нанимателя (руководителя) либо должностного лица, которому переданы такие полномочия. В частности, в отношении руководителя учреждения проверку проводит орган-учредитель, в отношении иного работника учреждения - само учреждение. Обычно для этого создается специальная комиссия.

Все обстоятельства должны быть всесторонне изучены (признаки личной заинтересованности и конфликта интересов см. выше). Только после этого комиссия может сделать вывод о наличии либо отсутствии инцидента и предложить меры реагирования на возникший инцидент.

***Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов***

Организации следует установить процедуру раскрытия конфликта интересов, утвердить ее локальным нормативным актом и довести до сведения всех работников организации. В организации возможно установление различных видов раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;

- раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм ведения бизнеса, принятых в организации (заполнение декларации о конфликте интересов).

Раскрытие сведений о конфликте интересов желательно осуществлять в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

Полезным может быть ежегодное заполнение рядом работников декларации о конфликте интересов. Круг лиц, на которых должно распространяться требование заполнения декларации конфликта интересов, следует определять собственнику или руководителю организации.

Организация должна взять на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы организация может придти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. Организация также может придти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, например:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

- добровольный отказ работника организации или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

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

- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;

- увольнение работника из организации по инициативе работника;

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

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности организации и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам организации.

В целях рассмотрения вопросов, связанных с возникновением ситуации, при которых у работника учреждения при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, которое влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им профессиональных обязанностей (далее - конфликт интересов) в организации формируется коллегиальный совещательный орган – Комиссия, утверждается ее состав и Положение.

***Чем руководствуется комиссия при подготовке протоколов***

Сначала комиссия по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов устанавливает и отражает в протоколе информацию о лицах, с которыми связана личная заинтересованность должностного лица.

Далее она выявляет и фиксирует в протоколе наличие у должностного лица соответствующих полномочий. Затем анализирует возможность влияния личной заинтересованности должностного лица на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им своих должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

Если такая возможность установлена, комиссия фиксирует факт наличия конфликта интересов.

Решая вопрос о привлечении должностного лица к ответственности, комиссия устанавливает обстоятельства, которые могут повлиять на определение конкретной меры ответственности, например:

факт подачи должностным лицом уведомления о личной заинтересованности;

величина нанесенного ущерба (при наличии);

самостоятельное принятие (непринятие) должностным лицом мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов;

соблюдение должностным лицом других требований законодательства о противодействии коррупции, а также предшествующие результаты исполнения должностных обязанностей.

На конечном этапе комиссия:

- фиксирует в протоколе принятое решение относительно соблюдения (не соблюдения) должностным лицом требований об урегулировании конфликта интересов;

- рекомендует конкретную меру ответственности;

- предлагает при необходимости способы по предотвращению или по возможному урегулированию конфликта интересов.

**ПРАКТИЧЕСКИЕ СИТУАЦИИ**

# Конфликт интересов у руководителя учреждения

Руководители учреждений подпадают под нормы о конфликте интересов чаще, чем их подчиненные, и последствия инцидентов здесь могут быть разными. Случаи из практики неоднократно приводил в своих обзорах[\*(4)](#sub_4) Минтруд. Вот два примера.

1. Ректор образовательного учреждения (университет) принял на работу преподавателем супругу сына, но уведомление о возможности возникновения конфликта интересов органу-учредителю не направил. Как было установлено в ходе прокурорской проверки, принимаемые ректором решения о распределении учебной нагрузки, от которой зависят размеры оплаты труда преподавателей, об установлении размера премии напрямую влияли на возможность получения супругой сына дохода в виде денег. То есть у ректора имелась личная заинтересованность, которая могла помешать объективно и беспристрастно исполнять свои обязанности.

Чтобы предотвратить конфликт интересов, ректор принял решение рассматривать вопросы трудоустройства супруги своего сына, установления размеров ее зарплаты и наложения взысканий на заседаниях ученого совета университета. Но проверяющие не сочли эту меру достаточной: ректор был председателем ученого совета и мог влиять на его работу. В то же время проверка не выявила фактов принятия необоснованных решений в отношении супруги сына. Поэтому к ректору университета было применено достаточно мягкое взыскание - выговор.

2. Руководитель федерального учреждения принял к себе на работу супругу (на должность инженера). Как и в предыдущей ситуации, директор осуществлял организационно-распорядительные функции в отношении родственницы, что влияло на получение ею дохода. Проверка установила, что жена руководителя учреждения систематически уклонялась от исполнения своих трудовых обязанностей, неоднократно отсутствовала на рабочем месте без уважительных причин, но зарплату получала в полном объеме и к дисциплинарной ответственности не привлекалась. Чтобы скрыть факты допущенных нарушений, руководитель учреждения оказывал давление на работников кадровой службы.

За непринятие мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, систематическое неисполнение своих должностных обязанностей в отношении работника, являющегося близким родственником, и неоднократное умышленное использование должностных полномочий в личных целях руководитель учреждения был уволен в связи с утратой доверия за совершение коррупционного нарушения. В отношении прежнего руководителя возбудили уголовное дело, а его супругу новый руководитель уволил за систематические грубые нарушения трудовой дисциплины.

# Конфликт интересов с участием работников учреждения

Потенциальная опасность возникает и тогда, когда родственными отношениями связаны представитель органа власти и работник учреждения. Поскольку именно первый обладает властными полномочиями и контрольными функциями, у него и образуется конфликт интересов. Однако работник учреждения тоже является заинтересованным лицом - он может получить доход или выгоду от родственной связи.

Приведем два других примера из обзоров Минтруда.

1. В обязанности заместителя руководителя органа-учредителя входило принятие решений о выделении субсидий на выполнение госзаданий подведомственным учреждениям. В одном из них работал супруг дочери представителя учредителя - тоже в должности заместителя руководителя. При рассмотрении вопросов, касающихся этого учреждения, личная заинтересованность заместителя руководителя государственного органа могла повлиять на объективное и беспристрастное исполнение им служебных обязанностей.

Комиссия по урегулированию конфликта интересов установила, что чиновник не исполнил обязанность по уведомлению о возникшей личной заинтересованности и не принял иных мер, хотя фактов вынесения этим должностным лицом необоснованных решений о выделении данному учреждению бюджетных ассигнований не имелось. В итоге заместитель руководителя органа-учредителя получил выговор и был отстранен от принятия решений о выделении субсидий на выполнение задания подведомственному учреждению, где работает супруг его дочери.

2. Государственный служащий вошел в качестве председателя в состав ревизионной комиссии, проверяющей организацию, в которой главным бухгалтером работала его сестра. Возможность получения ею выгоды в результате осуществления председателем ревизионной комиссии своих полномочий свидетельствовала о личной заинтересованности госслужащего, однако соответствующее уведомление он не направил. Ревизия выявила существенные нарушения правил ведения бухучета в проверяемом учреждении, а председатель ревизионной комиссии хотел их скрыть.

Как установила комиссия по урегулированию конфликта интересов, госслужащий не принял мер по предотвращению инцидента и ненадлежащим образом исполнял свои обязанности. В связи с этим госслужащего уволили из-за утраты доверия за совершение коррупционного нарушения. Материалы проверки в отношении него и главного бухгалтера подведомственного учреждения были направлены в правоохранительные органы.

Наконец, еще один случай, рассмотренный Минтрудом, - выполнение госслужащим иной оплачиваемой работы в подведомственном учреждении. Здесь родственной связи не возникает, но налицо зависимые имущественные отношения (заинтересованность госслужащего в учреждении, где он получает зарплату).

Обстоятельства нарушения таковы. Заместитель руководителя органа-учредителя работал по трудовому договору в образовательном учреждении, подведомственном данному органу власти. Госслужащий входил в комиссию учредителя по распределению контрольных цифр приема, на основе которых подведомственным учреждениям формировалось госзадание. Следовательно, контрольные цифры влияли на возможность получения дохода в виде денег учреждением, связанным с чиновником имущественными отношениями. Уведомление о личной заинтересованности заместитель руководителя органа-учредителя не подавал.

При проверке обоснованности принятых им решений выяснилось, что госслужащий отстаивал интересы этого учреждения на заседаниях комиссии, ходатайствовал о корректировке контрольных цифр в пользу учреждения. Вместе с тем заместитель руководителя полагал, что решения, принимаемые им в составе коллегиального органа (комиссии), не могут составлять конфликт интересов. А вот уведомление о намерении выполнять иную оплачиваемую работу в данном учреждении чиновник подал своевременно (то есть отделу по профилактике коррупционных правонарушений было заранее известно о месте работы заместителя руководителя). Впрочем, это обстоятельство не помогло госслужащему избежать увольнения в связи с утратой доверия.

# 

**ПО ФУНКЦИЯМ:**

# I. Осуществление организационно-распорядительных функций

Согласно [постановлению](http://internet.garant.ru/document/redirect/1792859/4) Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 16 октября 2009 г. N 19 под организационно-распорядительными функциями следует понимать полномочия должностного лица, связанные с руководством трудовым коллективом или находящимися в его подчинении отдельными работниками (служащими), с формированием кадрового состава и определением трудовых функций, применением мер поощрения или наложения взысканий.

Ситуация 1

В департаменте федерального государственного органа муж сестры супруги директора департамента замещает должность начальника отдела.

В соответствии с должностными полномочиями директор департамента планирует работу департамента, дает поручения и распределяет задачи между сотрудниками департамента, в пределах имеющегося фонда оплаты труда определяет конкретный размер премий служащих департамента, инициирует проведение служебных проверок.

Принятие директором департамента решений об установлении размера премии, выплачиваемой мужу сестры супруги, напрямую влияет на возможность получения дохода в виде денег лицом, состоящим с директором департамента в отношениях свойства (сестрой супруги) в связи с тем, что в соответствии со [статьей 34](http://internet.garant.ru/document/redirect/10105807/34) Семейного кодекса Российской Федерации имущество, нажитое супругами во время брака, является их совместной собственностью, к которой, в частности, относятся доходы каждого из них от трудовой деятельности.

Возможность получения указанного дохода сестрой супруги должностного лица в качестве общего семейного дохода в результате осуществления этим должностным лицом своих полномочий в отношении ее мужа 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](http://internet.garant.ru/document/redirect/12164203/10) Федерального закона N 273-ФЗ свидетельствует о возникновении у него конфликта интересов.

В ходе проведенной проверки обоснованности решений, принятых директором департамента в отношении мужа сестры супруги, было установлено, что указанное лицо добросовестно исполняло свои обязанности, величина выплачиваемых данному лицу премий не превышала среднего уровня по подразделению. Фактов нарушения мужем сестры супруги служебной дисциплины не выявлено.

Уведомление о личной заинтересованности директором департамента направлено не было.

Иных нарушений антикоррупционного законодательства в предыдущие периоды в деятельности директора департамента установлено не было. Дисциплинарных взысканий данное лицо не имеет, непосредственным руководителем представлена положительная характеристика.

*Комиссией приняты решения:*

установить, что директор департамента не исполнил обязанность по направлению уведомления о возникновении личной заинтересованности и не принял иных мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

учитывая, что в ходе проведенной проверки фактов необоснованного начисления премии, а также злоупотреблений при определении размера премий, выплачиваемых мужу сестры супруги директора департамента, выявлено не было, рекомендовать руководителю государственного органа применить к директору департамента меру ответственности в виде выговора;

указать на недопустимость исполнения служебных обязанностей (осуществления полномочий) в условиях конфликта интересов.

*Решение представителя нанимателя:*

к директору департамента применена мера ответственности в виде выговора;

муж сестры супруги директора департамента по собственному желанию переведен в другое структурное подразделение государственного органа.

Ситуация 2

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](http://internet.garant.ru/document/redirect/12164203/10) Федерального закона N 273-ФЗ 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 необоснованного 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 прокуратуру 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.

# II. Осуществление административно-хозяйственных функций

Под административно-хозяйственными функциями целесообразно понимать полномочия должностного лица по управлению и распоряжению имуществом и (или) денежными средствами, находящимися на балансе и (или) банковских счетах государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, а также по совершению иных действий (например, по принятию решений о начислении заработной платы, премий, об осуществлении контроля за движением материальных ценностей, по определению порядка их хранения, учета и контроля за их расходованием) ([постановление](http://internet.garant.ru/document/redirect/1792859/5) Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 16 октября 2009 г. N 19).

Заместитель руководителя администрации муниципального образования (далее - заместитель руководителя администрации) в период временного исполнения полномочий руководителя администрации муниципального образования издал распоряжение о наделении себя полномочиями представителя муниципального образования в органе управления коммерческой организации (совет директоров), учредителем которой является муниципальное образование. При этом полномочия единоличного исполнительного органа управления (генерального директора) в данной организации осуществляет его родной брат.

В соответствии с уставом коммерческой организации к компетенции совета директоров относится установление размера вознаграждения и денежных компенсаций ее единоличному исполнительному органу (генеральному директору).

Таким образом, возможность должностного лица при осуществлении им полномочий представителя муниципального образования в совете директоров организации участвовать в принятии решения об установлении размера вознаграждения и денежной компенсации единоличному исполнительному органу (генеральному директору) этой организации напрямую влияет на возможность получения дохода его родным братом.

Возможность получения указанного дохода братом 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](http://internet.garant.ru/document/redirect/12164203/10) Федерального закона N 273-ФЗ свидетельствует о возникновении у него конфликта интересов.

В ходе проведенной проверки фактов недобросовестного исполнения рассматриваемым должностным лицом своих полномочий в качестве представителя муниципального образования в органах управления коммерческой организации, учредителем которой является муниципальное образование, выявлено не было.

Уведомление о личной заинтересованности заместителем руководителя администрации направлено не было.

Анализ должностного регламента заместителя руководителя администрации показал, что вопросы деятельности рассматриваемой коммерческой организации не входили в сферу его полномочий.

*Комиссией приняты решения:*

установить, что заместитель руководителя администрации не исполнил обязанность по направлению уведомления о возникновении личной заинтересованности и не принял иных мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

учитывая, что фактов ненадлежащего исполнения заместителем главы администрации служебных обязанностей в качестве представителя муниципального образования в органе управления коммерческой организации (совет директоров), а также злоупотребления полномочиями в отношении близкого родственника (брат) выявлено не было, рекомендовать руководителю администрации муниципального образования применить к заместителю руководителя администрации меру ответственности в виде выговора;

рекомендовать исключить заместителя руководителя администрации из состава органов управления коммерческой организации, учредителем которой является муниципальное образование.

*Решение представителя нанимателя:*

к заместителю руководителя администрации применена мера ответственности в виде выговора;

заместитель руководителя администрации исключен из состава органов управления коммерческой организации, учредителем которой является муниципальное образование.

# III. Осуществление контрольных и надзорных мероприятий

Государственный служащий включен в состав ревизионной комиссии подведомственной организации в качестве ее председателя, в которой его родная сестра замещает должность главного бухгалтера.

В соответствии с положением о ревизионной комиссии, а также уставом организации ревизионная комиссия проводит проверки финансово-хозяйственной деятельности организации, выявляет нарушения порядка ведения бухгалтерского учета и предоставления финансовой отчетности, информирует о результатах проведения проверок учредителей.

Обязанность по ведению бухгалтерского учета организации возложена на главного бухгалтера. В случае выявления нарушений в соответствии с законодательством Российской Федерации к главному бухгалтеру может быть применена дисциплинарная, административная и уголовная ответственность.

Возможность получения выгоды близким родственником (сестрой) должностного лица в результате осуществления этим должностным лицом своих полномочий в качестве члена ревизионной комиссии 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](http://internet.garant.ru/document/redirect/12164203/10) Федерального закона N 273-ФЗ свидетельствует о возникновении у него конфликта интересов.

Уведомление о личной заинтересованности государственным служащим направлено не было.

В ходе проведенной проверки были выявлены существенные нарушения правил ведения бухгалтерского учета.

*Комиссией приняты решения:*

признать, что государственный служащий не исполнил обязанность по направлению уведомления о возникновении личной заинтересованности и не принял иных мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

учитывая ненадлежащее исполнение государственным служащим своих обязанностей в качестве председателя ревизионной комиссии подведомственного учреждения, направленное на сокрытие нарушений, совершенных близким родственником (сестрой), рекомендовать представителю нанимателя применить к государственному служащему меру ответственности в виде увольнения в связи с утратой доверия за совершение коррупционного правонарушения;

рекомендовать направить материалы проверки в органы прокуратуры.

*Решение представителя нанимателя:*

государственный служащий уволен в связи с утратой доверия за совершение коррупционного правонарушения;

материалы проверки в отношении государственного служащего и главного бухгалтера подведомственного учреждения направлены в правоохранительные органы.

# IV. Распределение ограниченного ресурса

Заместитель руководителя государственного органа субъекта Российской Федерации (далее - заместитель руководителя) по трудовому договору выполняет иную оплачиваемую работу в одном из подведомственных учреждений данного государственного органа.

Заместитель руководителя связан с рассматриваемым учреждением имущественными отношениями, так как получает в нем заработную плату.

В соответствии с должностными полномочиями по месту службы заместитель руководителя входит в состав комиссии государственного органа по распределению контрольных цифр приема граждан и численности обучающихся (далее - комиссия), на основе которых в том числе формируется государственное задание на оказание образовательных услуг.

Финансирование рассматриваемого учреждения осуществляется на основании государственных заданий, в связи с чем величина значений контрольных цифр приема граждан и численности обучающихся влияет на возможность получения дохода в виде денег организацией, связанной с рассматриваемым должностным лицом имущественными отношениями.

Возможность получения дохода в виде государственных субсидий на выполнение государственных заданий организацией, связанной с должностным лицом имущественными отношениями в результате осуществления этим должностным лицом своих полномочий в качестве члена комиссии, образует личную заинтересованность этого должностного лица.

Данная личная заинтересованность может повлиять на объективность и беспристрастность исполнения этим должностным лицом своих обязанностей при осуществлении полномочий члена комиссии, что в соответствии со [статьей 10](http://internet.garant.ru/document/redirect/12164203/10) Федерального закона N 273-ФЗ свидетельствует о возникновении у него конфликта интересов.

Уведомление о личной заинтересованности заместителем руководителя направлено не было.

В целях установления всех обстоятельств дела государственным органом проведена проверка обоснованности решений, принятых заместителем руководителя в отношении данного учреждения.

В ходе проверки заместитель руководителя дал пояснения, что уведомление не направлял, так как полагал, что решения, принимаемые им в составе коллегиального органа (комиссии), не могут составлять конфликт интересов.

Вместе с тем установлено, что заместитель руководителя отстаивал интересы данного учреждения на заседаниях комиссии, ходатайствовал перед руководителем государственного органа субъекта Российской Федерации о направлении в уполномоченный федеральный государственный орган предложений о корректировке проекта контрольных цифр приема, подготовленных в интересах рассматриваемого учреждения.

Дополнительно было установлено, что заместителем руководителя было своевременно направлено уведомление о намерении выполнять иную оплачиваемую работу. Таким образом, ответственным должностным лицам подразделения по профилактике коррупционных и иных правонарушений государственного органа было заранее достоверно известно о месте работы заместителя руководителя.

*Комиссией приняты решения:*

установить, что заместитель руководителя не исполнил обязанность по направлению уведомления о возникновении личной заинтересованности и не принял иных мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

с учетом результатов проверки рекомендовать руководителю государственного органа применить к заместителю руководителя меру ответственности в увольнения в связи с утратой доверия;

рекомендовать принять меры по урегулированию возникшего конфликта интересов;

учитывая, что при получении уведомления о намерении заместителя руководителя выполнять иную оплачиваемую работу ответственными должностными лицами уполномоченного подразделения мер по предотвращению конфликта интересов принято не было, рекомендовать руководителю государственного органа применить к ответственным должностным лицам уполномоченного подразделения меру дисциплинарной ответственности в виде замечания;

обратить внимание ответственных должностных лиц уполномоченного подразделения на необходимость проведения мероприятий по выявлению возможности возникновения личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, своевременному реагированию на возникновение конфликта интересов.

*Решение представителя нанимателя:*

к заместителю руководителя применена мера ответственности увольнения в связи с утратой доверия;

к ответственным должностным лицам уполномоченного подразделения применена мера ответственности в виде замечания.

# V. Осуществление государственных закупок

Бывшая супруга начальника отдела органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации (далее - Отдел) является генеральным директором и учредителем организации (далее - Организация), осуществляющей выполнение работ по договорам субподряда с организациями-победителями соответствующих закупочных процедур рассматриваемого органа исполнительной власти.

В ходе проведенной проверки было установлено, что несмотря на тот факт, что брак был расторгнут, бывшие супруги продолжают проживать вместе в одном жилом помещении, ведут совместное хозяйство, а также совместно воспитывают несовершеннолетних детей, что свидетельствует о наличии между ними близких отношений.

Бывшая супруга начальника Отдела получает доход от Организации как учредитель, а также заработную плату как генеральный директор Организации.

Руководитель Отдела осуществляет рассмотрение документов, представляемых Организацией, согласовывает акты сдачи-приемки выполненных работ и счетов-фактур, отражающих сведения об объемах выполненных работ, в целях обеспечения дальнейшей приемки работ у исполнителя соответствующего государственного контракта органом исполнительной власти.

При этом документы Организации, представляемые на согласование в Отдел, содержат в том числе, информацию об организациях, осуществляющих выполнение работ в соответствии с государственным контрактом по договорам субподряда, а также о руководителях данных организаций, в связи с чем начальнику Отдела было заранее достоверно известно об участии Организации в выполнении рассматриваемых работ.

Получение материальных выгод Организацией связано с возможностью осуществления заказчиком приемки у исполнителя работ, не соответствующих требованиям государственного контракта, непредъявлением штрафных санкций за несвоевременное и некачественное выполнение работ.

Таким образом, согласование начальником Отдела документов, на основании которых осуществляется приемка и оплата выполненных Организацией работ, напрямую влияет на получение дохода его бывшей супругой (в виде дивидендов и заработной платы, выплачиваемых Организацией), которая связана с ним близкими отношениями.

Возможность получения указанного дохода бывшей супругой должностного лица в результате осуществления этим должностным лицом своих должностных 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 должностных полномочий, что в соответствии со [статьей 10](http://internet.garant.ru/document/redirect/12164203/10) Федерального закона N 273-ФЗ свидетельствует о возникновении у него конфликта интересов.

Уведомление о личной заинтересованности начальником Отдела направлено не было.

Дополнительно в ходе проведения проверки обоснованности решений, принятых начальником Отдела в отношении рассматриваемой организации, было установлено, что контроль хода исполнения государственных контрактов в отношении Организации не осуществлялся. Экспертиза соответствия выполненных работ требованиям государственных контрактов не проводилась.

*Комиссией приняты решения:*

установить, что начальник Отдела не исполнил обязанность по направлению уведомления о возникновении личной заинтересованности и не принял иных мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

с учетом выявленных фактов неисполнения требований антикоррупционного законодательства, а также наличия грубых нарушений порядка приема выполненных Организацией работ рекомендовать руководителю органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации применить к начальнику Отдела меру ответственности в виде увольнения в связи с утратой доверия за совершение коррупционного правонарушения;

рекомендовать направить материалы проверки в правоохранительные органы.

*Решение представителя нанимателя:*

начальник Отдела уволен в связи с утратой доверия за совершение коррупционного правонарушения;

материалы проверки направлены в правоохранительные органы.

***Коротко о главном:***

1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является структурное подразделение или должностное лицо организации, ответственное за противодействие коррупции.

2. Процедура раскрытия конфликта интересов утверждается локальным нормативным актом организации и доводится до сведения всех ее работников.

3. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме.

4. Информация о возможности возникновения или возникновении конфликта интересов представляется в виде [декларации](#Par121) о конфликте интересов (приложение) в следующих случаях:

при приеме на работу;

при назначении на новую должность;

в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм осуществления деятельности, принятых в организации;

при возникновении конфликта интересов.

5. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

6. Рассмотрение полученной информации целесообразно проводить коллегиально. В состав комиссии по урегулированию конфликта могут входить:

- должностные лица, ответственных за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов (непосредственный начальник работника, сотрудник кадровой службы, лицо, ответственное за противодействие коррупции);

- представитель юридического подразделения;

- руководитель более высокого звена;

- независимые эксперты, представители общественности (в обязательном порядке).

7. Способы разрешения конфликта, например:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

- добровольный отказ работника организации или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

- пересмотр и изменение подчиненности, функциональных обязанностей работника;

- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

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

- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;

- увольнение работника из организации по инициативе работника;

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

**СХЕМА**

**ВНЕДРЕНИЯ ПРОЦЕДУРЫ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Учреждение (предприятие, организация) | | | | | | | | | | |  |  |
|  |  |  | | |  |  |  |  |  | | |  |  |  |
| Положение  о конфликте интересов | |  | Назначение ответственного  за прием сведений  о конфликтах, ведение журнала | | |  |  |  |  | Рассматривается коллегиально, определяется форма разрешения конфликта | | | |  |
|  |  |  | | |  |  |  |  |  | |  | |  |  |
| Процедура раскрытия конфликта интересов | |  | Сбор,  обработка деклараций о конфликте | | |  | Информация направляется руководителю | |  | |  | |  |  |
|  |
|  |  |  | |  | |  |  | |  | |  | |  |  |
| Состав комиссии  по урегулированию конфликтов,  Положение  о комиссии | |  | |  | |  |  | |  | |  | |  |  |
|  | |  | |  |  | |  | |  | |  |  |