



**Методическое обеспечение мер по противодействию  
коррупции, отдельные ситуации конфликта интересов  
в подведомственных Комитету по культуре Санкт-Петербурга  
государственных учреждениях Санкт-Петербурга  
(государственном унитарном предприятии  
Санкт-Петербурга)**





## Методическое обеспечение мер по противодействию коррупции в организации

18 сентября 2019 года Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации (далее – Минтруд) выпустило комплекс методических материалов с рекомендациями по внедрению в организациях антикоррупционных мер:

<https://rosmintrud.ru/ministry/programms/anticorruption/015> (адрес на официальном сайте Минтруда в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»).

Рекомендации содержатся в трех основных документах:

«Меры по предупреждению коррупции в организациях»;

«Рекомендации по порядку проведения оценки коррупционных рисков в организации»;

«Закрепление обязанностей работников организации, связанных с предупреждением коррупции, ответственность и стимулирование» (памятка).

Данные методические материалы, по сути, являются переизданием методических рекомендаций, выпущенных Минтрудом в 2013 году. Они содержат систематизированный и более подробный набор мер по противодействию коррупции в организациях и задают единые стандарты построения системы антикоррупционных мер.

Лица, ответственные за реализацию антикоррупционной политики в организации, могут использовать Методические рекомендации в целях разработки и реализации в организации конкретных мер и мероприятий, направленных на предупреждение и противодействие коррупции, включая разработку и внедрение соответствующих регулирующих документов и методических материалов.

На официальном сайте Администрации Санкт-Петербурга в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» размещены методические материалы в сфере противодействия коррупции, в том числе по вопросам противодействия коррупции в государственных учреждениях Санкт-Петербурга и государственных унитарных предприятиях Санкт-Петербурга:

<https://www.gov.spb.ru/gov/protivodejstvie-korrupcii/metodicheskie-dokumenty/>



## Методические рекомендации по выявлению личной заинтересованности в закупках

Минтрудом в целях оказания консультативной и методической помощи органам государственной власти, государственным органам, органам местного самоуправления, государственным внебюджетным фондам и иным категориям организаций (далее – органы, организации соответственно) в проведении работы, направленной на выявление личной заинтересованности государственных и муниципальных служащих, работников указанных организаций, которая приводит или может привести к конфликту интересов при осуществлении закупок товаров, работ, услуг подготовлены *Методические рекомендации 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 выявление личной заинтересованности государственных и муниципальных служащих, работников при осуществлении таких закупок, которая приводит или может привести к конфликту интересов.*

Указанные Методические рекомендации размещены на официальном сайте Минтруда в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» по адресу:

<https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/anticorruption/9/19>

Как указывает Минтруд, в данных Методических рекомендациях раскрывается алгоритм организации подразделением по профилактике коррупционных и иных правонарушений (должностным лицам, ответственным за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений) работы, направленной на выявление личной заинтересованности служащих (работников) при осуществлении закупок, которая приводит или может привести к конфликту интересов.



## **Конфликт интересов при приеме на работу лица, состоящего в отношениях близкого родства или свойства с руководителем организации**

В Обзоре практики правоприменения в сфере конфликта интересов № 4, подготовленном Минтруда (размещен на официальном сайте Минтруда в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» по ссылке: <https://rosmintrud.ru/ministry/programms/anticorruption/9/13>), по итогам обобщения результатов мониторинга применения мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в организациях, на работников которых распространяются положения статьей 10, 11 Закона о противодействии коррупции содержится следующая ситуация:

### Ситуация 4

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 в соответствии со статьей 10 Федерального закона № 273-ФЗ 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.



## **Конфликт интересов при приеме на работу лица, состоящего в отношениях близкого родства или свойства с руководителем организации**

**Обязанность организации - вне зависимости от организационно-правовой формы и формы собственности - принимать меры по предупреждению коррупции, в том числе меры по предупреждению и урегулированию конфликта интересов предусмотрена пунктом 5 части 2 статьи 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (соответствующий вывод содержится и в определении Конституционного Суда Российской Федерации от 26.03.2020 № 585-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы граждан Свирдюкова Анатолия Ивановича и Сыромятникова Владимира Давидовича на нарушение их конституционных прав частями 2 и 3 статьи 10 и статьей 11.1 Федерального закона «О противодействии коррупции»).**

В подведомственных Комитету по культуре Санкт-Петербурга государственных учреждениях Санкт-Петербурга (государственном унитарном предприятии Санкт-Петербурга) приняты локальные нормативные акты, направленные на предупреждение коррупции в организации, в том числе кодексы этики и служебного поведения работников, в которых предусмотрены положения о том, что работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, призван принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, а также иные локальные нормативные акты, непосредственно закрепляющие обязанности работников, связанные с предупреждением и урегулированием конфликта интересов при выполнении должностных обязанностей.

Локальные нормативные акты содержат нормы трудового права и обязательны для исполнения (неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине закрепленных в них трудовых обязанностей является дисциплинарным проступком, за который работодатель имеет право применить дисциплинарное взыскание).

В случае установления при осуществлении проверочных мероприятий фактов принятия необоснованных решений при приеме на работу лица, состоящего в отношениях близкого родства или свойства с руководителем организации, установлении такому лицу уровня заработной платы, премировании и наложении взысканий к руководителю могут быть применены иные меры ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.



## Конфликт интересов при внутреннем совместительстве или совмещении профессий (должностей)

Одновременное исполнение трудовых обязанностей по разным должностям (в порядке внутреннего совместительства или при совмещении профессий (должностей)) также может послужить причиной конфликта интересов в случаях, когда работник выполняет конкурирующие должностные обязанности в организации.

- Например, работник, исполняющий одновременно исполнительские и контролирующие функции, может оказаться в ситуации, в которой его задачи как исполнителя противоречат его задачам как проверяющего. В таких ситуациях работник может предпочесть обеспечение результативности или прибыльности надлежащему исполнению контролирующих функций.

В этом случае следует исключить ситуации, при которых работник организации совмещает функции по исполнению решения и контролю за его исполнением.

Возможность возникновения личной заинтересованности, которая приводит или может привести к возникновению конфликта интересов, существует и в других случаях при одновременном исполнении трудовых обязанностей по разным должностям, о чем могут свидетельствовать следующие признаки:

- наличие должностного положения (полномочий);
  - возможность возникновения в перспективе личной заинтересованности, которая гипотетически сможет повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение должностных обязанностей;
  - реальная возможность использования должностного положения (полномочий) из личной заинтересованности;
  - наличие обязанности уведомлять работодателя о личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая может привести к конфликту интересов.
- Например, работник при распределении материальных ресурсов может увеличить получение таких ресурсов структурным подразделением, в котором он замещает другую должность, поддерживать решения, требующие дополнительного финансирования такого структурного подразделения, его работников. Личная заинтересованность в подобных ситуациях может выражаться в получении как доходов (материальные выгоды) – дополнительная оплата труда, так и преимуществ – создание более благоприятных материальных, технических, организационных и иных условий для работы.

Личная заинтересованность в конфликте интересов представляет собой частный интерес лица, осуществляющего публичные функции. Противоречие между личной заинтересованностью (частным интересом) и надлежащим, объективным и беспристрастным исполнением должностных обязанностей (публичный интерес) и образует конфликт интересов.



## Выявление нарушений при реализации организацией мер по противодействию коррупции

Для выявления нарушений при реализации организацией мер по противодействию коррупции могут быть использованы внутренние и внешние источники информации.

В целях предотвращения возможных негативных последствий выявленных нарушений организация может выявлять соответствующие нарушения с помощью внутренних источников - собственного механизма и процедур установления фактов, свидетельствующих о коррупционно опасном поведении работников.

Внутренние источники информации для выявления возможных нарушений:

- внутренние проверки по случаям возможного совершения работниками коррупционных правонарушений (при их проведении целесообразно обеспечить максимальную степень прозрачности всей процедуры проведения проверки: отображение процесса с четким указанием основных этапов и лиц, которые отвечают за реализацию каждого этапа, - что предполагает понятное и детальное изложение процесса проведения проверки в локальном нормативном акте);
- внутренний контроль, в том числе процедуры внутреннего бухгалтерского и финансового контроля;
- механизмы «обратной связи» с работниками.

Внешние источники информации для выявления возможных нарушений:

- внешние проверки: контрольные (ревизионные) мероприятия, проведенные в организации государственными органами, органами государственной власти Санкт-Петербурга;
- жалобы и другие обращения, с которыми обращаются внешние стороны, в том числе обращения граждан, содержащие информацию о возможном совершении работниками организации коррупционных правонарушений;
- сообщения средств массовой информации.





## Организация системы внутреннего контроля в организации

Организация системы внутреннего контроля, направленной на предупреждение и выявление возможных коррупционных нарушений, может включать:

- организационные меры, которые, как правило, интегрированы в основные процессы и направлены на предупреждение коррупции с помощью политики и процедур, относящихся к осуществлению повседневной деятельности. К таким мерам можно отнести должностные инструкции, разделение обязанностей (например, подтверждение счетов-фактур осуществляется отдельно от выдачи платежных сумм).
- механизмы контроля, которые направлены на предупреждение, а также выявление коррупции путем оказания поддержки и обеспечения контроля за соблюдением организационных требований. Предупредительные механизмы контроля ограничивают случаи коррупционных правонарушений или позволяют не допустить их.

Проверка соблюдения организационных процедур и правил, касающихся работы по профилактике и предупреждению коррупции может охватывать как специальные антикоррупционные правила и процедуры, так и общие нормы и стандарты поведения. Для определения направлений деятельности, осуществление внутреннего контроля в отношении которых наиболее целесообразно, может быть проанализирована информация о совершении коррупционных правонарушений работниками организаций, осуществляющих аналогичные виды деятельности.

В организации следует выстраивать четкие механизмы осуществления контроля их соблюдения, включая назначение ответственных подразделений или работников, сроки проведения контрольных мероприятий, порядок представления отчетности по ним.



***Благодарим за внимание!***

*2020*