



Министерство образования
Свердловской области

**ПАМЯТКА
О МЕРАХ ПО НЕДОПУЩЕНИЮ ВОЗМОЖНОГО ОТРИЦАТЕЛЬНОГО
ВЛИЯНИЯ БЛИЗКИХ РОДСТВЕННЫХ СВЯЗЕЙ НА СЛУЖЕБНЫЕ
ОТНОШЕНИЯ И ОФОРМЛЕНИЮ ПРОТОКОЛА ЗАСЕДАНИЯ
КОМИССИИ ПО ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ КОРРУПЦИИ
ПРИ РАССМОТРЕНИИ ВОПРОСА О НАЛИЧИИ
РОДСТВЕННЫХ СВЯЗЕЙ В ОРГАНИЗАЦИИ**

Екатеринбург
2025

ПАМЯТКА

о мерах по недопущению возможного отрицательного влияния близких родственных связей на служебные отношения и оформлению протокола заседания комиссии по противодействию коррупции при рассмотрении вопроса о наличии родственных связей в организации

На сегодняшний день трудовым законодательством близким родственникам не запрещено замещать должности (в том числе руководящие) в одной организации. Вместе с тем согласно требованиям статьи 13³ Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» **организации обязаны разрабатывать и принимать меры** по предупреждению коррупции.

Важно отметить, что в законодательстве имеются **понятия конфликта интересов** (пункт 33 статьи 2, часть 2 статьи 48 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», пункт 9 части 1 статьи 31, часть 22 статьи 34, часть 7 статьи 38, часть 10 статьи 39 Федерального закона от 5 апреля 2013 года № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», части 7¹ и 7² статьи 3 Федерального закона от 18 июля 2011 года № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц», статья 27 Федерального закона от 12 января 1996 года № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», статья 16, часть 1 статьи 17 Федерального закона от 3 ноября 2006 года № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях»), которые **должны быть закреплены в положении о конфликте интересов** и мерах по его урегулированию в организации, разъяснены работникам с примерами и возможными последствиями в случае непринятия мер по урегулированию коррупционно опасных ситуаций.

В остальных случаях предлагаем использовать термин **«коррупционно опасная ситуация»**.

Отсутствие непосредственной **подчиненности** или **подконтрольности** работника должностным лицам, состоящим в отношениях родства (свойства), **НЕ ИСКЛЮЧАЕТ** возможности возникновения **коррупционно опасной ситуации**, при которой один из родственников извлекает или может извлечь выгоду из решений или действий (бездействия) другого.

Настоятельно рекомендуем рассматривать наличие всех родственных связей на комиссии по противодействию коррупции (далее – комиссия) **ежегодно**.

Обязательно фиксировать в протоколе меры по недопущению возможных коррупционно опасных ситуаций при реализации трудовых функций работников-родственников.

Обращаем ваше внимание, что при рассмотрении вопросов о родственных связях в организации на комиссии председатель комиссии в обязательном порядке должен уведомить весь присутствующий состав комиссии о последствиях за разглашение конфиденциальной информации (за разглашение персональных

данных без согласия владельца предусмотрена дисциплинарная, административная, материальная и уголовная ответственность).

Оформление и составление протокола

Рекомендуем родственные связи рассматривать по следующим критериям:

- трудовые функции (должностные обязанности);
- распределение совмещений (совместительства), педагогической нагрузки, дополнительно оплачиваемой работы между работниками в организации;
- ведение табеля рабочего времени;
- распределение стимулирующих и премиальных выплат;
- участие в коллегиальных органах организации (комиссии, советы, профсоюз учреждения и т.п.);
- исполнение обязанностей руководителя или заместителя руководителя;
- предоставление отпусков работникам;
- выдвижение работников на награждение;
- дисциплинарные взыскания.

Необходимо помнить, что в целях недопущения коррупционно опасных ситуаций не рекомендуется включать в состав комиссии сотрудников, имеющих родственников в организации, а также сотрудников, замещающих коррупционно опасные должности.

Порядок составления (оформления) протокола по вопросу рассмотрения родственных связей

1. Повестка заседания комиссии должна быть правильно сформулирована, например: «О рассмотрении результатов проведенного мониторинга наличия родственных связей в организации и принятии мер по недопущению возможных коррупционно опасных ситуаций».

2. Перечень представленных на комиссию документов для рассмотрения, анализа и оценки зон (точек) риска:

- сведения о приеме на работу (на каждого работника-родственника);
- приказ о назначении на замещаемую должность работника;
- приказ об установлении дополнительного объема работы (нагрузки);
- должностные инструкции (трудовой договор при необходимости);
- организационно-штатная структура организации;
- табель рабочего времени;
- график отпусков;
- приказ «О назначении исполняющим обязанности директора»;
- приказ «Об утверждении состава комиссии по распределению стимулирующей части заработной платы»;
- протоколы назначения стимулирующих и премиальных выплат;
- ведомости о выплаченных заработных платах (расчетные листки);
- приказ «Об утверждении положения о награждении работников»;
- протокол заседания педагогического совета, совета учреждения (если вопрос о выборе кандидатуры был включен в повестку) и т.д.;
- прочие документы.

3. Перечень выявленных (имеющихся) родственных связей в организации (Ф.И.О., должность, степень родства), предпочтительнее в табличной форме.

4. Краткая характеристика работников-родственников (Ф.И.О., должность, даты приема в учреждение и назначения на должность, образование (дополнительное профессиональное образование), квалификация, имеющиеся награды, наличие совмещений (совместительства), в том числе дополнительно оплачиваемая работа в учреждении, и т.д.).

5. Трудовые функции (должностные обязанности). Необходимо провести анализ трудовых функций (должностных обязанностей) работников-родственников, выполняемых в процессе трудовой деятельности. По результатам рассмотрения и анализа таких документов, как должностная инструкция, трудовой договор, организационно-штатная структура организации, можно сделать вывод, есть ли между работниками-родственниками прямая подчиненность (подконтрольность) и требуется ли принятие (введение) мер в целях недопущения возможной коррупционно опасной ситуации (*то есть обратить внимание на «пересечения» трудового функционала работников-родственников, принятие контрольных решений в отношении работника-родственника, наделение административными полномочиями (управленческими и кадровыми полномочиями) работника-родственника, исполнение обязанностей директора на время его отсутствия и т.д., – выявить / не выявить точки (ситуации) риска, которые могут возникать в процессе служебной деятельности*).

Подробно расписать анализ в протоколе со ссылкой на акты (при необходимости расписать кратко трудовые функции), например:

«Исходя из анализа деятельности заместителя директора (АХЧ) (Ф.И.О.) и воспитателя (Ф.И.О.) можно сделать вывод, что состоящие в родственных отношениях работники не находятся в непосредственном, прямом подчинении при исполнении своих трудовых функций и не подконтрольны друг другу.

Из должностной инструкции заместителя директора (АХЧ) (Ф.И.О.) следует, что в его трудовые функции входит организация работы учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (пункт __ ДИ), а его основная функция – создание и обеспечение оптимальных условий для организации образовательной деятельности и выполнения работниками трудовых функций. С целью выполнения указанной функции работник вправе вступать во взаимодействие с другими работниками, однако лишь в части получения от работников учреждения информации, необходимой для осуществления своих должностных обязанностей (пункт __). Таким образом, взаимодействие с педагогическими работниками осуществляется лишь на уровне обмена информацией (пункт __). Более того, заместитель директора (АХЧ) участвует в подборе и расстановке кадров только учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (пункт __) и относительно педагогического персонала данной обязанности не имеет.

Воспитатель (Ф.И.О.) относится к педагогическому составу учреждения, в число учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала не входит. Подчиняется непосредственно заместителю директора (УВР), что следует из

пункта ___ должностной инструкции воспитателя. Из раздела ___ пункта ___ данной должностной инструкции также следует, что воспитатель самостоятельно планирует свою деятельность на каждый учебный год и каждую учебную четверть, учебные планы работы педагога согласовываются заместителем директора (УВР) и утверждаются непосредственно директором учреждения».

При выявлении точек (ситуаций) риска предложить меру, например, по внесению изменения в должностную инструкцию работника-родственника, то есть вывести данного работника в подчинение другого должностного лица или по внесению изменения в трудовой договор об исключении полномочий по исполнению обязанности директора на время его отсутствия (допускается исключение, если работник-родственник в этот период будет находиться в отпуске, на больничном и пр.) и т.д.

6. Распределение совмещений (совместительства), педагогической нагрузки, дополнительно оплачиваемой работы между работниками в организации. В протоколе требуется отразить, по какому принципу происходит распределение дополнительной оплачиваемой работы (совмещения, совместительства). Необходимо обосновать (пояснить), почему именно работнику-родственнику предоставлена возможность получения дополнительного дохода. Должны быть отражены отсылки на акты, которыми определяется дополнительная нагрузка. Требуется также пояснить, допустима ли данная нагрузка и не нарушены ли ее пределы у данного работника. Обоснования могут включать в себя разные аспекты наделения дополнительным объемом работы, такие как: уровень образования; квалификация; стаж работы; опыт; отсутствие претендентов на данную работу (например, размещение вакансии длительное время на сайтах по поиску работников); рассмотрение кандидатур (претендентов) на совете учреждения; не были ли ущемлены права других работников при выборе работника-родственника по наделению дополнительной работой и т.д.

7. Ведение табеля рабочего времени. Необходимо проанализировать, кто ведет табель (согласовывает, подписывает), то есть путь из «первых рук» до подписания и направления его в бухгалтерию для начисления заработной платы. Процедуру расписать в протоколе.

8. Распределение стимулирующих и премиальных выплат. Данный показатель относится к самому коррупционно опасному направлению деятельности, где могут возникнуть и выявиться коррупциогенные факторы, и, следовательно, требует более внимательного и детального рассмотрения.

В протоколе требуется расписать, как происходит распределение (процедура) начисления стимулирующих (компенсационных) и премиальных выплат

(каким документом регулируется данное направление, кто и как определяет размер выплат (поэтапно), периодичность установления выплат, размеры (вилка) и по каким критериям, по какому принципу происходит распределение премий работникам и т.д.). Вся процедура должна быть понятна – от заполнения листка эффективности работника до приказа, который идет на подпись руководителю.

Вопрос требует подробного рассмотрения с детальным разбором по всем начислениям, составляющим (определяющим) заработную плату работника-родственника. Обязательно должны быть определены период (зависит от периодичности рассмотрения вопроса по заработной плате – год, полугодие), за который будет проводиться анализ оплаты труда работника, и форма анализа заработной платы (лучше в виде таблицы с разбивкой по месяцам и с указанием по отдельности всех выплат).

Предлагаем примерную форму таблицы (для общего представления, как это должно выглядеть); адаптируйте ее под показатели своего учреждения.

Наименование должности (дополнительно можете указать необходимые вводные для формирования общей картины по работнику):

Наименование выплат (% от оклада)	январь	февраль	март	апрель	май	июнь	июль	август	сентябрь	октябрь	ноябрь	декабрь
Отработано смен/часов												
Оклад												
Индексация заработной платы												
Категория доплата												
Выплата за стаж												
Расширение (совм.0,5 ставки воспитателя)												
Отпуск б/лист												
Кураторство, доплата 10%												
Премия												
Стимулирующие выплаты												
Командировка												
За работу в сельской местности 25%												
Выплаты компенсационного характера												
Итого начислено												

На каждого работника-родственника и работника(-ов), который(-е) взят(-ы) для сравнения, рекомендуем оформлять отдельную таблицу, чтобы все показатели были читаемы и наглядны.

Далее **проводится анализ** информации о заработной плате работника-родственника **с аналогичными (равными) должностями** (2–3 человека). Все результаты анализа должны быть обязательно отражены в протоколе. По всем выплатам «+/-» должны быть пояснения и обоснования, то есть необходимо обосновать, почему работнику начисляется больше или меньше в сравнении с аналогичными работниками по должности за отчетный период (*например, работник находился на больничном, отработал иное количество смен (часов),*

выполнил меньший объем работ, присвоена другая квалификационная категория, произведена индексация заработной платы, назначена премия по случаю праздничной даты (юбилейной), по результатам участия в региональных мероприятиях взяты призовые места обучающимися, назначена дополнительная премия за организацию и успешное проведение мероприятий в организации и т.п.).

Результат проведенного анализа должен исчерпывающе отражать представленные цифры по заработной плате работников. Все цифры должны быть пояснены.

9. Участие в коллегиальных органах организации (комиссии, советы и т.п.). Требуется проанализировать и отразить в протоколе, в каких комиссиях состоят работники-родственники и в каком статусе. Обратите особое внимание на те коллегиальные органы, в которых работники-родственники являются председателем / заместителем председателя комиссии. Необходимо проанализировать, какими полномочиями обладает комиссия, какие задачи перед ней стоят, какие вопросы рассматривает и какие принимает решения. И самый важный момент: принимают ли работники-родственники в данных коллегиальных органах решения (принимают участие в голосовании) в отношении друг друга?

Рекомендуем вводить обязательные меры по урегулированию ситуаций, когда на комиссию (в состав которой входит работник-родственник) выносятся вопросы для принятия решений в отношении другого работника-родственника (*например, введение регулирующих положений в локальные акты, предусматривающие замену (исключение), самоотвод работника-родственника, являющегося членом комиссии*). Либо как вариант при формировании состава комиссии учитывать информацию об имеющихся в организации работниках-родственниках, следовательно, не включать их в коллегиальные органы в целях недопущения возможной коррупционно опасной ситуации.

10. Исполнение обязанностей руководителя или заместителя руководителя. Вопрос назначения работников-родственников исполняющими обязанности руководителя или заместителя руководителя необходимо четко отрегулировать. Замещение работником-родственником должности директора (заместителя директора) может повлечь возникновение прямой подчиненности и подконтрольности, что создаст условия для возможного возникновения коррупционно опасной ситуации. Необходимо проанализировать, замещал ли работник-родственник (за рассматриваемый период) должность руководителя (заместителя руководителя), какие им были приняты решения в отношении работника-родственника (приказы, отчетность, табеля и т.п.) за время его замещения должности. Сделать соответствующие выводы: были ли выявлены случаи nepотизма, ущемления или преференций, действий или бездействия в отношении работника-родственника в процессе его трудовой деятельности и не повлекло ли это нарушение прав других работников организации.

Для недопущения таких ситуаций настоятельно рекомендуем принять меры (*например, внесение изменений в трудовой договор или должностную инструкцию работника-родственника, исключая возможность исполнять обязанности директора на время его отсутствия (допускается исключение: если*

работник-родственник в этот период будет находиться в отпуске, на больничном, в отпуске по уходу за ребенком и т.п.)).

11. Предоставление отпусков работникам. Пояснить, как предоставляется отпуск, начиная со сбора пожеланий работников и заканчивая утверждением графика отпусков. Проанализировать график отпусков работников, а также фактически предоставленное время отпуска работнику-родственнику (за рассматриваемый период) – было/не было предоставлено преимущественное право отпуска относительно других работников.

12. Выдвижение работников на награждение. Как процедурно проводится выдвижение работников на награждение (нормативная база, периодичность представления работников к награждению (квота), кто определяет претендентов, куда передается информация, кто рассматривает и принимает итоговое решение и т.д.). Провести анализ по всем этапам, начиная с определения кандидатур и заканчивая тем, кто готовит ходатайство о награждении работника, и финальный пункт выбора кандидата. При представлении к награждению работника-родственника пояснить, почему был выбран и награжден именно он; если нет, пояснить почему.

13. Дисциплинарные взыскания. В протоколе недостаточно сослаться на статьи Трудового кодекса Российской Федерации, которые регулируют привлечение работников к дисциплинарной ответственности, – необходимо проанализировать и отразить, были ли у работников-родственников дисциплинарные взыскания (за рассматриваемый период), за какие проступки, и если были, то уточнить, к каким дальнейшим последствиям они привели. То есть если был приказ о привлечении к дисциплинарной ответственности (замечание, выговор), следовательно, это должно было отразиться на заработной плате (если это предусмотрено положением об оплате труда работников организации). Проанализировать также, соответствует ли вынесенное взыскание совершенному проступку, не были ли превышены полномочия (проявление преференций/ущемлений) в отношении работника-родственника.

14. Вывод комиссии. По результатам рассмотрения родственной связи обязательно необходимо сделать вывод и зафиксировать его в протоколе (какие ситуации риска были / не были усмотрены комиссией, что было выявлено комиссией), обозначить проблемные зоны, в которых есть вероятность возникновения коррупционно опасной ситуации.

Важно помнить, что ущемление прав работника-родственника, равно как и получение необоснованных преимуществ, недопустимо!

15. Решение комиссии. По результатам рассмотрения каждой родственной связи в организации комиссия должна предложить руководителю максимально исчерпывающие меры по недопущению и урегулированию возможных коррупционно опасных ситуаций.

Самый значимый и решающий аспект протокола – рассмотрение родственной связи. Здесь следует серьезно подойти к определению меры к выявленной ранее точке риска.

Меру необходимо продумать так, чтобы этот риск стал исключен или максимально ограничен в своей возможности (потенции). То есть на каждую

коррупционно опасную ситуацию, которая была выявлена и обозначена комиссией, должна быть предложена мера.

Обращаем внимание, что даже если комиссией не будет усмотрена ни одна точка риска (возможная коррупционно опасная ситуация), в целях недопущения и профилактики коррупции меры все равно должны быть приняты (*например: ежегодный мониторинг родственных связей и рассмотрение результатов на комиссии; проведение индивидуальных консультаций с работниками-родственниками по вопросам применения и соблюдения антикоррупционного законодательства; периодическое ознакомление работников-родственников с актами, регулирующими вопросы антикоррупционного законодательства, и т.п.*). В случае если комиссией будут выявлены точки риска, предлагаем принимать как одну из мер *рассмотрение вопросов назначения премиальных (стимулирующих, компенсационных) выплат, распределения дополнительно оплачиваемой работы (совмещений) на комиссии по противодействию коррупции на предмет обоснованности и корректности назначений и другие меры с учетом конкретно рассматриваемой родственной связи и специфики работы родственников.*

Мера должна быть сформулирована конкретно в отношении каждого работника-родственника и не должна ограничивать (ущемлять) его права на выполнение трудовых функций (должностных обязанностей) в организации. Все меры должны быть сформулированы под конкретную родственную связь (то есть если на комиссии рассматривается несколько родственных связей, значит, меры необходимо разработать на каждую родственную связь (поименно), а не общими фразами, распространяющимися на всех работников-родственников).

Далее протокол подписывается всеми членами комиссии, присутствовавшими на заседании, после чего направляется руководителю учреждения для согласования (ознакомления) решений комиссии и выдачи дальнейших поручений. На все изложенные в протоколе аргументы (факты) необходимо указывать ссылки на акты, которые должны быть обязательно приложены к протоколу.

В связи с тем, что **руководитель** организации **несет персональную ответственность** за организацию работы по профилактике и противодействию коррупции в организации в соответствии с **приказом Министерства от 03.11.2016 № 218-К «О персональной ответственности руководителей государственных образовательных организаций, подведомственных Министерству образования Свердловской области, за состояние антикоррупционной работы»** и трудовым договором, **окончательное решение** о применяемых мерах по недопущению и урегулированию коррупционно опасной ситуации в связи с работой работников-родственников **принимает именно руководитель**, а не комиссия.

Руководителю следует помнить, что непринятие мер по предупреждению коррупции и невнедрению в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение эффективной работы организации, является нарушением Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии

коррупции» и может повлечь привлечение к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой или уголовной ответственности.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ, СОСТОЯЩИХ В РОДСТВЕ, ПРИ РАБОТЕ В ОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Разрешено ли близким родственникам работать в одной организации?



Действующее законодательство **не запрещает** работу близких родственников (родители, супруги, дети, братья, сестры) в одной областной или муниципальной организации, в том числе в условиях подчиненности.

ОДНАКО отсутствие прямого запрета не означает **вседозволенности**. Руководству организации необходимо оперативно предупреждать возможные коррупционно опасные ситуации и принимать необходимые профилактические меры, такие как:

регулярный **анализ полномочий и заработной платы** сотрудников-родственников;

дополнительный контроль за принятием решений;

постоянный мониторинг таких трудовых отношений;

разработка **внутренних процедур** для оперативного реагирования на возникающие коррупционно опасные ситуации.

Важно помнить!

Даже если работник прямо не подчиняется своему руководителю-родственнику, конфликт интересов может быть.

Руководитель учреждения наняла на работу своего отца и мужа. О возможном конфликте интересов с отцом она сообщила, однако комиссия решила, что конфликта нет, поскольку отец у нее не в прямом подчинении. О конфликте интересов с супругом руководитель не сообщила.

Прокуратура посчитала иначе и обратилась в суд. Есть прямое подчинение или нет, не имеет значения, поскольку руководитель – это работодатель для всех сотрудников учреждения.

Суд поддержал позицию прокурора. Руководителя уволили в связи с утратой доверия (Определение от 21.03.2024 № 8Г-4962/2024, 88-7491/2024).

Руководитель учреждения не сообщил о конфликте интересов



Прокурор потребовал через суд изменить основание увольнения директора автономного учреждения. При проверке финансово-хозяйственной деятельности среди прочего выяснилось, что руководитель принял на работу жену, но не сообщил о конфликте интересов.

Работодатель объявил ему выговор. Позже директор уволился в связи с истечением срока трудового договора.

Апелляция посчитала, что работодатель может сам выбирать вид дисциплинарного взыскания. Однако Первый кассационный суд общей юрисдикции решил иначе: антикоррупционные нормы императивны, отклонение от них не допускается. Если работник не принял мер по предотвращению или

урегулированию конфликта интересов, единственный вариант ответственности – увольнение в связи с утратой доверия (Определение от 23.09.2024 № 88-25750/2024).

Суд признал конфликтом интересов работу родственников в одном бюджетном учреждении



При проверке бюджетного учреждения прокурор обнаружил, что директор, его заместитель и двое работников – близкие родственники. Комиссия учреждения по противодействию коррупции решила, что конфликта интересов нет.

Апелляция и кассация с таким подходом не согласились и поддержали прокурора. Суды указали, что близкие родственные отношения влияют или могут влиять на объективное исполнение должностных обязанностей. Это ведет к личной заинтересованности в получении (или возможности получения) доходов.

Выяснилось, что директор оказывал преференции работникам-родственникам. Так, директор и заместитель учредили некоммерческий фонд, то есть частную организацию, у которой были смежные с учреждением виды деятельности.

Фонд долго располагался по адресу учреждения, переданное фонду имущество содержалось за счет бюджетных средств. Учреждение проводило мастер-классы и выставки, а фонд получал комиссию при реализации на них продукции мастеров.

Суды отклонили довод о том, что на работников бюджетного учреждения не распространяются требования антикоррупционного законодательства. Региональным актом государственным учреждениям субъекта Российской Федерации рекомендовали утвердить положение о конфликте интересов. Это положение устанавливало порядок выявления и урегулирования конфликта, и его должны применять все работники (Определение от 14.09.2023 по делу № 88-16003/2023).

Будет жена – будет и теща



В суд обратился руководитель учреждения с требованием отменить распоряжение нанимателя (вышестоящей организации) о применении дисциплинарного взыскания. Замечание ему объявили после того, как стало известно, что в возглавляемом им учреждении работают также его жена и теща.

Как пояснил руководитель, о конфликте интересов или о возможности его возникновения он не сообщил ввиду отсутствия такового. Проверка и впрямь показала, что ни супруга, ни ее мать не имеют прямого подчинения руководителю учреждения и трудоустроены в разных подразделениях. Родственники не имели дополнительных/отдельных премий, стимулирующие выплаты им устанавливались на общих основаниях с остальными сотрудниками.

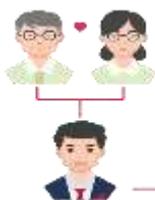
Тем не менее суды расценили данную ситуацию как влекущую возникновение конфликта интересов, – она ставит родственников руководителя в неравные условия с другими работниками учреждения и создает возможность

получения ими преимуществ по работе. Дисциплинарное взыскание суд признал правомерным и предложил следующие меры по предотвращению конфликта интересов между руководителем учреждения и его родственниками:

исключение начальника из состава комиссии по оценке выполнения утвержденных показателей критериев эффективности деятельности работников учреждения и комиссии по урегулированию конфликта интересов;

запрет на принятие им единоличных решений в отношении работников-родственников.

Своя рубашка ближе...



А вот в следующем деле руководитель баловал своих подчиненных-родственников повышенными премиями. Как оказалось, директор учреждения принял на работу падчерицу и ее супруга. Размер надбавок к их зарплате превышал размеры таких же надбавок, установленных некоторым работникам, занимающим аналогичные и вышестоящие должности.

То есть родственники получили преимущество перед другими работниками учреждения в виде дополнительных доходов. При этом мер, направленных на предотвращение и урегулирование конфликта интересов, директор учреждения не предпринял, соответствующее уведомление в адрес работодателя не направил. Он был уверен, что конфликта интересов в отношении принятых на работу родственников нет, поскольку они не трудятся в условиях непосредственной подчиненности или подконтрольности одного из них другому.

Наличие родственных связей директор и принятые на работу родственники скрывали: падчерица не указала в анкете супруга, а директор уверял об отсутствии родственников и свойственников в учреждении, хотя падчерица и ее муж уже были приняты на работу.

По иску прокуратуры директора уволили в связи с утратой доверия. (Определение от 25.09.2023 № 8Г-18501/2023[88-19352/2023]).

Не женаты, с детьми



С жалобой на незаконное увольнение в суд обратился бывший заместитель директора учреждения. Основанием для одностороннего прекращения с ним трудового договора стало непринятие мер по урегулированию конфликта интересов и представлению недостоверных сведений о своих доходах.

В ходе прокурорской проверки и служебного расследования было установлено, что заместитель директора состоит в близких доверительных отношениях со специалистом учреждения: они вместе проживают, воспитывают общих детей, проводят совместный досуг, при этом брак между ними не зарегистрирован. В определенный период времени заместитель исполнял обязанности руководителя учреждения, а значит, имел возможность влиять на кадровые решения, мог поощрять и привлекать сотрудницу к дисциплинарной ответственности. В его полномочия также входили вопросы выплаты зарплаты, в

том числе стимулирующих выплат. При столь явных признаках конфликта интересов антикоррупционную комиссию заместитель директора не уведомил.

В суде он подтвердил факт наличия общих с подчиненной детей, при этом близкие отношения, совместное проживание и выплату ей завышенных премий отрицал. Однако суд учел, что, исполняя обязанности директора, он распределял премии работникам по структурным подразделениям, действовал в условиях конфликта интересов, то есть в условиях противоречий между частными интересами (получение дохода подчиненной-партнершей) и публичными (интересы службы).

В восстановлении в должности суд отказал (Определение от 08.11.2023 № 8Г-27990/2023[88-33102/2023])

Миллион в брачной корзине



Определяя подрядчика для нужд учреждения, заведующая детским садом при наличии свободы выбора контрагентов остановилась на фирме, единственным участником и директором которой является ее супруг. С ним были заключены 12 договоров на противопожарное обслуживание и ремонт канализации на общую сумму без малого на 1 млн. рублей.

Несмотря на возникновение личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов заведующая не приняла, соответствующие уведомления работодателю местной администрации при заключении каждого из договоров не направила.

Прокуратура внесла представление с требованием уволить заведующую в связи с утратой доверия. Однако та успела уволиться по собственному желанию. Тогда надзорный орган обратился в суд для изменения основания увольнения в трудовой книжке заведующей.

Суд согласился. На дату подачи заведующей заявления об увольнении по собственному желанию на столе у главы администрации уже лежала информация о нарушении ею антикоррупционного законодательства. Глава не должен был согласовывать увольнение по инициативе работника. Судьи признали бездействие администрации незаконным и обязали уже бывшую заведующую представить трудовую книжку в администрацию для исправления основания в записи об увольнении (Решение от 31.01.2024 № 2-72/2024).