



**А Д М И Н И С Т Р А Ц И Я**  
**ГУБЕРНАТОРА АРХАНГЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ**  
**И ПРАВИТЕЛЬСТВА АРХАНГЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ**

Троицкий просп., д. 49, г. Архангельск, 163004  
Тел. (8182) 288-552, тел./факс 288-568  
E-mail: radm@dvinaland.ru, http://dvinaland.ru

**Главам**  
**муниципальных образований**  
**Архангельской области**

02.10.2024 № 02-15/384

На \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

О конфликте интересов в деятельности  
руководителей муниципальных учреждений  
муниципальных образований при начислении выплат  
и совмещении должностей по собственному решению

Уважаемые коллеги!

В связи с часто поступающими вопросами и имеющейся правоприменительной практикой относительно профессиональной деятельности руководителей муниципальных учреждений муниципальных образований Архангельской области (далее соответственно – руководитель, муниципальное учреждение) в части наличия конфликта интересов при начислении руководителем самому себе выплат стимулирующего характера и назначения руководителем самого себя на вакантные должности в возглавляемом им муниципальном учреждении администрация Губернатора Архангельской области и Правительства Архангельской области (далее – администрация), осуществляющая функции органа государственной власти Архангельской области по профилактике коррупционных и иных правонарушений, информирует о следующем.

1. На основании пункта 3 части 1 статьи 17 Федерального закона от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах местного самоуправления в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 131-ФЗ) органы местного самоуправления поселений, муниципальных районов, муниципальных округов, городских округов в целях решения вопросов местного значения наделены полномочиями по созданию муниципальных учреждений, осуществлению финансового обеспечения деятельности муниципальных казенных учреждений и финансового обеспечения выполнения муниципального задания бюджетными и автономными муниципальными учреждениями.

В силу части 4 статьи 51 Федерального закона № 131-ФЗ функции и полномочия учредителя в отношении муниципальных учреждений осуществляют уполномоченные органы местного самоуправления, которые определяют цели, условия и порядок деятельности муниципальных учреждений, утверждают их уставы, назначают на должность и освобождают от должности руководителей муниципальных учреждений.

Уставами соответствующих муниципальных образований Архангельской области (далее – муниципальные образования) определяется, что полномочия по созданию муниципальных учреждений и осуществлению финансового обеспечения деятельности муниципальных учреждений закрепляются за администрацией соответствующего муниципального образования.

Следовательно, осуществление функций и полномочий учредителя в отношении подведомственного муниципального учреждения, в том числе по назначению на должность и освобождению от должности руководителя муниципального учреждения, возлагаются на администрацию соответствующего муниципального образования.

Глава муниципального образования исполняет полномочия руководителя администрации соответствующего муниципального образования, приобретает и осуществляет имущественные и иные права и обязанности от имени администрации соответствующего муниципального образования.

От имени администрации соответствующего муниципального образования, осуществляющей функции и полномочия учредителя, функции работодателя, в том числе в части назначения на должности и освобождения от должностей руководителей муниципальных учреждений, может осуществлять непосредственно глава соответствующего муниципального образования либо иное уполномоченное им лицо.

Основные права и обязанности работодателя, в том числе право поощрять работников за добросовестный и эффективный труд, установлены в статье 22 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (часть 2 статьи 134 ТК РФ).

Статьей 144 ТК РФ предусмотрено, что система оплаты труда работников муниципальных учреждений устанавливается в муниципальных учреждениях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений, определяются трудовыми договорами в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) (абзац первый статьи 145 ТК РФ).

Учитывая это, локальные нормативные акты, регулирующие систему оплаты труда в конкретном муниципальном учреждении, подведомственном соответствующему муниципальному образованию, должны соответствовать федеральным законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации, законам и иным нормативным правовым актам Архангельской области и нормативным правовым актам органов местного самоуправления муниципального образования. Условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения определяются трудовым договором в соответствии в том числе с нормативными правовыми актами соответствующего муниципального образования и учредительными документами муниципального учреждения. Оплата труда руководителя муниципального учреждения, в том числе премирование работника, обеспечивается в соответствии с условиями заключенного с ним трудового договора, обусловленными действующей в муниципальном учреждении системой оплаты труда.

Статьей 191 ТК РФ установлено, что работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии). Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине.

Таким образом, руководитель муниципального учреждения, выступая работодателем по отношению к работникам такого учреждения, наделен полномочиями по установлению системы оплаты труда и осуществлению выплат в пользу работников муниципального учреждения. Оплата труда самого руководителя муниципального учреждения отнесена к компетенции органа местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя в отношении муниципального учреждения. Руководителя муниципального учреждения назначает на должность учредитель, он же заключает с ним трудовой договор. Соответственно, вопросы начисления руководителю муниципального учреждения стимулирующих выплат решаются уполномоченным органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя, являющимся работодателем по отношению к руководителю муниципального учреждения. Поскольку работодателем руководителя муниципального учреждения является администрация соответствующего муниципального образования, функции работодателя исполняет глава муниципального образования, то правовые акты в надлежащей форме в рамках трудовых отношений, в том числе о премировании руководителя муниципального учреждения, уполномочен принимать и подписывать глава муниципального образования.

Суды признают незаконными действия руководителя (исполняющего обязанности руководителя) государственного (муниципального) учреждения по начислению себе премии по приказам, подписанным непосредственно самим руководителем (исполняющим обязанности руководителя), указывая, что в связи с отсутствием решения представителя нанимателя в виде правового акта премии руководителю необоснованно начислены и неправомерно выплачены.

С учетом применения судами норм бюджетного и трудового законодательства действия учреждения, выразившиеся в необоснованном начислении и неправомерной выплате премий в пользу недобросовестного руководителя, квалифицируются в качестве нецелевого использования бюджетных средств (например, решения Арбитражного суда Краснодарского края от 24 мая 2023 г. по делу № А32-1703/2022 и от 26 сентября 2023 г. по делу № А32-26046/2023, оставленные без изменения судами апелляционной и кассационной инстанций, определениями Верховного Суда Российской Федерации (далее – Верховный Суд) от 15 декабря 2023 г. № 308-ЭС23-24241 и от 5 июля 2024 г. № 308-ЭС24-7476 отказано в передаче кассационных жалоб для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по экономическим спорам Верховного Суда РФ).

Также в определении от 31 марта 2022 г. № 308-ЭС21-28868 по делу № А32-14135/2021 Верховный Суд, рассмотрев кассационную жалобу государственного учреждения, пришел к заключению о правильности вывода судов нижестоящих инстанций о нецелевом расходовании средств регионального бюджета, поскольку дополнительные выплаты и премии по результатам работы исполняющему обязанности директора государственного учреждения учредителем не устанавливались, а в нарушение закона устанавливались лично им самому себе приказами по учреждению, подписанными собственноручно, что привело к необоснованному начислению и неправомерным выплатам из средств краевого бюджета.

Согласно части 1 статьи 277 ТК РФ руководитель организации несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации. При этом полная материальная ответственность руководителя организации за ущерб, причиненный организации, наступает в силу закона, поэтому работодатель вправе требовать возмещения ущерба в полном размере независимо от того, содержится ли в трудовом договоре с этим лицом условие о полной материальной ответственности (пункт 9 постановления Пленума Верховного Суда от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю»).

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам (часть 2 статьи 238 ТК РФ).

В случаях, когда руководитель государственного (муниципального) учреждения предпринимает действия, направленные на изменение условий оплаты труда, которые установлены его трудовым договором, в том числе издает локальные правовые акты об осуществлении самому себе стимулирующих выплат, без согласования с работодателем (органом государственной власти либо органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя), некоторые суды

трактуют соответствующие расходы государственного (муниципального) учреждения как причиненные ему недобросовестными действиями руководителя убытки, которые могут быть впоследствии с него взысканы (например, апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Хакасия от 2 мая 2023 г. по делу № 33-1133/2023, определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 16 августа 2022 г. № 88-15719/2022, решение Краснокаменского городского суда Забайкальского края от 25 апреля 2023 г. по делу № 2-119/2023).

Кроме того, в указанных обстоятельствах в действиях руководителя государственного (муниципального) учреждения усматривается наличие личной заинтересованности, которая приводит к возникновению конфликта интересов. Фактически должностное лицо, используя свое служебное положение, незаконным путем получает дополнительную финансовую выгоду. К данному выводу приходит Девятый кассационный суд общей юрисдикции, отмечая, что возможность самостоятельного принятия должностным лицом решения о выплате себе премий, влекущая получение им доходов в виде денег, является проявлением личной заинтересованности, которая прямо влияет на надлежащее, объективное и беспристрастное осуществление этим лицом своих должностных полномочий, следовательно, требует соблюдения таким должностным лицом предусмотренных законом обязанностей и ограничений, в том числе по направлению работодателю уведомления о наличии личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей.

В ходе рассмотрения материалов дела судом установлено, что, исполняя обязанности директора государственного учреждения, должностное лицо путем издания приказов о выплате себе премий незаконно получила премию. При этом полномочия по установлению размеров премирования руководителя возложены на соответствующий исполнительный орган государственной власти, осуществляющий функции и полномочия учредителя, уведомление о наличии личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, в нарушение требований части 2 статьи 11 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ) в исполнительный орган государственной власти руководителем государственного учреждения не направлено (определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 9 декабря 2021 г. № 88-10330/2021).

Аналогичный подход о неисполнении, к примеру, должностным лицом органа местного самоуправления законодательства по урегулированию конфликта интересов, имевшегося при принятии решения о выплате самому себе сумм премий, содержится также в определениях Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 4 апреля 2024 г. № 88-6870/2024 и Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 9 апреля 2024 г. № 88-6173/2024. При этом взыскание в бюджет незаконно выплаченных сумм осуществлено судами в качестве неосновательного обогащения.

В указанных судебных актах суды признают, что действия должностного лица органа местного самоуправления по выплате самому себе премий свидетельствуют о его недобросовестности. По смыслу положений пункта 3

статьи 1109 Гражданского кодекса Российской Федерации (далее – ГК РФ) не считаются неосновательным обогащением и не подлежат возврату в качестве такового денежные суммы, предоставленные гражданину в качестве средств к существованию, в частности заработная плата, приравненные к ней платежи, пенсии, пособия и тому подобное, то есть суммы, которые предназначены для удовлетворения его необходимых потребностей, и возвращение этих сумм поставило бы гражданина в трудное материальное положение. Вместе с тем закон устанавливает исключения из этого правила, а именно: излишне выплаченные суммы должны быть получателем возвращены, если их выплата явилась результатом недобросовестности с его стороны или счетной ошибки. По делам о взыскании неосновательного обогащения на истца возлагается обязанность доказать факт приобретения или сбережения имущества ответчиком, а на ответчика – обязанность доказать наличие законных оснований для приобретения или сбережения такого имущества либо наличие обстоятельств, при которых неосновательное обогащение в силу закона не подлежит возврату. Разрешая вопрос о возврате в бюджет полученных денежных средств как неосновательного обогащения на основании статьи 1102 ГК РФ, суды исходили из того, что со стороны ответчиков имела место недобросовестность при принятии решений о выплате себе премий, указанные действия противоречили действующему законодательству и нормативно-правовым актам муниципального образования, издавались при несоблюдении требований антикоррупционного законодательства о необходимости недопущения любой возможности конфликта интересов, что привело к необоснованному расходованию средств местных бюджетов муниципальных образований, в связи с чем взыскали с должностных лиц суммы неосновательного обогащения в размере начисленных и выплаченных самому себе премий.

В иных примерах осуществление подобных действий в отношении аффилированных с руководителем учреждения лиц также признавалось судами конфликтом интересов, при этом судами подтверждается правомерность состоявшегося в этой связи увольнения должностного лица.

Так, определением Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 10 июня 2021 г. № 88-11776/2021 признано законным увольнение директора муниципального бюджетного учреждения. При исполнении директором должностных обязанностей возник конфликт интересов, связанный с приемом на работу близких родственников, не обладающих требуемым уровнем образования, установлением им повышенного, по сравнению с другими работниками, размера заработной платы, незаконным установлением надбавки молодому специалисту. Приказом директора учреждения дочь, замещавшая иную должность в учреждении, переведена на вакантную должность, не имея соответствующей квалификации для ее замещения. Указанными действиями директора учреждения близкому родственнику обеспечен карьерный рост. Кроме того, приказом директора учреждения дочери неправомерно установлена надбавка стимулирующего характера к заработной плате.

Определением Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 24 марта 2022 г. № 88-6837/2022 признано законным увольнение заместителя

главного врача в связи с непринятием мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов. Должностное лицо, являясь заместителем главного врача по экономическим вопросам и будучи близким родственником отдельным работникам учреждения, согласовывала и подписывала ходатайства о повышающих коэффициентах к окладу этих лиц, не имея надлежащих оснований для применения такого повышающего коэффициента, при этом повышающий коэффициент был значительно выше, чем повышающий коэффициент аналогичных работников, не состоящих с ней в родстве.

2. В соответствии со статьей 60.1 ТК РФ работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Из положений статьи 60.2 ТК РФ следует, что с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату. Дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей).

При этом необходимо учитывать, что дополнительную работу в порядке совмещения работнику поручает работодатель.

Для руководителя муниципального учреждения работодателем является орган местного самоуправления, осуществляющий функции и полномочия учредителя. Именно учредитель может поручить руководителю муниципального учреждения дополнительную работу в порядке совмещения должностей по иным должностям в указанном муниципальном учреждении.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника. Для оформления совмещения необходимо заключение дополнительного соглашения, в котором определяются срок, содержание, объем дополнительной работы, а также доплата за ее выполнение (часть 3 статьи 60.2 ТК РФ, статья 151 ТК РФ). Дополнительное соглашение является частью трудового договора, следовательно, заключается сторонами трудового договора – работником и работодателем.

Если руководитель муниципального учреждения выполняет работу на иных должностях в этом же муниципальном учреждении – он фактически выполняет трудовые обязанности на условиях внутреннего совместительства.

К примеру, в рамках административного дела № 2а-580/2019 Первомайским районным судом города Мурманска рассматривалось требование образовательного учреждения о признании незаконным представления прокуратуры об устранении нарушений трудового законодательства и законодательства о противодействии коррупции (далее – представление). Согласно представлению выявленные нарушения законодательства выразились в осуществлении ректором образовательной организации трудовой деятельности по совместительству без согласования с работодателем

(Росрыболовство); в установлении и получении ректором стимулирующей надбавки к заработной плате за работу по совместительству и получении премий в отсутствие решений о его поощрении непосредственным работодателем. Прокурор полагал, что выплаченные ректору денежные средства подлежат возврату университету.

При первоначальном рассмотрении суды отказали в удовлетворении административного искового заявления, признав представление законным. Суды указали, что Росрыболовство является работодателем истца при заключении трудового договора на должность ректора университета, поэтому выполнение работы в университете в качестве профессора и старшего научного сотрудника не является внутренним совместительством и требовало согласования с заинтересованным лицом. Выплаты стимулирующего характера, а также стимулирующая надбавка к заработной плате также подлежали согласованию с Росрыболовством, поименованным в трудовом договоре «Работодатель», исключительно исходя из понятия трудового договора, определенного в статье 56 ТК РФ.

Между тем Судебная коллегия по административным делам Верховного Суда в кассационном определении от 14 декабря 2018 г. № 34-КГ18-17, ссылаясь в том числе на нормы статей 60.1, 276 и 282 ТК РФ, указала, что административный истец (ректор университета) выполнял трудовые обязанности по должностям профессора и старшего научного сотрудника структурных подразделений университета на условиях внутреннего совместительства. Росрыболовство не является местом работы ректора, а лишь выполняет по отношению к нему функции представителя собственника имущества университета, то есть является иным субъектом, наделенным правом заключать трудовые договоры, следовательно, получение согласия Росрыболовства на осуществление ректором трудовых функций в качестве профессора и старшего научного сотрудника кафедры университета не требовалось. Значит, в указанной части оспариваемое представление противоречит положениям и смыслу приведенных норм трудового законодательства и нарушает права и законные интересы административных истцов (университета и ректора университета).

На основании вышеуказанного кассационного определения решение Первомайского районного суда города Мурманска от 29 августа 2017 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Мурманского областного суда от 15 ноября 2017 г. по делу № 2а-580/2019 отменено, дело направлено на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

С учетом подхода Верховного Суда, а также установленных по делу обстоятельств, касающихся в том числе иных фактов, по результатам нового рассмотрения данного дела решением Первомайского районного суда города Мурманска от 26 февраля 2019 г. требования административных истцов были удовлетворены, представление признано незаконным. Решение суда первой инстанции вступило в законную силу, оставлено без изменения судами апелляционной и кассационной инстанций.

Вместе с тем Верховный суд не оценивал указанную ситуацию с позиции возникновения у работника личной заинтересованности, которая



приводит или может привести к конфликту интересов, выраженной в возможности получения им дополнительных доходов от совмещения должностей в учреждении. При этом в отсутствие контроля со стороны учредителя не представляется возможным проверить и оценить фактический объем выполненных работ и уплаченных за это денежных средств, что, в свою очередь, может привести к совершению таким работником действий коррупционного характера вплоть до совершения им коррупционных преступлений.

Кроме того, руководитель муниципального учреждения, осуществляя трудовую деятельность в возглавляемом им учреждении на иных должностях, не может объективно и беспристрастно оценивать самого себя в качестве работника, в том числе при осуществлении различных административно-распорядительных функций, выраженных в принятии им решений о выплатах, поощрениях, привлечении к ответственности, осуществлении контроля за соблюдением трудовой дисциплины и так далее.

На основании статьи 13.3 Федерального закона № 273-ФЗ организации обязаны разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции, которые в том числе включают предотвращение и урегулирование конфликта интересов.

Обязанность по разработке и принятию мер по предупреждению и противодействию коррупции, в том числе в части предотвращения и урегулирования конфликта интересов, возложена статьей 13.3 Федерального закона № 273-ФЗ на все организации независимо от форм собственности. Такой вывод, в частности, приводится в постановлении Арбитражного суда Московского округа от 10 июня 2019 г. № Ф05-8454/2019 по делу № А40-201764/2018.

Положения статьи 13.3 Федерального закона № 273-ФЗ рассчитаны для применения в организациях, в отношении которых законодательством Российской Федерации не установлены специальные требования в сфере противодействия коррупции. К таким организациям, к примеру, могут относиться образовательные учреждения, учреждения культуры, учреждения, оказывающие государственные и муниципальные услуги, иные учреждения, деятельность которых сопровождается повышенными коррупционными рисками.

Из смысла Федерального закона № 273-ФЗ следует, что институт конфликта интересов призван не позволить должностным лицам, на которых возложены административно-распорядительные, контрольно-надзорные, управленческие полномочия, в том числе лицам, имеющим статус руководителя, бесконтрольно осуществлять свою деятельность в ущерб интересам общества и государства.

В соответствии с пунктом 3 статьи 7 областного закона от 26 ноября 2008 г. № 626-31-ОЗ «О противодействии коррупции в Архангельской области» в целях реализации полномочий в сфере противодействия коррупции органы местного самоуправления утверждают путем принятия соответствующих муниципальных нормативных правовых актов муниципальных округов, городских округов, муниципальных районов и городских поселений

Архангельской области:

положение о предотвращении и об урегулировании конфликта интересов в отношении руководителей муниципальных учреждений муниципальных образований Архангельской области и муниципальных унитарных предприятий муниципальных образований Архангельской области;

типовое положение о принятии работниками муниципальных учреждений муниципальных образований Архангельской области и муниципальных унитарных предприятий муниципальных образований Архангельской области мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

В свою очередь, в муниципальном учреждении должны быть приняты локальные правовые акты по вопросам противодействия коррупции. Отсутствие таких локальных правовых актов признается в судебном порядке незаконным бездействием и на организацию при этом возлагается обязанность по их разработке и принятию. Это подтверждается многочисленной судебной практикой (например, решение Брюховецкого районного суда Краснодарского края от 28 января 2020 г. по делу № 2-89/2020, решение Хасавюртовского городского суда Республики Дагестан от 29 августа 2023 г. по делу № 2-1158/2023).

Исходя из совокупности обозначенных правовых норм следует, что руководитель муниципального учреждения обязан во всех случаях сообщать о возникновении личной заинтересованности, а также принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов. При этом его работодатель (в данном случае – учредитель) обязан принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов в профессиональной деятельности подчиненных ему работников, в том числе путем осуществления контроля за надлежащим исполнением служебных обязанностей.


Таким образом, деятельность руководителя муниципального учреждения в порядке совмещения должностей в возглавляемом им учреждении также должна быть оценена учредителем с позиции наличия конфликта интересов. Вышеуказанные требования равным образом применимы и к лицам, исполняющим обязанности руководителей муниципальных учреждений, так как они фактически осуществляют тот же самый объем полномочий, что и руководители муниципальных учреждений, несут аналогичные коррупционные риски и ответственность за принимаемые решения.

Учитывая изложенное, администрация полагает, что в случаях назначения руководителем муниципального учреждения (лицом, исполняющим обязанности руководителя муниципального учреждения) самого себя на имеющиеся вакантные должности в муниципальном учреждении усматриваются значительные коррупционные риски, которые могут привести к нецелевому расходованию выделяемых бюджетных денежных средств. В подобных обстоятельствах у руководителя муниципального учреждения (лица, исполняющего обязанности руководителя муниципального учреждения) возникает личная заинтересованность, выраженная в возможности получения им самим дополнительной материальной выгоды, размер и объемы которой фактически контролируются самим руководителем муниципального

учреждения (лицом, исполняющим обязанности руководителя муниципального учреждения). Следовательно, с учетом требований законодательства о противодействии коррупции в целях профилактики совершения коррупционных правонарушений руководитель муниципального учреждения (лицо, исполняющее обязанности руководителя муниципального учреждения), по мнению администрации, должен согласовывать дополнительную трудовую деятельность на имеющихся вакантных должностях в возглавляемом им муниципальном учреждении с работодателем (органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя).

В противном случае учредителем и контрольно-счетными органами муниципального образования может быть поставлен вопрос о нецелевом использовании денежных средств в муниципальном учреждении, взыскании денежных средств с руководителя муниципального учреждения (лица, исполняющего обязанности руководителя муниципального учреждения) в качестве неосновательного обогащения, применении мер дисциплинарной ответственности к руководителю муниципального учреждения (лицу, исполняющему обязанности руководителя муниципального учреждения) за совершение коррупционного правонарушения, выразившегося в непринятии мер, направленных на предотвращение или урегулирование конфликта интересов.

Заместитель руководителя администрации –  
директор правового департамента

*С. Ютсенцев,*  


И.С. Андреев