**Обзор по результатам анализа нарушений и недостатков, выявленных в подведомственных департаменту здравоохранения области учреждениях в ходе контроля за соблюдением законодательства Российской Федерации о противодействии коррупции**

В 2023 году в адрес департамента здравоохранения области (далее - департамент) поступило 22 акта по результатам проверок подведомственных департаменту учреждений, проведенных Управлением по профилактике коррупционных правонарушений Правительства области (далее – Управление, акты).

По результатам проверок Управлением определена степень реализации в учреждениях мер по профилактике и противодействию коррупции в учреждениях:

1 учреждение – высокая (меры по профилактике и противодействию коррупции, предусмотренные законодательством Российской Федерации, полностью или в основном реализованы;

8 учреждений – средняя (значительная часть мер по профилактике и противодействию коррупции, предусмотренных законодательством Российской Федерации, реализована);

11 учреждений – ниже среднего (меры по профилактике и противодействию коррупции, предусмотренные законодательством Российской Федерации, частично реализованы);

2 учреждения – низкая (меры по профилактике и противодействию коррупции, предусмотренные законодательством Российской Федерации, практически не реализованы).

Данная оценка осуществляется Управлением в соответствии с постановлением Губернатора Вологодской области от 28 февраля 2020 года № 43 «Об осуществлении контроля за соблюдением законодательства Российской Федерации о противодействии коррупции в государственных учреждениях Вологодской области и организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед органами исполнительной государственной власти области, а также за реализацией в этих учреждениях мер по профилактике коррупционных правонарушений».

При проведении проверок, в основном выявляются следующие нарушения и недостатки в деятельности учреждений при реализации законодательства о противодействии коррупции.

1. Подготовка локальных актов учреждения

Используемые в локальных актах учреждений понятия и определения не соответствуют понятиям, установленным федеральным законодательством (например «взятка», «коммерческий подкуп» не соответствуют понятиям, установленным Уголовным кодексом Российской Федерации).

Поскольку в настоящее время в законодательстве закреплены различные определения понятия «конфликт интересов» и процедуры его урегулирования, учреждениям здравоохранения в своих локальных актах следует также учитывать нормы законодательства в сфере охраны здоровья граждан, устанавливающие понятие «конфликт интересов медицинского работника».

Используются понятия из сферы государственной службы (например, «представитель нанимателя» вместо «работодатель»).

Не всегда назначаются лица, ответственные за выполнение тех или иных мероприятий, предусмотренных локальными актами учреждений (например, регистрацию уведомлений). В случае назначения ответственными нескольких лиц – не конкретизируются их обязанности либо обязанности распределяются не в полном объеме, обязанности не закрепляются в должностных инструкциях и трудовых договорах ответственных лиц.

Встречаются противоречия между локальными актами или внутренние противоречия в самом локальном акте, в том числе в наименовании комиссий и документов, отсутствуют указанные в локальном акте приложения и единая терминология. При принятия нового локального акта, ранее принятый локальный акт, регулирующий те же правоотношения не признается утратившим силу. Так, в одном из учреждений одновременно действовали три приказа (2016, 2018 и 2022 года), утверждающие одни и те же Порядки и Положения, формы уведомлений и журналы их учета. В локальных актах устанавливаются «расплывчатые» сроки проведения мероприятий («постоянно», «по мере необходимости»), в том время как для них могут быть установлены конкретные сроки реализации. Не всегда работники ознакомлены с локальными актами по вопросам противодействия коррупции.

Не ведутся указанные в локальных актах журналы.

2. Реализация мероприятий

Нерегулярно проводится оценка коррупционных рисков, а также оценка эффективности принимаемых мер в целях противодействия коррупции. Не все мероприятия, предусмотренные утвержденными учреждениями планами противодействия коррупции (далее - планы), выполняются. При этом, в отдельных случаях в планы включаются мероприятия, которые не относятся к деятельности учреждения (например – осуществление контроля за соблюдением порядка выдачи документов государственного образца при том, что учреждением такие документы не выдаются). Отсутствуют документы, подтверждающие выполнение мероприятий, предусмотренных в плане. Отчеты о выполнении планов не содержат информацию о конкретных достигнутых результатах по каждому направлению работы.

Отсутствуют правовое закрепление организации работы телефона «горячей линии», сведения о режиме его работы (круглосуточно, ежедневно в определенные часы или только в рабочие дни и часы) либо телефон не функционирует.

Обязанности в сфере предупреждения и противодействия коррупции включены не во все трудовые договоры и должностные инструкции работников учреждения.

3. Организация выявления личной заинтересованности работников

Не проводятся мероприятия, направленные на анализ работы в условиях близкого родства с целью выявления конфликта интересов либо возможности его возникновения. Работниками уведомления личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (в связи с родственными отношениями), не всегда направляются.

В актах проверок отмечено, что законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции ограничения, запреты, требования

и обязанности, установленные в целях противодействия коррупции, распространены на работников, замещающих отдельные должности в организациях, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами, государственных корпорациях, публично-правовых компаниях, государственных внебюджетных фондах, иных организациях, создаваемых на основании федеральных законов. Данные требования закреплены, в том числе в постановлении Правительства Российской Федерации от 5 июля 2013 года № 568 «О распространении на отдельные категории граждан ограничений, запретов и обязанностей, установленных Федеральным законом «О противодействии коррупции» и другими федеральными законами в целях противодействия коррупции» (далее – постановление № 568).

Вопрос распространения аналогичных требований на работников государственных учреждений, учредителями которых являются субъекты Российской Федерации законодательно не решен. В связи с этим указывать в обосновании принятия решения запрет на совместную работу родственников и свойственников, установленный постановлением № 568, является нецелесообразным. Кроме того, Трудовым кодексом Российской Федерации не установлен запрет на совместную работу родственников в организации.

В ходе рассмотрения вопроса о наличии (отсутствии) личной заинтересованности работников Учреждения при исполнении должностных обязанностей предложено руководствоваться следующим.

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

На первоначальном этапе установлению и последующему отражению в протоколе заседании комиссии по урегулированию конфликта интересов (далее также – комиссия) подлежит информация о лицах, с которыми связана личная заинтересованность работника, выражающаяся в возможности получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) (далее - доходы, выгоды) в результате осуществления работником своих должностных обязанностей. Такими лицами могут быть:

сам работник;

близкие родственники или свойственники (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей) работника;

иные граждане или организации, с которыми работник и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

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

Затем анализируется возможность влияния личной заинтересованности работника на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им своих должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий). В случае установления того факта, что личная заинтересованность должностного лица влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей

(осуществление полномочий), фиксируется факт наличия конфликта интересов.

По итогам рассмотрения указанного вопроса комиссия фиксирует в протоколе принятое решение относительно соблюдения (не соблюдения) работником требований об урегулировании конфликта интересов; рекомендует конкретную меру ответственности; дает предложения по предотвращению или по возможному урегулированию конфликта интересов (в случае, если принято решение о том, что работник не соблюдал требования по предотвращению или урегулированию конфликта интересов).

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

В отношении руководителей учреждений выявляется, что руководителями учреждений не приняты меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в связи с наличием личной заинтересованности:

в случаях выполнения работы по внутреннему совместительству (отсутствие уведомления о личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов);

в случаях работы в учреждении родственников (отсутствие уведомления о личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов).

4. Организация обучающих мероприятий

Обучающие мероприятия по вопросам профилактики и противодействия коррупции должны охватывать максимальное количество работников учреждения. При этом в некоторых учреждениях отсутствует система обучения работников учреждения по вопросам противодействия коррупции.

Предложено рассмотреть следующие варианты организации антикоррупционного просвещения работников учреждений:

предусмотреть периодическое напоминание (например, в форме почтовых рассылок, рассылок в корпоративном чате и пр.), об установленных в учреждении антикоррупционных стандартах и необходимости их соблюдения;

в подразделе «Противодействие коррупции» на официальном сайте учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» размещать методические и иные материалы по вопросам противодействия коррупции (например, типовые ситуации, сопряженные с коррупционными рисками, в которые может попасть работник вместе с порядком его действий в таких ситуациях). Локальные нормативные акты целесообразно дополнять методическими материалами (памятки, презентации, пособия и т.п.).

Обучение может проводиться в очной или дистанционной формах. Материалы для дистанционной формы обучения могут быть собраны в сборник или размещаться на официальном сайте учреждения.

По итогам проведения обучения следует обеспечить оценку его эффективности (тестирование, в том числе ситуационные тесты). В целях оптимизации времени, затраченного на обработку ответов можно

воспользоваться общедоступными онлайн-инструментами для создания форм и сбора информации (например, сервис «Яндекс Формы»).

5. Размещение информации на сайтах

Подраздел «Нормативные правовые и иные акты в сфере противодействия коррупции»:

размещаются недействующие документы, в неактуальной редакции, указываются неполные реквизиты документов, размещаются документы, не имеющие отношения к деятельности учреждения. Должны быть размещены действующие гиперссылки на нормативные правовые акты на официальном интернет-портале правовой информации (www.pravo.gov.ru), которые должны быть структурированы по видам нормативные правовых актов: федеральные законы, указе Президента РФ, постановления Правительства РФ, иные НПА;

локальные акты учреждения должны быть размещены в формате, обеспечивающем возможность поиска и копирования фрагментов текста, размещение.

Подраздел «Комиссия по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интереса» – документы размещаются в формате PDF, который не обеспечивает возможности поиска и копирования фрагментов текста, не размещается информация о результатах деятельности комиссии.

Подраздел «Антикоррупционная экспертиза»:

не размещается гиперссылка, обеспечивающая переход к разделу

«Независимая антикоррупционная экспертиза» Портала противодействия коррупции в Вологодской области;

Подраздел «Методические материалы» – отсутствует гиперссылка, обеспечивающая выход к методическим материалам, рекомендациям, обзорам, разъяснениям и иным документам, подготовленным Минтрудом России (на сайт Минтруда).

Подраздел «Формы документов, связанных с противодействием коррупции, для заполнения» – размещены формы документов, не относящихся к деятельности учреждения (например, формы, предназначенные для государственных служащих), размещены неактуальные формы, не размещается гиперссылка на доступ к специальному программному обеспечению «Справки БК».

Подраздел «Сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера» – не содержит гиперссылку на сайт департамента здравоохранения области.

Раздел «Часто задаваемые вопросы о коррупции» содержит вопросы, не касающиеся специфики деятельности учреждения.