

ВЕРХОВНЫЙ СУД РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ

**АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ
от 25 сентября 2018 г. N 33-3812/2018**

Судья Франгулова О.В.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Республики Карелия в составе
председательствующего судьи Степановой Т.Г.,

судей Стракатовой З.Е., Евтушенко Д.А.

при секретаре М.

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело по апелляционной жалобе истца на решение Петрозаводского городского суда Республики Карелия от 07 августа 2018 года по иску К. к Министерству социальной защиты Республики Карелия о признании приказа незаконным.

Заслушав доклад судьи Стракатовой З.Е., судебная коллегия

установила:

К. обратилась в суд с иском к Министерству социальной защиты Республики Карелия о признании незаконным и отмене приказа о привлечении к дисциплинарной ответственности в виде выговора по тем основаниям, что с 12 января 2016 г. является директором ГБУ СО Республики Карелия "(...)". Данное учреждение подведомственно Министерству социальной защиты Республики Карелия. Истец указала, что приказом Министерства социальной защиты Республики Карелия от 25 мая 2018 г. N 98 л/с на основании фактов, изложенных в представлении прокуратуры Республики Карелия "Об устранении нарушений законодательства о противодействии коррупции", заключения кадровой и правовой службы Министерства социальной защиты Республики Карелия, она привлечена к дисциплинарной ответственности в виде выговора за ненадлежащее исполнение должностных обязанностей по принятию мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, стороной которого она является, что повлияло на объективное исполнение обязанностей. Истец полагала применение к ней дисциплинарного взыскания незаконным. Отмечала, что должность директора ГБУ СО РК "(...)" не включена в перечень должностей, на которые распространяются ограничения, запреты и обязанности, установленные для федеральных государственных служащих. Истец ссылалась на то, что несмотря на то, что в соответствии с заключенным с нею трудовым договором и должностной инструкцией на нее возложена обязанность по принятию мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, стороной которого она является, считала незаконным возложение на нее такой обязанности и применения к ней данного дисциплинарного взыскания. В связи с чем, ссылаясь на [ст. 193](#), [349.1](#), [349.2](#) ТК РФ, К. просила признать незаконным и отменить приказ Министерства социальной защиты Республики Карелия от 25 мая 2018 г. N 98-л/с.

Решением Петрозаводского городского суда Республики Карелия от 07 августа 2018 года в удовлетворении иска отказано.

С решением не согласна истец.

В апелляционной жалобе истец К. просит отменить решение суда в связи с неправильным

определением обстоятельств, имеющих значение для дела, и принять по делу новое решение об удовлетворении заявленных требований. Полагает, что суд не принял во внимание что она, являясь руководителем государственного бюджетного учреждения Республики Карелия, не относится к числу работников организации и фондов, перечисленных в [ст. ст. 349.1, 349.2](#) ТК РФ, а также к категории лиц, предусмотренной [п. 4 ч. 3 ст. 10](#) Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции", обязанных принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов. Указывает, что должность директора ГБУ СО РК "(...)" не включена в перечень должностей, на которые распространяются ограничения, запреты и обязанности, установленные для федеральных государственных служащих. В связи с чем, К. считала, что возложение на нее обязанности по принятию мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, стороной которого она является, как и применение дисциплинарного взыскания, является незаконным.

В судебное заседание суда апелляционной инстанции истец К. не явилась, о дате, времени и месте рассмотрения дела извещена.

Представитель ответчика Министерства социальной защиты Республики Карелия О., действующая на основании доверенности, в судебном заседании суда апелляционной инстанции указала о несогласии с доводами истца, изложенными в апелляционной жалобе.

Заслушав объяснение представителя ответчика Министерства социальной защиты Республики Карелия О., проверив материалы дела, обсудив доводы апелляционной жалобы, судебная коллегия приходит к следующим выводам.

В соответствии с [ч. 1 ст. 327.1](#) ГПК РФ суд апелляционной инстанции рассматривает дело в пределах доводов, изложенных в апелляционных жалобе, представлении и возражениях относительно жалобы, представления.

Согласно [ст. 192](#) ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

В силу [ст. 10](#) Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" под конфликтом интересов в настоящем Федеральном [законе](#) понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий). Под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, указанным в [ч. 1 ст. 10](#), и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, указанное в [ч. 1 ст. 10](#), и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Обязанность работников принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов предусмотрена [п. 4 ч. 3 ст. 10](#) вышеуказанного Федерального закона, и распространяется в т.ч. на иные категории лиц в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Статьей 11 вышеупомянутого Федерального закона установлено, что лицо, указанное в ч. 1 ст. 10 настоящего Федерального закона, обязано принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов. Лицо, указанное в ч. 1 ст. 10 настоящего Федерального закона, обязано уведомить в порядке, определенном представителем нанимателя (работодателем) в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

На основании ч. 1 ст. 13.3 Закона "О противодействии коррупции" организации обязаны разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции.

В соответствии с ч. 2 ст. 13.3 указанного Закона меры по предупреждению коррупции, принимаемые в организации, могут включать: определение подразделений или должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений; сотрудничество организации с правоохранительными органами; разработку и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы организации; принятие Кодекса этики и служебного поведения работников организации; предотвращение и урегулирование конфликта интересов; недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов.

Согласно ст. 27 Федерального закона от 12 января 1996 г. "О некоммерческих организациях" для целей настоящего Федерального закона лицами, заинтересованными в совершении некоммерческой организацией тех или иных действий, в том числе сделок, с другими организациями или гражданами), признаются руководитель (заместитель руководителя) некоммерческой организации, а также лицо, входящее в состав органов управления некоммерческой организацией или органов надзора за ее деятельностью, если указанные лица состоят с этими организациями или гражданами в трудовых отношениях, являются участниками, кредиторами этих организаций либо состоят с этими гражданами в близких родственных отношениях или являются кредиторами этих граждан. При этом указанные организации или граждане являются поставщиками товаров (услуг) для некоммерческой организации, крупными потребителями товаров (услуг), производимых некоммерческой организацией, владеют имуществом, которое полностью или частично образовано некоммерческой организацией, или могут извлекать выгоду из пользования, распоряжения имуществом некоммерческой организации. Заинтересованность в совершении некоммерческой организацией тех или иных действий, в том числе в совершении сделок, влечет за собой конфликт интересов заинтересованных лиц и некоммерческой организации. Заинтересованные лица обязаны соблюдать интересы некоммерческой организации, прежде всего в отношении целей ее деятельности, и не должны использовать возможности некоммерческой организации или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами некоммерческой организации.

В силу ст. ст. 56, 67 ГПК РФ каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом. Суд оценивает доказательства по своему внутреннему убеждению, основанному на всестороннем, полном, объективном и непосредственном исследовании имеющихся в деле доказательств.

Как установлено судом и следует из материалов дела, приказом Министерства здравоохранения и социального развития Республики Карелия от 12 января 2016 г. К. с 15 января 2016 г. принята на должность директора ГБУ СО Республики Карелия "(...)".

В соответствии с пп. 25 п. 3.4 трудового договора, заключенного между Министерством здравоохранения и социального развития Республики Карелия и К., руководитель обязан не допускать конфликта интересов, который влияет или может повлиять на объективное исполнение руководителем должностных обязанностей; в случае возникновения конфликта в письменной

форме уведомлять Министерство.

Пунктом 7.2 указанного трудового договора предусмотрено, что за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующему основанию.

Согласно должностной инструкции директора ГБУ СО Республики Карелия "(...)" директор обязан не допускать конфликта интересов, который влияет или может повлиять на объективное исполнение директором должностных обязанностей; о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения уведомлять учредителя в письменной форме как только ему станет об этом известно.

Приказом и.о. Министра социальной защиты Республики Карелия от 25 мая 2018 г. N 98-л/с в соответствии со ст. 192 ТК РФ, с учетом фактов, изложенных в представлении прокуратуры Республики Карелия от 26 апреля 2018 г. "Об устранении нарушений законодательства о противодействии коррупции", заключения кадровой и правовой службы Министерства социальной защиты Республики Карелия от 25 мая 2018 г. за ненадлежащее исполнение должностных обязанностей по принятию мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, стороной которого являлась директор подведомственного Министерству социальной защиты Республики Карелия учреждения социального обслуживания, что повлияло на объективное исполнение им обязанностей, К. объявлен выговор.

В ходе проверки соблюдения законодательства о противодействии коррупции в Министерстве социальной защиты Республики Карелия и подведомственных ему государственных учреждениях социальной защиты и социального обслуживания, проведенной прокуратурой Республики Карелия, в ГБУ СО Республики Карелия "(...)", выявлены обстоятельства, свидетельствующие о ненадлежащем исполнении директором учреждения К. своих должностных обязанностей в сфере предотвращения и урегулирования конфликта интересов.

Установлено, что К. систематически не соблюдались требования законодательства о противодействии коррупции, что привело к возникновению в ее деятельности многочисленных ситуаций конфликта интересов. Так, после назначения 12 января 2016 г. на должность директора учреждения К. 01 марта 2016 г. заключила трудовой договор с дочерью (...), которая была принята в государственное учреждение на должность заведующей отделением, то есть на должность, замещение которой связано с непосредственной подконтрольностью К. дочери. Согласно условиям трудового договора директор учреждения К., являясь работодателем по отношению к дочери (...) была вправе поощрять и привлекать ее к дисциплинарной ответственности, в ее полномочия также входили вопросы выплаты заработной платы, в том числе премий.

Согласно п. п. 5.1, 5.3, 5.4 Положения об оплате труда работников учреждения, утвержденного 28 июня 2016 г. приказом N 01-04-173, в целях стимулирования работников установлены выплаты стимулирующего характера и премиальные выплаты. Размер выплат устанавливается приказом руководителя индивидуально для каждого из работников, с учетом решения комиссии по вопросам оплаты труда и материального стимулирования работников учреждения.

В ходе проверки установлено, что в период с 2017 г. - 2018 г. приказы о размере и выплате стимулирующих и премиальных выплат руководителем учреждения К. принимались единолично, до фактически проведения заседаний комиссии.

Так, 29 ноября 2017 г. К. изданы приказы (...) и (...) о стимулирующих выплатах (...) и иным заведующим, а решение комиссией принято 30 ноября 2017 г.; 21 декабря 2017 г. истцом изданы приказы (...) и приказ (...) о стимулирующих выплатах (...) и иным заведующим, решение

комиссией принято 29 декабря 2017 г.; 27 декабря 2017 г. К. издан приказ о премировании за 2017 г. (...), а решение комиссии принято 29 декабря 2017 г.; 30 января 2018 г. директором учреждения К. издан приказ (...) о выплате дочери (...) и иным заведующим сумм стимулирующего характера за качество выполняемой работы за январь 2018 г., а решение комиссией о выплате стимулирующего характера принято только 31 января 2018 г.

Кроме того, согласно протоколу заседания комиссии от 31 июля 2017 г. N 11 размер стимулирующей выплаты за качество выполняемой работы за июль 2017 г. для (...) и других заведующих учреждения должен составить 76% от должностного оклада, однако вопреки решению комиссии 31 июля 2017 г. К. издан приказ о выплате (...) сумм стимулирующего характера за качество выполняемой работы за июль 2017 г. в размере 108% от должностного оклада, в то время как остальным заведующим размер выплаты составил 76%.

Также в ходе проверки установлено, что 09 января 2018 г. и 01 марта 2018 г. К. изданы приказы об установлении (...) в связи с наличием вакантной должности психолога доплаты в размере 50% от должностного оклада психолога в сумме 6594 руб. с начислением районного и северного коэффициентов.

Аналогичные приказы изданы 03 апреля 2017 г. и 30 июня 2017 г.

Однако в нарушение требований [ст. ст. 60.2, 151](#) ТК РФ дополнительные соглашения к действующему трудовому договору с Б. не были заключены. В связи с чем, конкретное содержание и (или) объем дополнительной работы, за который фактически Б. на протяжении длительного времени получала заработную плату по должности психолога, истцом не установлены.

Кроме того, установлено, что в течение 2017 г. - 2018 г. К. не направляла в Министерство социальной защиты Республики Карелия уведомления, извещения о возможном конфликте интересов.

Аналогичные обстоятельства установлены в заключении кадровой и правовой службы органа исполнительной власти Республики Карелия Министерства социальной защиты Республики Карелия от 25 мая 2018 г.

Как следует из материалов дела, К. просила признать незаконным и отменить приказ Министерства социальной защиты Республики Карелия от 25 мая 2018 г. N 98-л/с о привлечении ее к дисциплинарной ответственности в виде выговора.

Учитывая обстоятельства дела, дав оценку доказательствам, имеющимся в деле, в их совокупности в соответствии со [ст. 67](#) ГПК РФ, принимая во внимание, что истец не приняла мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, стороной которого она являлась, в связи с чем у ответчика имелись законные основания для привлечения истца к дисциплинарной ответственности, суд первой инстанции, руководствуясь вышеуказанными нормами, пришел к выводу об отсутствии правовых оснований для удовлетворения заявленных истцом требований, в связи с чем отказал в удовлетворении иска.

Судом первой инстанции дана оценка всем обстоятельствам дела. Выводы суда, изложенные в решении, соответствуют имеющимся в деле доказательствам. Нарушений норм материального и процессуального права судом не допущено.

Судебная коллегия соглашается с выводами суда, изложенными в решении, поскольку они основаны на правильном применении норм материального права, регулирующих спорные правоотношения, соответствуют представленным по делу доказательствам, которым судом дана оценка, отвечающая требованиям [ст. 67](#) ГПК РФ.

Проверяя законность процедуры привлечения истца к дисциплинарной ответственности в

виде выговора, судом первой инстанции принято во внимание, что в ходе рассмотрения дела установлена вина К. в совершении вменяемого ей дисциплинарного проступка, при этом порядок привлечения к дисциплинарной ответственности, предусмотренный законом, работодателем не нарушен, основания для привлечения истца к дисциплинарной ответственности в виде выговора у ответчика имелись.

Оснований полагать указанный вывод суда первой инстанции неправильным судебная коллегия не усматривает.

При таких обстоятельствах дела, решение суда об отказе истцу в удовлетворении заявленных исковых требований является законным и обоснованным, оно соответствует доказательствам, имеющимся в деле, а также требованиям [ст. ст. 56, 195, 198](#) ГПК РФ, в связи с чем судебная коллегия не находит оснований, предусмотренных [ст. 330](#) ГПК РФ, для его отмены по доводам жалобы.

Доводы истца, изложенные в апелляционной жалобе, о том, что должность директора ГБУ СО РК "Центр помощи детям "Надежда" не включена в перечень должностей, на которые распространяются ограничения, запреты и обязанности, установленные для федеральных государственных служащих, являлись предметом обсуждения в суде первой инстанции, им была дана судом правильная правовая оценка, в связи с чем они не могут являться основанием для отмены решения суда по вышеизложенным обстоятельствам.

Судебная коллегия отмечает, что доводы, указанные истцом в апелляционной жалобе, равно как и само по себе несогласие с выраженными в решении выводами суда об отказе в удовлетворении заявленных требований, не содержат правовых оснований к отмене обжалуемого решения суда, основаны на неправильном толковании действующего законодательства Российской Федерации, по существу сводятся к изложению обстоятельств, являющихся предметом исследования и оценки суда первой инстанции.

Доводы апелляционной жалобы сводятся к несогласию с выводами суда первой инстанции, не содержат фактов, которые не были бы проверены и не учтены судом первой инстанции при рассмотрении дела и имели бы юридическое значение для вынесения судебного акта по существу. Данные доводы направлены на переоценку имеющихся в деле доказательств, повторяют правовую позицию истца, выраженную в суде первой инстанции, исследованную судом и нашедшую верное отражение и правильную оценку в решении суда, и не свидетельствуют о наличии оснований для его отмены.

При рассмотрении дела судом не допущено нарушения или неправильного применения норм материального или процессуального права, повлекших вынесение незаконного решения, а поэтому оснований для отмены судебного постановления по доводам апелляционной жалобы не имеется.

Руководствуясь [ст. ст. 328, 329](#) ГПК РФ, судебная коллегия

определила:

решение Петрозаводского городского суда Республики Карелия от 07 августа 2018 года по настоящему делу оставить без изменения, апелляционную жалобу истца - без удовлетворения.
