

РАБОТА РОДСТВЕННИКОВ В УЧРЕЖДЕНИИ

Законодательство не предусматривает каких-либо ограничений на работу в некоммерческой организации (в том числе в муниципальном учреждении) близких родственников (в том числе при условии прямого подчинения одного из этих лиц другому).

Данное обстоятельство подтверждается и судебной практикой (например, решение Арбитражного суда Кировской области от 12 июля 2013 г. по делу N А28-1786/2013; решение Арбитражного суда Республики Коми от 24 февраля 2011 г. по делу N А29-9015/2010; решение Игарского городского суда Красноярского края от 06 февраля 2012 г.; решение Арбитражного суда Томской области от 25 декабря 2012 г. по делу N А67-6349/2012; решение Арбитражного суда Тульской области от 13 июня 2012 г. по делу N А68-799/2012).

Согласно ст. 3 ТК РФ какие-либо ограничения в трудовых правах в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника, квалифицируются как дискриминация, за исключением случаев, когда ограничение прав работников определяется свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом.

Для определенных случаев законодательством установлен ряд ограничений в отношении совместной работы лиц, состоящих в родстве или свойстве. Так, например, гражданин не может быть принят на **гражданскую службу**, а гражданский служащий не может находиться на **гражданской службе** в случае близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители и дети супругов) с гражданским служащим, если замещение должности гражданской службы связано с **непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому** (п. 5 ч. 1 ст. 16 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»). Аналогичная норма содержится и в п. 5 ч. 1 ст. 13 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации».

Запрета на совместную работу родственников в некоммерческой организации (в том числе при условии прямого подчинения одного из этих лиц другому) **законодательством не установлено**.

Общие основания прекращения трудового договора установлены ст. 77 ТК РФ. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя допускается в случаях, которые предусмотрены в ст. 81 ТК РФ. **Такого основания для расторжения трудового договора с работником, как нахождение в близком родстве или свойстве с другим сотрудником организации, ТК РФ не устанавливает**.

В соответствии со ст. 10 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее – Закон № 273), под конфликтом интересов 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 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 Закона № 273-ФЗ, 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 части 1 настоящей статьи, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, **корпоративными** или иными близкими отношениями.

В соответствии со ст.13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее – Закон № 273) организации обязаны разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции.

Данная обязанность не зависит от организационно-правовой формы юридического лица, то есть распространяется на все юридические лица, в том числе муниципальные учреждения.

Согласно п.п. 5 п. 2 ст. 13.3 Закона 273-ФЗ одной из мер по предупреждению коррупции, принимаемых в организации, может являться предотвращение и урегулирование конфликта интересов.

С учетом данной нормы в настоящее время возможность работы родственников в подчинении в одной организации зависит от установленной в ней антикоррупционной политики (данный вывод подтверждается Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанными Министерством труда и социального развития Российской Федерации во исполнении пп. «б» п. 25 Указом Президента РФ от 02.04.2013 № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции»).

Антикоррупционная политика учреждения не предусматривает запрета на работу родственников даже при непосредственном подчинении.

Вместе с тем, рекомендуется, в целях предотвращения конфликта интересов, предполагаемому заинтересованному лицу подать уведомление в комиссию по урегулированию конфликта интересов с целью оценки наличия или отсутствия конфликта интересов.

В случае работы родственников в учреждении могут быть следующие ситуации конфликта интересов:

- 1) Предоставление не предусмотренных законом преимуществ (протекционизм, семейственность).
- 2) Расчет и начисление заработной платы.
- 3) Подготовка представления в аттестационную комиссию и т.п.

В целях избежания потенциального конфликта интересов в вышеуказанных случаях могут быть приняты следующие меры:

- 1) контроль за ведением табелей учета использования рабочего времени;
- 2) распределение стимулирующих выплат (премий) комиссией, периодическая ротация членов комиссии по распределению стимулирующих выплат (премий);
- 3) перераспределение полномочий по подготовке представления к премированию;

Коррупционные риски («критические точки», при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками коррупционных правонарушений), мероприятия по минимизации (устранению) коррупционных рисков фиксируются в карте коррупционных рисков и утверждаются приказом.

ЦОП «ЮРИС» разработаны следующие образцы документов:

1) Уведомление о конфликте интересов по родственникам.

Данное уведомление подается одним из родственников в соответствующую комиссию.

2) Протокол комиссии по урегулированию конфликта интересов по родственникам (нет конфликта).

Выводы, указанные в данном протоколе, подтверждают отсутствие конфликта интересов между родственниками.

3) Протокол комиссии по урегулированию конфликта интересов по родственникам (установлен конфликт).

В данном протоколе устанавливается конфликт интересов между родственниками, в частности такой конфликт усматривается при ситуации, когда работник в рамках Положения о ФОТ представляет (предлагает) к премированию своего родственника.

4) Приказ об отстранении от обязанности представления к премированию (вариант действий при конфликте).

Приказом исключается обязанность работника по представлению (предложению) к премированию своего родственника.