

### ПРИНИМАЕМ НА РАБОТУ РОДСТВЕННИКОВ

В связи с повышенным вниманием к мерам по профилактике коррупционных правонарушений, а также в условиях непрерывного стремления к более эффективной работе трудового коллектива представляется необходимым рассмотреть вопрос о возможности приема на работу лиц, находящихся в отношениях родства или свойства с уже работающими в организации сотрудниками.

Каким образом урегулирован вопрос приема на работу родственников в действующих нормативных правовых актах? Как выяснить родственные отношения кандидата при приеме на работу? Какие действия необходимо совершить работодателю в случае приема на работу родственника уже работающего сотрудника?

#### Правовое регулирование приема на работу родственников

Запрет на прием на работу лиц, являющихся между собой родственниками, отсутствует. Также не предусмотрены специальные нормы, регулирующие данный вопрос. Вместе с тем законодательство о противодействии коррупции устанавливает требования по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, которые должны реализовываться всеми организациями. Данные требования затрагивают вопросы взаимодействия на работе родственников.

Так, [ст. 13.3](#) Федерального закона от 25.12.2008 N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" (далее - Федеральный закон N 273-ФЗ) предусматривается, что организации обязаны разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции.

Меры по предупреждению коррупции, принимаемые в организации, могут включать в себя:

- 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.

Рассмотрим более подробно содержание такой меры, как предотвращение и урегулирование конфликта интересов.

Согласно [ст. 10](#) Федерального закона N 273-ФЗ 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 (служебных) обязанностей (осуществление полномочий). При этом под личной заинтересованностью

понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе в виде имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником 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 работник и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Из приведенных норм следует, что личная заинтересованность однозначно возникает в случае прямого непосредственного подчинения лица работнику, с которым он находится в отношениях родства или свойства. Перечень родственников и свойственников четко обозначен в [Законе](#). Личная заинтересованность может проявляться в попустительстве при ненадлежащем выполнении работником своих обязанностей, отсутствии на рабочем месте в рабочее время, необоснованном включении в списки кандидатов на поощрение, премирование, продвижение по карьерной лестнице. Также личная заинтересованность может иметь место и при опосредованном подчинении одного родственника или свойственника другому. Все это неблагоприятно влияет на качество выполняемой работы.

Обратите внимание! В соответствии с [п. 3 ст. 10](#) Федерального закона N 273-ФЗ обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов прямо на работников всех организаций не распространяется. Однако с учетом положений [ст. 13.3](#) указанного Закона и в целях повышения эффективности деятельности рабочего коллектива меры по предотвращению конфликта интересов должны приниматься в обязательном порядке всеми организациями.

#### Выяснение отношений родства (свойства) при приеме на работу

При приеме на работу на сотрудника должна быть заполнена личная карточка работника (унифицированная [форма Т-2](#)). [Пунктом 10](#) данной формы предусматривается указание сведений о составе семьи. Сведения заполняются со слов работника. Также информация может быть уточнена устно.

В большинстве организаций при приеме нужно заполнять различного рода анкеты, предусматривающие указание информации о родственниках. Вместе с тем отметим, что требование о представлении анкеты является неправомерным, так как в перечне документов, необходимых для приема на работу, такой документ отсутствует ([ст. 65](#) ТК РФ).

На практике функция по выяснению родственных связей лица, принимаемого на работу, обычно возлагается на сотрудников кадровой службы.

Кроме того, в любой организации в качестве одной из мер по профилактике коррупционных правонарушений должно быть принято положение по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, предусматривающее необходимость принятия мер в случае возникновения у сотрудника личной заинтересованности с указанием возможных вариантов таких мер. С данным положением следует ознакомить всех сотрудников, в том числе поступающих на работу. Предусмотренные таким положением требования должны реализовываться на практике. Как правило, закрепляется необходимость уведомлять работодателя о возникновении личной заинтересованности. По итогам рассмотрения уведомления работодатель должен принять меры по урегулированию конфликта интересов. Соответственно, работник, ознакомившийся с положением по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, уведомляет работодателя о наличии у него отношений родства или свойства с другим работником.

Действия, которые необходимо совершить работодателю

## при трудоустройстве родственников

В случае если в организацию на работу поступает лицо, находящееся в отношениях родства или свойства с лицами, уже работающими в коллективе, необходимо принять меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

В соответствии со [ст. 11](#) Федерального закона N 273-ФЗ предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в изменении должностного или служебного положения лица, являющегося стороной конфликта интересов, вплоть до его отстранения от исполнения должностных (служебных) обязанностей в установленном порядке и (или) отказа его от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.

Так, при приеме данного лица на работу необходимо в первую очередь обратить внимание на должность, на которую принимается гражданин, а также на то, в чьем подчинении по структуре организации она находится. Если родственники будут трудиться в разных подразделениях, какое-либо подчинение между ними отсутствует, контролирующие функции также будут исключены, то принятие дополнительных мер не требуется.

Если же гражданин поступает на должность, связанную с подчинением или руководством в отношении работника, находящегося с ним в отношениях родства или свойства, то целесообразно рассмотреть возможность изменения подчиненности подразделений или замещения одним из них другой должности, что исключит наличие у таких лиц личной заинтересованности при исполнении своих должностных обязанностей.

В случае невозможности исключить подчиненность (подконтрольность) сотрудников, являющихся родственниками или свойственниками, необходимо передать отдельные полномочия лица, осуществляющего контрольные функции или руководство в отношении своего родственника (свойственника), другому сотруднику, о чем следует издать приказ. Например, это может быть приказ о передаче полномочий по осуществлению проверок в отношении родственника (свойственника), о передаче полномочий работодателя или иных полномочий другому сотруднику организации.

Также обеспечить надлежащую работу родственников (свойственников) можно путем отказа их от каких-либо выгод, личной заинтересованности и установления дополнительного контроля за ними со стороны вышестоящего руководства.

Обо всех случаях приема на работу лиц, находящихся в отношениях родства или свойства с уже имеющимися работниками, представляется целесообразным дополнительно уведомлять руководителя организации.

Обратите внимание! Факт наличия отношений родства или свойства с уже работающим сотрудником не может являться основанием для отказа в приеме на работу в соответствии с [ТК РФ](#). Согласно [ст. 64](#) ТК РФ запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Необоснованным может считаться отказ по признакам, не связанным с деловыми качествами работника.

Вместе с тем указанные выше действия достаточно сложно и не всегда целесообразно реализовывать в частных коммерческих организациях в условиях так называемого семейного бизнеса, когда учредитель, руководитель и лица, замещающие основные руководящие должности, являются родственниками или свойственниками. В этом случае такие лица отказываются от каких-либо выгод и преимуществ и должны надлежащим образом исполнять свои обязанности. В противном случае организация эффективно работать не сможет.

\* \* \*

Прием на работу родственников не запрещен действующим законодательством, в связи с чем является правомерным. Вместе с тем в целях предотвращения коррупционных правонарушений необходимо исключить подконтрольность (подчиненность) одного родственника другому либо передать соответствующие полномочия иному сотруднику.

Если данные меры невозможны или крайне нецелесообразны, то родственники должны отказаться от какой-либо выгоды, связанной с осуществлением полномочий в отношении друг друга. В этой ситуации контроль производят вышестоящий руководитель и руководитель организации в целом.

В.В. Рябинин  
Эксперт журнала  
"Актуальные вопросы  
бухгалтерского учета и налогообложения"

Подписано в печать

10.11.2021

---