

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ О ПРИЕМЕ 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 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее - Федеральный закон № 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 № 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 № 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 № 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. В противном случае организация эффективно работать не сможет.

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

* * *

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.

Подготовлено на базе
информационного интернет-ресурса
«Консультант Плюс»