

ОБЗОР**правоприменительной практики по вопросу принятия руководителем учреждения мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов****Обстоятельства дела¹**

Ч.Е.М. была принята на должность директора Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «СОШ № 2 п. Восточный» по трудовому договору от 08.02.2023 сроком на один год. В ходе исполнения своих обязанностей она допустила ряд нарушений антикоррупционного законодательства, связанных с трудоустройством и назначением на должности своих родственников: супруга, дочери и племянницы супруга.

Прокуратура провела проверку по факту нарушений и выявила следующее:

Ч.Е.М. трудоустроила супруга на должность водителя по внешнему совместительству, что противоречит статье 329 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), запрещающей такую работу для водителей.

Дочь истца была принята на должности педагога-организатора и учителя географии, а племянница — на должности учителя английского языка и учителя-дефектолога, несмотря на отсутствие у них необходимого профессионального образования и квалификации, что нарушает требования *Единого квалификационного справочника должностей работников образования*.

Ч.Е.М. не уведомила работодателя о возникшем конфликте интересов и не приняла меры по его урегулированию, как того требуют статья 11 Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

Истец определяла для своей дочери учебную нагрузку, устанавливала доплаты и надбавки, не сообщив работодателю об оформлении трудовых отношений с дочерью.

Несмотря на то, что после трудоустройства родственников Ч.Е.М. частично передала полномочия по прямому подчинению дочери другому лицу и организовала комиссионное подписание документов в отношении супруга, меры по полному урегулированию конфликта интересов не были приняты.

По результатам проверки прокуратура внесла представление об устранении нарушений закона. На основании этого представления и объяснительной записки истца, работодателем был издан приказ от 02.02.2024 об увольнении Ч.Е.М. по пункту 7.1 части 1 статьи 81 ТК РФ (утрата доверия в связи с коррупционными нарушениями).

Ч.Е.М. не согласилась с этими приказами, указывая на нарушение процедуры привлечения к ответственности (отсутствие объяснений, нарушение сроков), а также на то, что по результатам проверки следственного органа уголовное дело не возбуждалось из-за отсутствия состава преступления. Она считала, что её права были нарушены, и просила признать приказы незаконными и взыскать компенсацию морального вреда.

Таким образом, суть спора заключалась в законности увольнения и дисциплинарного взыскания, а также в соблюдении процедуры их применения и наличии оснований для утраты доверия к истцу как к руководителю образовательного учреждения.

Позиция истца

Ч.Е.М. считала приказы об увольнении и дисциплинарном взыскании незаконными, ссылаясь на нарушение процедуры привлечения к ответственности (не взяты объяснения, нарушен срок наложения взысканий), а также на отсутствие оснований для утраты доверия. Просила признать приказы недействительными и взыскать компенсацию морального вреда.

Позиция ответчика

Администрация и Управление образования настаивали на законности приказов, указывая на наличие коррупционных нарушений, подтверждённых проверкой прокуратуры, и соблюдение порядка привлечения к ответственности.

¹ Апелляционное определение Свердловского областного суда от 04.07.2025 по делу № 33-8301/2025

Обоснование решения суда

Материалами дела подтверждается, что Ч.Е.М. воспользовалась своими организационно-распорядительными полномочиями руководителя для реализации личной заинтересованности при решении вопроса о трудоустройстве своих родственников. В этой ситуации у нее возникла обязанность уведомить в письменной форме представителя нанимателя о личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, чего сделано не было.

Суд установил, что Ч.Е.М. действительно допустила нарушения антикоррупционного законодательства, трудоустроив родственников с нарушением квалификационных требований и не уведомив работодателя о конфликте интересов, что подтверждается материалами проверки прокуратуры и актом проверки.

Обстоятельства дела²

П.Л.А. работала директором МБОУ СОШ № 6. В сентябре 2022 года она назначила своего сына П.А.И. заместителем директора по информатизации образовательного процесса, а его супругу П.Е.М. — педагогом. Уведомление о трудоустройстве сына было направлено работодателю с нарушением установленного срока. Прокуратура выявила, что П.Л.А. не приняла меры по урегулированию конфликта интересов, а также премировала родственников без согласования с коллегиальным органом и без экономии фонда оплаты труда, иногда — сверх 100% оклада. По результатам проверки и служебного расследования П.Л.А. была уволена по пункту 7.1 части 1 статьи 81 ТК РФ (утрата доверия).

Позиция истца

П.Л.А. считала приказ об увольнении незаконным, поскольку:

- её сын не обладал распорядительными полномочиями и не находился в прямом подчинении;
- премирование осуществлялось в соответствии с Положением о премировании, а формулировки этого документа не требовали согласования с коллегиальным органом; она не совершала сделок с заинтересованностью по смыслу статьи 27 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»;
- законодательство не запрещает совместную работу родственников в образовательных учреждениях;
- при увольнении не учтены её заслуги, стаж, состояние здоровья и статус члена избирательной комиссии;
- процедура привлечения к ответственности нарушена, а срок привлечения к дисциплинарной ответственности пропущен.

Позиция ответчика

Управление образования утверждало, что:

- П.Л.А. допустила конфликт интересов, трудоустроив сына и его супругу, а также премируя их без законных оснований и с превышением установленных лимитов;
- уведомление о конфликте интересов направлено несвоевременно;
- директор школы обязан уведомлять работодателя о личной заинтересованности и принимать меры по урегулированию конфликта (ст. 11 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»);
- порядок увольнения по п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ соблюден, процедура привлечения к ответственности не нарушена;
- доводы истца о неприменимости антикоррупционного законодательства к директорам школ несостоятельны.

Обоснование решения суда

² Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 17.12.2024 по делу № 88-36108/2024

Суд установил, что П.Л.А. действительно допустила конфликт интересов, не уведомила работодателя своевременно и не приняла мер по его урегулированию. Премирование родственников осуществлялось с нарушением Положения о премировании и без экономии фонда оплаты труда. Суд указал, что на руководителей образовательных организаций распространяются ограничения и обязанности антикоррупционного законодательства (ст. 10, 11 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», постановление Правительства РФ от 05.07.2013 № 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»).

Увольнение по п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ признано правомерным, процедура привлечения к ответственности соблюдена. Доводы истца о неприменимости закона «О противодействии коррупции» и о нарушении процедуры отклонены как необоснованные. В связи с законностью увольнения отказано в восстановлении на работе, взыскании заработной платы за вынужденный прогул и компенсации морального вреда.

Обстоятельства дела³

Прокурор Обливского района обратился в суд с иском к администрации Обливского района и директору МБУ ЦСО Х.С.ПА. о признании незаконным бездействия администрации по урегулированию конфликта интересов между директором учреждения Х.С.ПА. и заведующим отделением Х.А., который приходится сыном родного брата директора. Прокурор также просил признать незаконным решение комиссии по урегулированию конфликта интересов об отсутствии такого конфликта, установить наличие конфликта интересов в действиях директора и обязать администрацию применить к Х.С.ПА. дисциплинарное взыскание в виде увольнения в связи с утратой доверия.

В ходе проверки прокуратура установила, что Х.С.ПА., будучи директором, трудоустроил своего родственника Х.А. на должность заведующего отделением, при этом не уведомил работодателя о конфликте интересов и не принял мер по его урегулированию. Директор обладал полномочиями по назначению, премированию и контролю за работой заведующего отделением, что создавало ситуацию личной заинтересованности и потенциального конфликта интересов.

Позиция истца (прокурора)

Прокурор утверждал, что:

между директором и его родственником, находящимся в прямом подчинении, возник конфликт интересов;

директор не уведомил работодателя о личной заинтересованности и не принял мер по предотвращению или урегулированию конфликта, как того требует ст. 11 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»

решение комиссии об отсутствии конфликта интересов необоснованно, так как не учтены фактические полномочия директора и характер его влияния на подчинённого;

непринятие мер по урегулированию конфликта интересов является основанием для увольнения по п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Позиция ответчика (Х.С.ПА. и администрация)

Ответчики возражали против иска, указывая, что:

Х.С.ПА. и Х.А. не состоят в близком родстве или свойстве по смыслу антикоррупционного законодательства, поэтому уведомление о конфликте интересов не требовалось;

³ Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 24.09.2025 № 88-23421/2025

законодательство не содержит прямого запрета на совместную работу родственников в муниципальных учреждениях;
 решение комиссии об отсутствии конфликта интересов законно и обоснованно;
 процедура привлечения к ответственности нарушена, а выводы суда основаны на предположениях.

Обоснование решения суда

Суд установил, что Х.С.ПА. действительно допустил конфликт интересов, трудоустроив родственника в своё прямое подчинение и не уведомив работодателя. Суд указал, что личная заинтересованность может выражаться не только в материальной выгоде, но и в карьеризме, семейственности, продвижении по службе. Директор обладал организационно-распорядительными полномочиями в отношении Х.А., что подтверждается должностными инструкциями и локальными актами.

Суд руководствовался ст. 10, 11 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, а также постановлением Правительства РФ от 05.07.2013 № 568, согласно которым работники, замещающие определённые должности в организациях, обязаны уведомлять о конфликте интересов и принимать меры по его урегулированию. Непринятие таких мер является правонарушением, влекущим увольнение.

Суд признал незаконным бездействие администрации по урегулированию конфликта интересов, решение комиссии об отсутствии конфликта интересов — недействительным, а также установил наличие конфликта интересов в действиях директора. Суд обязал администрацию применить к Х.С.ПА. дисциплинарное взыскание в виде увольнения в связи с утратой доверия.

Обстоятельства дела⁴

Прокурор Каменска-Уральского обратился в суд с иском в интересах Российской Федерации к Управлению образования, директору школы В. и МАОУ «СОШ № 31». В ходе проверки выяснилось, что директор школы В. трудоустроила на должности сторожей лиц, которые фактически не работали, а их обязанности и зарплату получал её сын. Кроме того, завхозом была назначена женщина, проживающая с сыном В. и являющаяся его непосредственным руководителем. В. не уведомила работодателя о конфликте интересов и не приняла мер по его урегулированию, хотя знала о сложившейся ситуации с 2015 года. Приказом Управления образования от 02.04.2024 трудовой договор с В. был расторгнут по п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК РФ (по решению собственника), а не по антикоррупционному основанию.

Позиция истца (прокурора)

Прокурор требовал:

признать незаконным приказ об увольнении В. по п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК РФ;
 обязать Управление образования изменить основание увольнения В. на п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (утрата доверия из-за непринятия мер по урегулированию конфликта интересов) и внести соответствующие изменения в трудовую книжку и электронные сведения;
 обязать В. предоставить трудовую книжку для внесения изменений.

Позиция ответчика (В.)

В. считала, что:

как директор муниципального учреждения, она не обязана применять положения ст. 11 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
 личной заинтересованности не имела, так как её сын действительно выполнял работу сторожа;

работодатель вправе самостоятельно выбирать основание увольнения.

Обоснование решения суда

⁴ Апелляционное определение Свердловского областного суда от 15.01.2025 по делу № 33-833/2025

Суд установил, что В., будучи директором, обладала распорядительными полномочиями, в том числе по премированию и контролю за подчинёнными. Её сын фактически исполнял обязанности сторожей, а завхоз был его сожительницей и непосредственным руководителем. В. знала о конфликте интересов, но не уведомила работодателя и не приняла мер по его урегулированию, что является нарушением ст. 11 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

Суд указал, что на руководителей муниципальных учреждений распространяются антикоррупционные обязанности, а непринятие мер по урегулированию конфликта интересов влечёт увольнение по п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Увольнение по иному основанию признано незаконным. Суд обязал Управление образования изменить основание увольнения В., внести изменения в трудовую книжку и электронные сведения, а В. — предоставить трудовую книжку для внесения изменений.

Обстоятельства дела⁵

А. работал директором МБОУ ДО «Детско-юношеская спортивная школа олимпийского резерва № 17 г.о. Самара». В апреле 2024 года он трудоустроил на должность администратора тренировочного процесса ФИО, с которой, по данным проверки, его связывали фактические брачные отношения. При этом ФИО фактически не исполняла трудовые обязанности, а трудовой договор с ней был оформлен по инициативе А. В ходе служебной проверки комиссия установила, что А. не уведомил работодателя о возникшем конфликте интересов и не принял мер по его урегулированию. По результатам заседания комиссии рекомендовано уволить А. в связи с утратой доверия. Приказом от 11 июля 2024 года А. уволен по п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (непринятие мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов).

Позиция истца (А.)

А. считал увольнение незаконным, указывая, что: конфликта интересов не было, поскольку между ним и ФИО отсутствуют близкие родственные или брачные отношения;

дисциплинарного проступка не совершал, все действия по трудоустройству ФИО были правомерны;

процедура привлечения к дисциплинарной ответственности нарушена (объяснения не отбирались, выводы комиссии необоснованны);

результаты служебной проверки недействительны, так как основаны на предположениях и недостоверных сведениях;

просил восстановить его на работе, взыскать оплату за вынужденный прогул и компенсацию морального вреда.

Позиция ответчика (Администрация г.о. Самара, Департамент, школа)

Ответчики утверждали, что:

А., как руководитель муниципального учреждения, обязан был уведомить работодателя о личной заинтересованности при трудоустройстве ФИО и принять меры по предотвращению конфликта интересов;

факт наличия близких отношений между А. и ФИО подтверждён показаниями свидетелей и материалами проверки;

ФИО фактически не исполняла трудовые обязанности, а её трудоустройство носило формальный характер;

порядок увольнения по п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ соблюден, процедура привлечения к ответственности не нарушена;

⁵ Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 19.06.2025 № 88-10517/2025 по делу N 2-5216/2024

увольнение является соразмерной мерой за допущенное нарушение антикоррупционного законодательства.

Обоснование решения суда

Суд установил, что А., будучи руководителем учреждения, трудоустроил лицо, с которым его связывали личные отношения, не уведомил работодателя о конфликте интересов и не принял мер по его урегулированию. Суд указал, что такие действия создают ситуацию личной заинтересованности, которая может повлиять на объективность исполнения должностных обязанностей и противоречат требованиям ст. 10, 11 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и ст. 27 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях».

Суд отметил, что работодатель соблюдал процедуру привлечения к дисциплинарной ответственности: объяснения у А. были затребованы и получены, комиссия по урегулированию конфликта интересов рассмотрела материалы проверки и дала рекомендации. Суд признал, что непринятие мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является основанием для увольнения по п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Доводы кассационной жалобы о недоказанности конфликта интересов и нарушении процедуры увольнения были отклонены как необоснованные. Суд указал, что оценка доказательств и обстоятельств дела произведена судами первой и апелляционной инстанций правильно, а переоценка доказательств не входит в компетенцию кассационного суда.

В удовлетворении всех требований А. было отказано.