**Обзор информационного письма Минтруда России от 21.03.2025 № 28-7/10/В-5044**

**по вопросам, связанным с возможностью распространения запретов, ограничений   
и требований, установленных в целях противодействия коррупции**

Минтруд России является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики   
и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, государственной гражданской службе, которому предоставлены полномочия обобщать практику применения законодательства и проводить анализ реализации государственной политики   
в установленной сфере деятельности; давать разъяснения по вопросам, отнесенным к его компетенции ([пункт 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502099&dst=81&field=134&date=07.05.2025), [подпункты 5.4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502099&dst=100188&field=134&date=07.05.2025), [5.16 пункта 5](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502099&dst=100243&field=134&date=07.05.2025) Положения о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 19.06.2012 № 610). МинтрудомРоссии в рамках реализации полномочий, предусмотренных [подпунктом «в» пункта 25](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=490138&dst=100235&field=134&date=07.05.2025) Указа Президента Российской Федерации от 02.04.2013 № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции» в письме от 21.03.2025 № 28-7/10/В-5044 разъяснены вопросы, связанные с возможностью распространения запретов, ограничений и требований, установленных в целях противодействия коррупции, на работников отдельных организаций.

Ведомство считает, что по общему правилу работники учреждений не обязаны соблюдать антикоррупционные стандарты, аналогичные соответствующим стандартам, установленным для должностных лиц органов публичной власти, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законодательством, поскольку право на труд, равно как и право на осуществление предпринимательской деятельности, гарантированы [Конституцией](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=2875&date=10.06.2025) Российской Федерации и в соответствии с [частью 3 статьи 55](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=2875&dst=100209&field=134&date=10.06.2025) Конституции Российской Федерации не могут быть ограничены нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации, муниципальными правовыми актами, а также антикоррупционные стандарты, принятые организациями во исполнение положений [статьи 13.3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=495137&dst=90&field=134&date=10.06.2025) Федерального закона «О противодействии коррупции».

С учетом вышеуказанной позиции Минтруда России необоснованными являются ограничения, установленные в отношении работников муниципальных учреждений.

1. **По представлению сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера (**далее - сведения о доходах**) работниками, которые руководят отдельными направлениями деятельности учреждения или отдельными подразделениями без функций единоличного исполнительного органа.**

Однако обязанность по предоставлению сведений о доходах возникает у такого работника, который по состоянию на 31 декабря предшествующего года кратковременно исполнял обязанности руководителя муниципального учреждения (подпункт 2 пункта 21 Методических рекомендаций по вопросам представления сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и заполнения соответствующей формы справки в 2025 году (за отчетный 2024 год).

**2. Запрет на осуществление трудовой деятельности в случае близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей), т.е. работники организации, находящиеся в близком родстве или свойстве, могут осуществлять трудовую деятельность, в том числе в условиях непосредственной подчиненности или подконтрольности.**

Минтруд России считает целесообразным учредителю разработать порядок и механизм реагирования на факты возникновения личной заинтересованности у работников подведомственных организаций в случае работы в одной организации родственников (свойственников), а при наличии полномочий, способствующих реализации личной заинтересованности целесообразно рассмотреть возможность изменения процедур принятия решений, установления дополнительного контроля (согласования) за принятыми решениями, их оценки и т.д.

Наиболее часто коррупционные риски проявляются при распределении внутри муниципального учреждения привилегий и благ (повышенные заработные платы, дополнительные надбавки, премии, назначение без соответствующего образования, стажа работы, «льготный» режим труда и отдыха и т.п.), а также использование имущества учреждения в личных целях либо в интересах родственников или свойственников.

Так, в апелляционном определении СК по гражданским делам Суда Ханты-Мансийского автономного округа от 01.11.2022 по делу № 33-7297/2022 указано, что для подтверждения того, что конкретная ситуация является конфликтом интересов, необходимо достоверно установить одновременное наличие следующих обстоятельств: наличие личной заинтересованности; фактическое наличие у должностного лица полномочий для реализации личной заинтересованности; наличие связи между получением (возможностью получения) доходов или выгод должностным лицом и (или) лицами, с которыми связана его личная заинтересованность, и реализацией (возможной реализацией) должностным лицом своих полномочий.

На основе вышеуказанного подхода дана аналогичная оценка наличия конфликта интересов между руководителем учреждения и работниками, находящимся в близком родстве, определением СК по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 14.09.2023 по делу № 8Г-15034/2023, определением СК по гражданским делам Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 08.11.2023 по делу   
№ 8Г-27990/2023.

**3. Запрет на осуществление предпринимательской деятельности работниками муниципальных учреждений, а также на их участие в управлении коммерческими или некоммерческими организациями.**

Муниципальными правовыми актами и локальными актами муниципального учреждения устанавливать данный запрет не допускается.

Ведомство полагает, что учредителю целесообразно разработать порядок   
и механизм реагирования на факты возникновения личной заинтересованности   
у работников подведомственных в случае осуществления ими предпринимательской деятельности или участия в управлении организациями, осуществляющими свою деятельность в одной сфере с подведомственной организацией, в которую трудоустроен работник.

Вместе с тем подведомственной организации или, например, ее учредителю целесообразно разработать порядок и механизм реагирования на факты возникновения личной заинтересованности у работников подведомственных организаций в случае осуществления ими предпринимательской деятельности или участия в управлении организациями, осуществляющими свою деятельность в одной сфере   
с подведомственной организацией, в которую трудоустроен работник. Кроме того, личная заинтересованность возникает и при участии работника в деятельности комиссий по предоставлению субсидий из бюджета.

Так, решением Пуровского районного суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 19.08.2020 по делу № 2-490/2020 поддержан работодатель, выявивший факт нарушения директором муниципального казенного учреждения антикоррупционного законодательства в части возникновения конфликта интересов, связанного   
с деятельностью ООО, в котором она работает по совместительству, а ранее была учредителем общества, но переоформила долю в ООО на мать. Директор учреждения принимала участие в заседаниях комиссии, на которых были приняты решения   
о предоставлении ООО субсидий. Решение суда первой инстанции оставлено без изменения апелляционным определением судебной коллегии по административным делам суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 28.01.2021, кассационным определением судебной коллегии по административным делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 27.07.2021 № 88а-11490/2021.

**4. Запрет на получение подарков.**

[Статьей 575](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=493202&dst=100533&field=134&date=10.06.2025) Гражданского кодекса РФ предусмотрены случаи, при которых   
не допускается дарение, за исключением обычных подарков, стоимость которых   
не превышает 3000 рублей, которые не распространяются на работников муниципальных учреждений.

Вместе с тем в рамках реализации положений [статьи 13.3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=495137&dst=90&field=134&date=10.06.2025) Федерального закона   
«О противодействии коррупции» могут быть установлены единые подходы   
в отношении приобретения подарков и дарения подведомственными организациями.

Зачастую в антикоррупционной политике муниципальных учреждений установлены правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства. В целях исключения нарушения норм законодательства о противодействии коррупции работникам не рекомендуется принимать или передавать подарки в качестве благодарности за совершенную услугу или данный совет. Подарки, предоставляемые учреждением, передаются только от имени учреждения в целом, а не от отдельного работника.

Имеются случаи применения дисциплинарных взысканий к работникам организаций, нарушившим вышеуказанные антикоррупционные стандарты. Обжалование дисциплинарных взысканий не имеют судебной перспективы (определение СК по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 16.04.2024 по делу № 8Г-8240/2024, апелляционное определение СК   
по гражданским делам Московского областного суда от 30.01.2023 по делу   
№ 33-3958/2023).

**5. Увольнение работника подведомственной организации в связи с утратой доверия.**

Минтруд России полагает, что увольнение работника в связи с утратой доверия возможно исключительно за действия, указанные в [пункте 7.1 части первой статьи 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&dst=2277&field=134&date=10.06.2025) Трудового кодекса Российской Федерации, и при условии, что соответствующий антикоррупционный стандарт установлен Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=10.06.2025) Российской Федерации, другим федеральным законом, нормативным правовым актом Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя. В связи с этим данное основание не может применяться в ситуациях, когда антикоррупционный стандарт устанавливается нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации или локальным нормативным актом подведомственной организации.

Так учитывая установленный факт конфликта интересов Ханты-Мансийский районный суд Ханты-Мансийского автономного округа-Югры решением от 01.12.2023 удовлетворил требования прокурора об изменении оснований   
и формулировки увольнения на увольнение в связи с утратой доверия по причине непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является ([пункт 7.1 части 1 статьи 81](https://arbitr.garant.ru/#/document/12125268/entry/8171) Трудового кодекса Российской Федерации), даже при том, что на дату вынесения решения конфликт интересов был исчерпан, поскольку была согласована иная структура переподчинения работников.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам суда Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 27.02.2024, определением СК   
по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 27.06.2024 по делу № 8Г-9111/2024 вышеуказанный судебный акт оставлен без изменения. Определением Конституционного Суда Российской Федерации от 24.12.2024 № 3513-О отказано в принятии к рассмотрению жалобы уволенного работника на типовое положение о конфликте интересов работников государственных учреждений и государственных унитарных предприятий Ханты-Мансийского автономного округа-Югры.

Помимо прокуроров Ханты-Мансийского автономного округа-Югры в суды обращаются прокуроры Ленинградской и Амурской областей, Республики Саха   
с исками об изменении формулировки увольнения на увольнение в связи с утратой доверия за совершение коррупционного правонарушения - [п. 7.1 ч. 1 ст. 81](https://arbitr.garant.ru/#/document/12125268/entry/8171) ТК РФ, которые удовлетворяются судами (определение СК по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 05.02.2025 по делу № 8Г-29888/2024, определение СК по гражданским делам Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 20.02.2025 по делу № 8Г-329/2025, апелляционное определение СК   
по гражданским делам Верховного Суда Республики Саха (Якутия) от 30.04.2025   
по делу № 33-1411/2025). Аналогичная судебная практика складывается   
и в Оренбургской области (решение Красногвардейского районного суда Оренбургской области от 19.02.2025 по делу № 2-37/2025).