# **Меры по предупреждению коррупции и трудовое законодательство Российской Федерации**

План

1. Особенности построения мер по предупреждению коррупции в организации с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации.
2. Пределы мер по предупреждению коррупции с учетом ограничений, предусматриваемых трудовым законодательством Российской Федерации.
3. Различия в правовом статусе работников организаций частного и государственного секторов, обуславливающие недопустимость отдельных мер по предупреждению коррупции в организациях частного сектора в связи с положениями трудового законодательства Российской Федерации.

**Меры по предупреждению коррупции** регулируются Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции». Они распространяются на все организации (юридические лица) независимо от их форм собственности, организационно-правовой формы и штатной численности.

**Примерный перечень мер по предупреждению коррупции, которые могут приниматься в организации:**

1. Определение подразделений или должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений.
2. Сотрудничество организации с правоохранительными органами.
3. Разработка и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы организации.
4. Принятие кодекса этики и служебного поведения работников организации.
5. Предотвращение и урегулирование конфликта интересов.
6. Недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов.

**За несоблюдение ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции**, налагаются дисциплинарные взыскания.

**Субъекты коррупционных правонарушений** могут быть привлечены к уголовной, административной, гражданско-правовой, дисциплинарной ответственности

1. **Особенности построения мер по предупреждению коррупции в организации с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации.**

**Особенности построения мер по предупреждению коррупции в организации с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации включают:**

1. **Разработку и принятие антикоррупционной политики организации**. В ней должны быть отражены цели и задачи, используемые понятия и определения, область применения политики и круг лиц, попадающих под её действие, обязанности руководителей и работников, связанные с предупреждением коррупции, ответственность работников за несоблюдение положений антикоррупционной политики.
2. **Утверждение антикоррупционной политики локальными нормативными актами**. Это позволит обеспечить обязательность её выполнения всеми работниками организации.
3. **Информирование работников о принятой в организации антикоррупционной политике**. Рекомендуется организовать ознакомление с политикой работников, принимаемых на работу в организацию, под роспись.
4. **Закрепление обязанностей работника в связи с предупреждением и противодействием коррупции в трудовом договоре**. При условии закрепления обязанностей работодатель вправе применить к работнику меры дисциплинарного взыскания, включая увольнение, при наличии оснований, предусмотренных ТК РФ, за совершение неправомерных действий, повлёкших неисполнение возложенных на него трудовых обязанностей.
5. **Определение подразделений или должностных лиц, ответственных за противодействие коррупции**. Рекомендуется обеспечить непосредственную подчиненность таких структурных подразделений или должностных лиц руководству организации, а также наделить их полномочиями, достаточными для проведения антикоррупционных мероприятий в отношении лиц, занимающих руководящие должности в организации.

**2. Пределы мер по предупреждению коррупции с учетом ограничений, предусматриваемых трудовым законодательством Российской Федерации**

**Пределы мер по предупреждению коррупции с учетом ограничений, предусматриваемых трудовым законодательством Российской Федерации, включают:**

1. **Установление для работников стандартов и кодексов поведения**. Нужно учитывать, что получение подарков может сделать работника обязанным дарителю, поэтому их часто используют для поддержания неформальных, в том числе коррупционных отношений.
2. **Регламентацию процедур уведомления работодателя о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений**. В локальном нормативном акте организации необходимо предусмотреть каналы и формы представления уведомлений, порядок их регистрации и сроки рассмотрения, а также меры, направленные на обеспечение конфиденциальности полученных сведений и защиты лиц, сообщивших о коррупционных правонарушениях.
3. **Установление для отдельных категорий работников специальных обязанностей в связи с предупреждением и противодействием коррупции**. Например, для руководства организации, лиц, ответственных за реализацию антикоррупционной политики, работников, чья деятельность связана с коррупционными рисками, лиц, осуществляющих внутренний контроль и аудит.
4. **Применение к работникам мер дисциплинарного взыскания, включая увольнение**, при наличии оснований, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, за совершение неправомерных действий, повлекших неисполнение возложенных на них трудовых обязанностей.

Конкретный перечень мер по предупреждению коррупции не установлен, и часть требований носит общий характер.

**3. Различия в правовом статусе работников организаций частного и государственного секторов, обуславливающие недопустимость отдельных мер по предупреждению коррупции в организациях частного сектора в связи с положениями трудового законодательства Российской Федерации**

**Различия в правовом статусе работников организаций частного и государственного секторов, обуславливающие недопустимость отдельных мер по предупреждению коррупции, могут заключаться в следующем:**

* **Объём полномочий**. Работники организаций частного сектора, чьи полномочия не связаны с возможностью извлечения административной ренты, не должны подвергаться воздействию аналогичных запретов, ограничений и обязанностей.
* **Препятствование профессиональной деятельности**. Установленные ограничения, запреты и обязанности не должны приводить к утрате работником интереса к получению результата от своей работы, быть несоразмерными и излишними.
* **Материальный и моральный ущерб**. Запреты, ограничения и обязанности, налагаемые на публичных должностных лиц, не должны наносить материальный и моральный ущерб служащему.

Важно помнить, что комплекс мер по противодействию коррупции в организациях частного и государственного секторов определяется Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции