Противодействие коррупции в трудовых отношениях

АБУЗЯРОВА Найра Абдулкадыровна, ведущий научный сотрудник отдела экономико-правовых проблем Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации, доктор юридических наук

117218, Россия, г. Москва, ул. Большая Черемушkinsкая, 34

E-mail: abuzyar2013@yandex.ru

Российская Федерация после ратификации Конвенции Организации Объединенных Наций против коррупции 2003 г. возложила на себя обязательства по приведению отдельных норм трудового законодательства в соответствие с требованиями этой Конвенции, что значительно расширило ограничения, запреты и обязанности в трудовом законодательстве; это способствует целям преодоления коррупции в трудовых отношениях. Исходя из этих положений в работе анализируются на предмет антикоррупционности ст. 2, 21, 22, 56, 57, 137, 138, 142, 349¹, 349² Трудового кодекса Российской Федерации, предлагается совершенствование норм трудового законодательства Российской Федерации, направленных на борьбу с коррупцией.

В работе исследуются вопросы противодействия коррупции в трудовых отношениях и методология борьбы с коррупцией в организациях.

Анализируются коррупционные проявления нарушений трудового законодательства в классической («твердой») коррупции. В этих целях исследуются понятия «конфликты интересов» и «трудовые споры», их соотношение, особенности и различия.

В основе преодоления коррупции в трудовых правоотношениях лежит высокая степень защиты работников положениями трудового законодательства. По мнению автора, расширение трудовых прав, подлежащих защите, выявление новых источников коррупционной угрозы этим правам и поиск способов их преодоления, запреты, ограничения, обязанности в трудовом праве по сути представляют собой перманентный процесс.

Ключевые слова: коррупция, антикоррупционные нормы, представители работодателя, кадровая коррупция, антикоррупционное законодательство, запреты, ограничения, ответственность, конфликты интересов, трудовые споры.

Anti-Corruption in Labor Relations

N. A. ABUZAROVA, leading research fellow of the Department of economic-legal problems of the Institute of Legislation and Comparative Law under the Government of the Russian Federation, doctor of legal sciences

34, Bolshaya Cheremushkinskaya st., Moscow, Russia, 117218

E-mail: abuzyar2013@yandex.ru

Following the ratification by the Russian Federation of the United Nations Convention Against Corruption of 31 October 2003, the Russian Federation assumed the obligation to bring certain norms of labor legislation into line with the requirements of the Convention, which significantly expanded the restrictions, prohibitions and obligations in anti-corruption labor legislation, which contributes to the objectives of overcoming corruption in labor relations. Based on these provisions, the paper analyzes the anti-corruption nature of the articles 2, 21, 22, 56, 57, 137, 138, 142, 349¹, 349² of the Labor Code of the Russian Federation, improvement of the anti-corruption labor legislation is offered.

The paper investigates the methodological foundations of corruption in labor relations and the methodology of the fight against corruption in organizations. According to the author, to ensure law and order and to overcome corruption, it is necessary to charge each organization with the responsibility of drawing up annual work plans for combating and preventing corruption to minimize and (or) eliminate the consequences of corruption offenses. Also, to overcome corruption in organizations, it is necessary

to impute the duties of each organization to draw up annual work plans for combating and preventing corruption to minimize and (or) eliminate the consequences of corruption offenses. Also, the anti-corruption policy of the organization should include a list of specific activities that the organization plans to implement to prevent and combat corruption, in addition, it is necessary to develop a methodology for measuring corruption in labor law.

The author analyzed the corruption of violations of labor law in the classical (solid) corruption, examined the relationship between the concepts of “conflicts of interest” and “labor disputes”, their relationship, peculiarities and differences.

There is no doubt that the basis of overcoming corruption in labor relations is a high degree of protection of employees by the provisions of labor legislation. According to the author, the expansion of labor rights to be protected, the identification of new sources of corruption threats to these rights and the search for ways to overcome them, prohibitions, restrictions, duties in labor law is essentially a permanent process.

Keywords: corruption, anti-corruption norms, representatives of the employer, personnel corruption, anti-corruption legislation, prohibitions, restrictions, liability, conflicts of interest, labor disputes.

DOI: 10.12737/art_2018_6_14

Стереотип о коррупции как о явлении, присущем исключительно публичной сфере, требует деятельного опровержения. Юридическая наука нередко сводит превенцию коррупции к уголовным и административным санкциям, утверждая, что их широкое и суровое применение оказывает на чиновников сдерживающий антикоррупционный эффект. При этом коррупционные проявления в частной сфере зачастую игнорируются. Это связано в том числе с общими для многих государств научными и правовыми традициями, основанными на доктринах недопустимости вмешательства в частную сферу. Такой ограничительный подход обедняет юридическую науку, не позволяя раскрыть антикоррупционный потенциал не только гражданского, трудового, других отраслей законодательства, но и неправовых социальных регуляторов¹.

В реальности коррупционные проявления присутствуют и в коммерческих организациях (корпоративная коррупция, коррупция в бизнесе, деловая коррупция или коррупция в частном секторе), в таких

организациях существуют должности, замещаемые лицами, в процессе деятельности которых (во время исполнения ими соответствующих обязанностей) может возникнуть конфликт между личными интересами и интересами самой организации². Недаром определенные элементы противодействия деловой коррупции были закреплены уже в ст. 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», которая, давая определение коррупции, указывает, что это в том числе «злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами»³.

Лишь в последние годы наблюдаются (весьма робкие и довольно не-

¹ См.: Хабриева Т. Я. Научное обеспечение предупреждения коррупции: преодоление стереотипов и современные проблемы // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. 2015. № 2. С. 166.

² См.: Габов А. В., Молотников А. Е. Бизнес и коррупция // Коррупция: природа, проявления, противодействие / отв. ред. Т. Я. Хабриева. М., 2012. С. 486.

³ Там же. С. 487.

согласованные) попытки создать систему законоположений, направленных на противодействие коррупции в бизнесе⁴.

На Четвертом Евразийском антикоррупционном форуме «Предупреждение коррупции, новые подходы», состоявшемся весной 2015 г., Т. Я. Хабриева в своем докладе справедливо заметила, что необходимо преодоление стереотипа о доминировании коррупции в публичном секторе, обратила внимание на коррупцию в других сферах жизни, на ее наличие в трудовом праве и на необходимость ее исследования.

Ряд ученых вообще отрицают наличие коррупции в трудовых отношениях, утверждая, что коррупцией охвачен только публичный сектор, а именно деятельность властных органов⁵. Различные международные документы в последнее время (в отличие от более ранних периодов исследования коррупции) прямо указывают на однородность коррупции на государственном и частном уровнях⁶.

В трудовых отношениях коррупция отличается повышенной степенью латентности, ее весьма трудно обнаружить и тем более пресечь. Примером коррупции в сфере организации и использования труда работников является теневая экономика. В ее основе — беспредельная хозяйская власть, поиск максимальных возможностей для увеличения прибыли. В теневой экономике имеет место взаимная выгода как работодателя, так и работника, тем более что потери последнего в отдаленной

перспективе полностью компенсируются сиюминутными материальными выгодами. Инициатором и организатором «серых» и «черных» заработных плат, двойной бухгалтерии выступает всегда работодатель, но работнику это зачастую выгодно, поскольку работодатель делится с ним. Еще один пример коррупции в трудовых отношениях — это эксплуатирование труда гастарбайтеров, когда большая часть оплаты их труда присваивается недобросовестным работодателем и аффилированными с ним лицами. Кадровая коррупция — одна из форм нарушения права человека на труд, низовая коррупция. Однако в России тема коррупции в трудовых отношениях недостаточно исследована, хотя имеются научные работы по этой теме⁷.

Международные нормативные документы определяют коррупцию как совершение или несовершение какого-либо действия при исполнении обязанностей или по причине этих обязанностей в результате требуемых или принятых подарков, обещаний или стимулов либо их незаконное получение всякий раз, когда имеет место действие или бездействие⁸.

Наличие коррупции в трудовых отношениях исследуется во многих развитых странах. Например, во Франции Управлением по предупреждению коррупции Министерства юстиции предусмотрены меры помощи противодействию коррупции в организациях.

В Германии разработаны Рекомендации по соблюдению Кодекса антикоррупционного поведения, к которым приложено Руководство к действию, адресованное руководителям, поскольку эффективность мер воздействия и предупреждение коррупции, по мнению герман-

⁴ См.: Габов А. В., Молотников А. Е. Гражданско-правовые средства противодействия коррупции в бизнесе // Правовые средства противодействия коррупции / отв. ред. Н. А. Власенко. М., 2012. С. 154.

⁵ См.: Моцная О. В., Нуртдинова А. Ф., Чиканова Л. А. Коррупция и трудовые отношения // Коррупция: природа, проявление, противодействие / под ред. Т. Я. Хабриевой. М., 2012. С. 223—234.

⁶ См.: Габов А. В., Молотников А. Е. Бизнес и коррупция. С. 487.

⁷ См., например: Абузярова Н. А. Коррупционные проявления в трудовых отношениях // Журнал российского права. 2012. № 12. С. 52—60.

⁸ См.: Международная защита прав и свобод человека: сб. док. М., 1990. С. 320.

ских законодателей, в первую очередь зависит от руководителей⁹.

Определенные меры по борьбе с коррупцией предпринимаются в Германии и на уровне земель. Основу их составляет Концепция предупреждения и борьбы с коррупцией, разработанная на Конференции министров внутренних дел и сенаторов земель 3 мая 1996 г. В ней выражены 12 основных направлений по предупреждению коррупции на производстве, в числе которых: повышение антикоррупционной мотивации (сенсibilизация) и повышение квалификации; использование внутриведомственного надзора и служебного контроля; привлечение уже существующих и создание новых организационных структур для предупреждения коррупции на производстве; ротация; унификация норм, регулирующих вопросы получения подарков и иных преимуществ; ускорение дисциплинарного производства и применение мер трудового законодательства; реализация прав на возмещение вреда, причиненного коррупционным правонарушением; повсеместное ведение регистра коррупции на предприятиях¹⁰.

В этом отношении весьма интересен и позитивен британский подход к противодействию коррупции. По действующему британскому Закону о предотвращении коррупции 1906 г. любое лицо, служащее по найму или действующее в интересах другого лица, может быть субъектом коррупции. Этот Закон применяется и в отношении лиц, работающих в частном секторе¹¹.

⁹ См.: Моисеев В. Европейский опыт борьбы с коррупцией // Человек и труд. 2011. № 10. С. 34.

¹⁰ См.: Сулейманов Т. М. Антикоррупционное законодательство Федеративной Республики Германия: опыт сравнительного анализа // Юридический мир. 2014. № 3. С. 45—49.

¹¹ См.: Уголовное законодательство зарубежных государств в борьбе с коррупцией / под ред. И. С. Власова. М., 2009. С. 20.

Многие страны СНГ в целях эффективной борьбы с коррупционными проявлениями в трудовых отношениях значительно расширили круг субъектов коррупции в сфере труда. Например, согласно ст. 6 Закона Кыргызской Республики о борьбе с коррупцией 2003 г.¹² был расширен круг лиц, являющихся субъектами коррупционных преступлений, к ним относились: государственные служащие, служащие муниципальной службы, а также руководители учреждений, организаций и других предприятий, деятельность которых финансировалась из государственного бюджета либо в уставном капитале которых имелась государственная доля.

В настоящее время в соответствии со ст. 4 Закона Кыргызской Республики от 14 августа 2012 г. № 153 «О противодействии коррупции» к субъектам коррупционных правонарушений также могут относиться: члены тендерных комиссий, руководители учреждений, организаций и предприятий, деятельность которых финансируется из государственного и местного бюджетов либо в уставном капитале которых имеется государственная доля (акции).

В Республике Казахстан в соответствии со ст. 3 Закона о борьбе с коррупцией 1998 г.¹³ за правонарушения, связанные с коррупцией, несли ответственность лица, исполняющие управленческие функции в организациях, в уставном капитале которых доля государства составляла не менее 35%. В настоящее время в стране действует Закон Республики Казахстан от 18 ноября 2015 г. № 410-V «О противодействии коррупции». В соответствии с его ст. 1 лица, исполняющие управленческие функции в государственной организации или субъекте квазигосударственного сектора, приравниваются к лицам, уполномоченным на выполнение государствен-

¹² Утратил силу.

¹³ Утратил силу.

ных функций. К субъектам противодействия коррупции относятся: 1) уполномоченный орган по противодействию коррупции; 2) иные субъекты противодействия коррупции — государственные органы, субъекты квазигосударственного сектора, общественные объединения, а также иные физические и юридические лица.

Российская Федерация после ратификации в марте 2006 г. Конвенции ООН против коррупции 2003 г. возложила на себя обязательства по приведению отдельных норм трудового законодательства в соответствие с требованиями этой Конвенции. Многие нормы трудового законодательства приведены в соответствие с названной Конвенцией, что способствует целям преодоления коррупции в трудовых отношениях.

Так, согласно ст. 64¹ ТК РФ и ст. 12 Федерального закона «О противодействии коррупции» граждане, замещавшие должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, после увольнения с государственной или муниципальной службы в течение двух лет обязаны при заключении трудовых договоров сообщать работодателю сведения о последнем месте службы.

Корреспондирующие обязанности возложены ст. 64¹ ТК РФ на работодателей. В 10-дневный срок они обязаны сообщать о заключении трудового договора с лицами, замещавшими должности государственной или муниципальной службы в соответствии с установленным перечнем, в течение двух лет после их увольнения с государственной или муниципальной службы работодателю государственного или муниципального служащего по последнему месту его работы.

Часть 1 ст. 84 ТК РФ предусматривает прекращение заключенного трудового договора в нарушение установленных федеральными

законами ограничений, запретов и обязанностей, касающихся привлечения к трудовой деятельности граждан, уволенных с государственной или муниципальной службы.

В настоящее время в трудовом законодательстве имеется норма, предусматривающая ответственность руководителя организации за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику (ч. 1 ст. 142 ТК РФ), данная норма изложена в императивной форме. Статьями 137, 138 ТК РФ установлен контроль за экономическими действиями работодателя в отношении работников.

Задержка выплаты заработной платы российским законодательством признается нарушением трудовых прав работников, поскольку к основным государственным гарантиям ТК РФ относит сроки выплаты заработной платы. Выплата заработной платы несвоевременно и не в полном размере является нарушением не только обязательного условия трудового договора, закрепленного в ст. 56 и 57 ТК РФ, но и международных правовых норм, Конституции РФ, основополагающих норм ТК РФ (ст. 2, 21, 22), в отдельных случаях она может иметь коррупционный характер.

Отметим, что эффективной мерой в борьбе с коррупцией в трудовых отношениях было бы установление обязанности работодателя уплачивать пеню за каждый день задержки оплаты труда, не ориентируя, однако, при этом работника на прекращение работы. Заслуживает поддержки высказанная в юридической литературе точка зрения, в соответствии с которой эффективным средством явилось бы установление за задержку выплаты заработной платы таких же строгих мер ответственности, которые предусмотрены в случае несвоевременной уплаты налогов. Способствовало бы разрешению проблемы внесение изменений в ст. 236 ТК РФ, преду-

сматривающую увеличение денежной компенсации от невыплаченных в срок сумм¹⁴.

Существенной нормой ТК РФ, направленной на противодействие коррупции, является ст. 142, содержащая положение о том, что в случае задержки выплаты заработной платы или ее части на срок свыше 15 дней работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной заработной платы. О выплате задержанной заработной платы работник письменно извещается работодателем.

Федеральным законом от 29 декабря 2010 г. № 437-ФЗ в ТК РФ была введена ст. 349¹, посвященная установлению особенностей регулирования труда работников государственных корпораций, государственных компаний.

Предусмотренные ст. 349¹ ТК РФ особенности регулирования труда работников государственных корпораций (государственных компаний) представляют собой совокупность определенных запретов, ограничений и обязанностей. Согласно постановлению Правительства РФ от 21 августа 2012 г. № 841 «О соблюдении работниками государственных корпораций и государственных компаний положений статьи 349¹ Трудового кодекса Российской Федерации» обязанности и запреты, установленные в ст. 349¹, распространяются на работников, которые замещают должности, назначение на которые и освобождение от которых осуществляется Президентом РФ или Правительством РФ, либо на должности, включенные в перечень, установленный локальным нормативным актом государственной кооперации или государственной компании.

В названном постановлении детализированы обязанности, запреты и ответственность субъектов ст. 349¹ в

соответствии с их правовым статусом, на них распространяются ограничения, запреты и обязанности, установленные ст. 12⁴ Федерального закона «О противодействии коррупции» и ст. 17, 18, 20 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

Запреты, ограничения антикоррупционной направленности имеют общий характер.

Под запретами (ограничениями, требованиями), установленными в целях противодействия коррупции, можно понимать законодательно установленные требования к мере возможного (должного) поведения в конкретной профессиональной ситуации, признание неприемлемым совершения действий или занятия определенной деятельностью¹⁵.

Согласно ст. 349¹ ТК РФ работник государственной корпорации или государственной компании в случаях и в порядке, которые установлены Правительством РФ, обязан сообщать работодателю о личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, принимать меры по предотвращению такого конфликта.

Конфликт интересов возникает там, где человек или организация имеет противоречивый интерес, обязанность или обязательство. «Конфликт интересов рождается в ситуации, при которой лицо, работающее в государственной или частной организации, имеет в частном плане интересы, могущие повлиять или показаться влияющими на то, как данное лицо справляется со своими обязанностями или задачами, которые были доверены дан-

¹⁴ См.: Черняев Д. В. Международные стандарты труда (международно-публичное трудовое право). М., 2010. С. 232.

¹⁵ См.: Черногор Н. Н., Залоило М. В., Иванюк О. А. Роль этических и нравственных норм в обеспечении соблюдения запретов, ограничений и требований, установленных в целях противодействия коррупции // Журнал российского права. 2017. № 9. С. 135.

ным органом»¹⁶. Наличие конфликта интересов само по себе не коррумпирует, но коррупция может возникнуть, если директор, работник или третье лицо действует в отношении другого интереса¹⁷.

Следует иметь в виду, что под конфликтом интересов законодатель понимает не различие интересов в связи с условиями труда (службы), а противопоставление интересов работника и работодателя (или иного лица), при котором работник хочет получить материальную выгоду, что приводит к определенному вреду у другого субъекта. Эта выгода связана с трудовыми (служебными) обязанностями работника (служащего), а значит, они будут исполняться ненадлежащим образом, поэтому интерес работника в данном случае будет носить противоправный характер.

Под конфликтом интересов в ст. 10 Федерального закона «О противодействии коррупции» 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). Указанные подходы к содержанию понятия «конфликт интересов» имеются в ТК РФ (ст. 349¹, 349²)¹⁸.

Исходя из изложенного, мы придерживаемся точки зрения ря-

да ученых¹⁹ о распространении на субъектов ст. 349² ТК РФ правил, связанных с конфликтом интересов, тем более что на субъектов этой статьи распространяются те же запреты, ограничения и обязанности, указанные в Федеральном законе «О противодействии коррупции» и других федеральных законах, в целях противодействия коррупции, в частности в Федеральном законе от 3 декабря 2012 г. № 231-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона “О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам”».

В юридической литературе предлагается объединение категорий «трудовые споры» и «конфликты интересов» в едином общем понятии — «трудовые конфликты» с подразделением их на трудовые споры и конфликты интересов с соответствующими определениями и классификациями²⁰, с чем трудно согласиться, поскольку трудовые споры и конфликты интересов различны по субъектному составу, содержанию, способам разрешения.

При трудовом споре сталкиваются интересы работника и работодателя по поводу установления или изменения установленных условий труда, заработной платы, рабочего времени, социальных льгот и т. п., а при конфликте интересов присутствует материальный интерес государственного, муниципального служащего, отдельных категорий работников, который может вступить в противоречие с интересами соответствующего субъекта и нанести ему вред.

Конфликты интересов можно классифицировать по следующим основаниям:

¹⁶ Ноздрачев А. Ф. Конфликт интересов: новое «универсальное» нормативно-правовое определение понятия в законодательстве о противодействии коррупции // Административное право и процесс. 2016. № 6. С. 29.

¹⁷ См.: Трунцевский Ю. В., Карпович О. Г. Оценка коррупционных рисков компании. М., 2017. С. 53.

¹⁸ См.: Противодействие коррупции (новые вызовы) / отв. ред. Т. Я. Хабриева. М., 2016. С. 234—235.

¹⁹ См.: Гонцов Н. И. Трудовые споры и конфликты интересов в законодательстве Российской Федерации // Вестник Пермского университета. 2013. № 3.

²⁰ См.: Гонцов Н. И. Указ. соч.

по источникам, регламентирующим конфликты интересов: конфликты, закрепленные в ТК РФ, и конфликты, определенные в иных нормативных актах;

по кругу субъектов: конфликты интересов государственных служащих; конфликты интересов муниципальных служащих; конфликты интересов отдельных категорий работников;

по последствиям (кому причинен вред): вред, причиненный своему государству, работодателю, иным лицам;

по направленности личной заинтересованности: для себя лично или для третьих лиц (но, очевидно, если личная заинтересованность касается третьих лиц, она все равно распространяется персонально на государственного или муниципального служащего или работника).

Трудовые споры классифицируются:

1) по субъектному составу: индивидуальные и коллективные споры;

2) по содержанию: споры о праве и споры об интересе;

3) по подведомственности рассмотрения: а) рассматриваемые в общем порядке, когда комиссия по трудовым спорам может являться первой стадией, после которой спор может поступить на рассмотрение в суд; б) рассматриваемые непосредственно судом; в) индивидуальные споры с альтернативной подведомственностью, рассматриваемые судом или федеральной инспекцией труда; г) коллективные трудовые споры с единой подведомственностью, рассматриваемые примирительными комиссиями, посредником и трудовым арбитражем.

Таким образом, правовая природа трудовых споров и конфликтов интересов в трудовых отношениях различна.

Основой правового регулирования конфликта интересов в любой сфере правоотношений является установление обязанности принимать меры по недопущению любой возможно-

сти возникновения конфликта интересов²¹.

Федеральным законом от 3 декабря 2012 г. № 231-ФЗ в ТК РФ введена ст. 349², которая предусматривает предотвращение коррупционных правонарушений со стороны работников Пенсионного фонда РФ, Фонда социального страхования РФ и иных организаций и определяет особенности регулирования их труда.

В соответствии с постановлением Правительства РФ от 5 июля 2013 г. № 568 соответствующие ограничения, запреты и обязанности возлагаются не на всех работников Пенсионного фонда РФ, Фонда социального страхования РФ, Федерального фонда обязательного медицинского страхования, иных организаций, созданных Российской Федерацией на основании федеральных законов, и организаций, созданных для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами, а распространяются только на работников, замещающих должности в этих фондах и организациях, назначение на которые и освобождение от которых осуществляется Президентом РФ или Правительством РФ, и на должности, включенные в перечни, установленные нормативными актами фондов, локальными нормативными актами организаций, нормативными правовыми актами федеральных государственных органов.

Лица, претендующие на замещение должностей, включенных в соответствующие перечни, установленные нормативными правовыми актами РФ, в Пенсионном фонде РФ, Фонде социального страхования РФ, Федеральном фонде обязательного медицинского страхования, иных организациях, создаваемых Российской Феде-

²¹ См.: Ильяков А. Д. Урегулирование конфликта интересов как способ предупреждения коррупции в системе государственного управления // Современное право. 2016. № 4. С. 32.

рацией на основании федеральных законов, и лица, замещающие указанные должности, а также лица, претендующие на замещение отдельных должностей, включенных в соответствующие перечни, установленные федеральными государственными органами, на основании трудового договора в организациях, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами, и лица, замещающие указанные должности, обязаны представлять работодателю сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей (ст. 8 Федерального закона «О противодействии коррупции»).

Указ Президента РФ от 2 апреля 2013 г. № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона “О противодействии коррупции”» устанавливает порядок предоставления этих сведений.

Лица, претендующие на замещение должностей в Пенсионном фонде РФ, Фонде социального страхования РФ, Федеральном фонде обязательного медицинского страхования, иных организациях, созданных на основании федеральных законов, включенных в перечни, установленные нормативными актами фондов, локальными нормативными актами иных организаций, и лица, замещающие указанные должности, представляют соответствующие сведения в подразделения по профилактике коррупционных и иных правонарушений (должностным лицам, ответственным за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений), которые созданы (определены) в Пенсионном фонде РФ, Фонде социального страхования РФ, Федеральном фонде обязательного медицинского страхования, иных организациях, созданных на основании федеральных законов согласно подп. «г»

п. 1 Указа Президента РФ от 2 апреля 2013 г. № 309.

Согласно ст. 8 Федерального закона «О противодействии коррупции» непредставление гражданином при поступлении на работу в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования, иную организацию, создаваемую Российской Федерацией на основании федерального закона, на работу в организацию, создаваемую для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами, работодателю сведений о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей либо представление заведомо недостоверных или неполных сведений является основанием для отказа в приеме указанного гражданина на работу.

В статье 8 указанного Федерального закона установлено, что непредставление работником указанных фондов и организаций сведений (либо представление неполных или недостоверных сведений) о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера его супруги (супруги) и несовершеннолетних детей является правонарушением и влечет увольнение с работы.

Невыполнение лицами, занимающими соответствующие должности, обязанности представлять сведения о своих расходах, а также о расходах своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей является правонарушением и влечет увольнение с работы.

На наш взгляд, в целях усиления эффективности антикоррупционных запретов, ограничений и обязанностей в трудовом законодательстве следует развивать следующую

щие основные направления по предупреждению коррупции:

- повышать антикоррупционную мотивацию (сенсбилизацию) и повышение квалификации;

- использовать внутриведомственный надзор и служебный контроль;

- привлекать уже существующие и создавать новые организационные структуры для предупреждения коррупции;

- использовать ротацию;

- унифицировать нормы, регулирующие вопросы получения подарков и иных преимуществ;

- ввести в трудовое законодательство норму, ускоряющую дисциплинарное производство и применение мер трудового законодательства;

- ввести право на возмещение вреда, причиненного коррупционным правонарушением;

- повсеместно в России ввести ведение регистра коррупции.

В целях преодоления коррупции в организациях необходимо вменить в обязанность каждой организации составление ежегодных планов работы по противодействию и профилактике коррупции по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

В антикоррупционную политику организации следует включить перечень конкретных мероприятий, которые организация планирует реализовать в целях предупреждения и противодействия коррупции. К таким мероприятиям могут, в частности, относиться разработка локальных нормативных актов, направленных на профилактику коррупционных правонарушений, обучение и информирование работников, введение специальных антикоррупционных процедур, подготовка и распространение отчетных материалов.

Большую помощь в борьбе с коррупцией в организациях могут оказать разработанные 12 ноября 2013 г. «Методические рекомендации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и

противодействию коррупции». Они применяются независимо от отраслевой принадлежности, форм собственности, организационно-правовых форм организаций в первую очередь в организациях, в отношении которых российским законодательством не установлены специальные требования в сфере противодействия коррупции (т. е. в организациях, которые не являются федеральными государственными органами, органами государственной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления, государственными корпорациями (компаниями), государственными внебюджетными фондами, иными организациями, созданными Российской Федерацией на основании федеральных законов, а также организациями, созданными для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами).

Необходима разработка методологии измерения коррупции в трудовом праве. Одной из ее составных частей общей диалектологии может стать трудовая деликтология, одной из задач которой должно быть изучение коррупциогенных нарушений в трудовых отношениях должностными лицами и лицами, выполняющими организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции, в процессе исполнения ими своих служебных обязанностей. Трудовая деликтология поможет значительно снизить латентные коррупционные проступки в трудовых правоотношениях.

В организации Методические рекомендации могут быть использованы широким кругом лиц. Руководство организации может использовать Методические рекомендации в целях:

- получения сведений об основных процедурах и механизмах, которые могут быть внедрены в организации в целях предупреждения и противодействия коррупции;

получения сведений о роли, функциях и обязанностях, которые руководству организации необходимо принять на себя для эффективной реализации в организации антикоррупционных мер;

разработки основ антикоррупционной политики в организации.

Задачами Методических рекомендаций являются:

информирование организаций о нормативно-правовом обеспечении работы по противодействию коррупции и ответственности за совершение коррупционных правонарушений;

определение основных принципов противодействия коррупции в организациях;

методическое обеспечение разработки и реализации мер, направленных на профилактику и противодействие коррупции в организации²².

Специальные обязанности в связи с предупреждением и противодействием коррупции могут устанавливаться для следующих категорий лиц, работающих в организации: для руководства организации; лиц, ответственных за реализацию антикоррупционной политики; работников, чья деятельность связана с коррупционными рисками; лиц, осуществляющих внутренний контроль и аудит, и т. д.

Как общие, так и специальные обязанности рекомендуется включить в трудовой договор с работником организации. Такое право дает работодателю ст. 57 ТК РФ. При условии закрепления обязанностей работника в связи с предупреждением и противодействием коррупции в трудовом договоре работодатель вправе применять в отношении работника меры дисциплинарного взыскания, включая увольнение, при наличии оснований, предусмо-

тренных ТК РФ, за совершение неправомерных действий, повлекших неисполнение возложенных на него трудовых обязанностей.

Статья 192 ТК РФ устанавливает дисциплинарную ответственность работников по основаниям, предусмотренным п. 5, 6, 7, 7¹, 9 и 10 ст. 81 ТК РФ, однако в Кодексе не оговаривается, что работник может привлекаться к дисциплинарной ответственности в связи с совершением коррупционного правонарушения. Думается, что такая норма должна быть введена в ТК РФ.

Важным элементом правосознания является отношение к антикоррупционным нормам законодательства общественного, группового и индивидуального правосознания населения, поэтому необходимо антикоррупционное образование и воспитание. Без воздействия на правосознание идеологических и социально-психологических факторов невозможно устранение коррупции в трудовых отношениях.

Профессиональные объединения призваны контролировать соблюдение антикоррупционного законодательства в определенной профессиональной сфере, чего пока не происходит. Их уставные цели — представлять и защищать от коррупционного воздействия профессиональные права граждан, с чем также наблюдаются проблемы. Важно их участие в разработке государственных программ развития соответствующей сферы профессиональной деятельности²³.

Не секрет, что в основе процветания коррупции в организациях лежит наличие дискреционной власти, беспредельная хозяйская власть, поиск максимальных возможностей для увеличения прибыли. За первым руководителем практически неограниченная инициа-

²² См.: Тишин А. П. Противодействие коррупции: Минтруд рекомендует. Упрощение системы налогообложения // Бухгалтерский учет и налогообложение. 2013. № 12.

²³ См.: Участие институтов гражданского общества в борьбе с коррупцией: науч.-практ. пособие / отв. ред. Ю. А. Тихомиров. М., 2013. С. 67.

тива в вопросах кадровых назначений, увольнений и перемещений. Не случайно поэтому в экономически развитых странах, например в Аргентине, на практике существуют государственные инспекции над частными агентствами по найму работников.

В отдельных случаях права работников в организациях носят декларативный характер, это в итоге ведет к коррупции. В случае наличия в организации коррупционных проявлений страх потерять место работы и влиться в армию прекариата вынуждает многих работников поддерживать сложившийся порядок.

Нет сомнений, что в основе преодоления коррупции в трудовых правоотношениях лежит высокая

степень защиты работников положениями трудового законодательства. Высокая степень коррупции в трудовых отношениях и его латентность во многом объясняется несовершенством норм российского трудового права, отступлениями от действующих механизмов, обязывающих воздерживаться от совершения противоправных действий в трудовых отношениях, поэтому необходимы запреты, ограничения и усиление ответственности руководителей в организациях.

Расширение трудовых прав, подлежащих защите, выявление новых источников коррупционной угрозы этим правам и поиск способов их преодоления, запреты, ограничения, обязанности в трудовом праве, по сути, есть перманентный процесс.

Библиографический список

Абузярова Н. А. Коррупционные проявления в трудовых отношениях // Журнал российского права. 2012. № 12.

Габов А. В., Молотников А. Е. Бизнес и коррупция // Коррупция: природа, проявления, противодействие / отв. ред. Т. Я. Хабриева. М., 2012.

Габов А. В., Молотников А. Е. Гражданско-правовые средства противодействия коррупции в бизнесе // Правовые средства противодействия коррупции / отв. ред. Н. А. Власенко. М., 2012.

Международная защита прав и свобод человека: сб. док. М., 1990.

Моисеев В. Европейский опыт борьбы с коррупцией // Человек и труд. 2011. № 10.

Моцная О. В., Нуртдинова А. Ф., Чиканова Л. А. Коррупция и трудовые отношения // Коррупция: природа, проявление, противодействие / под ред. Т. Я. Хабриевой. М., 2012.

Ноздрачев А. Ф. Конфликт интересов: новое «универсальное» нормативно-правовое определение понятия в законодательстве о противодействии коррупции // Административное право и процесс. 2016. № 6.

Судейманов Т. М. Антикоррупционное законодательство Федеративной Республики Германия: опыт сравнительного анализа // Юридический мир. 2014. № 3.

Уголовное законодательство зарубежных государств в борьбе с коррупцией / под ред. И. С. Власова. М., 2009.

Хабриева Т. Я. Научное обеспечение предупреждения коррупции: преодоление стереотипов и современные проблемы // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. 2015. № 2.

Черногор Н. Н., Залоило М. В., Иванюк О. А. Роль этических и нравственных норм в обеспечении соблюдения запретов, ограничений и требований, установленных в целях противодействия коррупции // Журнал российского права. 2017. № 9.

Черняев Д. В. Международные стандарты труда (международно-публичное трудовое право). М., 2010.