

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ГОСУДАРСТВА И ПРАВА
Кафедра гражданско-правовых дисциплин

И.о. заведующего кафедрой,
доктор юрид. наук, доцент

_____ Л.В. Зайцева

_____ 2021 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

магистерская диссертация

**ВЛИЯНИЕ ANTIKOPPYUЦИOHHOГO ЗАKOHODATEЛЬCTBA HA
PEГУЛIPOBAHИE TPУДOВЫХ OTHOШEHИЙ**

40.04.01 Юриспруденция

Магистерская программа «*Корпоративный юрист*»

Выполнила работу:

студентка третьего курса

заочного отделения

Федорова Елена Станиславовна

Научный руководитель:

доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин

ИГиП ТюмГУ,

кандидат юрид. наук.

Курсова Оксана Александровна

Рецензент:

Заместитель прокурора г.Тюмени,

советник юстиции,

Прокуратура города Тюмени

Шальнев Виктор Сергеевич

г. Тюмень

2021

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ АНТИКОРРУПЦИОННОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА	7
1.1. Законодательные основы противодействия коррупции	7
1.2. Интеграция антикоррупционного законодательства в регулирование трудовых отношений.....	16
ГЛАВА 2 МЕРЫ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ.....	25
2.1. Сравнительный анализ мер, применяемых в корпорациях и на государственной гражданской службе	25
2.2. Конфликт интересов как объект антикоррупционного контроля.....	36
2.3. Особенности внедрения системы антикоррупционного комплаенса в деятельность организации	39
ГЛАВА 3 ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ АНТИКОРРУПЦИОННОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА.....	52
3.1. Особенности применения мер юридической ответственности за коррупционные нарушения в сфере труда.....	52
3.2. Анализ правоприменительной практики рассмотрения судебных дел, связанных с нарушением антикоррупционного законодательства	56
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	68
СПИСОК ИСТОЧНИКОВ.....	71
Нормативные правовые акты	71
Научная литература	74
Правоприменительная практика	80

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность проблемы противодействия коррупции обусловлена крайне высокой степенью ее общественной опасности - она увековечивает нищету, неравенство и несправедливость, растрчивает средства, которые можно было бы потратить на развитие и безопасность. Ее последствия не всегда сразу очевидны, но если ей не противостоят, она неизбежно распространится и подорвет доверие к системам и институтам.

В результате совершения коррупционных преступлений существенно нарушается соответствующая определенным нормативным актам деятельность государственных и местных органов власти, подрываются авторитет и иные интересы публичной власти, причиняется значительный материальный ущерб, ущемляются права и законные интересы граждан или организаций, а в целом, интересы всего общества и государства.

В связи с тем, что коррупция приобрела статус транснационального явления, это обуславливает исключительно важное значение международного сотрудничества в области предупреждения и борьбы с ней. Взятничество оказывает влияние на все аспекты жизнедеятельности общества, приводя к значительному снижению эффективности бизнеса и создавая существенные препятствия для экономического роста, развития бизнес-отношений. Сфера трудовых отношений, не исключение. Поэтому как на национальном, так и на международном уровне продолжают появляться все более жесткие антикоррупционные нормы.

Тем не менее, по-прежнему совершается множество коррупционных правонарушений, приводящих к потере доверия к бизнесу со стороны общества, что делает тематику научной работы актуальной.

Национальный план противодействия коррупции на 2021 - 2024 гг. одной из основных задач ставит «совершенствование мер по противодействию коррупции в сфере бизнеса, в том числе по защите субъектов предпринимательской деятельности от злоупотреблений служебным положением со стороны должностных лиц».

В настоящее время в Российской Федерации антикоррупционные обязанности определены не только для госслужащих, но и для работников организаций и для организаций. На корпорации возлагается обязанность создания барьера на пути совершения коррупционных правонарушений путем реализации необходимых внутренних процедур и сотрудничества с правоохранительными органами. Высокая степень защиты работников положениями трудового законодательства лежит в основе преодоления коррупции в трудовых правоотношениях.

В ходе выполнения научной работы необходимо решить следующие задачи, способствующие достижению поставленной цели:

- проанализировать основные положения антикоррупционного законодательства, их влияние на регулирование трудовых отношений;
- сравнить меры противодействия коррупции в трудовых отношениях с участием работников корпораций и государственных гражданских служащих;
- исследовать эффективность и цели внедрения антикоррупционного комплаенса;
- рассмотреть процесс внедрения цифровых технологий для искоренения коррупционных элементов в трудовых отношениях;
- изучить правоприменительную практику рассмотрения судами дел, связанных с противодействием коррупции в трудовых отношениях.

Объектом исследования в работе выступает сфера правоотношений, возникающих на основе законодательства о противодействии коррупции, предметом же исследования являются – антикоррупционные правовые механизмы в сфере труда, а также и правоприменительная практика в этой области.

Однако рассмотрение только нормативно-правовых актов не даст отображения полной картины влияния антикоррупционного законодательства на регулирование трудовых отношений. Необходимо также изучить нормы различных международных актов, принятых в данной области, научные труды, а также положиться на правоприменительную практику.

Структурно работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка источников.

В первой главе определяется правовая основа регулирования противодействия коррупции и непосредственно раскрывается понятие системы антикоррупционного законодательства, истоки его формирования.

Последующие две главы работы непосредственно посвящены углубленному изучению мер противодействия коррупции, их интеграцию в трудовые отношения, ориентированность на применение в корпорациях, ответственность за нарушение антикоррупционного законодательства.

Для достижения указанных целей и решения поставленных задач настоящее магистерское исследование основывается на общенаучном диалектическом методе познания, а также на следующих специальных методах исследования: комплексном, системном, сравнительно-правовом, нормативном и формально-логическом методе толкования права, анализе научной литературы по заданной проблеме, а также практического отечественного опыта, правоприменительной практики.

Научная новизна работы выражается в том, что в ней автором предпринимаются попытки теоретического осмысления действия антикоррупционных механизмов в системе трудовых правоотношений.

В работе используются научные труды ведущих научных сотрудников Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации, который занимается исследованием проблем коррупции, выполняет функции Междисциплинарного центра по координации научного и учебно-методического обеспечения противодействия коррупции. Анализируются научные статьи академика РАН, директора Т.Я. Хабриевой, доктора юридических наук, научного сотрудника отдела экономико-правовых проблем Н.А. Абузьяровой, доктора юридических наук А.Ф. Ноздрачева, младшего научного сотрудника, М.А. Молчановой и других.

Борьба с внешними проявлениями коррупции в корпорациях, такими как взятки, подарки, знаки делового гостеприимства, предоставление благ

родственникам, выплаты агентам, пожертвования, платежи за упрощение процедур осуществляется путем разработки и внедрения системы антикоррупционного комплаенса. При изучении системы антикоррупционного комплаенса в работе использованы научные статьи Авакьяна С.А., доктора юридических наук, профессора, заведующего кафедрой конституционного и муниципального права юридического факультета Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова, Астанина В.В., доктора юридических наук, профессора, заместителя директора по научной и учебной работе Научного центра правовой информации при Минюсте России, Выборного В.В., магистра юриспруденции, члена Ассоциации юристов России, независимого арбитра Арбитражной комиссии по трудовым спорам Евразийского банка развития, Иванова Э.А., доктора юридических наук, профессора факультета права Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», Евсикова К.С., доцента кафедры государственного и административного права Тульского государственного университета, кандидата юридических наук и др.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ АНТИКОРРУПЦИОННОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

1.1. ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ ОСНОВЫ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ

Возникновение коррупции в обществе тесно связывают с развитием административно-управленческих функций в государстве. Правовые основы противодействия коррупции во все времена фиксировались в письменном источнике права, который помогал в выражении объективной нормативной государственной воли [Баранов В.М., с. 247 - 249].

Первый трактат, признающий наличие коррупции «Артхашастра» был издан в IV веке до н. э. одним из министров Древней Индии. В данном трактате был закреплён механизм проверки «хитростью» вновь назначенных министров на их честность, неподкупность и преданность царю. В первом писанном источнике права Древнего Рима, Законах XII таблиц, за получение взятки судья или посредник могли быть приговорены к смертной казни. Таким образом, попытки предотвращения коррупции предпринимались правителями во все времена существования цивилизаций.

Впервые в истории Отечества о так называемом «посуле» или незаконном вознаграждении заговорили в далеком 1397 году, когда были написаны Двинская уставная грамота и Псковская судная грамота, в которых указывалось: «А князь и посадник на вече суду не судять, судити им у князя на сенех, взирая в правду по крестному целованью... А тайных посулов не имати ни князю, ни посаднику» [Братановский С.Н., с. 57 - 59]. Тем самым закреплялся запрет на дачу взятки должностному лицу. Ближе к концу XV века стали закрепляться правонарушения коррупционной направленности в таких Памятниках отечественного права как Судебник 1447 года, Соборном Уложении 1499 года и других. При Петре I временно были закреплены жестокие меры борьбы со взяточничеством: клеймение, битьё батогами, ссылки, казни. При Александре II было введено декларирование чиновничьих

доходов и имущества. Смена государственного строя, также не помогла в полной мере искоренить коррупцию в России. В 1918 году Совет народных комиссаров принял первый декрет «О взяточничестве», предусматривающий уголовную ответственность за покушение на взятку и дачу взятки. Однако при отсутствии независимости судебной власти, чиновничьи аппарат не боялся возможного наказания. В результате чего коррупция процветала и во времена СССР.

Таким образом, на протяжении длительного времени российские правители предпринимали различные меры, направленные на истребление коррупции в госаппарате. К сожалению, одни попытки обернулись неудачей, другие из-за отсутствия правовой грамотности среди населения не получили должного успеха. В настоящее время Россия по данным индекса восприятия коррупции, составленным международной организацией Transparency занимает 137-е место среди 180 стран-участниц, разделяя это место с Кенией.

В современном мире противодействие коррупции стало выходить за рамки национального права и стало носить глобальный характер, поскольку коррупция во взаимосвязи с другими правонарушениями создает основу для процветания организованной преступности. Проникая в разные сферы, коррупция наносит урон развитию государства и вливается в мировые финансовые потоки, тем самым подрывая международные институты. В результате чего, в конце XX века международные организации (ООН, Совет Европы) принимают ряд конвенций и рекомендаций по предупреждению и противодействию коррупции. Многие теоретики считают, что для выработки эффективного механизма борьбы с коррупцией в глобальном масштабе имелась необходимость в выработке унифицированной антикоррупционной терминологии.

На стыке веков, в далеком 1996 году, а именно 9 декабря, Совет Европы своей резолюцией принял уже ставшую известной во всем мире «Программу действий против коррупции». В ней определялись основополагающие термины, характеристики и предпосылки возникновения коррупционных

явлений. К ним, в частности, относилось: жесткость политического режима с точки зрения его тоталитарности или авторитарности, длительность временного промежутка несменяемости власти, концентрация капитала и иных средств производства в руках государства, беспристрастность судопроизводства, волокита чиновничьего аппарата, уровень развитости свободы слов и т.д.) Также в указанную программу были включены предложения по оказанию сопротивления появлению коррупционных явлений и международному сотрудничеству для достижения указанных целей.

Еще одним важным документом в сфере противодействия коррупции стал принятый 6 ноября 1997 года Советом Европы акт под названием «Двадцать принципов борьбы с коррупцией». Содержание данного акта задумывалось как основа борьбы с коррупцией. В данном документе были выделены основополагающие принципы демократических государств с целью последующего противодействия коррупции. Среди этих принципов отдельного внимания, на взгляд автора работы, заслуживают следующие: независимость и свободу должностных лиц, отвечающих за привлечение к ответственности за коррупцию, защита информаторов, конфиденциальность расследований, ограничение иммунитета от привлечения к ответственности за коррупцию, прозрачность и эффективность решений по вопросам коррупции и т.д. Некоторые из данных принципов нашли свое отражение в российском законодательстве, например, в ст. 3 Федерального закона «О противодействии коррупции» от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ и Трудовом кодексе РФ, что будет рассмотрено в дальнейшем.

«Конвенция по борьбе с подкупом иностранных должностных лиц при осуществлении международных коммерческих сделок», принятая Организацией экономического сотрудничества и развития 21 ноября 1997 года была принята Российской Федерацией в связи с вступлением в законную силу Федерального закона от 1 февраля 2012 года № 3-ФЗ. Указанный юридический документ устанавливал наступление уголовной ответственности за умышленное предложение, обещание или предоставление любых

неправомерных имущественных или иных преимуществ иностранному должностному лицу в целях содействия или противодействия заключению международной коммерческой сделки.

04.11.1999 Конвенция Совета Европы о гражданско-правовой ответственности за коррупцию (ETS № 174) установила, что субъектный состав, подписавший ее, обязуется имплементировать в свое национальное законодательство эффективные средства правовой защиты для лиц, понесших ущерб в результате актов коррупции, позволяющие им защищать свои права и интересы, включая возможность возмещения убытков.

Конвенция не была ратифицирована Россией, однако многие ее положения нашли отражение в действующем законодательстве РФ. Так, например, в ст. 8 Конвенция предусматривает признание сделки недействительной, если ее положения, предусматривают совершение акта коррупции (Ст. 166 ГК РФ).

Еще одним значимым актом, устанавливающим правовые барьеры для распространения коррупции является принятая 31.10.2003 Резолюцией № 58/4 «Конвенция ООН против коррупции» в г. Нью-Йорке. По своему содержанию данный документ является многосторонним договором общего характера. Его положения прежде всего затрагивают установления правил для осуществления эффективной и скоординированной политики в отношении судебных органов и органов прокуратуры, мер в отношении деятельности сфер бизнеса (частного сектора) и т.д. Российская Федерация ратифицировала указанную конвенцию 08.03.2006 Федеральным законом № 40-ФЗ «О ратификации Конвенции Организации Объединенных Наций против коррупции».

Помимо всего прочего в приведенной Конвенции содержится также одно новое принципиальное положение, которое требует от государств-членов возвращения привилегий, полученных коррупционным путем, в ту страну, из которой они были украдены. Данное положение способствует с перспективой в будущем исключить возможность сокрытия незаконных доходов коррумпированных должностных лиц в других странах.

Конституция Российской Федерации устанавливает, что общепризнанные принципы и нормы международного права, международные договоры являются составной частью российской правовой системы. Кроме того, там же закреплено, что правила, предусмотренные международным договором, имеют преимущественное применение в случае противоречия им норм национального права. В этой связи интересным представляется мнение Б.Л. Зимненко, д.ю.н., доцент кафедры международного права Дипломатической академии МИД РФ, который утверждает, что «если ФЗ содержит иные правила, чем международный договор, вступивший в силу для РФ после принятия конституционного закона, то приоритетом в применении пользуются правила договора. В свою очередь, если имеется коллизия между договором и конституционным законом, принятым после вступления в силу договора, то приоритетом в применении должны пользоваться правила закона» [Зимненко Б.Л., с. 212]. Таким образом, согласно указанной точки зрения, высший нормативный акт РФ закрепляет приоритет норм международного договора для правоприменителя. Указанная позиция представляется устаревшей ввиду нововведенной ч.3 ст. 10 ТК РФ, согласно которой не допускается применение правил международных договоров Российской Федерации в их истолковании, противоречащем Конституции Российской Федерации. Такое противоречие может быть установлено в порядке, определенном федеральным конституционным законом.

В результате рассмотрения международных документов, основной целью которых, как было указано ранее, является борьба с коррупционными элементами, можно сделать следующие выводы:

Во-первых, указанные международные договоры играют существенную роль для гармонизации антикоррупционного законодательства между странами, благодаря чему создаются условия для сотрудничества государств.

Во-вторых, многие нормы международного права в сфере коррупции были имплементированы и уточнены в национальном законодательстве

государств-участников, в том числе они нашли отражение в правовой системе Российской Федерации, что будет рассмотрено ниже.

На внутригосударственном уровне в Российской Федерации действуют следующие нормативно-правовые акты по противодействию коррупции:

Конституция РФ от 12 декабря 1993 года содержит положения, касающиеся прав и свобод человека (ст. 2). Соответственно соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина, который совершил коррупционное правонарушение или на которого было направлено коррупционное деяние, должны осуществляться неукоснительно.

Трудовой Кодекс РФ от 30 декабря 2001 года включает в себя основополагающие нормы, регулирующие взаимоотношения между работником и работодателем. Данный нормативно правовой акт устанавливает определенный перечень императивных запретов, способствующих предупреждению коррупции как в публичном, так и в частнопроводимом секторе трудовых отношений, о чем будет сказано более подробно ниже.

Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» является одним из основных в сфере противодействия коррупции. В нем, по мнению Конституционного Суда РФ, выраженного в определении от 26.01.2017 № 34-О, устанавливаются основные принципы противодействия коррупции такие как законность, публичность и открытость деятельности государственных органов и органов местного самоуправления т.д.

В ст. 2 Федерального закона № 273-ФЗ указывается, что правовую основу противодействия коррупции составляют правовые акты как федерального и регионального, так и местного уровней.

Помимо перечисленных общих Федеральных законов были приняты специальные законы, Федеральный закон от 17 июля 2009 № 172-ФЗ «Об антикоррупционной экспертизе НПА и проектов НПА», закрепляет процессуальный порядок противодействия коррупции. Федеральный закон от 3 декабря 2012 № 230-ФЗ «О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам»,

Федеральный закон от 7 мая 2013 № 79-ФЗ «О запрете отдельными категориями лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами» - регулирует правовой статус узкоспециализированного круга лиц, которые могут быть подвержены коррупционным проявлениям.

Помимо специальных законодательных актов, в некоторых федеральных законах имеются нормы закрепляющие статус субъектов антикоррупционной направленности: Федеральный закон от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ», Федеральный закон от 5 апреля 2013 года № 41-ФЗ «О Счетной палате Российской Федерации», Федеральный закон от 17 января 1992 года № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» и др.

После ФЗ в иерархии правовых источников, регулирующих методы противодействия коррупции, идут правовые акты Президента РФ, круг вопросов по противодействию коррупции устанавливается в ст. 5 Федерального закона № 273-ФЗ, так Президент РФ занимается организационными вопросами (устанавливает компетенцию органов государственной власти), определяет основные направления государственной политики.

Указом Президента РФ от 19.05.2008 № 815 «О мерах по противодействию коррупции» был образован Совет при Президенте РФ по противодействию коррупции и определены его основные задачи. Также во исполнение Федерального закона № 273-ФЗ были приняты иные Указы Президента РФ от 2 апреля 2013 г. № 309 «О мерах по реализации отдельных положений ФЗ «О противодействии коррупции» и от 14.02.2014 № 80 «О некоторых вопросах организации деятельности по противодействию коррупции».

Отдельного внимания заслуживает Указ Президента РФ от 16 августа 2021 № 478, который утвердил «Национальный план противодействия коррупции на 2021 - 2024 годы». Национальным планом предусматриваются такие мероприятия по борьбе с коррупционными проявлениями в частном секторе как: принятие ряда мер, направленных на рост эффективности взаимодействия бизнеса и государства по вопросам противодействия коррупции, проведение ежегодного исследования отношения к коррупции и ежегодных всероссийских акций, направленных на внедрение процедур внутреннего контроля и антикоррупционной политики в бизнес-секторе, подготовка обзора лучших практик противодействия коррупции. Таким образом, ставит себе основной задачей реализацию систем по координированию усилий по противодействию коррупции за счет конкретных рекомендательных методик, содержание которых будет раскрыто ниже.

Органы государственной власти субъектов РФ также не остаются в стороне и принимают свои региональные правовые акты, которые конкретизируют федеральное законодательство. Так, можно выделить Закон Тюменской области от 25 февраля 2009 года № 6 «О противодействии коррупции в Тюменской области» в котором установлены субъекты антикоррупционной политики, меры противодействия коррупции, антикоррупционные планы и т.д.

К следующему уровню регулирования антикоррупционного законодательства относятся правовые акты, принимаемые муниципальными образованиями. Это могут быть правовые акты главы муниципального образования, постановления и распоряжения главы местной администрации, иных органов местного самоуправления и должностных лиц местного самоуправления, предусмотренных уставом муниципального образования.

Таким образом, внутривидовое регулирование антикоррупционной сферы в российской правовой действительности представлено актами федерального, регионального и местного уровней. Законодательство в сфере антикоррупционной политики довольно обширно. Некоторые авторы,

например, Е.И. Спектор и А.М. Цирин отмечают, что «принятие антикоррупционного кодекса или основ законодательства о противодействии коррупции, возглавляющих систему взаимосвязанных нормативных актов и заменяющих прежнее регулирование, приводящих его в единую систему, вряд ли может быть реализована ввиду разнородности общественных отношений, составляющих предмет его регулирования» [Противодействие коррупции: новые вызовы, с. 109].

Аналогичного подхода придерживаются во многих зарубежных странах, для которых также нехарактерно принятие кодифицированного акта в данной сфере. Однако есть и такие, кто постарался охватить одним актом как публично-правовую сферу, так и частную. Так, представляется возможным упомянуть, например, законодательство Италии, а именно Закон «О предотвращении коррупции и борьбе с беззаконием в государственной администрации» от 2012 г. и Закон «О преступлениях против государственного управления, объединениях мафиозного типа и ложной отчетности» от 2015 г. При этом, безусловно, наиболее схожими с отечественными законами кажутся нормативно-правовые акты стран романо-германской системы права. Например, Закон Словакии «О неподкупности и предотвращении коррупции» 2011 г., Закон Республики Беларусь от 15 июля 2015 г. № 305-З «О борьбе с коррупцией», Закон Республики Казахстан от 18 ноября 2015 г. № 410-V ЗРК «О противодействии коррупции» и др.

Анализ отечественного законодательства в сфере противодействия коррупции позволяет сделать вывод о том, что принимаемые законодателем меры соответствуют принятым на международном уровне нормам. Вопросы борьбы с коррупцией урегулированы не в одном документе, а содержатся в разных нормативных правовых актах в связи со спецификой коррупции, которая многогранна.

Многие юристы признают, что законодательство о коррупции отвечает современным условиям и является прогрессивным, регулируя всесторонне вопросы борьбы с коррупцией, закрепляя основы государственной политики,

задачи, цели и функции деятельности государственных, муниципальных органов и гражданского общества и способствует минимизации последствий коррупционных правонарушений [Грачева Л.П. с. 144-150].

2. ИНТЕГРАЦИЯ АНТИКОРРУПЦИОННОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Тема коррупции в трудовой сфере в настоящее время мало исследована. Многие ученые считают, что влиянию коррупции подвержена только публичная сфера, деятельность государственных органов, органов местного самоуправления. Коррупция, как явление присущее только публичной сфере – стереотип. На взгляд автора, поскольку власть имеет конкретное выражение в виде субъектов, наделенных дискреционной властью, т.е. возможностью распределения не принадлежащих им благ (ресурсов) по своему усмотрению, коррупция будет иметь свое проявление и в частноправовых отношениях. Кроме того, как отмечают некоторые авторы: «в трудовом праве стороны не равны, власть единоличного органа юридического лица – руководителя фактически слишком велика, что приводит к коррупционным проявлениям» [Абузярова Н.А. с. 87]. Таким образом, руководствуясь личными интересами у работодателя имеется возможность ущемления прав работников (кандидатов) в том числе в целях извлечения выгоды для себя или другого лица.

Ст. 22 ТК РФ работодателю предоставлены широкие полномочия: осуществляет руководство организацией, организует производство и трудовой процесс, занимается управлением персоналом, его расстановкой и участвует в подборе кадров. Кроме того, руководитель принимает меры поощрения и накладывает дисциплинарные взыскания на сотрудников. Во взаимосвязи ст. 273 ТК РФ и п. 4 Постановления Пленума ВС РФ от 16 октября 2009 г. № 19 «О судебной практике по делам о злоупотреблении должностными полномочиями и о превышении должностных полномочий», руководитель организации обладает не только трудовой правосубъектностью, но также является должностным лицом компании при наделении его организационно-распорядительными функциями.

Зачастую в период заключения, исполнения, изменения или прекращения трудового договора работодатель может допустить следующие коррупционные нарушения трудового законодательства: протекция при

приеме на работу; приоритетный прием на работу одних лиц за счет других в силу родства, дружеских взаимоотношений и т.д.; фиктивно трудоустроить работника; стимулирующие выплаты одним лицам за счет других; незаконные удержания из заработной платы; использование служебного положения в целях личного обогащения и др.

Таким образом, коррупцию (от лат. *corruptio* – подкуп, порча, лат. *congrere* - растлевать) в трудовых правоотношениях можно определить как злоупотребление вверенными полномочиями для личной выгоды или выгоды для третьих лиц.

С момента присоединения РФ (в 2006 году) к «Конвенции ООН против коррупции» 2003 года, законодатель взял на себя обязательство приведения не только норм трудового законодательства в соответствии с нормами Конвенции, но также и норм отдельных законов, связанных с трудовыми правоотношениями. В результате чего это способствовало частичному преодолению коррупционных явлений в частноправовом секторе, на чем автор исследования остановится подробнее в настоящем разделе.

Зачастую, в средствах массовой информации успешным инфоповодом служит уже ставший устоявшимся стереотип о том, что коррупция как явление вновь и вновь продолжает просачиваться в высшие и не очень эшелоны государственного аппарата. В результате этого, у некомпетентной общественности складывается ошибочное мнение о том, что дезинтегрирующий фактор коррупции присущ исключительно публичным отношениям, т.е. таким отношениям, где обязательным и основным участником является государство. Тем не менее, истина лежит далеко за пределами обывательского мнения, принцип «*Vox populi vox Dei*» не работает, а реальная картина коррупционного мира выглядит совсем по-другому.

Так колоссальные коррупционные движения существуют и в частном секторе экономики (в основном в коммерческих организациях). В подобных организациях существуют должности, замещаемые лицами, в процессе деятельности которых (во время исполнения ими соответствующих

обязанностей) может возникнуть конфликт между личными интересами и интересами самой организации [Габов А.В., Молотникова А.Е. с. 486]. Не зря же отдельные составляющие (способы и методы) противодействия коррупции (в т.ч. и в частноправовом секторе) появились на поприще отечественного законодательства еще в далеком 2008 году. Тогда (25 декабря 2008 года) вступил в силу Федеральный закон «О противодействии коррупции», которым определялась сущность коррупции как явления. Так в ст. 1 названного закона указывалось, что коррупция, помимо всего прочего, представляет собой «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» [Габов А.В., Молотникова А.Е. с. 486]. Подобное законодательное разъяснение стало первым шагом к заострению внимания на том, что коррупция далеко не одностороннее публичное явление, присущее «зажравшимся чиновникам», а комплексное понятие, включающее в себя и частноправовой сектор «белых воротничков».

Далее заложенная отечественным законодателем тенденция по урегулированию термина коррупция нашла свое последующее развитие на Четвертом Евразийском антикоррупционном форуме «Предупреждение коррупции, новые подходы», состоявшемся весной 2015 года. На нем советский и российский ученый-правовед, специалист по конституционному праву, Т.Я. Хабриева точно отметила, 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» [Абузьярова Н.А. с. 149]. И, тем не менее, несмотря на официальное законодательное признание данной проблемы, некоторые ученые до сих пор продолжают утверждать об

отсутствии коррупции в частноправовых (в т.ч. трудовых) отношениях [Коррупция и трудовые отношения, с. 223-236]. Тем не менее, их позиция не разделяется большинством ученых.

Так, ярким примером коррупции в корпоративной сфере использования труда работников служит сектор теневой экономики, в основе которого лежит беспредельная хозяйственная власть, основной целью которой служит поиск любых возможностей для увеличения максимальной прибыли. Нередко подобное явление представляет собой взаимовыгодный расчет между работником и работодателем. Так, например, работодатель зачастую является инициатором так называемых «серых» и «черных» зарплат, биполярной (или двойной) бухгалтерии и т.д. Работнику подобные схемы выгодны в краткосрочной перспективе, т.к. работодатель делится с ним (пусть и одной копеечкой с рубля). Другим примером может служить эксплуатирование труда иностранных работников, прибывших из стран ближнего зарубежья. Большая часть их заработной платы отнимается недобросовестными работодателями или иными аффилированными лицами.

Одним из первых значимых шагов по предупреждению формирования коррупционных связей в трудовой сфере стала ст. 142 ТК РФ, уполномочивающая работника, в случае задержки работодателем выплаты заработной платы более чем на 15 дней, приостанавливать свою трудовую деятельность до полного погашения своего обязательства работодателем. Таким образом, несвоевременная выплата заработной платы признается нарушением не только норм действующего законодательства (ч. 3 ст. 37 Конституции РФ, ст. 2, 21, 22 ТК РФ) и трудового договора (Ст. 56, 57 ТК РФ), но также и международно-правовых норм (Конвенция № 95 от 1 июля 1949 г. Международной организации труда «Относительно защиты заработной платы»). В случаях удержания из заработной платы работника денежных средств трудовое законодательство (ст. 137, 138 ТК РФ) регламентирует порядок удержаний и ограничения, связанные с ними.

Также отдельного внимания заслуживает ст. 349 ТК РФ, которая в 2011 году дополнила главу 55 ТК РФ «Особенности регулирования труда других категорий работников». Данная норма регулирует особенности труда работников некоммерческих организаций, которые, как известно, могут существовать в двух формах – государственная корпорация и государственная компания. Важность данной статьи объясняется прежде всего тем, что с ее принятием в трудовом отечественном законодательстве впервые появились такие термины, как «личная заинтересованность работника», «конфликт интересов» и т.д. В науке данный вопрос также не остался без внимания. Например, современная трудовая доктрина указывает, что «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 данным органом» [Ноздрачев А.Ф., с. 29]. Наличие конфликта интересов само по себе не коррумпирует, но коррупция может возникнуть, если директор, работник или третье лицо действует в отношении другого интереса [Трунцевский Ю.В., Карпович О.Г., с. 53]. При этом необходимо отметить, что законодатель под конфликтом интересов понимает, прежде всего, антагонистический характер заинтересованности работника и работодателя, в рамках которой один из двух или оба участника отношений пытаются получить материальную выгоду за счет дискриминации прав другого или друг друга. Анализируя юридическую литературу, можно обратить внимание на предложение об объединении терминов «трудовые споры» и «конфликт интересов» в единый – «трудовые конфликты» [Гонцов Н.И., с. 45]. Пока данная инициатива не нашла своего закрепления в отечественном законодательстве. По мнению автора, объединение «трудового спора» и «конфликта интересов» в термин «трудовой конфликт» не логично, ввиду различия этих терминов по способу разрешения, сторон (субъектов), по своему содержанию.

Помимо норм Трудового Кодекса РФ существует и иное правовое регулирование антикоррупционной трудовой политики, которое находит свое отражение и в трудовом праве, в частности в пп. 7.1 п. 1 ст. 81 Трудового Кодекса РФ. Так, например, при поступлении на службу в органы государственной или муниципальной власти претендент должен представить сведения о своих доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера, а также членов своей семьи – сведения о недвижимости, транспортных средствах, денежных средствах в банках и т.д. Такая обязанность возлагается не на всех граждан, претендующих на замещение должности, а только на тех, чья должность включена в перечень, установленный нормативными правовыми актами Российской Федерации. Данная обязанность была введена в ст. 20 Федерального закона № 79-ФЗ, а также в ст. 15 Федерального закона № 25-ФЗ и закреплена в общем Федеральном законе № 273-ФЗ в ст. 8.

Кроме того, в целях создания действенных механизмов предотвращения коррупции и злоупотреблений в стране антикоррупционная обязанность о представлении сведений о доходах и принадлежащем имуществе, а также об обязательствах имущественного характера возложена на лиц, замещающих должности в органах местного самоуправления и органах государственной власти, ежегодно.

Похожая конструкция, которая базируется на вышеприведенных нормах, содержится и в трудовом праве. Так, одним из оснований для увольнения по инициативе работодателя является непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов. Содержание конфликта интереса будет раскрыто далее, но, забегая вперед, можно с уверенностью сказать, что практически аналогичное регулирование содержится и в нормах о государственной гражданской службе. Вышесказанное подтверждает, что антикоррупционное законодательства является комплексным правовым институтом, содержащим в себе нормы как частного, так и публичного права.

Что касается международного законодательства, то в международном Кодексе поведения должностных лиц по поддержанию правопорядка, коррупция определяется 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 бездействие [Международная защита прав и свобод человека, с. 320]. Отражение указанного положения для работников нашло в ст. 575 ГК РФ, которая была дополнена п. 2 императивной нормой о запрете дарения лицам, занимающим должности РФ, субъектов РФ, муниципальные должности, государственным и муниципальным служащим, служащим Банка России. Указанная норма установлена также в целях профилактики коррупционных правонарушений в органах власти.

В подведение итогов настоящего раздела, необходимо отметить, что в большинстве случаев антикоррупционное законодательство в трудовых правоотношениях направлено на предупреждение и недопущение коррупционных правонарушений на государственной и муниципальной службе со стороны публичных должностных лиц. Национальным планом противодействия коррупции на 2021 - 2024 годы одной из основных задач указывается координация усилий по противодействию коррупции. Данная задача реализуется за счет следующих мер: по защите заявителей, по урегулированию конфликта интересов, по повышению прозрачности, по антикоррупционному просвещению, по повышению эффективности противодействия коррупции, по разработке законодательства о лоббизме.

Таким образом, государственная политика направлена прежде всего на устранение причин появления коррупции в сфере трудовых правоотношений. Законодателем реализован целый комплекс антикоррупционных мер как общего, так и специального характера. Помимо основного Федерального закона «О противодействии коррупции» нормы, касающиеся профилактики

коррупции в органах государственной власти и муниципальных органах детализированы также в ряде специальных законов.

Для преодоления возможной коррупции в трудовых отношениях между работодателем и сотрудником законодатель посчитал необходимым детально закрепить правовое положение работников в трудовом законодательстве, условия принятия кандидата на вакантную должность и увольнения с должности, а также порядка привлечения его к ответственности. Кроме того, была выстроена система запретов и ограничений, а также обязанностей при прохождении службы у работодателя (публичного органа). В этой связи необходимо отметить, что эти и некоторые другие средства в результате дали положительный результат в деле противодействия коррупции в обществе. Однако и по настоящее время можно наблюдать громкие дела о возбуждении уголовных дел в отношении коррупционных лиц, замещающих должности государственной и муниципальной службы, что многие правоведа связывают именно с устоявшимся в обществе отношением к коррупции и неучастию граждан в процессе предупреждения коррупции.

ГЛАВА 2 МЕРЫ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

2.1. СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ МЕР, ПРИМЕНЯЕМЫХ В КОРПОРАЦИЯХ И НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ

В отечественной юридической литературе отводится довольно значимое место проблеме применения антикоррупционных мер. Так, системе методов по противодействию коррупции посвящено немало основательных работ именитых правоведов. Так, представляется необходимым выделить работы Хабриевой Т.Я. [Хабриева Т.Я., с. 5-17], Севрюгина В.Е. [Севрюгина В.Е., с. 17-28], Нарышкиной С.Е. [Нарышкина С.Е., с. 5-17]. В своем совокупном единстве приведенные научные труды не только обращают внимание на проблему коррупции в современной России, но и предлагают эффективные методики по противодействию и предупреждению коррупции, которые будут рассмотрены ниже. Более того, проблема применения антикоррупционных мер в системе трудовых отношений не ограничивается спорами об их эффективности. Так, например, в научном сообществе до сих пор ведутся споры о соотношении понятий «профилактика» и «предупреждение» коррупции. Так, одни авторы (например, Звирбуль В.К., Клочкова В.В., Миньковский Г.М. [Механизм оценки антикоррупционных стандартов ГРЕКО, с. 5-12]) полагают, что приведенные термины являются равнозначными. Другие ученые (например, Алексеев А.И. [Алексеев А.И., с. 340], Щедрин Н.В. [Щедрин Н.В., с. 58], Щербаков В.Н. [Щербаков В.Н., с. 109-111]) считают, что «профилактика» является частным случаем «предупреждения». Тем не менее, несмотря на колоссальное количество споров относительно проблематики антикоррупционных мер, в научной среде сходятся в едином мнении о том, что публично-правовое регулирование указанной сферы подлежит буквальному толкованию. Так, как уже указывалось выше, определение термина коррупция содержится в ст. 1 Федерального закона № 273-ФЗ. В общем смысле под этим явлением зачастую

подразумевают определенного рода злоупотребления должностным положением и своими полномочиями, получение и дача взятки, коммерческий подкуп и иные формы, и способы нелегитимного использования физическим лицом, обладающим властными полномочиями (нередко дискреционного характера), своего положения будь то в частной корпорации или же в публичном государственном секторе [Макаева К.И., с. 15-22].

Содержание главы 1 ясно дает понять, что с коррупцией как с антиправовым явлением необходимо бороться для нивелирования потенциально возможных негативных последствий, которые способствуют регрессии всех форм социальной жизни общества. При этом методы и способы противодействия коррупции в частном и публичном секторах иногда незначительно, а иногда и колоссально различаются. Таким образом, представляется необходимым рассмотреть всевозможные способы противодействия коррупции как в корпорациях, так и на государственной службе. Начнем с методов противодействия коррупции, которые используются в организациях публичного характера, а именно с государственной гражданской службы, ведь именно она, судя по масштабному законодательному регулированию, должна задавать тон частному сектору с точки зрения рекомендации мер по противодействию коррупции.

В настоящее время в сфере государственной гражданской службы существуют следующие проблемы, прямо или косвенно влияющие на уровень коррупции в целом:

1. Высокий уровень кадровой коррупции;
2. Отсутствие эффективной системы по борьбе с коррупционными явлениями;
3. Отсутствие действенных реализационных мер, приводящих в исполнения нормы антикоррупционного законодательства [Михалкин Д.А., с. 173].

Совокупность приведенных проблемных явлений представляет собой ничто иное, как закономерный итог многолетней (а возможно, и

многовековой) исторической практики в системе государственной гражданской службы, которая сформировалась в условиях полного отсутствия системы эффективных мер по противодействию коррупции. Из этого следует, что коррупция как явление проникает не только в публичные отрасли государственного аппарата, но и в социальные, экономические и даже духовные сферы общественной жизнедеятельности. Таким образом, содержание методов и способов по борьбе с коррупцией должно носить комплексный характер для повышения собственной эффективности. С осознанием этой мысли представляется целесообразным перейти к более подробному рассмотрению порядку противодействия коррупции в системе государственной гражданской службы.

Большую ответственность за эффективность и целесообразность мер, применяемых в целях противодействия коррупции, несет созданный в соответствии с Указом Президента РФ от 13 февраля 2020 г. № 117 «Об утверждении состава Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции и состава президиума этого Совета» Совет при Президенте РФ по противодействию коррупционным связям. В соответствии с данным Указом Совет при Президенте РФ по противодействию коррупционным связям при утверждении мер антикоррупционной направленности должен руководствоваться:

1. Конституцией РФ, а также международно-правовыми актами;
2. Федеральными законами РФ;
3. Нормативно-правовыми актами Президента РФ, а также исполнительных и законодательных органов федеральной власти.

Основным из перечисленных правовых актов является Федеральный закон № 273-ФЗ. Данным законом определяется порядок противодействия коррупции. В соответствии с данным Федеральным законом № 273-ФЗ под противодействием коррупции понимается деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов

гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий:

- а) по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);
- б) по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);
- в) по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

Так же в ст. 6 указанного Федерального закона № 273-ФЗ перечисляются меры по профилактике коррупции. К ним относятся:

1. Создание условий для последующего формирования негативного отношения населения к коррупции;
2. Проведение антикоррупционных экспертиз, выявляющих в создаваемых законодательными органами власти нормативно-правовых актов наличие или отсутствие коррупционных факторов (например, наделения лица дискреционными полномочиями);
3. Законодательное закрепление порядка и способов установления квалификационных норм к гражданам, претендующим на замещение государственных или муниципальных должностей;
4. Определение и последующее закрепление мер публично-правовой ответственности (от увольнения до уголовной ответственности) для лиц, претендующих на замещение государственных или муниципальных должностей, в случае предоставления ими недостоверных сведений при поступлении на гражданскую службу;
5. Установление правил продвижения по карьерной лестнице для государственных служащих, согласно которым лицо, которое длительное время безупречно выполняет свою работу, в обязательном порядке подлежит дальнейшему продвижению по должности;

6. Развитие институтов общественного и парламентского контроля за соблюдением законодательства Российской Федерации о противодействии коррупции.

Более подробно о данных мерах будет сказано далее.

Говоря об антикоррупционных мерах в сфере государственного управления, следует упомянуть тот факт, что данная тема является одной из самых популярных у действующих научных деятелей. Так, за последние годы методам и способам по противодействию коррупции уделялось все больше и больше внимания, как со стороны научного сообщества, так и Законодательного собрания. На многих научных сессиях не раз указывалось, что необходима четкая и последовательная работа в борьбе с коррупционным явлением, разработка тактики и стратегии в этом направлении [Тенгизова Ж.А., с. 3].

Согласно оценкам авторитетных антикоррупционных экспертиз, Российская Федерация медленно, но, верно, опускается в самый низ списка мирового рейтинга коррупционных стран (с 129 места на 147) [Рейтинг стран по уровню коррупции]. В этих условиях просто необходимо придерживаться недавно сформированным направлениям антикоррупционной политики, а именно:

1. Созданию условий для эффективного взаимодействия органов государственной власти с общественными социальными и парламентскими комиссиями с целью объединения усилий последних для осуществления действенного противодействия коррупции;

2. Проведение мер социального характера, направленных на привлечение общественного внимания к проблеме коррупции;

3. Создание системы повсеместного контроля (в том числе и общественного) за осуществлением органами власти своих полномочий.

Рассмотрев систему антикоррупционных мер, применяемых на государственной гражданской службе, представляется возможным перейти к

ее сравнительно-правовому анализу с мерами, которые используются на частных корпорациях.

Так, на сегодняшний день не существует единого стандарта антикоррупционных мер, которые могут и/или должны применять организации. При этом представляется возможным выделить несколько важнейших способов по предупреждению коррупции в корпорациях, которые вправе использовать юридические лица. Данные правовые инструменты не являются обязательными к внедрению и тем не менее создают так называемую «подушку безопасности» для организаций, структура которой входит в зону коррупционного риска.

Так, в соответствии с Указом Президента РФ № 309, а именно пп. «б» п. 25, Торгово-промышленной палате Российской Федерации, общероссийским общественным организациям «Российский союз промышленников и предпринимателей», «Деловая Россия» и «ОПОРА России» дано указание подготовить методические рекомендации по вопросам, касающимся предупреждения коррупции, в соответствии со ст. 13.3 Федерального закона № 273-ФЗ.

Согласно ст. 13.3 Федерального закона № 273-ФЗ, корпорации обязаны разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции внутри структуры юридического лица. Так, меры по предупреждению коррупции, принимаемые в организации, могут включать:

1. Распределение кадрового состава на подразделения, которые несут персональную ответственность, предусмотренную действующим законодательством, за антикоррупционные правонарушения;
2. Взаимодействие, осуществляемое на основе сотрудничества компании с органами государственной власти;
3. Составление и введение в практику организаций мер, целью которых является создание условий прозрачности работы рабочего персонала;
4. Принятие кодекса этики и служебного поведения работников организации;

5. Предотвращение и урегулирование конфликта интересов;
6. Введение дисциплинарных санкций за предоставление недостоверной отчетности.

Упомянутые выше Методические рекомендации были созданы 12.11.2013. Целью Методических рекомендаций является формирование единого подхода к обеспечению работы по профилактике и противодействию коррупции в организациях независимо от их форм собственности, организационно-правовых форм, отраслевой принадлежности и иных обстоятельств.

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 организации [Методические рекомендации по противодействию коррупции].

Таким образом, данные Методические рекомендации призваны способствовать выполнению требований действующего законодательства в части обязанности организаций противодействовать коррупции в установленной сфере деятельности. В частности, в приведенном документе перечисляются основополагающие принципы борьбы с коррупцией внутри юридического лица. Среди данных принципов указываются:

1. Обеспечение необходимыми сведениями потенциальных или действующих партнеров и контрагентов о принятии антикоррупционных мер в организации;
2. Обеспечение свободного доступа к указанной информации;
3. Мониторинг эффективности и целесообразности установления тех или иных антикоррупционных стандартов на предприятии;

4. Контроль за надлежащим исполнением введенных антикоррупционных локальных норм организации;

5. Формирование руководством корпорации у сотрудников негативного отношения к коррупционным проявлениям;

6. Привлечение широкого круга специалистов в процессе разработки антикоррупционной политики организации;

7. Детализация положений антикоррупционной политики и др.

Как следует из вышесказанного, антикоррупционной политике организации уделяется особое место в системе локальных актов организации.

В ней (антикоррупционной политике) может отражаться следующее:

1. Ее цели задачи;

2. Употребляемые термины (с раскрытием их значения и возможного толкования);

3. Субъектный состав лиц, на который распространяются положения антикоррупционной политики;

4. Права и обязанности работодателя, руководителей и сотрудников по предупреждению коррупции на предприятии;

5. Ответственность сотрудников за несоблюдение норм антикоррупционной политики;

6. Порядок изменения и отмены антикоррупционной политики и т.д.

Таким образом, проведя детальный анализ антикоррупционных мер, подлежащих применению на государственной гражданской службе и в организациях частного сектора, представляется возможным провести их сравнительный анализ, который наглядно может быть отражен следующим образом. Так, на государственной гражданской службе применяются следующие антикоррупционные меры:

- формирование в государственных органах подразделений по профилактике коррупционных и других правовых нарушений;

- осуществление подразделениями по профилактике коррупционных правовых нарушений проверок;

- представление определенным категориям гос. и муниципальных служащих и лицам, которым запрещают занимать руководящие должности в гос. корпорациях, и членам их семейства данных о доходах и собственности;
- размещение данных об имуществе с соблюдением закона о персональных сведениях на сайтах органов, должности в которых они замещают;
- реализация данных об имуществе с соблюдением закона и персональной информации на порталах;
- создание механизма по разрешению конфликтной ситуации интересов и активизация работы комиссий по соблюдению требований к служебному поведению любых государственных служащих;
- обязательства государственных и муниципальных служащих говорить об обращениях к склонению к осуществлению коррупционных правовых нарушений;
- своевременно, полно размещать информацию о предоставляемых государственных услугах;
- проводить профилактические беседы с государственными гражданскими служащими по формированию отрицательного отношения к коррупции, дарению подарков;
- обязательства государственных и муниципальных служащих говорить об обращениях к склонению к осуществлению коррупционных правовых нарушений;
- установка ограничения для бывших государственных и муниципальных служащих на протяжении двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы замещать профессии в определенных организациях;
- ограничения обретения подарков от физических и юридических лиц из-за исполнения должностных обязательств;
- запрет на выезд из-за исполнения должностных обязательств за границы территории России [Покровская А.А., с. 4].

В свою очередь антикоррупционными мерами, применяемыми в организациях, являются следующие:

- разработка и принятие кодекса этики и служебного поведения работников организации;
- разработка и внедрение положения о конфликте интересов, декларации о конфликте интересов;
- разработка и принятие правил, регламентирующих вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства;
- присоединение к Антикоррупционной хартии российского бизнеса; введение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью организации, стандартной антикоррупционной оговорки;
- введение антикоррупционных положений в трудовые договоры работников;
- введение процедуры информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «обратной связи», телефона доверия и т.п.);
- введение процедуры информирования работодателя о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «обратной связи», телефона доверия и т.п.);
- введение процедуры информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов;
- введение процедур защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности организации, от формальных и неформальных санкций.

На основании вышеизложенного необходимо отметить, что в публичной сфере комплекс вышеназванных мер является обязательным, закрепляется в планах противодействия коррупции того или иного государственного органа, разрабатываемых на основе Национального плана противодействия коррупции, тогда как в частном секторе эти меры носят рекомендательный характер, каждая организация (корпорация) самостоятельно определяет комплекс таких мер, которые образуют антикоррупционную политику организации. На взгляд автора, чем более совершенна антикоррупционная политика организации, тем более высока ее репутация в деловой сфере.

Таким образом, проведя сравнительный анализ антикоррупционных мер, применяемых на государственной гражданской службе и в организациях, представляется возможным перейти к конфликту интересов как к объекту антикоррупционного контроля.

2.2. КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ КАК ОБЪЕКТ АНТИКОРРУПЦИОННОГО КОНТРОЛЯ

Конфликт интересов есть один из основополагающих факторов, влияющих на уровень коррупции. Термин «конфликт интересов» содержится в ст. 10 Федерального закона № 273-ФЗ, где установлено, что под конфликтом интересом 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).

Таким образом, важным фактором, определяющим наличие или отсутствие конфликта интересов, выступает личная заинтересованность, под которой в Федеральном законе № 273-ФЗ понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, указанным в ч. 1 ст. 10 указанного Федерального закона № 273-ФЗ, 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 лицо, указанное в ч. 1 ст. 10 указанного Федерального закона № 273-ФЗ, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

При этом действующая трактовка термина «конфликт интересов» представляется не совсем удачной в части его определения как материального интереса. Так, существуют ситуации, когда лицу, обладающему властными полномочиями не требуется какая-либо материальная выгода, вместо этого оно (лицо) предпочитает получение услуг неимущественного характера (например, в виде попустительства на службе или лоббирование интересов).

Следует отметить, что в 2015 году произошли значимые нововведения, касающиеся обязанности любых лиц, занимающие любые должности, сообщать о наличии собственной заинтересованности в случае возникновения последней. Ранее такая обязанность существовала только у государственных и муниципальных служащих. Таким образом, *de jure* актуальная в настоящее время трактовка термина «личная заинтересованность» с 2015 года стала соответствовать европейскому антикоррупционному подходу. Тем не менее, *de facto* говорить об успехе указанного нововведения, как представляется, еще рано в связи с тем, что на данный момент действует лишь один нормативно-правовой, который был принят в соответствии с вышеприведенным Федеральным законом. Речь идет об Указе Президента РФ от 18 мая 2009 № 558 «О представлении гражданами, претендующими на замещение государственных должностей Российской Федерации, и лицами, замещающими государственные должности Российской Федерации, сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера». При этом помимо законодательства в установленной сфере деятельности действуют и Национальные программы, утвержденные Президентом РФ. Данные программы подразумевают проведение мероприятий, направленных на совершенствование основ действующего антикоррупционного законодательства.

Таким образом, представляется возможным выделить объективные и субъективные критерии причин возникновения конфликта интересов в сфере трудовых правоотношений как объекта антикоррупционного контроля. К объективным причинам возникновения конфликта интересов можно отнести:

1. Наличие управленческих конфликтов у руководителей организации и/или структурного подразделения;
2. Недостатки организационной структуры предприятия;
3. Несоответствие структуры организации ее целям, задачам и функциям;
4. Правовые коллизии и т.д.

К субъективным предпосылкам же можно отнести:

1. Неудовлетворенность работников своим социальным и профессиональным статусом;

2. Неудовлетворенность работников своим финансово-материальным положением.

Таким образом, термин «конфликт интересов» является основополагающим элементом антикоррупционного контроля, выявление и пресечение которого является одной из основных задач государственного аппарата. Рассмотрев конфликт интересов как объект антикоррупционного контроля, представляется возможным перейти к анализу смежной темы, а именно, особенностям внедрения системы антикоррупционного комплаенса в деятельность организации.

2.3. ОСОБЕННОСТИ ВНЕДРЕНИЯ СИСТЕМЫ АНТИКОРРУПЦИОННОГО КОМПЛАЕНСА В ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ

Как указывалось выше, свою актуальность меры по противодействию коррупции в глазах общественности, к сожалению, находят свое отражение лишь в публичной сфере государственного управления. Тем не менее, вышесказанное доказывает, что частноправовой сектор также подвержен коррупционным влияниям. Именно поэтому многие зарубежные и некоторые отечественные крупные компании прибегают к так называемому антикоррупционному комплаенсу.

Термин «комплаенс» пришел в русский язык из англосаксонской правовой семьи, где практика по противодействию коррупции более развита. Так, например, в Законе Великобритании «О взяточничестве» (UK Bribery Act 2010) было введено понятие нового правонарушения – неспособность предотвратить взяточничество организацией (ее представителем). Под комплаенсом следует понимать систему противодействия угрозам и управления рисками, направленную на обеспечение соответствия деятельности компании нормам законодательства и иным правилам и стандартам, регулирующим деятельность компании. К целям комплаенса можно отнести:

1. Создание эффективных механизмов по выявлению и анализу коррупционно-опасных сфер деятельности;
2. Оценка коррупционных рисков;
3. Обеспечение комплексной защиты бизнеса от связанных угроз;
4. Формализация и трансляция (как внутри компании, так и вовне) политики в отношении коррупции.

По своей сущности, которая, как уже указывалось выше, берет свое начало из англосаксонской правовой семьи, комплаенс не является обязательным элементом антикоррупционного контроля. Российская Федерация в этом смысле является тем исключением, которое подтверждает правило. Согласно ст. 13.3 Федерального закона № 273-ФЗ, организации

обязаны применять меры по противодействию коррупции на своем производстве. Тем не менее, отечественные юридические лица вводят систему комплаенса не только из-за императивного предписания действующего законодательства. Так, можно выделить четыре группы причин введения комплаенса внутри частных корпоративных структур:

1. Субъективные причины (например, мнение руководителей организации о необходимости введения комплаенса с целью улучшения внутреннего климата в корпорации);

2. Прагматические причины (например, стремление снизить коррупционные риски организации с целью минимизации возможных рисков);

3. Юридические причины (например, осознание управляющим составом организации возможных уголовных и административных преследований корпорации);

4. Рыночные причины (например, многие крупные компании готовы вступить в сотрудничество с другими компаниями только при условии наличия у них комплаенс мер по предупреждению коррупции на предприятии).

Несмотря на обязанность отечественных юридических лиц вводить антикоррупционные меры у себя на предприятии, в Российской Федерации отсутствуют единые стандарты по внедрению комплаенс-программ. Так, многим российским корпорациям приходится ориентироваться на зарубежную практику компаний-коллег. В этом смысле отдельного внимания заслуживают стандарты английских и американских партнеров, антикоррупционное законодательство которых считается наиболее прогрессивным. В России же, как уже указывалось, существуют разработанные Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации Методические рекомендации о разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции. Их содержание было раскрыто в параграфе 2.2. настоящей главы. Также значительная роль по регулированию антикоррупционного комплаенса

отводится Центральному Банку России. В 2017 году Банк России разработал Концепцию организации системы внутреннего контроля для не кредитных финансовых организаций. В данной программе были раскрыты основополагающие цели и задачи внутреннего аппарата по контролю за разработкой локальных актов в организациях. Тем не менее, необходимо отметить, что, несмотря на вступление в 2013 году Федерального закона № 273-ФЗ в законную силу, процесс реализации его (закона) содержания на практике проходит довольно медленно и, возможно, даже стагнационно. И выбор определенной комплаенс-программы еще не гарантирует снижения антикоррупционных рисков на предприятии. Так, корпорации зачастую, выбирая ту или иную антикоррупционную программу комплаенс мер, не пытаются адаптировать ее под определенные условия локальной специфики. Например, в 2017 году было проведено исследование, которое показало, что более 50% комплаенс-программ используются корпорациями одинаково и независимо от места дислокации компании или ее филиала. В этом случае теряется сама суть антикоррупционного комплаенса, так как он (антикоррупционный комплаенс) должен учитывать все возможные коррупционные факторы риска, к которым относится в том числе и коррупционный уровень страны, где осуществляет деятельность то или иное предприятие или его филиал, а также культурный менталитет работников.

В связи с вышесказанным, на помощь отечественным компаниям по внедрению антикоррупционного комплаенса приходят международные антикоррупционные стандарты, которых на данный момент насчитывается более 30. Наиболее популярной из этих программ является программа ISO 37001, которая используется в таких странах как: Бразилия, Великобритания, Италия, Франция др. Стандарт ISO 37001:2016 «Антикоррупционные системы управления» определяет ряд мер, чтобы помочь организации обнаружить и предотвратить подкуп. Система менеджмента борьбы с коррупцией включает: принятие антикоррупционной политики, назначение работников по контролю

за антикоррупционным соответствием, обучение, оценка риска и юридическая экспертиза проектов и деловых партнеров, реализации финансового и коммерческого контроля, и установления отчетности и процедуры расследования. При этом ни один из этих 30 стандартов не пользуется всеобщим безусловным признанием, что с одной стороны усложняет процесс выбора той или иной комплаенс-программы и с другой дает широкий спектр с точки зрения выбора конкретной комплаенс-программы под нужды определенного предприятия.

Таким образом, в условиях отсутствия практического законодательного регулирования антикоррупционных мер, подлежащих внедрению во внутренние процессы корпораций, антикоррупционный комплаенс должен стать реальным механизмом защиты интересов компаний от коррупционных правонарушений и преступлений и способствовать проведению государственной антикоррупционной политики.

Более того, как следует из вышесказанного, действующая система антикоррупционного комплаенса должна быть существенно дополнена правовыми средствами закрепления, т.к. на данный момент она полностью существует в рамках содержания локальных-нормативных актов. Таким образом, представляется необходимым осуществить следующие юридически значимые действия для увеличения практической ценности системы антикоррупционного комплаенса:

1. Законодательно закрепить существование и функционирования системы антикоррупционного комплаенса;
2. При юридико-правовом оформлении системы антикоррупционного комплаенса использовать успешный опыт зарубежных стран, в частности, приведенные выше нормативные акты.

Наряду с антикоррупционным комплаенсом автор настоящей работы полагает необходимым затронуть техническую сторону противодействия коррупции, а именно антикоррупционную цифровизацию, ввиду следующего.

В современном мире все большую популярность набирают мировые тренды, направленные на технологизацию общественных отношений. В данных условиях особую актуальность заслуживают вопросы цифровизации, которая уже давно стала неотъемлемой частью глобального прогресса. В этом смысле Россия не стала исключением из общего правила ввиду того, что основная часть ее государственного аппарата и социального уклада общества подверглась неизбежному оснащению новейших технологий, призванных улучшить сферу социо-политической жизнедеятельности общества. В частности, например, процесс по противодействию коррупции в трудовых отношениях ввиду указанных тенденций также был переосмыслен. Так, предпринимателями не раз поднимался вопрос о необходимости внедрения на предприятии цифровых технологий с целью противодействия коррупционным началам. Апогеем приведенного обсуждения стало выступление президента, председателя правления Сбербанка Германа Грефа на Гайдаровском форуме, состоявшемся 16 января 2019 года. На данном мероприятии действующий глава крупнейшего банка в России абсолютно справедливо отметил, что только за счет внедрения цифровых технологий, призванных увеличить степень прозрачности ведения коммерческой деятельности, можно начать процесс искоренения коррупционных элементов в сфере бизнеса.

При этом бизнес-сообщество не одиноко в своих устремлениях создать качественно новую систему по контролю за коррупционными элементами в корпорациях. Государство в указанном аспекте не остается в стороне и поддерживает данную инициативу. Так, в 2017 году была разработана и введена в действие программа «Цифровая экономика в РФ», направленная на развитие экономического роста в стране за счет внедрения цифровых технологий во все общественно значимые сферы жизнедеятельности, в том числе в предпринимательскую сферу. Более того, научное сообщество также не остается в стороне и предоставляет широкой аудитории свои мысли относительно вопроса цифровизации как меры противодействия коррупции в корпоративной сфере. Мастодонты теоретической мысли в своих

исследованиях уже давно говорят о необходимости борьбы с коррупцией путем цифровизации трудовой сферы жизнедеятельности [Трунцевский Ю.В, с. 27-32], а также о важности заимствования зарубежного опыта корпоративных гигантов [Тимошенко И.Г., с. 102-109], которые долгие годы используют высокие технологии в качестве одного из средств для противодействия коррупции на предприятии.

Так, каким же образом внедрение цифровых технологий может способствовать уменьшению коррупционного элемента в корпорациях? Ответ на данный вопрос включает в себя необходимость определения сущности коррупции как явления. Вопреки сложившемуся мнению коррупция включает в себя не только такие преступные деяния как получение взятки или дача взятки, а также и злоупотребление служебным положением, коммерческий подкуп, злоупотребление полномочиями как со стороны физических, так и юридических лиц. Иными словами, как следует из законодательного определения коррупции, последняя может проявляться и в частно правовых сферах, например, в сфере предпринимательской деятельности, связанной с реализацией трудовых правоотношений. Более того, приведенное законодательное содержание коррупции указывает на то, что ее проявление возможно в большей степени при взаимодействии преступных элементов друг с другом. Между тем как отечественный, так и зарубежный опыт по борьбе с коррупцией свидетельствует о том, что внедрение цифровых технологий в корпорациях позволяет минимизировать процесс коммуникации должностных лиц компаний с иными заинтересованными лицами, что в свою очередь автоматически влечет снижения коррупционного элемента на предприятии и, как следствие, экономит колоссальное количество денежных средств корпораций [Сейнароев А.Б., с. 123-129]. Таким образом, представляется необходимым рассмотреть наиболее популярные и эффективные меры по внедрению цифровых технологий в корпорациях с целью минимизации коррупционных явлений в сфере трудовой деятельности.

Одной из таких мер является система электронного антикоррупционного аудита, которая эффективно используется в зарубежных корпорациях [Овчинников А.И., с. 158-170]. Так, крупные компании зачастую подвержены коррупционным рискам ввиду их высоко прибыльной деятельности (закупки, получение кредита и т.д.), которую зачастую осуществляют доверенные лица компании – наемные менеджеры высокого класса. Суть системы электронного антикоррупционного аудита состоит в цифровой проверке всех крупных операций, совершаемых менеджерами корпорации, на предмет наличия или отсутствия «индикаторов коррупции», что позволяет высшему руководству компании выявлять и блокировать подозрительные сделки организации. К «индикаторам коррупции» указанная электронная система относит в частности:

- куплю-продажу имущества, находящегося на балансе корпорации по несоответствующей рыночным стандартам цене;
- закупку товаров и услуг для компании по отличной от рыночной цены сумме;
- установление причастности выгодоприобретателей к совершаемой от имени организации сделки, если его участие не предусмотрено антикоррупционной политикой предприятия и т. д.

Данная система пользуется большим спросом в европейском и американском бизнес-сообществе и уже зарекомендовала себя как эффективная мера по противодействию коррупции на предприятии.

Еще одной эффективной мерой по противодействию коррупции в корпорации в сфере трудовых отношений является внедрение в цифровое обеспечение организации электронной системы информирования, консультирования и обучения работников предприятия [Мойсиевская А.К., с. 61-68]. Суть данной меры сводится к тому, чтобы работники организации получили доступ к цифровой антикоррупционной политике предприятия, расположенной на сайте компании в соответствующем разделе. Также существуют системы тестирования работников, призванные контролировать

уровень знаний трудового персонала на предмет его осведомленности об антикоррупционных мерах, действующих в корпорации. При организации указанных тестирований необходимо учитывать различные факторы, связанные с целями и задачами проводимого мероприятия, а также круг субъектов, на который оно – тестирование – направлено. Так, уровень и стандарты антикоррупционного тестирования должны варьироваться в зависимости от категорий работников, а именно:

- высшего руководства корпорации;
- недавно взятых в штат работников;
- трудового персонала, ответственного за систему противодействия коррупции на предприятии;
- трудового персонала, к которому в соответствии с антикоррупционной политикой организации применяются наиболее строгие антикоррупционные требования;
- трудового персонала, трудовая функция которого сопряжена с высокорискованными операциями, совершаемыми от имени корпорации и т. д.

Приведенная цифровая мера по противодействию коррупции на предприятии в сфере трудовых отношений в отличие от первой активно используется в крупных отечественных корпорациях. Так, например, подобная система существует в госкорпорации «РОСАТОМ», которая успешно пользуется ее эффективностью.

Также не менее эффективной мерой по противодействию коррупции на предприятии в трудовых отношениях представляется система цифрового мониторинга, призванная обеспечивать возможность по контролю уполномоченными лицами организации за деятельностью своих сотрудников. Так, антикоррупционной политикой организации и трудовым договором работника может быть предусмотрена обязанность последнего своевременно сообщать доверенным лицам корпорации о замеченных им правонарушениях со стороны государственных органов и деловых партнеров работодателя. Контроль за исполнением данной обязанности возлагается на службу

антикоррупционного мониторинга, которая обладает широким доступом к информационным базам. Указанная обязанность работников по сообщению уполномоченным лицам организации о противоправных деяниях сотрудников государственных служб, а также контрагентов предприятия должна включать в себя:

- четкое и структурированное разъяснение необходимых мер, которые должен предпринять работник после выявления правонарушения, затрагивающего права и законные интересы организации – работодателя;
- наличие в структуре корпорации органов, ответственных за принятие сообщений о совершенном противоправном деянии;
- порядок и систему учета записи и сообщения сообщений о совершенном противоправном деянии;
- порядок и систему обратной связи с заявителем – работником и т. д.

Приведенная система повсеместно встречается в интернациональных корпорациях ввиду того, что они работают под различными юрисдикциями, что, безусловно, не может не сказываться на их антикоррупционной политике, содержание которой может отличаться от императивных законодательных запретов того или иного государства [Богатова Е.В., с. 70-73].

Не менее важной представляется и антикоррупционная мера, связанная с цифровым внутренним контролем ведения бухгалтерского учета, которая в отличие от всех остальных нашла свое четкое закрепление в действующем отечественном законодательстве. Так, в Федеральном законе «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011 № 402-ФЗ установлена обязанность для всех юридических лиц осуществлять внутренний контроль хозяйственных операций, а для организаций, бухгалтерская отчетность которых подлежит обязательному аудиту, также обязанность организовать внутренний контроль ведения бухгалтерского учета и составления бухгалтерской отчетности. В результате реализации данной меры управляющие элементы корпорации могут отслеживать факты коррупционных выплат сотрудников организации и иные факторы коррупционного поведения. При организации данной

антикоррупционной меры Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации рекомендует:

- проверять соблюдение организационных процедур по профилактике и предупреждению коррупции;
- осуществлять цифровой контроль за операциями, связанными с документированием предпринимательской деятельности организации;
- осуществлять цифровой контроль за экономической целесообразностью реализуемых хозяйственных операций на предмет выявления коррупционных факторов;
- осуществлять личное противодействие «отмыванию» доходов, полученных преступным путем и др.

Указанная антикоррупционная мера предупреждения коррупции пользуется широким спросом как внутри России, так и за ее пределами.

Между тем приведенные меры антикоррупционного контроля представляются далеко не единственными. Так, уже давно существуют некоторые законодательные и общественные инициативы, направленные на ужесточение цифрового антикоррупционного контроля в корпорациях в сфере трудовых отношений.

Одной из наиболее эффективных мер по использованию цифровых технологий с целью противодействия коррупции на предприятии представляется создание единой электронной базы контрагентов и работников. О создании данной системы говорили еще в 2012 году при создании Антикоррупционной хартии российского бизнеса [Антикоррупционный рейтинг российского бизнеса]. Указанная база призвана предоставить доступ заинтересованным лицам в т. ч. компаниям, взаимодействующим с деловыми партнерами или подбирающим трудовой персонал, получить объективный отзыв об интересующем субъекте. Создание подобной системы позволит снизить издержки бизнес сообщества по подбору качественного персонала, а также потенциальные затраты на антикоррупционные расследования на предприятии. И тем не менее данная

технология не лишена недостатков, связанных с законодательным регулированием. Так, остается открытым вопрос о правомерности использования персональных данных контрагентов или соискателей. Более того, также не разрешен вопрос о том, кому будет принадлежать данная система, и кто будет нести ответственность за предоставление недостоверных сведений в указанной базе данных. Нечто подобное уже существует в бытовой сфере жизнедеятельности. Речь идет о всеобщем известном информационном портале ГОСУСЛУГИ (Единый портал государственных услуг и функций). Отечественный опыт пусть и на государственном уровне показал эффективность внедрения цифровой технологии с целью минимизации взаимодействия граждан с должностными лицами, что привело к снижению коррупционных преступлений в сфере предоставления государственных услуг [Портал правовой статистики Генеральной прокуратуры РФ]. Также с 2021 г. ввиду принятия поправок к Федеральному закону «Об индивидуальном учете в системе обязательного пенсионного страхования» от 01.04.1996 г. № 27-ФЗ каждый работник получит право на создание индивидуальной электронной трудовой книжки. Более того, в информационной сети «Интернет» уже давно существуют программы «проверь своего контрагента», созданные с целью облегчения процесса получения информации о деловых партнерах организации. Тем не менее, указанные программы не снимают вопрос информационной осведомленности пользователя ввиду ограниченности сведений, которые она может предоставить. Указанные действующие меры по противодействию коррупции являются первым шагом на пути к созданию единой базы, призванной обеспечить прозрачность и добросовестность выбора потенциального контрагента или работника в корпорацию.

Кроме того, в 2019 году в Государственную Думу был внесен законопроект № 736455-7, принятый ею в первом чтении, о введении цифровизации в трудовые отношения. Законопроект призван осовременить трудовое законодательство, поскольку предлагает ввести положения о юридически значимых сообщениях. В настоящее время, в Гражданском

кодексе РФ действует ст. 165.1 о юридически значимых сообщениях, которая гласит, что с момента доставки лицу юридически значимого сообщения, для этого лица наступают соответствующие гражданско-правовые последствия. В Трудовом кодексе РФ аналогичной нормы нет, хотя трудовые правоотношения на практике осложнены юридически значимыми сообщениями как на стадии принятия кандидата в работники, так и в процессе его трудовой деятельности. Передача сторонами трудовых отношений сообщений различного содержания (заявление, обращение, уведомление и др.) влечет определенные юридические последствия. В результате чего отсутствие норм в трудовом законодательстве, регулирующих передачу и доставку юридически значимых сообщений в электронном виде может создать коррупционную возможность.

В настоящее время, субъекты трудовых правоотношений активно внедряют электронные способы направления сообщений, в виду чего законопроект предлагает введение в Трудовой кодекс РФ ст. 15.1, которая бы закрепляла форму направления юридически значимых сообщений в виде направления сообщений с использованием электронных и иных технических средств.

Как указывается в пояснительной записке к законопроекту, работодатель как сильная сторона правоотношений не должен навязывать ущемляющие права работнику об условиях направления юридически значимых сообщениях, поэтому введение указанной статьи будет способствовать поддержанию баланса между сторонами трудового договора.

Важным новшеством ст. 15.1 будет решение двух важных вопросов относительно момента, который будет влечь за собой юридические последствия для сторон – доставка сообщения адресату. И второй вопрос установление достоверности отправителя сообщения любым способом, определенным сторонами в трудовом договоре, например, указание электронных адресов в нем или использование электронной цифровой подписи.

Таким образом, рассмотрев наиболее эффективные и актуальные цифровые меры и способы предупреждения коррупции на предприятии в сфере трудовых правоотношений, можно сделать вывод о том, что указанные меры требуют скорейшего законодательного закрепления с целью последующего повсеместного использования. Цифровизация сфер общественной жизнедеятельности не раз доказывала свою целесообразность, и сфера антикоррупционного контроля не должна стать исключением.

ГЛАВА 3 ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ АНТИКОРРУПЦИОННОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

3.1. ОСОБЕННОСТИ ПРИМИНЕНИЯ МЕР ЮРИДИЧЕСКОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА КОРРУПЦИОННЫЕ НАРУШЕНИЯ В СФЕРЕ ТРУДА

В действующем отечественном законодательстве отсутствует дефиниция антикоррупционного правонарушения и, как следствие, антикоррупционной ответственности. В этой связи вопрос о видах ответственности за нарушение антикоррупционного законодательства является дискуссионным. При этом статья 13 ФЗ «О противодействии коррупции» устанавливает общие виды антикоррупционной ответственности, не давая их последующего раскрытия. Так, в соответствии с частью 1 приведенной нормы, граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации. Таким образом, последующие формы рассматриваемой ответственности следует раскрывать при помощи соответствующих отраслевых законодательных систем.

Говоря об уголовной ответственности за совершение антикоррупционного законодательства, следует отметить, что ее формы содержатся в отдельных главах Уголовного кодекса РФ. Так, например, такие преступления как:

- получение взятки (ст. 290 УК РФ),
- дача взятки (ст. 291 УК РФ),
- посредничество во взяточничестве (ст. 291.1 УК РФ)

содержатся в Главе 30 Уголовного Кодекса РФ, посвященной преступлениям против государственной власти, интересов государственной службы и службы в органах местного самоуправления. В рамках

рассматриваемой работы наибольший интерес представляют преступления, совершение которых возможно в рамках трудовой деятельности соответствующих субъектов. К подобным преступлениям следует отнести такие, которые содержатся в 23 Главе Уголовного Кодекса РФ, а именно:

- злоупотребление полномочиями (ст. 201 УК РФ),
- коммерческий подкуп (ст. 204 УК РФ),
- посредничество в коммерческом подкупе (ст. 204.1 УК РФ),
- мелкий коммерческий подкуп (ст. 204.2 УК РФ).

В соответствии с позицией Пленума Верховного Суда РФ, выраженной в его Постановлении от 16.10.2009 № 19 «О судебной практике по делам о злоупотреблении должностными полномочиями и о превышении должностных полномочий», субъектами указанных преступлений могут быть лица, выполняющие управленческие функции в коммерческой или иной организации, основной целью деятельности которых является извлечение прибыли, что еще раз подчеркивает важность приведенных составов преступлений для трудовой сферы правоотношений.

Следующим не менее важным видом ответственности за нарушение антикоррупционного законодательства является административная ответственность. Важным отличительным свойством данного вида ответственности выступает ее субъектный характер, который распространяет свою юрисдикцию как на физических, так и на юридических лиц (в отличие от, например, уголовной ответственности). Немаловажную роль в определении содержания административной ответственности за нарушения антикоррупционного законодательства сыграла Конвенция ООН против коррупции 2003 года, которая определила основы функционирования юридических лиц, несоблюдение которых, как указано в Конвенции, свидетельствует о коррупционной направленности предприятия. Более того, многие правоведы отмечают [Илий С.К., с. 460-468], что помимо признаков коррупционной направленности деятельности юридического лица, изложенной в приведенной Конвенции, о ее наличии также могут

свидетельствовать наличие или совокупность таких признаков, как подкуп, использование служебного положения, нарушение установленного порядка и др. Таким образом, исходя из приведенных правовых концепций к пониманию административной ответственности за нарушение антикоррупционных норм, можно выделить следующие виды административной ответственности в рассматриваемой сфере деятельности:

- ст. 7.32 КоАП РФ (нарушение порядка заключения, изменения контракта),
- ст. 7.32.3 КоАП РФ (нарушение порядка осуществления закупки товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц),
- ст. 19.28 КоАП РФ (незаконное вознаграждение от имени юридического лица),
- ст. 19.29 КоАП РФ (незаконное привлечение к трудовой деятельности либо к выполнению работ или оказанию услуг государственного или муниципального служащего либо бывшего государственного или муниципального служащего) и др.

Таким образом, административная ответственность ввиду своего публичного и многосубъектного состава представляется эффективной гарантией соблюдения антикоррупционного законодательства.

Следующим видом ответственности за нарушение антикоррупционного законодательства является гражданско-правовая ответственность, которая с определенной долей условности наступает в порядке и на основаниях, предусмотренных Главой 25 Гражданского Кодекса РФ («Ответственность за нарушение обязательств»). Так, одним из оснований гражданско-правовой ответственности выступает факт зафиксированного правонарушения в т. ч. и коррупционного. В этом смысле гарантией гражданско-правовой ответственности является возможность лица, чье право нарушено, обратиться в суд с требованием о возмещении убытков, причиненных неисполнением, например, антикоррупционной обязанности другого лица [Молчанова А.А., с. 126]. Таким образом, в случае установления судом факта правонарушения,

негативных последствий для потерпевшего, а также причинно-следственной связи между указанными элементами, суд вправе взыскать убытки с лица, не исполнившего обязательство. Таким образом, гражданско-правовая ответственность является еще одной дополнительной гарантией предупреждения коррупционных правонарушений.

Наиболее интересным видом ответственности за нарушение антикоррупционного законодательства в рамках рассматриваемой темы представляется дисциплинарная ответственность. Будучи диспозитивным видом ответственности, дисциплинарная ответственность не является формализованной [Юсупов А.Л., с. 258], что указывает на то, что законодателем не дается исчерпывающий перечень составов дисциплинарных проступков, поскольку ситуации, в которых субъект дисциплинарной власти вправе применить дисциплинарное взыскание, разнообразны и не поддаются перечислению в нормативном акте [Глухов Е.А., с. 12]. Таким образом, например, работодатель вправе установить свой соответствующий перечень составов правонарушений антикоррупционного контроля, за совершение которых будет наступать дисциплинарная ответственность. При этом содержание дисциплинарной ответственности, выраженной в локальном нормативном акте, не должно противоречить действующему законодательству и более того – должно применяться в соответствии с целями антикоррупционного правового регулирования.

Таким образом, рассмотрев элементы ответственности за нарушение антикоррупционного законодательства, представляется необходимым перейти к рассмотрению ее практическому применению, выраженному в судебной практике.

3.2. АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ РАССМОТРЕНИЯ СУДЕБНЫХ ДЕЛ, СВЯЗАННЫХ С НАРУШЕНИЕМ АНТИКОРРУПЦИОННОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Переходя непосредственно к анализу правоприменительной практики рассмотрения судебных дел, связанных с нарушением антикоррупционного законодательства, представляется необходимым, следуя логике вышеуказанного раздела, проводить соответствующий анализ на основе классификационного деления антикоррупционной ответственности на соответствующие ее виды.

Так, с точки зрения уголовной ответственности за совершение коррупционных правонарушений наиболее часто встречаемой является уголовная ответственность, наступающая за совершение преступления, предусмотренного ст. 204 УК РФ (Коммерческий подкуп). Как следует из Постановления Московского городского суда от 02.08.2016 № 4у-3888/2016 [95], должностное лицо компании, специализирующейся на предоставлении услуг консультационно-экспертного характера, был подвергнут задержанию в связи с получением определенной криминообразующей суммы денежных средств в рамках оперативно-розыскного мероприятия. Таким образом, директор экспертной организации в связи с совершением возмездных незаконных действий в интересах другого лица, выразившихся в вынесении заведомо незаконных экспертных заключений, удостоверяющих подлинность подписей на искомом документе, был осужден по п. в ч. 4 ст. 204 УК РФ к лишению свободы с лишением права заниматься экспертной деятельностью. В процессе судебного разбирательства, судом было установлено, что в экспертной организации, где осужденный директор осуществлял свои должностные полномочия, отсутствовали какие-либо локальные нормативно правовые акты антикоррупционного контроля. Тем не менее, как постановил Московский городской суд, лицо, осуществляющее должностные функции на основании распорядительного документа, несет установленную законом

антикоррупционную ответственность независимо от ее регламентации внутри организации.

Менее популярной по количеству встречаемых приговоров, но не менее важной является уголовная ответственность за совершение преступления, предусмотренного ст. 201 Уголовного Кодекса РФ (Злоупотребление полномочиями). Практическая важность данного состава преступления объясняется прежде всего тем, что наступление неблагоприятных последствий за его совершение возможно лишь при причинении существенного вреда правам и охраняемым законом интересам организации (в том числе в сфере трудового права). Так, в своем Постановлении от 28.12.2016 № 4у-7107/2016 Московский городской суд согласился с судом первой инстанции, который указал, что виновность лица в совершении преступления, предусмотренного ст. 201 УК РФ, подтверждается в том числе и установленным судом крупным ущербом, причиненным организации. Таким образом, локальное нормативное закрепление экономического благосостояния организации является эффективной мерой по предупреждению коррупции на предприятии ввиду возможности наступления для работника неблагоприятных последствий в виде уголовной ответственности в том случае, если он понимает, что своими незаконными коррупционными действиями причиняет крупный ущерб работодателю.

Говоря об административной ответственности, следует отметить, что в практике судебных рассмотрений административных дел наибольшую популярность в рассматриваемой теме имеют составы административных правонарушений, предусмотренных ст. 19.28 КоАП РФ (Незаконное вознаграждение от имени юридического лица). Так, в обзоре судебной практики Верховного Суда РФ о привлечении к административной ответственности, предусмотренной статьей 19.28 КоАП РФ указывается, что под незаконным вознаграждением от имени юридического лица следует понимать такие действия лица, которые заключаются в незаконной передаче, предложению или обещанию денег и иного имущества должностному лицу за

совершение в последним в интересах организации действий, связанных с положением данного должностного лица. Также указанный обзор акцентирует внимание на то, что рассмотренная судебная практика показывает, что незаконное вознаграждение от имени и в интересах юридического лица предлагалось, обещалось и передавалось за осуществление таких действий (бездействие), как, например, непривлечение к ответственности за нарушения требований законодательства, предоставление преимуществ в ходе разрешительных процедур, содействие в заключении различных договоров, в том числе государственных контрактов, подписание актов приемки выполненных работ, услуг, товаров по договорам, неприменение мер принудительного исполнения. Примером вышеописанной ситуации может служить дело, рассмотренное в указанном обзоре судебной практики Верховного Суда РФ. Так, работник – одновременно водитель автотранспортного средства работодателя – осознавая свою причастность к совершению административного правонарушения, предусмотренного за нарушение правила дорожного движения, а также возможность составления в отношении него инспектором ДПС протокола об административном правонарушении, предложил последнему сумму денежных средств за несоставление протокола об административном правонарушении. Итого рассмотрения данного дела стало привлечение водителя к уголовной ответственности по ч. 1 ст. 291 УК РФ, а организации по ч. 1 ст. 19.28 КоАП РФ. При этом как было установлено судом, в организации отсутствовали какие-либо локальные нормативные акты, регулирующие и, как следствие, запрещающие подобное поведение сотрудников организации. Таким образом, представляется абсолютно справедливым и соответствующим действующему законодательству указанное решение суда о привлечении юридического лица к административной ответственности по ст. 19.28 КоАП РФ.

Следующим примером также является судебное дело, рассмотренное Верховным Судом РФ. Так, юридическое лицо ООО «Ю» было привлечено к административной ответственности по ч. 1 ст. 19.28 КоАП за то, что его

уполномоченный доверенностью работник в связи с исполнением им должностной функции предложил заместителю директора регионального банка сумму денежных средств за совершение последним заведомо незаконных действий по последующему одобрению заявки на получение кредита. Сам работник был привлечен к уголовной ответственности по ч. 5 ст. 291 УК РФ.

Таким образом, рассмотренные примеры показывают, что юридические лица – организации безусловно несут административную ответственность без вины за действия своих сотрудников, что еще раз доказывает необходимость регламентации соответствующих правил поведения работников в локальных нормативно-правовых актах.

Что касается дисциплинарной ответственности, то ее практическое судебное рассмотрение занимает куда меньший объем ввиду частноправового регулирования указанной сферы ответственности за нарушение антикоррупционного законодательства. При этом Президиум Верховного Суда РФ 30 ноября 2020 года опубликовал обзор практики применения судами законодательства РФ при рассмотрении споров, связанных с наложением дисциплинарных взысканий за несоблюдение требований законодательства о противодействии коррупции. Так, Верховным Судом РФ было указано, что подобные дела разрешаются в порядке искового производства с изъятиями, предусмотренными соответствующими законодательными нормами, регулирующими соответствующую сферу применения. Таким образом, при разрешении дел, связанных с привлечением к дисциплинарной ответственности лиц, нарушивших антикоррупционное законодательство, суды должны руководствоваться, в частности:

- Конституцией РФ;
- Трудовым кодексом РФ;
- Специальными Федеральными законами РФ;
- Постановлениями Верховного Совета РФ;
- Указами Президента РФ;

- Законами и иными нормативно правовыми актами субъектов РФ.

Так, судом было установлено, что прокурор Тюменской области обратился в суд с заявлением об установлении факта наличия конфликта интересов юридического лица, оказывающего технические услуги государству и самим государством в лице его должностных лиц. В судебном заседании было установлено, что по результатам конкурсных процедур в виде открытых аукционов было заключено более 30-ти муниципальных контрактов с ООО «ТюмСтрой» на выполнение подрядных работ. При этом также было установлено, что одним из учредителей названного юридического лица является муж лица, замещающего государственную должность в государственном учреждении, занимающимся организацией торгов. Прокурор в своем заявлении, говоря о личной заинтересованности указанных выше субъектов, обратил внимание суда на то, что факт обладания должностным лицом необходимой для заключения муниципального контракта информацией, а также факт родственных связей с иным заинтересованным лицом мог повлиять на объективное исполнение должностных обязанностей. Суды всех инстанций согласились с мнением прокурора, результатом чего стало расторжение указанного контракта в качестве меры антикоррупционного контроля. Приведенный пример показывает важность регламентации норм антикоррупционного законодательства в системе локальных нормативных актов с целью предупреждения возможных вышеуказанных неблагоприятных последствий.

Примером судебного наложения гражданской ответственности могут служить судебные споры, связанные с регрессными требованиями работодателя к работнику за нарушение последним норм антикоррупционного законодательства. Так, Тюменским областным судом было рассмотрено дело о взыскании с бывшего работника общества – работодателя суммы денежных средств, выплаченных обществом в качестве административного штрафа за совершение работником правонарушения, предусмотренного ст. 19.28 КоАП РФ. Суд, признав установленным факт виновности работника в наложении на

организацию административного штрафа, обязал последнего возместить сумму уплаченного штрафа в порядке регресса.

Содержание дисциплинарной ответственности, предусмотренной ТК РФ, за нарушение антикоррупционных норм также раскрывается в судебной практике. Суды, в частности, в своих судебных решениях раскрывают содержание конфликта интересов, предусмотренного п. 7.1 ст. 81 ТК РФ. Так, при применении указанного положения ТК РФ зачастую возникает вопрос - можно ли уволить работника из-за конфликта интересов, если в его подчинении работают его родственники?

Проанализированная судебная отвечает однозначно – можно. Так, например, Определением четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 26 ноября 2020 года по делу № 88-16544/2020 [98] было установлено, что Приказом № 0001 от 17.08.2019 Казакова И.О. в порядке перевода из Службы автомобильных дорог в АРК принята на должность главного бухгалтера в ГКУ «Служба автомобильных дорог Республики Крым», с ней был заключен трудовой договор, согласно которому Казакова И.О. принята на должность главного бухгалтера на неопределенный срок.

В соответствии с п. 1.4 Должностной инструкцией главного бухгалтера, утвержденной начальником ГКУ «Служба автомобильных дорог Республики Крым», главному бухгалтеру непосредственно подчиняются специалисты бухгалтерии, заведующая хозяйством.

Приказом № 0002 от 21.10.2019 Казакова А.О. (сестра Казаковой И.О.) была принята на должность специалиста, заведующего хозяйством ГКУ «Служба автомобильных дорог Республики Крым». Ни Казакова А.О., ни Казакова И.О. о факте своего родства руководства ГКУ «Служба автомобильных дорог Республики Крым» не уведомили.

Приказами на основании представления прокуратуры Республики Крым Казакова А.О. и Казакова И.О. были привлечены к дисциплинарной ответственности в виде замечания за не уведомление о возможном возникновении конфликта интересов между главным бухгалтером Казаковой

И.О. и находящимся в ее прямой служебной подчиненности ведущим бухгалтером бухгалтерии Казаковой А.О., являющейся ее родной сестрой.

Приказом ГКУ РК «Служба автомобильных дорог Республики Крым» была создана комиссия по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов в учреждении. В соответствии с заключением о результатах работы комиссии наличие конфликта интересов в отношении главного бухгалтера Казаковой И.О. и ее родной сестры - ведущего бухгалтера Казаковой А.О. было подтверждено.

Комиссией установлено, что Казакова А.О. неоднократно получала премии за выполнение особо важных и срочных работ без соответствующих подтверждающих документов.

Анализ приказов о премировании сотрудников выявил закономерность регулярного премирования всех работников бухгалтерии за выполнение особо важных и срочных работ, в том числе при сокращенных списках лиц, представленных к премированию.

При этом главный бухгалтер Казакова И.О. не представила на запрос комиссии информацию о подтверждающих документах (обоснованиях) на выплату премий. Поскольку в течение 2019 года меры по урегулированию конфликта интересов Казаковой И.О. не предпринимались, комиссия пришла к выводу за непринятие мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов и применила к главному бухгалтеру Казаковой И.О. меру ответственности, предусмотренную п. 7.1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ.

Казакова И.О., не согласившись с решением комиссии, обратилась в суд с иском к Государственному казенному учреждению Республики Крым «Служба автомобильных дорог Республики Крым», в исковом заявлении просила признать незаконным и отменить приказ ответчика о прекращении (расторжении) трудового договора, восстановить ее на работе в должности главного бухгалтера, взыскать с ответчика в ее пользу средний заработок за

время вынужденного прогула, в счет компенсации морального вреда взыскать 50 000 руб., а также стоимость лекарств в сумме 688,40 руб.

При этом суд не согласился с доводами Казаковой И.О. и признал ее увольнение законным на основании следующего. Статьей 10 Федерального закона № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» установлено, что под конфликтом интересов в настоящем Федеральном законе 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).

Под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, указанным в части 1 настоящей статьи, 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 лицо, указанное в части 1 настоящей статьи, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Таким образом, наличие конфликта интересов в отношении главного бухгалтера Казаковой И.О. и ее родной сестрой ведущего бухгалтера Казаковой А.О. правильно было подтверждено заключением комиссии.

Еще одним интересным вопросом представляется вопрос о том, сохраняется ли конфликт интересов как основание для увольнения после развода супругов?

И в этом вопросе суд встают на сторону работодателя, сохраняя принципиальную позицию, изложенную в трудовом законодательстве. Так,

например, Определением Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 02.07.2020 по делу № 88-12678/2020 было установлено следующее.

Банин В.А. обратился в суд с иском к Центральному Банку Российской Федерации о признании незаконным приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

В обоснование иска Банин В.А. указал, что работал управляющим Отделением - Национальным главным управлением Центрального Банка Российской Федерации.

Приказом Банин В.А. уволен с занимаемой должности в связи с «не принятием им мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, дающих основание для утраты доверия работодателя», а именно Банин В.А. не уведомил руководства банка о том, что его бывшая супруга Банина А.В. работает в должности начальника административного отдела Отделения – Национального, а также Банин В.А. проживает со своей бывшей супругой Баниной А.В.

По мнению Центрального Банка РФ, конфликтом интересов является замещение его бывшей супругой Баниной А.В. должности начальника административного отдела Отделения - Национального.

По мнению Банина В.А. данный факт не может служить правовым основанием к его увольнению по инициативе администрации, поскольку брак с Баниной А.В. расторгнут, при расторжении брака имевшееся у них совместное имущество в виде 4-комнатной квартиры было разделено с закреплением за каждым из них по 1/2 доли в праве собственности на нее. Ввиду невозможности подходящего размена либо продажи квартиры факт совместного проживания на одной жилой площади с бывшей супругой Баниной А.В. не является доказательством конфликта интересов.

Банин В.А. в связи с непринятием мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, дающих основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя

(пункт 7.1 часть 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ), был уволен с занимаемой должности.

Банин В.А. просит суд признать незаконным приказ Центрального Банка Российской Федерации, восстановить его в прежней должности управляющего Отделением.

Отказывая в удовлетворении исковых требований Банина В.А. суд обоснованно, на взгляд автора настоящей работы, пришел к выводу о правомерности увольнения Банина В.А. Так, суд в своем решении указал, что суд должен признать несостоятельным довод Банина В.А. об отсутствии конфликта интересов, указав, что в отношении бывшей супруги, с которой у него хранились близкие доверительные отношения, Банин В.А. обладает полномочиями в принятии кадровых решений, в том числе по таким вопросам как перевод на другую должность, установление или изменение объема должностных обязанностей или должностного оклада, доплат и надбавок, предоставление отпусков, оценка деловых качеств и эффективности исполнения возложенных обязанностей

Согласно статье 4.1 Федерального закона № 86-ФЗ «О Центральном Банке Российской Федерации» Банк обязан разрабатывать и реализовывать политику по предотвращению, выявлению и управлению конфликтами интересов.

Указанный закон не раскрывает понятия «конфликт интересов», однако данный термин используется в значении, установленном в Федеральном законом № 273-ФЗ «О противодействии коррупции». Исходя из фабулы дела, следует, что описанная ситуация полностью подпадает под содержание конфликта интересов в смысле ФЗ «О противодействии коррупции».

Таким образом, суд указал, что доводы Банина В.А. не являются состоятельными в силу положений п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, что не дает оснований для удовлетворения заявления Банина В.А.

Помимо указанных вопросов отдельного внимания заслуживают проблемы, возникающие при выплате так называемых «золотых парашютов»

топ-менеджерам крупных компаний. Так, согласно ч. 4 ст. 178 ТК РФ, субъекты трудовых правоотношений вправе договориться о выплате выходных пособий и/или единовременной компенсации (золотой парашют). В деятельности крупных компаний нередки случаи выплаты золотых парашютов управляющим лицам компаний, которые суммарно значительно могут превышать размеры компенсаций, установленных ст. 178 ТК РФ. При этом суды, понимая, что рассмотренная свобода договора не может нивелировать экономические интересы компании, принудительно уменьшают соответствующие выплаты. Так, Решением Арбитражного суда города Санкт-Петербурга и Ленинградской области от 02 декабря 2013 года был удовлетворен иск Федерального агентства по управлению государственным имуществом к ОАО о признании недействительным пункта 2 решения совета директоров ОАО о выплате единовременной компенсации в размере 200 880 000 рублей в связи с прекращением с ним трудового договора по решению совета директоров.

Тринадцатый арбитражный апелляционный суд 03 июня 2014 года поддержал позицию суда первой инстанции.

Постановлением Арбитражного суда Северо-Западного округа от 07 ноября 2014 года указанные судебные акты были отменены, в удовлетворении иска было отказано.

Определением Судебной коллегии по экономическим спорам Верховного Суда Российской Федерации от 30 марта 2015 года Постановление от 07 ноября 2014 года было отменено.

Так, суд указал, что согласно статье 279 Трудового кодекса Российской Федерации, в случае прекращения трудового договора с руководителем организации в соответствии с пунктом 2 статьи 278 названного Кодекса при отсутствии виновных действий руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка.

Судебная коллегия установила, что указанная компенсация была исчислена советом директоров как сумма фиксированной части вознаграждения президента за два года (окладов и надбавок к нему) и максимально возможных переменных частей вознаграждения президента за два года (квартальных премий в размере 40 процентов от квартальных выплат по должностному окладу и годовых премий в размере 80 процентов от годовых выплат по должностному окладу).

Однако по условиям трудового договора вознаграждение единоличного исполнительного органа ОАО зависело от результата работы общества и личного вклада президента в достижение этого результата.

При таких обстоятельствах судебная коллегия пришла к выводу, что, устанавливая компенсацию в твердом, максимально возможном размере, совет директоров необоснованно нивелировал стимулирующее воздействие переменной части вознаграждения президента, приравняв ее к фиксированной части, и исключил необходимость учета результатов работы общества и личного (индивидуального) вклада президента в конечный результат в предшествующие прекращению его полномочий периоды.

На основании вышеизложенного можно сделать вывод о том, что компенсации должны носить прозрачный характер подсчета и рассчитываться исходя из принципов разумности, а также реальности, а не предположений.

Из вышеизложенного следует вывод о том, что любая компенсация для топ-менеджеров компании, закреплённая в локальных актах компании, должна соответствовать принципам разумности и законности.

Таким образом, рассмотренная судебная практика показывает важность локального нормативно правового регулирования антикоррупционных мер, используемых в частных организациях с целью последующего предупреждения возможных негативных последствий для компании. В то же время, одновременно с локальным регулированием необходимо не допускать, чтобы нормы, содержащиеся в локальных актах организации не ухудшали положение работников, их права и гарантии.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Рассмотренная автором проблематика влияния антикоррупционного законодательства на регулирование трудовых отношений позволяет прийти к следующим итоговым выводам.

Во-первых, представляется необходимым констатировать факт разрозненности правового регулирования трудового антикоррупционного законодательства. Так, как уже отмечалось автором, внутриправовое регулирование антикоррупционной сферы в российской правовой действительности представлено актами федерального, регионального и местного уровней. Указанные правовые акты в своей совокупности создают определенную правовую неопределённость в виде правовых коллизий, которые отечественному законодателю еще предстоит разрешить, основываясь в том числе и на международно-правовых нормах.

Во-вторых, несмотря на довольно обширное правовое регулирование антикоррупционных норм, затрагивающих трудовые правоотношения, законодателем сделаны успешные шаги на нивелирование существующих правовых пробелов. Так, рассмотренная автором настоящей работы государственная политика, направленная на устранение причин появления коррупции в сфере трудовых правоотношений, позволяет прийти к выводу о том, что законодателем реализован целый комплекс антикоррупционных мер как общего, так и специального характера. Помимо основного Федерального закона «О противодействии коррупции» нормы, касающиеся профилактики коррупции детализированы также и в ряде специальных законов. В настоящей работе автор отметил, что для преодоления возможной коррупции в трудовых отношениях между работодателем и сотрудником законодатель посчитал необходимым детально закрепить правовое положение работников в трудовом законодательстве, условия принятия кандидата на вакантную должность и увольнения с должности, а также порядка привлечения его к ответственности. Кроме того, автором работы была отмечена удачная попытка законодателя по закреплению системы запретов и ограничений, а также обязанностей при

прохождении службы у работодателя (публичного органа). В этой связи автор сделал вывод, что указанные средства в результате их реализации дали положительный результат в деле противодействия коррупции в обществе.

В-третьих, автором настоящей работы был проведен правовой анализ мер, применяемых в корпорациях и на государственной гражданской службе. В рамках указанного анализа были установлены актуальные проблемы, влияющие на уровень коррупции в целом. Помимо указанного автором была определена нормативно-правовая база, регламентирующая содержание антикоррупционных мер, применяемых на государственной службе и в частных корпорациях. На основании вышеизложенного были сопоставлены указанные меры по противодействию коррупции. Автором сделан вывод об относительной эффективности рассмотренных мер.

В-четвертых, автором был рассмотрен конфликт интересов в качестве основополагающего фактора, влияющего на уровень коррупции в трудовых отношениях. Автором на основе проанализированной нормативно-правовой базы сделан вывод о неудачной актуальной законодательной дефиниции термина «конфликт интересов». Так, автором обращено внимание на тот факт, что существуют ситуации, когда лицу, обладающему властными полномочиями, не требуется какая-либо материальная выгода, вместо этого оно (лицо) предпочитает получение услуг неимущественного характера (например, в виде попустительства на службе или лоббирование интересов). Более того, автором были выявлены и определены в качестве составляющих конфликта интересов: типология конфликта интересов, его субъективные и объективные критерии возникновения.

В-пятых, автором настоящей работы были рассмотрены особенности внедрения системы антикоррупционного комплаенса в деятельность организаций. Автором раскрывается понятие существо антикоррупционного комплаенса, его нормативно-правовое регулирование. Автором выделяются группы причин внедрения комплаенса в систему корпоративных структур. Более того, в рамках системы антикоррупционного комплаенса, автором

предпринимается попытка расширения его содержания за счет внедрения цифровизации в качестве антикоррупционной меры. Рассмотренные антикоррупционные меры позволили автору настоящей работы прийти к выводу о целесообразности их внедрения.

В-шестых, автором были проанализированы особенности применения мер юридической ответственности за коррупционные нарушения в сфере труда. Автором были рассмотрены уголовные, административные, гражданско-правовые и дисциплинарные составы антикоррупционных правонарушений. Приведена актуальная судебная практика. Сделаны выводы о необходимости совершенствования действующего законодательства в части определения деликтообразующих критериев наступления ответственности.

В-седьмых, автором была проанализирована актуальная судебная практика по рассмотрению судебных дел, связанных с нарушением антикоррупционного законодательства. Основываясь на решениях высших судов, автором были сделаны выводы о содержательной составляющей утраты доверия. Автором была предпринята попытка разрешения актуальных вопросов, связанных с применением действующих положений трудового антикоррупционного законодательства. Рассмотренная автором судебная практика выплаты «золотых парашютов» позволила прийти к выводу о необходимости ограничения свободы трудового договора во соблюдение экономических интересов компаний.

Таким образом, рассмотренные выше аспекты антикоррупционных явлений в трудовых отношениях говорят о многогранном влиянии антикоррупционного законодательства на регулирование трудовых отношений. В результате системного воздействия антикоррупционных норм на сферу трудовых отношений в настоящее время начинают возникать определенные процессы интеграции публично-правой и частно-правовой сфер в виде появления межотраслевого института антикоррупционного контроля в сфере трудового права.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ

1. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г.: по состоянию на 01.07.2020 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2020. № 1. Ст. 4412.
2. Конвенция Организации Объединенных Наций против коррупции: принята Генеральной Ассамблей ООН 31.10.2003 // Бюллетень международных договоров. 2006. № 10.
3. Конвенция об уголовной ответственности за коррупцию от 27.01.1999 г. // Бюллетень международных договоров. 2009. № 9.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197–ФЗ: по состоянию на 22.11.2021 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2001. №1. Ст. 3.
5. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63–ФЗ: по состоянию на 01.07.2021 // Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. № 25. Ст. 2954.
6. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195–ФЗ: по состоянию на 01.10.2021 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 1.
7. О противодействии коррупции: Федеральный закон от 25.12.2008 № 273–ФЗ: по состоянию на 26.05.2021 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2008. №52 (ч.1). Ст. 6228.
8. О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц: Федеральный закон от 18.07.2011 № 223–ФЗ: по состоянию на 31.12.201 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2011. №30 (ч.1). Ст. 4571.
9. О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам: Федеральный закон от 03.12.2012 № 230–ФЗ: по состоянию на 30.12.2020 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2012. № 50 (ч. 4). Ст. 6953.

10. О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд: Федеральный закон от 05.04.2013 г. № 44–ФЗ: по состоянию на 02.08.2021 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2013. № 14. Ст. 1652.

11. О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами: Федеральный закон от 07.05.2013 г. № 79 ФЗ: по состоянию на 18.02.2021 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2013. № 19. Ст. 2306.

12. О ратификации Конвенции Организации Объединенных Наций против коррупции: Федеральный закон от 08.03.2006 № 40-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2006. № 12. Ст. 1231.

13. Об антикоррупционной экспертизе НПА и проектов НПА: Федеральный закон от 17.07.2009 № 172-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2009. № 30. Ст. 4604

14. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2004. № 31. Ст. 3215.

15. О Счетной палате Российской Федерации: Федеральный закон от 05.04.2013 № 41-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2013. № 27. Ст. 3477.

16. О прокуратуре Российской Федерации: Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 // Собрание законодательства Российской Федерации. 1992. № 47. Ст. 4472.

17. О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции»: Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2010 № 925: по состоянию на 26.07.2010 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2010. № 30. Ст. 4070.

18. О Национальной стратегии противодействия коррупции и Национальном плане противодействия коррупции на 2010 - 2011 годы: Указ Президента Российской Федерации от 13.04.2010 г. № 460 по состоянию на 13.03.2012 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2010. №16. Ст. 1875.

19. О мерах по противодействию коррупции: Указ Президента Российской Федерации от 19.05.2008 № 815 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2008. № 14. Ст. 1635.

20. О мерах по реализации отдельных положений ФЗ «О противодействии коррупции»: Указ Президента Российской Федерации от 02.04.2013 № 309 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2013. № 42. Ст. 6137.

21. О некоторых вопросах организации деятельности по противодействию коррупции: Указ Президента Российской Федерации от 14.02.2014 № 80 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2014. №35. Ст.1529.

22. Национальный план противодействия коррупции на 2020 - 2024 годы: Указ Президента Российской Федерации от 16.08.2021 г. № 478 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2021. № 34. Ст. 6170.

23. О соблюдении работниками государственных корпораций и государственных компаний положений статьи 349.1 Трудового кодекса Российской Федерации: Постановление Правительства Российской Федерации от 21.08.2012 № 841 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2012. № 35. Ст. 4830.

24. Закон Тюменской области от 25.02.2009 № 6 «О противодействии коррупции в Тюменской области» [Электронный ресурс <http://base.garant.ru/18771598/>, дата обращения 07.05.2021].

25. Закон Итальянской Республики «О предотвращении коррупции и борьбе с беззаконием в государственной администрации» от 2012 г. [Электронный ресурс:

<http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/05/30/15G00083/sg>, дата обращения: 23.06.2021].

26. Закон Итальянской Республики «О преступлениях против государственного управления, объединениях мафиозного типа и ложной отчетности» от 2015 г. [Электронный ресурс: <http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/05/30/15G00083/sg>, дата обращения: 23.06.2021].

27. Закон Словацкой Республики «О неподкупности и предотвращении коррупции» 2011 г. // *Zakon o integriteti in preprecevanju korupcije (uradno precisceno besedilo) (ZIntPK-UPB2) (Ur. l. RS, st. 69/2011)*.

28. Закон Республики Беларусь от 15.07.2015 № 305-З «О борьбе с коррупцией» [Электронный ресурс: <http://www.pravo.by/main.aspx?guid=12551&p0=H11500305&p1=1&p5=0>, дата обращения 17.06.2021].

29. Закон Республики Казахстан от 18.11. 2015 № 410-V ЗРК «О противодействии коррупции» [Электронный ресурс: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1500000410>, дата обращения 25.06.2021].

НАУЧНАЯ ЛИТЕРАТУРА

30. Абузярова Н.А. Коррупционные проявления в трудовых отношениях // *Журнал российского права*. 2012. № 12. С. 82-89.

31. Абузярова Н.А. Противодействие коррупции в трудовых отношениях // *Журнал российского права*. 2018. №3. С. 144-150.

32. Авакьян С.А. Конституционно-правовые основы антикоррупционных реформ в России и за рубежом / Учебно-методический комплекс (учебное пособие). М.: Юстицинформ. 2016. - 485 с.

33. Авакьян С.А. Противодействие коррупции: конституционно-правовые подходы: коллективная монография / отв. редактор и руководитель авторского коллектива доктор юр. наук, профессор Авакьян С.А. – М.: Юстицинформ. 2016. - 512 с.

34. Алексеев А.И. Криминология: курс лекций. М.: Щит-М, 1999. - 340 с.
35. Астанин В.В. Корпоративный антикоррупционный комплаенс: проблемы и ресурсы практического обеспечения // Российская юстиция. 2017. № 10. С. 5-8.
36. Баранов В.М. Формы (источники) права. Общая теория права. Курс лекций / Под общ.ред. проф. В.К. Бабаева. Нижний Новгород: Нижегородская ВШ МВД РФ. 1993. - 544 с.
37. Богатова Е.В. Антикоррупционная политика в современной России // Вестник Уральского юридического института МВД России. 2019. №1. С. 70-71.
38. Братановский С.Н., Зеленев М.Ф. Понятие, состав и виды коррупционных правонарушений // Гражданин и право. 2011. № 12. С. 23-31.
39. Выборный В.В. Теория и практика внедрения системы комплаенс в холдинговой компании // Юрист. 2018. № 2. С. 20-23.
40. Габов А.В., Молотников А.Е. Бизнес и коррупция // Коррупция: природа, проявления, противодействие / отв. ред. Т.Я. Хабриева. - М.: ИД «Юриспруденция». 2012. - 688 с.
41. Грачева Л.П. Правовая основа противодействия коррупции в Российской Федерации // Юридические науки. 2015. № 1. С. 145 - 150.
42. Глухов Е.А. Формулирование оснований привлечения военнослужащего к дисциплинарной ответственности // Право в Вооруженных Силах. 2012. № 12. С. 12-14.
43. Гонцов Н.И. Трудовые споры и конфликты интересов в законодательстве Российской Федерации // Вестник Пермского университета. 2013. № 3. С. 30-33.
44. Евсиков К.С. Тенденции правового регулирования комплаенс-контроля в Российской Федерации // Конкурентное право. 2019. № 1. С. 36-42.

45. Зимненко Б.Л. С. Международное право и правовая система Российской Федерации. Общая часть: Курс лекций.- М.: Статут. «РАП». 2010. - 212 с.
46. Иванов Э.А. Антикоррупционный комплаенс-контроль в странах БРИКС: Монография (Иванов Э.А.) / Юриспруденция. 2015. - 56 с.
47. Илий С.К. Административные правонарушения коррупционной направленности // Административное и муниципальное право. 2015. № 5. С. 460-468.
48. Макаева К.И. Развитие антикоррупционных механизмов в современной России: экономический аспект // Новые технологии. 2014. № 1. С. 34-45.
49. Малкина В.И. Деловая коррупция и конфликт интересов: тенденции и проблемы правового регулирования // Гражданское право. 2018. № 2. С. 35-34.
50. Михалкин Д.А. Противодействие коррупции в системе государственной гражданской службы РФ // Young Scientist. 2020. № 8. С. 169 - 175.
51. Мойсиевская А.К. Реализация антикоррупционной политики в условиях цифровизации экономики и общества // Новые технологии. 2018. № 9. С. 61 - 68.
52. Молчанов А.А. Гражданско-правовая ответственность за коррупционное поведение: анализ международного и российского права // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России № 4 (72) 2016. С. 126-136.
53. Молчанова М.А. Меры по предупреждению коррупции в организациях: основные направления и перспективы развития // Безопасность бизнеса. 2018. № 6. С. 18-21.
54. Мощная О.В., Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Коррупция и трудовые отношения // Коррупция: природа, проявление, противодействие:

монография / под ред. Т. Я. Хабриевой. Москва: Общество с ограниченной ответственностью «Издательский дом «Юриспруденция». 2012. № 5. - 688 с.

55. Моцная О.В. Конфликт интересов как предпосылка возникновения трудового спора // Трудовое право и право социального обеспечения. 2017. № 11. С. 87-95.

56. Нарышкин С.Е., Хабриева Т.Я. Механизм оценки антикоррупционных стандартов ГРЕКО (сравнительно-правовое исследование) // Журнал российского права. 2011. № 9. С. 5-12.

57. Нисневич Ю.А. Конфликт интересов как потенциальная угроза возникновения // Общественные науки и современность. 2014. № 3. С. 23-31.

58. Ноздрачев А.Ф. Конфликт интересов на государственной и муниципальной службе, в деятельности организаций: причины, предотвращение, урегулирование: научно-практическое пособие / Т.С. Глазырин, Т.Л. Козлов, Н.М. Колосова и др.; отв. ред. А.Ф. Ноздрачев. - М.; ИНФРА-М: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации. 2016. - 226 с.

59. Ноздрачев А.Ф. Конфликт интересов: новое «универсальное» нормативно-правовое определение понятия в законодательстве о противодействии коррупции // Административное право и процесс. 2016. № 6. С. 27-31.

60. Ноздрачев А.Ф., Автономов А.С. Меры профилактики и контроля конфликта интересов по законодательству Российской Федерации и зарубежных государств // Административное право и процесс. 2017. № 5. С. 10 - 15.

61. Овчинников А.И. Противодействие коррупции в условиях цифровизации: возможности, перспективы, риски. Научные основы противодействия коррупции // Журнал российского права. 2019. № 11. С. 158 - 170.

62. Орловский Ю.П. Трудовое право России. Учебник / Под ред. Ю.П. Орловского. Издательский дом «ИНФРА-М». 2008. - 608 с.

63. Осипова Г.В. Социологические параметры проявления коррупции: Научно-методическое пособие / Под ред. Г.В. Осипова. М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации, Институт социально-политических исследований российской академии наук. 2013. - 302 с.

64. Покровская А.А. Государственная антикоррупционная политика в системе государственной гражданской службы // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2015. № 12. С. 3-8.

65. Попондопуло В.Ф., Петров Д.А. Антимонопольный комплаенс: современное состояние и перспективы // Арбитражные споры. 2019. № 2. С. 16-19.

66. Светличный А.В. Комплаенс. Меры по предупреждению коррупции в организации // Юрист. 2017. № 18. С. 123-132.

67. Севрюгин В.Е. Проблемы противодействия коррупции в системе государственной службы // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2010. № 2. С. 23-24.

68. Сейнароев А.Б. Информационные технологии в реализации антикоррупционных практик на региональном уровне // Вестник экспертного совета. 2015. №3. С. 123-129.

69. Соколовская Е., Глубокая Ю. Антикоррупционное регулирование и антимонопольный комплаенс: РФ, США и Великобритания // Конкуренция и право. 2016. № 2. С. 102-108.

70. Сухаренко А.Н., Крылова Д.В. Антикоррупционное взаимодействие бизнеса и государства: состояние и перспективы // Российская юстиция. 2019. № 1. С. 73-80.

71. Тенгизова Ж.А. Коррупция как социальное явление // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2014. № 3. С. 82-89.

72. Тимошенко И.Г. Социальный контроль как средство противодействия коррупции в зарубежных государствах // Журнал

зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. 2018. №1. С. 102-109.

73. Трунцевский Ю. В., Карпович О.Г. Оценка коррупционных рисков компании. М.: ИНФРА-М: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации. 2017. - 272 с.

74. Трунцевский Ю.В. Методика оценки коррупционного риска в сфере частного бизнеса (индекса риска делового взяточничества) // Безопасность бизнеса. 2016. № 5. С. 34-43.

75. Трунцевский Ю.В. Соблюдение организациями требований законодательства о противодействии коррупции: вопросы практики // Журнал российского права. 2019. № 2. С. 10-12.

76. Тхашокова А.С. Нарушить нельзя, можно предотвратить: как защитить бизнес // Конкуренция и право. 2016. № 2. С. 15-19.

77. Федоров А.В. Антикоррупционная политика в отношении юридических лиц // Российский следователь. 2019. № 6. С. 100-106.

78. Фомина Л.А. Коррупция - дело общественное. Минтруд разработал рекомендации корпоративного поведения // Финансовая газета. 2019. № 38. С. 4-5.

79. Хабриева Т.Я. Актуальные проблемы укрепления правопорядка и противодействия коррупции в условиях евразийской интеграции // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. 2016. № 4. С. 27-29.

80. Хабриева Т.Я. Коррупция и право: доктринальные подходы к постановке проблемы // Журнал российского права. 2012. № 6. С. 5-17.

81. Хабриева Т.Я., Федорова А.В. Антикоррупционные стандарты организации экономического сотрудничества и развития и их реализация в Российской Федерации: Монография / ИЗиСП. 2015. - 296 с.

82. Цирин А.М. Предупреждение коррупции: проблемы и перспективы // Журнал российского права. 2016. №. С. 1-9.

83. Черепанова В.А. Международные антикоррупционные стандарты: классификация, оценка эффективности, дальнейшие перспективы развития // Аудитор. 2017. № 9. С. 20-27.

84. Черепанова В.А. Противодействие взяточничеству: практические аспекты антикоррупционного комплаенса в организации // Аудитор. 2017. № 4. С. 15-16.

85. Чиканова Л.А., Нуртдинова А.Ф., Моцная О.В. Коррупция и трудовые отношения // Коррупция: природа, проявления, противодействие / отв. ред. Т. Я. Хабриева. М., 2012. С. 223-234.

86. Щедрин Н.В. Основы общей теории предупреждения преступности / Учебное пособие. Красноярск: Красноярский университет, 1999. - 363 с.

87. Щербаков В.Н. Понятие, содержание и стадии предупреждения преступлений в сфере экономики // Уголовное право. 2003. № 4. С. 109 - 111.

88. Юсупов А.Л. Понятие и особенности дисциплинарной ответственности за нарушения законодательства о противодействии коррупции // Вестник Саратовской государственной академии. 2014. № 1 (96). С 111-116.

ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНАЯ ПРАКТИКА

89. Постановление Конституционного Суда РФ от 29 ноября 2016 г. № 26-П «По делу о проверке конституционности подпункта 8 пункта 2 статьи 235 Гражданского кодекса Российской Федерации и статьи 17 Федерального закона «О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам» в связи с запросом Верховного суда Республики Башкортостан». [Электронный ресурс]. - Доступ из справочно-правовой системы «Гарант» (дата обращения 12.03.2021).

90. Определение Конституционного Суда РФ от 2 октября 2019 г. № 2660-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Авиловича Сергея Александровича на нарушение его конституционных прав

частями 1 и 2 статьи 10 Федерального закона «О противодействии коррупции». [Электронный ресурс]. - Доступ из справочно-правовой системы «Гарант» (дата обращения 03.02.2021).

91. Определение Конституционного Суда РФ от 26 января 2017 г. № 34-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Тимчук Надежды Николаевны на нарушение ее конституционных прав пунктом 7.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации и частью 9 статьи 8 Федерального закона «О противодействии коррупции» [Электронный ресурс]. - Доступ из справочно-правовой системы «Гарант» (дата обращения 09.05.2021).

92. Европейский Суд по правам человека (IV Секция) Решение от 19 мая 2015 г. по вопросу приемлемости жалобы N 44127/09 «Болла и другие против Италии» [Bolla and Others v. Italy] (извлечение). [Электронный ресурс]. - Доступ из справочно-правовой системы «Гарант» (дата обращения 02.02.2020).

93. Постановление Пленума ВС РФ от 16 октября 2009 г. № 19 «О судебной практике по делам о злоупотреблении должностными полномочиями и о превышении должностных полномочий» [Электронный ресурс]. - Доступ из справочно-правовой системы «Консультант Плюс» (дата обращения 02.02.2021).

94. Обзор практики применения судами в 2014-2016 годах законодательства Российской Федерации при рассмотрении споров, связанных с наложением дисциплинарных взысканий за несоблюдение требований законодательства о противодействии коррупции (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 30 ноября 2016 г. [Электронный ресурс]. - Доступ из справочно-правовой системы «Консультант Плюс» (дата обращения 02.02.2021).

95. Кассационное определение СК по административным делам Первого кассационного суда общей юрисдикции от 02 декабря 2019 г. по делу

№ 8а-1391/2019 [Электронный ресурс]. - Доступ из справочно-правовой системы «Гарант» (дата обращения 03.02.2021).

96. Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 26.11.2020 по делу № 88-16544/2020 [Электронный ресурс]. - Доступ из справочно-правовой системы «Гарант» (дата обращения 05.02.2021).

97. Определение СК по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 10 декабря 2019 г. по делу № 8Г-1088/2019. [Электронный ресурс]. - Доступ из справочно-правовой системы «Гарант» (дата обращения 03.02.2020).

98. Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 04 июля 2019 г. по делу № 33-29092/2019. [Электронный ресурс]. - Доступ из справочно-правовой системы «Гарант» (дата обращения 05.02.2021).

99. Постановление Московского городского суда от 02.08.2016 № 4у-3888/2016 «Об отказе в передаче кассационной жалобы на судебные акты по делу по ст. 204 УК РФ (коммерческий подкуп) для рассмотрения в судебном заседании суда кассационной инстанции» [Электронный ресурс]. - Доступ из справочно-правовой системы «Гарант» (дата обращения 05.02.2021).

100. Определение Московского городского суда от 12 июля 2019 г. по делу № 4г-8530/2019. [Электронный ресурс]. - Доступ из справочно-правовой системы «Гарант» (дата обращения 02.02.2021).

101. Апелляционное определение Приморского краевого суда от 27.06.2017 № 33-6367/2017 [Электронный ресурс]. - Доступ из справочно-правовой системы «Гарант» (дата обращения 05.02.2021).

102. Апелляционное постановление № 22-4084/2020 от 24 августа 2020 г. по делу № 4/17-24/2020 [Электронный ресурс]. - Доступ из справочно-правовой системы «Гарант» (дата обращения 05.02.2021).

103. Обзор практики правоприменения в сфере конфликта интересов № 3 (подготовлен Минтруда РФ по состоянию на 24 декабря 2019 г.) [Электронный ресурс]. - Доступ из справочно-правовой системы

«Консультант Плюс» (дата обращения 03.02.2020) [Электронный ресурс]. -
Доступ из справочно-правовой системы «Гарант» (дата обращения
05.02.2021).