



УДК 342.5

АНТИКОРРУПЦИОННЫЙ КОМПЛАЕНС КАК ОБЯЗАННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ**Иванова Анастасия Александровна**

студентка

Оренбургский институт (филиал) федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования
«Московский государственный юридический университет имени О.Е.Кутафина (МГЮА)»,
г. Оренбург

Аннотация. Оценивая существующие сегодня угрозы в области государственного управления, необходимо отметить, что одной из самых опасных среди них является именно коррупция. В современном мире довольно много внимания уделяется изучению факторов существования и способам противодействия коррупции как в сфере государственной и муниципальной службы, так и в частноправовой сфере. И если вопросы антикоррупционного комплаенса в государственной службе урегулированы довольно подробно и четко, то в частноправовой сфере существует довольно много неурегулированных и нерешенных вопросов.

Ключевые слова: противодействие коррупции, организация, закон, обязанность соблюдать нормы, закон, Российская Федерация.

Говоря о антикоррупционной политике на государственной гражданской службе, следует сказать, что основные антикоррупционные меры содержатся в двух Федеральных законах: Федеральном законе № 273 от 25 декабря 2008 года «О противодействии коррупции» (далее - Закон о противодействии коррупции), а также Федеральном законе № 79 от 27 июля 2004 года «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее Закон государственной гражданской службе в РФ). В совокупности с иными нормативными актами, указанные федеральные законы образуют строгую соподчиненную систему, содержащую комплекс антикоррупционных мер. Так, в соответствии с указанными выше законами, государственным гражданским служащим запрещается:

- 1) получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплата развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения);
- 2) использовать в целях, не связанных с исполнением должностных обязанностей, средства материально-технического и иного обеспечения, другое государственное имущество, а также передавать их другим лицам;



3) в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, запрещается 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;

4) разглашать или использовать в целях, не связанных государственной службой, сведения, отнесённые в соответствии федеральным законом к сведениям конфиденциального характера, или служебную информацию, ставшие ему известными в связи с исполнением должностных (служебных) обязанностей и т.д.

В то же время, кроме запретов, указанные нормативные акты содержат и обязанности, например:

1) представлять в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, сведения о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей;

2) уведомлять представителя нанимателя (работодателя) о фактах обращения каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений,

3) передать в доверительное управление в соответствии с гражданским законодательством Российской Федерации принадлежащие ценные бумаги (доли участия, пая в уставных (складочных) капиталах организаций) в случае, если владение ими приводит или может привести к конфликту интересов и др.

Данные положения носят обязательный характер, а за их несоблюдение, в соответствии со статьей 59.1. Закона о государственной гражданской службе в РФ, предусмотрены следующие меры ответственности:

1) замечание;

2) выговор;

3) предупреждение о неполном должностном соответствии.

Кроме того, Закон о противодействии коррупции в статье 13.1. содержит следующее основание для увольнения государственного гражданского служащего - увольнение (освобождение от должности) лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, государственные должности субъектов Российской Федерации, муниципальные должности, в связи с утратой доверия, а некоторыми из оснований для такого увольнения, как раз-таки является несоблюдение указанных выше антикоррупционных мер.

Таким образом, антикоррупционный комплаенс на государственной гражданской службе довольно четко выработан, содержит большое количество императивных норм, а соблюдение антикоррупционных мер гарантируется наличием ответственности за их нарушение.



Несколько иначе разрешается проблема противодействия коррупции в корпоративной и частноправовой сфере. Продолжительное время в научной литературе отмечались проблемы понятийного аппарата, а также отсутствие законодательного регулирования вопросов противодействия коррупции в корпоративной сфере, а также в сфере трудовых отношений. Отчасти данный вопрос был решен только 2013 году, когда Министерство труда и социальной защиты РФ 8 ноября 2013 года утвердило специальные рекомендации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции (далее – Рекомендации Минтруда России), в которых было установлено значение термина комплаенс и создана основа для создания антикоррупционной системы в организациях.

Согласно Рекомендациям Минтруда России, термин комплаенс – это обеспечение соответствия деятельности организации требованиям, налагаемым на нее российским и зарубежным законодательством, иными обязательными для исполнения регулирующими документами, а также создание в организации механизмов анализа, выявления и оценки рисков коррупционно опасных сфер деятельности и обеспечение комплексной защиты организации.

Важно отметить, что Закон о противодействии коррупции увидел свет в 2008 году, а методические рекомендации, регулирующие частноправовую сферу в 2013 году, то есть наличие явное отставание от потребностей и реалий антикоррупционного регулирования частноправовой сферы.

Кроме того, названные Рекомендации Минтруда России не лишены некоторых недостатков, так, например, наблюдается терминологическая неопределенность в отношении формы установления мер по предупреждению коррупции на локальном уровне. С одной стороны, министерство рекомендует разработку единого акта – антикоррупционной политики организации, которая представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности данной организации. В то же время в главе IV Рекомендаций Минтруда России рекомендуется принимать отдельные акты по разным антикоррупционным мерам, например, порядок уведомления работодателя о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений, положение о конфликте интересов, кодекс этики и служебного поведения, правил обмена деловыми подарками и так далее.

На наш взгляд, для надлежащего исполнения обязанности организации по предупреждению коррупции меры должны устанавливаться именно в локальных нормативных актах. Ведь в таком случае, они будут порождать обязанности работников, за неисполнение которых возможно применение дисциплинарной ответственности, а следовательно, это будет являться гарантией их соблюдения и исполнения. В таких актах, наряду с общеобязательными

правилами поведения, могут содержаться и нормы- рекомендации. Главное, чтобы по форме это были источники права -

локальные нормативные акты. В противном случае, если антикоррупционные меры будут установлены в актах рекомендательного характера, не порождающих общеобязательных правил поведения, говорить об исполнении организацией обязанности по противодействию коррупции будет довольно сложно.

Следует сказать, что законодатель стимулирует внедрение компаниями антикоррупционных мер, установив в статье 13.3 Закона о противодействии коррупции, обязанность организаций разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции. Так, среди данных мер могут быть:

- 1) определение подразделений или должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений;
- 2) сотрудничество организации с правоохранительными органами;
- 3) разработку и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы организации;
- 4) принятие кодекса этики и служебного поведения работников организации;
- 5) предствращение и урегулирование конфликта интересов;
- б) недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов.
- б) недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов.

Возвращаясь к Рекомендациям Минтруда России, необходимо отметить, что они содержат в себе не только понятийный аппарат по данному вопросу, но и принципы противодействия коррупции в организации:

- принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции;
- законодательству и общепринятым нормам;
- принцип личного примера руководства;
- принцип ответственности и неотвратимости наказания;
- принцип соответствия деятельности организации действующему;
- принцип вовлеченности работника;
- принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга;
- принцип открытости бизнеса;
- принцип эффективности антикоррупционных процедур.

Рекомендации Минтруда России также содержат основные аспекты антикоррупционной политики в компаниях, в том числе подходы к разработке и реализации антикоррупционной

политики, оценки коррупционных рисков и перечислены организаций с правоохранительными органами.

основные формы сотрудничества

Стоит отметить, что законодательно не урегулирован порядок создания комплаенс системы. На наш взгляд, для решения данной проблемы необходимо создать минимальную основу для формирования системы антикоррупционного комплаенса, которая будет включать в себя:

- 1) создание подразделения или назначение должностного лица, возложив на него функцию по контролю и мониторингу соблюдения антикоррупционного законодательства;
- 2) установление процедуры взаимодействия с правоохранительными органами при выявлении коррупционных преступлений (за основу могут быть взяты процедуры взаимодействия с правоохранительными органами гражданских служащих);
- 3) разработку системы локальных актов и актов внутреннего контроля в области предупреждения и противодействия коррупции.

Другой проблемой в разработке работодателем системы антикоррупционного комплаенса является ограниченность сферы действия локальных нормативно-правовых актов. Как известно, согласно ч. 4 ст. 8, ч. 2 ст. 9 Трудового кодекса Российской Федерации № 197-ФЗ от 30.12.2001, не допускается принятие нормативно-правовых актов, ухудшающих положение работника по сравнению с действующим законодательством".

Закон о противодействии коррупции устанавливает антикоррупционные запреты, ограничения и обязанности только в отношении государственных и муниципальных служащих, лиц, замещающих государственные и муниципальные должности, а также замещающих должности в государственных корпорациях, публично-правовых компаниях, Пенсионном фонде РФ, Фонде социального страхования РФ, Федеральном фонде обязательного медицинского страхования РФ. Соответственно, если законодателем не установлены антикоррупционные обязанности для работника, то обременять их ими не имеет права и работодатель.

В рамках своих полномочий работодатель вправе регулировать поведение работников с целью обеспечения надлежащего внутреннего порядка предприятия, необходимого для правомерного и эффективного функционирования организации. Поэтому работодатель вправе устанавливать обязанности работников, связанные с выполнением трудовой функции и правилами поведения в организации. Такие обязанности не могут являться ухудшающими положение работника, так как именно их установление и составляет основную цель локального нормотворчества".



Исходя из этого положения, можно обозначить сферу содержания мер по противодействию коррупции, принимаемых в организации. Работодатель имеет право устанавливать для работников только такие антикоррупционные правила поведения, обязанности и запреты, которые соответствуют объекту локального правового регулирования и связаны с выполнением трудовой функции или правилами поведения в организации. Отсюда следует, что работодатель не может установить, к примеру, обязанность работников представлять сведения о доходах, однако может установить обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

Таким образом, на основании проведенного анализа можно сделать вывод, что в современных условиях существуют необходимые предпосылки для развития и внедрения антикоррупционного комплаенса в деятельность хозяйствующих субъектов. Но в тоже время, данный вопрос содержит как понятийные, так и организационные недоработки в законодательном регулировании, и требует более тщательной разработки и принятия новых нормативно правовых актов, регулирующих данный вопрос.

Список литературы:

1. Добрынина, А. К. Антикоррупционный комплаенс как необходимое условие развития российского бизнеса // Молодой ученый — 2017. — №14 (148). — С.352.
2. Григорьев, В. В. Комментарий к Федеральному закону от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" (постатейный) // СПС "КонсультантПлюс"
3. Пресняков, М. В. К вопросу об обязанностях организаций принимать меры по противодействию коррупции // Российская юстиция — 2019. — №5. — С.61.
4. Собрание законодательства Российской Федерации // 2002 — №1 (часть 1). —Ст. 3.