

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПАМЯТКА

ЗАКРЕПЛЕНИЕ

ОБЯЗАННОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ,  
СВЯЗАННЫХ С ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕМ КОРРУПЦИИ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ  
И СТИМУЛИРОВАНИЕ

Обязанность соблюдать положения утвержденной антикоррупционной политики и локальных нормативных актов организации в сфере предупреждения коррупции рекомендуется включить в трудовые договоры всех работников организации.

Исходя из положений [статьи 57](#) Трудового кодекса Российской Федерации по соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений.

В этой связи, как общие, так и специальные обязанности рекомендуется включить в трудовой договор с работником организации. При условии закрепления обязанностей работника в связи с предупреждением коррупции в трудовом договоре работодатель вправе применить к работнику меры дисциплинарного взыскания, включая увольнение, при наличии оснований, предусмотренных Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, за совершения неправомерных действий, повлекших неисполнение возложенных на него трудовых обязанностей.

При этом необходимо исключить возможность двойного толкования, при котором на отдельных работников такие обязанности не распространяются. Вместе с тем допускается ситуация, при которой на работников, замещающих должности, связанные с высоким коррупционным риском, возлагается больше антикоррупционных стандартов, например, представления декларации о конфликте интересов.

Утверждаемая антикоррупционная политика организации и локальные нормативные акты организации в сфере предупреждения коррупции, а также возлагаемые в связи с этим на работников антикоррупционные стандарты должны соответствовать закрепленным в [Конституции](#) Российской Федерации правам и законным интересам работников, в частности, праву на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, а также учитывать, что права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены только федеральным законом.

При применении мер юридической ответственности к работникам, нарушившим положения трудового договора в части соблюдения антикоррупционной политики, также необходимо учитывать следующие основные принципы:

- адекватность и соразмерность: санкции не должны быть чрезмерно "мягкими" или чрезмерно "жесткими";
- применимость: санкции рано или поздно должны быть применены на практике;
- контроль: санкции должны применяться на основании результатов контрольных мероприятий.

При этом нецелесообразно выстраивать антикоррупционную политику организации исключительно на санкциях. Организациям рекомендуется предусмотреть также меры стимулирования. Стимулы позволяют мотивировать работников придерживаться установленных в организации антикоррупционных стандартов.

При наличии ресурсных возможностей организация может также выстроить систему стимулирования, направленную на соблюдение деловыми партнерами антикоррупционных стандартов.

В целях поощрения работников могут быть предусмотрены как материальные стимулы, так и нематериальные или их совокупность.

Материальное стимулирование может предусматривать повышение заработной платы, премии, повышение в должности, подарки и пр.

Нематериальное стимулирование - грамоты, личное одобрение со стороны руководства и коллег, доступ проявивших себя работников к различным внутрикорпоративным наградам (например, программы обучения).

При этом система стимулирования работников организации за соблюдение антикоррупционных стандартов может являться составным элементом общей политики стимулирования работников организации.

Вместе с тем необходимо избегать установления таких критериев оценки эффективности деятельности работников организации, которые могут направлять их на совершение коррупционного правонарушения или на несоблюдение установленных в организации процедур (например, критерием материального стимулирования является показатель по затраченному времени на заключение договора, такой критерий может привести к тому, что работник организации может пренебречь внутренними процедурами, направленными на контроль делового партнера, в целях дальнейшего получения материального стимула).

Также необходимо учитывать следующие принципы стимулирования:

- соразмерность: вознаграждение должно соответствовать приложенным сотрудником усилиям;
- вознаграждение за ожидаемое поведение: практика свидетельствует о том, что ожидаемое поведение (соблюдение антикоррупционных стандартов) также требует стимулирования;
- достижимость: необходимо устанавливать такие критерии стимулирования, которые возможно достигнуть;
- объективность: рекомендуется избегать критериев, носящих субъективный характер, или методика расчета которых непонятна работникам;
- равенство: работники организации, независимо от специфики трудовой деятельности, должны иметь фактическую возможность получить вознаграждение.

Кроме того, рекомендуется выстроить такую систему, которая направлена на вознаграждение и защиту работников организации, сообщивших о фактах коррупции. Указанная система должна быть направлена на исключение аспекта страха со стороны работника, который может стать препятствием на его желание уведомить руководство о коррупционном правонарушении. При этом рассматриваемая система должна быть выстроена таким образом, чтобы минимизировать злоупотребления со стороны работников организации и при этом учитывать, что такие сообщения могут быть ошибочны.

---