|  |
| --- |
| **ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ № 19**  **от 15 октября 2019 года**  **О противодействии коррупции**  **Памятка Минтруда России**  **«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 договора всех работников организации.  Исходя их положений [статьи 57](consultantplus://offline/ref=C976B0708DD76606DC79E99AE28F4A8DD5219C8D4EAE2B60AD04E94372CAC23914B81D423A069DC4AFF8428401C8673B2CF9A6EA49T0v1J) 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](consultantplus://offline/ref=C976B0708DD76606DC79E99AE28F4A8DD5219C8D4EAE2B60AD04E94372CAC23906B8454C3C018890FAA2158903TCvBJ) 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](consultantplus://offline/ref=C976B0708DD76606DC79E99AE28F4A8DD42D9B8B46F17C62FC51E7467A9A982902F110422202928EFCBC15T8v9J) 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. |
|  | |