



ЭКСПЕРТНОЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ
по информационным материалам запроса
Министерства труда и социальной защиты РФ
от 23.03.2021 № 18-2/10/В-3211

Санкт-Петербург

24 мая 2021 г.

Адресат: Министерство труда и социальной защиты РФ.

Экспертная организация: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Санкт-Петербургский государственный университет».

Место нахождения: Россия, 199034, Санкт-Петербург,
Университетская наб. д. 7-9.
Тел: +7 (812) 328-20-00
Эл.почта: spbu@spbu.ru
сайт: spbu.ru

Информационные материалы, представленные для проведения исследования: План мероприятий по информированию организаций об обязанности принимать меры по предупреждению коррупции на 2020-2022 годы, размещенный по ссылке:
<https://fexch.mintrud.gov.ru/s/BXdZDsvfOxrtA2t>.

Общие положения

Ответственность за подготовку информационных материалов, предоставленных для экспертного исследования (далее – исходные материалы), несет лицо, направившее запрос. Эксперт отвечает за выражение профессионального мнения по поставленным перед ним вопросам в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Экспертное исследование проведено в соответствии с законодательством РФ, внутренними правилами, действующими в СПбГУ. Экспертное исследование было спланировано, проведено с учетом обеспечения разумной уверенности в полноте и достоверности исходных материалов для выражения экспертного суждения и, в том числе, включало в себя: а) изучение доказательств, подтверждающих значение и раскрытие информации в предоставленных исходных материалах; б) оценку принципов и методов создания исходных материалов; в) определение главных оценочных значений, представленных в исходных материалах; г) оценку общего представления об исходных материалах.

Датой экспертного заключения является дата окончания экспертного исследования. По изменениям состава и содержания исходных материалов, которые могут иметь место после окончания экспертного исследования, экспертная организация ответственности не несет.



Вопросы, поставленные перед экспертной организацией

Экспертное исследование направлено на выражение мнения во всех существенных отношениях по поставленным перед экспертной организацией вопросам:

1. Представить предложения по внесению изменений в трудовое законодательство РФ и законодательство РФ о персональных данных в части, касающейся обеспечения введения в организациях мер по предупреждению коррупции, а также о соответствующих проблемах в указанной части.
2. Представить предложения по повышению эффективности антикоррупционных мер.

Перечень научных и иных источников, использованных для ответа на поставленный(е) вопрос (вопросы):

1. Конституция РФ.
2. Трудовой кодекс РФ.
3. Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».
4. Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных».
5. Федеральный закон от 03.12.2012 № 230-ФЗ «О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам».
6. Федеральный закон от 01.07.2017 № 132-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в части размещения в государственной информационной системе в области государственной службы сведений о применении взыскания в виде увольнения в связи с утратой доверия за совершение коррупционных преступлений».
7. Указ Президента РФ от 23.06.2014 № 460 «Об утверждении формы справки о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и внесении изменений в некоторые акты Президента РФ».
8. Постановление Правительства РФ от 05.03.2018 № 228 «О реестре лиц, уволенных в связи с утратой доверия».
9. Приказ Минтруда России от 20.01.2020 № 23н «Об утверждении формы сведений о трудовой деятельности, предоставляемой работнику работодателем, формы предоставления сведений о трудовой деятельности из информационных ресурсов Пенсионного фонда РФ и порядка их заполнения».
10. Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».
11. Постановление Правления ПФ РФ от 25.12.2019 № 730п «Об утверждении формы и формата сведений о трудовой деятельности зарегистрированного лица, а также порядка заполнения форм указанных сведений».
12. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ».
13. Разъяснения Роскомнадзора от 02 сентября 2013 г. «О вопросах отнесения фото- и видеоизображения, дактилоскопических данных и иной информации к биометрическим персональным данным и особенности их обработки».



Перечень понятий, использованных в ходе исследования (в соответствии с перечисленными в Экспертном заключении научными и иными источниками):

Противодействие коррупции – деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов РФ, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции); по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (извлечение, ст. 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

Персональные данные – любая информация, относящаяся к прямо или косвенно определенному или определяемому физическому лицу (субъекту персональных данных) (ст. 3 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных»).

Информационная система персональных данных – совокупность содержащихся в базах данных персональных данных и обеспечивающих их обработку информационных технологий и технических средств (ст. 3 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных»).

Обработка персональных данных – любое действие (операция) или совокупность действий (операций), совершаемых с использованием или без использования средств автоматизации, с персональными данными, включая сбор, запись, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), извлечение, использование, передачу (распространение, предоставление, доступ), обезличивание, блокирование, удаление, уничтожение персональных данных (ст. 3 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных»).

Содержание исследования

1. Персональные данные в трудовых отношениях и возможности их использования в антикоррупционных целях.

В соответствии со ст. 3 Федерального закона от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных» (далее – Закон о персональных данных) персональными данными признаются любые сведения, которые прямо или косвенно относятся к определенному или определяемому физическому лицу (субъекту персональных данных).

В сфере трудовых отношений таким значимым субъектом, применительно к которому возникает необходимость соблюдения норм законодательства о персональных данных, является работник. К персональным данным работника можно отнести определенные сведения, характеризующие работника. Данные сведения содержатся в документах, которые работодатель получает, создает и хранит в процессе трудовой деятельности работника.

Анализ общих норм трудового законодательства, иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, показывает, что такие сведения могут содержаться в следующих документах:

- анкета, автобиография, личный листок по учету кадров;
- копия документа, удостоверяющего личность работника;



- личная карточка № Т-2¹;
- трудовая книжка или ее копия;
- сведения о трудовой деятельности (формы СЗВ-ТД², СТД-ПФР, СТД-Р³);
- копии свидетельств о заключении брака, рождении детей;
- документы воинского учета;
- справка о доходах с предыдущего места работы;
- документы об образовании;
- документы обязательного пенсионного страхования;
- трудовой договор;
- подлинники и копии приказов по личному составу;
- финансово-бухгалтерские документы работодателя;
- записи с камер видеонаблюдения организации;
- иные документы, содержащие персональные данные работников.

Таким образом, в сфере трудовых отношений к персональным данным работника можно отнести следующие сведения, характеризующие работника:

- фамилия, имя, отчество;
- пол, дата рождения;
- изображение работника (фотография и видеозаписи), которое позволяет установить личность и с этой целью используется оператором⁴;
- место регистрации, место жительства;
- реквизиты документа, удостоверяющего личность работника (паспорта), а также ИНН и СНИЛС;
- образование, квалификация, профессиональная подготовка и сведения о повышении квалификации;
- семейное положение, наличие детей, состав семьи;
- факты биографии и предыдущая трудовая деятельность (место работы, судимость, служба в армии, работа на выборных должностях, на государственной службе и др.);
- уровень доходов у данного работодателя, а также доходы за текущий календарный год по предыдущему месту работы;
- деловые и иные личные качества, которые носят оценочный характер;
- прочие сведения, которые могут идентифицировать человека.

Специальные антикоррупционные нормы в ТК РФ расширяют перечень персональных данных для отдельных категорий работников. В соответствии со ст. 349.1 и 349.2 ТК РФ перечисленные в этих статьях работники обязаны представлять сведения о своих доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера и о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера его супруга (супруги) и несовершеннолетних детей.

Все действия работодателя с перечисленными выше документами, а также с содержащимися в них сведениями о работнике, в терминологии законодательства обозначаются как «обработка персональных данных работника».

¹ Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

² Постановление Правления ПФ РФ от 25.12.2019 № 730п «Об утверждении формы и формата сведений о трудовой деятельности зарегистрированного лица, а также порядка заполнения форм указанных сведений».

³ Приказ Минтруда России от 20.01.2020 № 23н «Об утверждении формы сведений о трудовой деятельности, предоставляемой работнику работодателем, формы предоставления сведений о трудовой деятельности из информационных ресурсов Пенсионного фонда РФ и порядка их заполнения».

⁴ Разъяснения Роскомнадзора «О вопросах отнесения фото- и видео- изображения, дактилоскопических данных и иной информации к биометрическим персональным данным и особенности их обработки».



Возможность работодателя обрабатывать персональные данные работника определяется Законом о персональных данных. Статья 6 данного закона устанавливает перечень случаев, когда допускается обработка персональных данных. В сфере трудовых отношений из приведенного перечня наиболее применимы три основания для обработки персональных данных работника:

- обработка персональных данных осуществляется с согласия субъекта персональных данных на обработку его персональных данных (п. 1 ч.1);
- обработка персональных данных необходима для достижения целей, предусмотренных международным договором РФ или законом, для осуществления и выполнения возложенных законодательством РФ на оператора функций, полномочий и обязанностей (п. 2);
- обработка персональных данных необходима для исполнения договора, стороной которого либо выгодоприобретателем или поручителем по которому является субъект персональных данных, а также для заключения договора по инициативе субъекта персональных данных или договора, по которому субъект персональных данных будет являться выгодоприобретателем или поручителем (п. 5 ч.1).

Таким образом, работодатель вправе обрабатывать персональные данные работника либо при наличии оснований, предусмотренных ст. 6 Закона о персональных данных, либо, при отсутствии таких оснований, с согласия работника. Условия, которые позволяют работодателю обрабатывать персональные данные работника без его согласия, применительно к сфере трудовых отношений, могут быть сформулированы следующим образом: для достижения целей, предусмотренных законом, для осуществления и выполнения возложенных законодательством РФ на работодателя функций и обязанностей, а также в рамках исполнения трудового договора с работником (п. 2 и 5 ч. 1 ст. 6 Закона о персональных данных соответственно).

Обобщая изложенное, можно сделать вывод о том, что действующее законодательство о персональных данных не содержит каких-либо препятствий для создания и реализации новых мер антикоррупционной направленности при условии закрепления этих мер в федеральном законе.

В качестве подтверждения данного вывода можно привести введение такой антикоррупционной меры как реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия⁵. Размещение в государственной информационной системе в области государственной службы сведений о применении взыскания в виде увольнения в связи с утратой доверия за совершение коррупционных преступлений является обработкой персональных данных лица (в том числе работника), необходимой для цели, предусмотренной законом.

2. Трудовое законодательство в механизме реализации мер по предупреждению коррупции.

Статья 13.3. Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее – Закон о противодействии коррупции) устанавливает обязанность организаций разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции. Меры по предупреждению коррупции, принимаемые в организации, могут включать: определение подразделений или должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений; сотрудничество организации с правоохранительными органами; разработку и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение

⁵ Ст. 15 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Постановление Правительства от 05.03.2018 №228 «О реестре лиц, уволенных в связи с утратой доверия» и др.



добросовестной работы организации; принятие кодекса этики и служебного поведения работников организации; предотвращение и урегулирование конфликта интересов; недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов.

Перечисленные в данной статье меры могут быть реализованы в рамках различных отраслевых механизмов права. Нормы трудового законодательства могут быть задействованы при разработке и использовании большинства из перечисленных выше мер.

Например, разработка и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы организации, а также принятие кодекса этики и служебного поведения работников организации может быть реализовано в рамках организации посредством принятия работодателем соответствующих локальных нормативных актов (ст. 8, 22 и др. ТК РФ). Определение подразделений или должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений, реализуется в рамках полномочий работодателя (его представителя) по управлению организацией, в т.ч. по решению кадровых вопросов. Недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов может быть реализовано в рамках разработанных в организации процедур внутреннего контроля качества, которые, в свою очередь, регламентируются локальными нормативными актами.

Таким образом, при разработке и принятии в организации мер по предупреждению коррупции могут быть использованы, прежде всего, нормы трудового законодательства, регулирующие порядок принятия локальных нормативных актов. Право работодателя (его представителя) на принятие организационно-кадровых решений в рамках организации презюмируется в трудовом праве, закрепляется в трудовом законодательстве применительно к отдельным ситуациям (в рамках отдельных институтов) и подтверждается судебной практикой⁶.

Установленный действующим трудовым законодательством порядок принятия локальных нормативных актов предоставляет работодателю необходимые возможности нормативного регулирования трудовых отношений в организации. Эти возможности ограничиваются лишь требованием неухудшения положения работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также требованием принятия отдельных нормативных правовых актов с соблюдением установленного порядка учета мнения представительного органа работников (выборного органа первичной профсоюзной организации, ст. 372 ТК РФ).

Следует отметить, что принимаемые в организации меры по предупреждению коррупции, закрепляемые в локальных нормативных актах, в той части, в которой они затрагивают права и обязанности работников, являются элементом трудового распорядка организации. Как указано в ст. 189 ТК РФ, «трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка. Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также *иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя*» (выделено экспертами). В

⁶ Работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ»).



соответствии со ст. 190 ТК РФ правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Таким образом, закрепление на уровне локальных нормативных актов организации мер по предупреждению коррупции, затрагивающих права и обязанности работников организации, должно осуществляться с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Вместе с тем, как представляется, данный вывод не будет очевиден на уровне повседневной правоприменительной практики, учитывая, к тому же, что необходимость учета мнения представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов закрепляется в ТК РФ казуально, применительно к отдельным видам локальных нормативных актов⁷.

Кроме того, эффективность принимаемых в организации мер по предупреждению коррупции зависит в немалой степени от активности самих работников по соблюдению и реализации этих мер, от понимания работниками важности и значимости этих мер для правопорядка в организации и обществе в целом. Как представляется, повысить чувство сопричастности работников организации к разрабатываемым мерам могло бы предварительное обсуждение принимаемого локального нормативного акта среди работников организации.

Учитывая вышеизложенное, представляется необходимым придать нормативное закрепление в Трудовом кодексе положению о том, что локальные нормативные акты, устанавливающие в организации меры по предупреждению коррупции и затрагивающие законные интересы, права и обязанности работников, утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Также, на взгляд экспертов, следует рассмотреть целесообразность нормативного закрепления правила о том, что локальные нормативные акты, устанавливающие в организации меры по предупреждению коррупции, проходят предварительное обсуждение среди работников в организации и (или) в ее структурных подразделениях.

Как было отмечено ранее, еще одна мера по предупреждению коррупции – принятие кодекса этики и служебного поведения работников организации, может быть также осуществлена посредством принятия работодателем локальных нормативных актов. Вместе с тем, специфика данных регуляторов поведения работников, имеющих явно выраженную морально-нравственную компоненту, требует специального правового регулирования в трудовом законодательстве. Отсутствие соответствующих норм в Трудовом кодексе не способствует распространению практики принятия кодексов этики и служебного поведения работников.

Таким образом, представляется необходимым дополнить Трудовой кодекс нормами, регулирующими содержание и порядок принятия кодексов этики и служебного поведения, а также правовые последствия несоблюдения устанавливаемых этими кодексами правил.

3. Перспективные направления развития антикоррупционного законодательства и практики его применения.

Признавая важность и значимость всей системы антикоррупционных мер, предусмотренных действующим законодательством, следует, тем не менее, признать, что одним из наиболее значимых элементов этой системы является контроль за доходами и

⁷ Правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ), графики сменности (ст. 103 ТК РФ), графики отпусков (ст. 123 ТК РФ) и др.



расходами лиц, замещающих коррупционно-опасные должности, с возможностью последующего обращения в доход РФ земельных участков, других объектов недвижимости, транспортных средств, ценных бумаг, акций (долей участия, паев в уставных (складочных) капиталах организаций), цифровых финансовых активов, цифровой валюты, в отношении которых лицом не представлено сведений, подтверждающих их приобретение на законные доходы, или об обращении в доход РФ денежной суммы, эквивалентной стоимости такого имущества, если его обращение в доход РФ невозможно. Данная мера была введена Федеральным законом от 3 декабря 2012 г. № 230-ФЗ «О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам» (далее – Закон о контроле) в целях предупреждения незаконного обогащения публичного должностного лица.

Сведения о доходах и расходах собираются и предоставляются указанными лицами самостоятельно, по утвержденной форме справки⁸, с использованием специального программного обеспечения «Справки БК», размещенного на официальном сайте Президента РФ. Кроме того, сведения о чрезмерных расходах лица и (или) членов его семьи могут также быть предоставлены в письменной форме 1) правоохранительными органами, иными государственными органами, органами местного самоуправления, работниками (сотрудниками) подразделений по профилактике коррупционных и иных правонарушений и должностными лицами государственных органов, органов местного самоуправления, Банка России, государственной корпорации, Пенсионного фонда РФ, Фонда социального страхования РФ, Федерального фонда обязательного медицинского страхования, иной организации, созданной РФ на основании федеральных законов, Службы финансового уполномоченного, организации, создаваемой для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами; 2) постоянно действующими руководящими органами политических партий и зарегистрированных в соответствии с законом иных общероссийских общественных объединений, не являющихся политическими партиями; 3) Общественной палатой РФ; 4) общероссийскими средствами массовой информации.

Обращает внимание отсутствие в указанном перечне Федеральной налоговой службы, потенциальные возможности которой в противодействии коррупции явно недооценены действующим законодательством.

В мировой практике широко применяется такой эффективный инструмент как налоговый контроль за соответствием расходов физических лиц уровню получаемых ими доходов. Такой контроль в настоящее время реализуется в нашей стране лишь в отношении подпадающих под действие антикоррупционного законодательства лиц, но в инициировании и проведении данного контроля ФНС не играет ключевой роли.

Между тем наблюдаемые тенденции развития информационных технологий отчетливо указывают на потенциальную возможность Федеральной налоговой службы (ФНС) взять на себя роль ключевого органа налогового контроля в отношении лиц, подпадающих под действие антикоррупционного законодательства. В пользу такого вывода указывают несколько обстоятельств: 1) формирование баз данных ФНС, МВД, Федеральной таможенной службы, Росфинмониторинга, Росреестра, государственных и коммерческих банков; 2) налаживание между указанными субъектами информационного взаимодействия; 3) расширение безналичного оборота денежных средств за счет использования банковских карт, оборота электронных денег, развитие электронной торговли товарами и услугами через Интернет; 4) развитие банковских IT-технологий.

⁸ Указ Президента РФ от 23.06.2014 № 460 «Об утверждении формы справки о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и внесении изменений в некоторые акты Президента РФ».



Указанные обстоятельства на определенном этапе позволят ФНС оперативно получать информацию об имеющемся имуществе физических лиц, о получаемых ими доходах, о подозрительных банковских операциях, о совершаемых сделках, о крупных расходах. Причем современные IT-технологии позволяют проводить сбор и анализ необходимой информации в полностью автоматическом режиме (с использованием т.н. «искусственного интеллекта»), выявляя подозрительные с точки зрения коррупционной опасности ситуации, и направлять полученные результаты по месту работы (службы) конкретных лиц для дальнейшего реагирования.

Безусловно, данная перспективная модель антикоррупционного контроля потребует не только создания и отработки практического взаимодействия всех задействованных субъектов, но и определенных изменений налогового, антикоррупционного и иного законодательства. Однако выгоды от внедрения такой системы, на взгляд экспертов, достаточно велики. Повысится полнота охвата и объективность контроля; будут сэкономлены тысячи человеко-часов, которые тратятся на получение физическими лицами необходимой информации от банков, государственных органов и на заполнение соответствующих справок; уменьшится количество заседаний комиссий по соблюдению требований к служебному поведению государственных служащих и урегулированию конфликта интересов, рассматривающих случаи несущественных ошибок в представляемых справках; упростится документооборот соответствующих органов и организаций за счет получения всей информации в электронном виде.

Внедрение модели «электронного» антикоррупционного контроля следует, очевидно, осуществлять поэтапно, отрабатывая схему взаимодействия на ограниченных территориях и на ограниченном круге лиц. После необходимых законодательных изменений эксперимент можно начать в подготовленных с точки зрения инфраструктуры субъектах РФ, предоставив лицам, подпадающим под действие антикоррупционного законодательства, возможность добровольного участия в данном эксперименте. Вместо заполнения необходимых справок лицо, участвующее в эксперименте, обязуется сообщить информацию о проведении в отношении него налогового контроля всем задействованным в налоговом контроле субъектам (ФНС, обслуживающим данное лицо банкам, Росреестру и пр.).

В последующем, после отладки работы данной модели и устранения всех выявленных недостатков в нормативном регулировании и организационном взаимодействии, данную антикоррупционную модель можно распространить уже на всех лиц, подпадающих под действие антикоррупционного законодательства.

В перспективе данную модель можно также взять за основу при разработке системы всеобщего налогового контроля, которая позволит не только снизить количество налоговых преступлений, но и эффективно противодействовать коррупции в масштабах всего государства.

Заключение

Вопрос 1: Представить предложения по внесению изменений в трудовое законодательство РФ и законодательство РФ о персональных данных в части, касающейся обеспечения введения в организациях мер по предупреждению коррупции, а также о соответствующих проблемах в указанной части.



Ответ на вопрос 1:

1. Действующее законодательство о персональных данных не содержит каких-либо препятствий для создания и реализации новых мер антикоррупционной направленности при условии закрепления этих мер в федеральном законе.

2. Представляется необходимым придать нормативное закрепление в Трудовом кодексе РФ положению о том, что локальные нормативные акты, устанавливающие в организации меры по предупреждению коррупции и затрагивающие законные интересы, права и обязанности работников, утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

3. Следует рассмотреть целесообразность нормативного закрепления правила о том, что локальные нормативные акты, устанавливающие в организации меры по предупреждению коррупции, проходят предварительное обсуждение среди работников в организации и (или) в ее структурных подразделениях.

4. Представляется необходимым дополнить Трудовой кодекс РФ нормами, регулирующими содержание и порядок принятия кодексов этики и служебного поведения, а также правовые последствия несоблюдения устанавливаемых этими кодексами правил.

Вопрос 2: Представить предложения по повышению эффективности антикоррупционных мер.

Ответ на вопрос 2:

Предлагается рассмотреть возможность создания в перспективе модели «электронного» антикоррупционного контроля (с использованием «искусственного интеллекта»). Указываются предпосылки создания такой модели, приводятся некоторые основные положения и этапы ее внедрения.

Исследование в объеме 10 страниц.

Директор
Центра экспертиз



А.В. Попов