

УДК 349.2

В. Б. Дрюпина,
студентка 4-го курса Уральского государственного
юридического университета имени В. Ф. Яковлева,
призер XIII Международного конкурса научных работ
студентов и магистрантов по трудовому праву
имени Л. С. Таля (2026)

АНТИКОРРУПЦИОННЫЕ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА КАК ЭЛЕМЕНТ СИСТЕМЫ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Аннотация

Исследуется роль антикоррупционных норм трудового законодательства Российской Федерации в общей системе противодействия коррупции. Анализируются положения Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливающие ограничения, запреты и обязанности отдельных категорий работников в целях предупреждения коррупционных правонарушений. Рассматриваются проблемы правового регулирования дисциплинарной ответственности за коррупционные правонарушения в частном секторе и новеллы антикоррупционного законодательства 2025–2026 гг. Формулируются предложения по совершенствованию трудовых механизмов противодействия коррупции.

Ключевые слова: антикоррупционные нормы, трудовое право, противодействие коррупции, дисциплинарная ответственность, утрата доверия, конфликт интересов, государственная служба, антикоррупционный комплаенс.

Введение

Противодействие коррупции является одним из приоритетных направлений государственной политики Российской Федерации. Ратификация Конвенции Организации Объединенных Наций против коррупции 2003 г. [1] обязала Россию привести национальное законодательство в соответствие с международными стандартами, что повлекло существенное расширение антикоррупционных ограничений, запретов и обязанностей, в том числе в сфере трудовых отношений. Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» [2] (далее — ФЗ «О противодействии коррупции») закрепил многоуровневую систему мер, охватывающих как публичный, так и частный секторы общественной жизни.

Трудовое право, традиционно рассматриваемое как отрасль, направленная на регулирование отношений между работниками и работодателями, в последние полтора десятилетия приобрело выраженную антикоррупционную функцию. В Трудовой кодекс Российской Федерации [3] (далее — ТК РФ) последовательно включаются нормы, устанавливающие особый правовой режим для отдельных категорий работников, деятельность которых со-

пряжена с повышенными коррупционными рисками. Как справедливо отмечает Н. А. Абузярова, стереотип о коррупции как о явлении, присущем исключительно публичной сфере, требует деятельного опровержения [4, с. 148]. Коррупционные проявления в частном секторе экономики нередко игнорируются, что обедняет юридическую науку и не позволяет раскрыть антикоррупционный потенциал трудового законодательства.

Актуальность исследуемой темы обусловлена несколькими факторами. Во-первых, данные государственной статистики свидетельствуют о продолжающемся росте числа лиц, привлекаемых к ответственности за коррупционные правонарушения: в 2025 г. число государственных служащих, уволенных в связи с утратой доверия, возросло на 18 % и составило 953 человека, а ущерб от коррупционных преступлений достиг 16 млрд руб. [5]. Во-вторых, законодатель продолжает активно совершенствовать антикоррупционное регулирование в трудовой сфере: федеральные законы от 28 декабря 2025 г. № 505-ФЗ [6] и № 510-ФЗ [7] внесли существенные изменения в порядок представления сведений о доходах и в механизм антикоррупционного контроля в трудовых отношениях. В-третьих, в науке трудового права остается дис-

куссионным вопрос о достаточности и системности правовых средств противодействия коррупции, применяемых в отношении работников коммерческих организаций [8, с. 57].

Цель настоящего исследования состоит в комплексном анализе антикоррупционных норм трудового законодательства Российской Федерации как элемента единой системы противодействия коррупции, а также в выявлении проблем правового регулирования и формулировании предложений по их преодолению.

Основная часть

Антикоррупционные нормы, содержащиеся в ТК РФ, представляют собой совокупность правовых предписаний, устанавливающих ограничения, запреты и обязанности для отдельных категорий работников, а также определяющих особые основания и порядок расторжения трудовых договоров при совершении коррупционных правонарушений. Данные нормы не существуют изолированно — они интегрированы в систему антикоррупционного законодательства, ядром которой является ФЗ «О противодействии коррупции», и реализуют его положения в сфере трудовых правоотношений [2].

Однако при реализации правил ст. 64.1 ТК РФ возникает проблема: если соответствующая комиссия по соблюдению требований к служебному поведению государственных или муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов не дает своего согласия на продолжение трудовых отношений по новому месту работы бывшему государственному или муниципальному служащему, он подлежит увольнению по п. 11 ст. 77 ТК РФ (нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы). Мало того что это основание весьма условно можно считать соответствующим реальной ситуации (все-таки закон не устанавливает запрета принимать на работу бывших государственных или муниципальных служащих, и когда стороны заключали трудовой договор, они не знали, что не получат разрешения на занятие соответствующей должности), но и сама процедура увольнения сопровождается обязанностью работодателя предложить работнику перевод на другую должность. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности (ч. 2 ст. 84 ТК РФ) [3]. Возникает вопрос: должен ли работодатель снова уведомить бывшего нанимателя о том, что переводит работника, подлежащего увольнению, на другую долж-

ность, ведь закон устанавливает обязанность сообщать о заключении трудового договора, а не об его изменении? И другой вариант развития событий, который тоже, строго говоря, не попадает в сферу действия ст. 64.1 ТК РФ: работодатель принимает бывшего государственного или муниципального служащего на рядовую должность, которая не вызывает возражений со стороны бывшего нанимателя, но через непродолжительное время (в пределах двухлетнего срока со дня окончания службы) переводит его на должность, которая гипотетически создает возможность коррупционных действий. Представляется, что здесь мы имеем дело с правовым пробелом, поскольку необходимость согласования вопроса законодатель связывает лишь с заключением трудового договора, тогда как работодатель может обойти эту преграду с помощью изменения трудового договора (перевода работника на «запретную» должность). В связи с этим необходимо дополнить ст. 64.1 ТК РФ указанием не только на заключение, но и на изменение трудового договора [3].

Значимую роль в механизме противодействия коррупции играют ст. 349.1 и 349.2 ТК РФ, устанавливающие особенности регулирования труда работников государственных корпораций, публично-правовых компаний, государственных внебюджетных фондов и иных организаций, созданных Российской Федерацией на основании федеральных законов. В соответствии со ст. 349.1 ТК РФ на работников указанных организаций распространяются ограничения, запреты и обязанности, установленные для лиц, замещающих должности федеральной государственной службы, включая обязанность представлять сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, запрет на получение вознаграждений от иных юридических и физических лиц в связи с исполнением трудовых обязанностей, обязанность сообщать работодателю о личной заинтересованности, способной привести к конфликту интересов [3].

Существенные изменения в антикоррупционное регулирование трудовых отношений внес Федеральный закон от 28 декабря 2025 г. № 510-ФЗ, вступивший в силу с 1 января 2026 г. Глава 43 ТК РФ дополнена ст. 281.1, устанавливающей особенности регулирования труда руководителей государственных и муниципальных учреждений. На данную категорию работников теперь распространяется обязанность представлять сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о расходах. Одновременно уточнены основания увольнения работника в случае невыполнения им антикоррупционных

требований, что свидетельствует о последовательном расширении законодателем круга субъектов, на которых распространяются антикоррупционные ограничения в трудовых отношениях.

Институт увольнения в связи с утратой доверия за совершение коррупционных правонарушений является одним из наиболее действенных средств противодействия коррупции в трудовых отношениях [9, с. 53]. Статьи 7.1 и 13.1 ФЗ «О противодействии коррупции» устанавливают исчерпывающий перечень оснований увольнения в связи с утратой доверия лиц, замещающих государственные и муниципальные должности: непринятие мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов; непредставление или представление заведомо недостоверных сведений о доходах; участие на платной основе в деятельности органов управления коммерческих организаций; осуществление предпринимательской деятельности; нарушение запрета на использование иностранных финансовых инструментов [2].

Как отмечают А. Е. Русецкий, Т. А. Тухватуллин и С. Н. Манухин, законодатель последовательно расширял перечень субъектов, подпадающих под данные запреты, включив в него, помимо служащих, также работников государственных корпораций, публично-правовых компаний, государственных внебюджетных фондов и иных организаций, создаваемых Российской Федерацией на основании федеральных законов [10, с. 19; 11, с. 51]. Порядок применения взысканий за коррупционные правонарушения к государственным служащим регламентирован соответствующими федеральными законами, однако в отношении работников указанных организаций процедура привлечения к дисциплинарной ответственности в ТК РФ до настоящего времени закреплена недостаточно полно.

Следует обратить внимание на важный правовой принцип, сформулированный Пленумом Верховного Суда Российской Федерации [12]: при наложении дисциплинарного взыскания за коррупционное правонарушение работодатель обязан учитывать тяжесть проступка, обстоятельства его совершения, предшествующее служебное поведение работника и его отношение к труду. Иными словами, сам факт совершения коррупционного дисциплинарного проступка не является безусловным основанием для увольнения — каждый случай должен рассматриваться индивидуально [13, с. 24]. Данная позиция обеспечивает баланс между публичным интересом в противодействии коррупции и защитой трудовых прав работника.

Значимой новеллой антикоррупционного законодательства стала возможность изменения форму-

лировки основания увольнения «по собственному желанию» на «утрату доверия» в судебном порядке по заявлению прокурора, введенная Федеральным законом от 13 июня 2023 г. № 258-ФЗ [14]. Данный механизм направлен на предотвращение ситуаций, когда лицо, в отношении которого проводится проверка, увольняется по собственному желанию, избегая тем самым ответственности за коррупционные правонарушения. Материалы расследования передаются в прокуратуру, которая вправе в установленном законом порядке обратиться в суд с требованием об изменении основания увольнения (п. 16 и 17 ст. 13.5 ФЗ «О противодействии коррупции») [2]. Данные реестра лиц, уволенных в связи с утратой доверия, свидетельствуют об эффективности указанного института: в 2025 г. число уволенных по данному основанию возросло на 18 %.

Особую проблему представляет антикоррупционное регулирование в организациях частного сектора экономики. Согласно ст. 13.3 ФЗ «О противодействии коррупции» на все организации возложена обязанность разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции, в числе которых: определение подразделений или должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных правонарушений; разработка стандартов добросовестной работы; принятие кодекса этики; предотвращение и урегулирование конфликта интересов; недопущение неофициальной отчетности [2]. Вместе с тем дисциплинарная ответственность работников таких организаций за нарушение антикоррупционных требований в трудовом законодательстве должным образом не регламентирована.

В данном аспекте присутствует, как справедливо отмечается в научной литературе, определенный правовой диссонанс: законодатель обязывает все организации принимать меры по предупреждению коррупции, однако не предоставляет работодателю четких правовых оснований для привлечения работника к дисциплинарной ответственности за нарушение антикоррупционных требований [15, с. 39]. Статья 192 ТК РФ устанавливает дисциплинарную ответственность за совершение проступков по основаниям, предусмотренным п. 5–7, 7.1, 9 и 10 ст. 81 ТК РФ, но специального указания на привлечение работника к ответственности за совершение коррупционного правонарушения Кодекс не содержит. А самое главное, обнаруживается принципиальное противоречие между п. 3 ст. 3 ФЗ «О противодействии коррупции», устанавливающей принцип неотвратимости ответственности, и ст. 192 ТК РФ, провозглашающей право работодателя применять дисциплинарные взыскания [2; 3]. В первом случае мы имеем дело с императивной нормой, обязываю-

щей применять взыскания к нарушителям, а во втором диспозитивная норма предоставляет работодателю право выбора, применять к работнику дисциплинарные взыскания или нет. Кроме того, если говорить об обычных работниках, не являющихся особыми субъектами, применительно к которым закон устанавливает дополнительные обязанности антикоррупционного характера, то возникает вопрос относительно основания привлечения к дисциплинарной ответственности, ведь ст. 21 ТК РФ не устанавливает в качестве трудовой обязанности требование воздерживаться от совершения коррупционных правонарушений. А согласно ч. 1 ст. 192 ТК РФ работодатель может применять дисциплинарные взыскания за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей [3].

Одним из возможных способов решения данной проблемы предлагается использование общего порядка привлечения к дисциплинарной ответственности через включение антикоррупционных ограничений в трудовой договор работника. Такое право предоставляет работодателю ст. 57 ТК РФ, допускающая включение в трудовой договор дополнительных условий [16, с. 74]. При закреплении обязанностей работника по соблюдению антикоррупционных требований в трудовом договоре работодатель получает право применять к работнику меры дисциплинарного взыскания, включая увольнение по п. 5 ст. 81 ТК РФ (за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей). Однако данный подход носит факультативный характер и во многом зависит от инициативы самого работодателя.

Более эффективным представляется законодательное закрепление в ТК РФ, во-первых, обязанности работника соблюдать требования антикоррупционного законодательства (ч. 2 ст. 21) и, во-вторых, конкретного перечня коррупционных проступков, влекущих увольнение работника. К числу таких проступков, по мнению исследователей, целесообразно отнести использование работником своих полномочий в целях получения преимуществ или выгоды вопреки законным интересам работодателя; нарушение нормативных положений, направленных на предотвращение коррупции, в том числе незаконную передачу от имени юридического лица должностному лицу денег, ценных бумаг или иного имущества за совершение действий, связанных с занимаемым должностным положением [17, с. 277]. Данные положения предлагается включить в п. 6 ст. 81 ТК РФ, предусматривающий расторжение трудового договора по инициативе

работодателя в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей.

Но включение в ст. 81 ТК РФ дополнительных оснований расторжения трудового договора не решит всех проблем, связанных с привлечением работников, виновных в совершении коррупционных правонарушений, к дисциплинарной ответственности в виде увольнения, поскольку как ч. 2 ст. 22, так и ч. 1 ст. 81 ТК РФ предусматривают право, а не обязанность работодателя расторгать трудовые договоры (в отличие от императивно сформулированной нормы п. 2 ст. 59.1 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»). Поэтому представляется целесообразным установить специальные правила о дисциплинарной ответственности за совершение коррупционных правонарушений в главе 30 ТК РФ «Дисциплина труда».

Принятие федеральных законов от 28 декабря 2025 г. № 505-ФЗ и № 510-ФЗ ознаменовало переход системы антикоррупционного контроля от тотального ежегодного декларирования к адресной модели, основанной на управлении рисками. Закон № 505-ФЗ внес существенные изменения в порядок представления сведений о доходах и имуществе: для действующих служащих ежегодная обязанность подавать такие сведения отменена, теперь они представляются только при переводе на службу в другой государственный орган и при возникновении оснований для проверки соответствия расходов доходам. При этом для претендентов на должности обязанность предоставлять полный пакет сведений сохраняется в полном объеме.

Одновременно произошло ужесточение ответственности по ряду направлений. В основание увольнения за непредставление сведений добавлено представление заведомо неполных сведений, что закрывает правовую лазейку, ранее позволявшую служащим формально подавать часть информации, умышленно скрывая другую. Антикоррупционные подразделения и ответственные должностные лица наделяются обязанностью не просто принимать отчетность, а проводить ее содержательный анализ, превращаясь из пассивных получателей документов в активных участников системы контроля.

Закон № 510-ФЗ привнес изменения ТК РФ в соответствие с новыми требованиями антикоррупционного законодательства, установив особенности регулирования труда руководителей государственных и муниципальных учреждений и уточнив основания увольнения за невыполнение антикоррупционных требований. Данная реформа свидетельствует о формировании более зрелой и дифференцированной системы антикоррупционного контро-

ля, учитывающей различные уровни коррупционных рисков в зависимости от правового статуса субъекта трудовых отношений.

Вместе с тем следует констатировать, что указанные изменения затрагивают преимущественно публичный сектор и квазипубличные организации, в то время как правовое регулирование антикоррупционных механизмов в частном секторе по-прежнему остается фрагментарным. Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 14 октября 2025 г. № 2612-О [18] подтвердило, что обязанность уведомлять о заключении трудового договора с бывшим госслужащим распространяется на работодателей всех организаций, независимо от их организационно-правовой формы, однако вопрос об эффективности дисциплинарных механизмов в частном секторе остается нерешенным.

Заключение

Таким образом, антикоррупционные нормы трудового законодательства Российской Федерации представляют собой динамично развивающийся элемент системы противодействия коррупции, включающий нормы о декларировании доходов отдельных категорий работников (ст. 349.1, 349.2, 281.1 ТК РФ), об ограничениях при трудоустройстве бывших государственных служащих (ст. 64.1 ТК РФ) и об увольнении в связи с утратой доверия (п. 7.1 ст. 81 ТК РФ). Законодатель последовательно расширяет круг субъектов, на которых распространяются антикоррупционные ограничения, что соот-

ветствует международным стандартам противодействия коррупции.

Существенной проблемой остается правовая неурегулированность дисциплинарной ответственности работников организаций коммерческого сектора за коррупционные правонарушения. Предлагается дополнить п. 6 ст. 81 ТК РФ специальным основанием увольнения за совершение коррупционного правонарушения и, возможно, уточнить, что применение данного основания трудового договора является не правом, а обязанностью работодателя.

Реформа антикоррупционного контроля 2025–2026 гг. знаменует переход от тотального декларирования к адресной модели, основанной на оценке коррупционных рисков. Следует полагать, что данный подход является более рациональным, однако требует развития аналитических компетенций кадровых и антикоррупционных подразделений. Целесообразно законодательно закрепить обязанность организаций всех форм собственности разрабатывать и утверждать ежегодные планы антикоррупционной деятельности, а также внедрить в трудовое законодательство норму о дисциплинарном производстве по делам о коррупционных правонарушениях с установлением четких процессуальных гарантий для работников.

Выявление новых источников коррупционной угрозы и поиск способов их преодоления через запреты, ограничения и обязанности в трудовом праве представляют собой непрерывный процесс, требующий постоянного научного осмысления и законодательного совершенствования.

Список цитированных источников

1. Конвенция Организации Объединенных Наций против коррупции : принята в г. Нью-Йорке 31 окт. 2003 г. Резолюцией 58/4 на 51-м пленарном заседании 58-й сессии Генер. Ассамблеи ООН // КонсультантПлюс. Россия : справ. правовая система (дата обращения: 28.05.2026).
2. О противодействии коррупции : Федер. закон от 25 дек. 2008 г. № 273-ФЗ : в ред. от 28 дек. 2025 г. № 505-ФЗ // КонсультантПлюс. Россия : справ. правовая система (дата обращения: 28.05.2026).
3. Трудовой кодекс Российской Федерации : 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ : принят Гос. думой 21 дек. 2001 г. : одобр. Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. Федер. закона от 15 мая 2026 г. № 32-П // КонсультантПлюс. Россия : справ. правовая система (дата обращения: 28.05.2026).
4. Абузярова, Н. А. Противодействие коррупции в трудовых отношениях / Н. А. Абузярова // Журнал российского права. — 2018. — № 6. — С. 147–158.
5. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации : Федер. закон от 28 дек. 2025 г. № 505-ФЗ // КонсультантПлюс. Россия : справ. правовая система (дата обращения: 28.05.2026).
6. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации : Федер. закон от 28 дек. 2025 г. № 510-ФЗ // КонсультантПлюс. Россия : справ. правовая система (дата обращения: 28.05.2026).
7. Число уволенных за утрату доверия госслужащих выросло на 18 % в 2025 году // ТАСС. — 2026. — 9 февр. — URL: <https://tass.ru/obschestvo/26395683?ysclid=mqp0sk7ipf214783852> (дата обращения: 10.03.2026).
8. Темников, Е. Г. Противодействие коррупции в образовательных организациях высшего образования / Е. Г. Темников // Вестник научных трудов «Юристъ». — 2018. — № 7. — С. 56–59.
9. Ростокинский, А. В. Законодательство о противодействии коррупции в сфере образования в Российской Федерации / А. В. Ростокинский, Р. С. Данелян, К. Д. Ванян // Научные труды. — 2015. — № 6 (11). — С. 41–73.

10. Русецкий, А. Е. Увольнение работников, совершивших коррупционные правонарушения: сравнительно-правовой анализ оснований и механизма расторжения трудовых договоров / А. Е. Русецкий, Т. А. Тухватуллин, С. Н. Манухин // Трудовое право в России и за рубежом. — 2023. — № 2. — С. 18–21.

11. Тухватуллин, Т. А. Противодействие коррупции в организациях: неопределенность закона в вопросе необходимого и достаточного набора профилактических мер и лучшие антикоррупционные практики российских компаний / Т. А. Тухватуллин, А. Е. Русецкий // Актуальные проблемы российского права. — 2023. — Т. 18, № 5 (150). — С. 45–55.

12. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации : постановление Пленума Верховного Суда Рос. Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 // КонсультантПлюс. Россия : справ. правовая система (дата обращения: 28.05.2026).

13. Климова, Ю. Н. Антикоррупционная оговорка в трудовом договоре: понятие, значение, содержание / Ю. Н. Климова // Кадровик. — 2024. — № 7. — С. 21–27.

14. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации : Федер. закон от 13 июня 2023 г. № 258-ФЗ // КонсультантПлюс. Россия : справ. правовая система (дата обращения: 28.05.2026).

15. Дамм, И. А. Антикоррупционные стандарты поведения педагогических работников в системе предупреждения коррупции в образовательных организациях высшего образования / И. А. Дамм // Юридические исследования. — 2018. — № 2. — С. 34–45.

16. Зайцева, Л. В. Частные и публичные условия трудового договора / Л. В. Зайцева // Трудовое и социальное право. — 2026. — № 1 (57). — С. 73–76.

17. Заброда, Д. Г. Принципы корпоративной антикоррупционной политики / Д. Г. Заброда // Актуальные направления научных исследований: от теории к практике. — 2016. — № 2-2 (8). — С. 276–278.

18. Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Варгатюка Ивана Васильевича на нарушение его конституционных прав положениями статьи 19.29 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, статьи 64.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а также частями 4 и 5 статьи 12 Федерального закона «О противодействии коррупции» : определение Конституционного Суда Рос. Федерации от 14 окт. 2025 г. № 2612-О // КонсультантПлюс. Россия : справ. правовая система (дата обращения: 28.05.2026).

Summary

The paper examines the role of anti-corruption norms of the Russian Federation's labor legislation in the overall system of anti-corruption measures. It analyzes the provisions of the Russian Federation's Labor Code that establish restrictions, prohibitions, and obligations for certain categories of employees in order to prevent corruption offenses. The paper also addresses the issues of legal regulation of disciplinary liability for corruption offenses in the private sector and the new anti-corruption legislation of 2025–2026. The paper formulates proposals for improving the labor law mechanisms for combating corruption.

Key words: anti-corruption regulations, labor law, anti-corruption measures, disciplinary responsibility, loss of trust, conflict of interest, public service, and anti-corruption compliance.

Статья поступила в редакцию 01.06.2026