

Как принять политику по противодействию коррупции, положение о конфликте интересов, правила обмена деловыми подарками? Можно ли обязать работников ежегодно представлять декларацию конфликта интересов?

Локальные акты по антикоррупционной политике должны быть приняты в соответствии с требованиями Методических [рекомендаций](#) по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции.

Обязанность работников по ежегодному представлению декларации конфликта интересов может быть установлена положением о конфликте интересов или трудовым договором.

Основные принципы противодействия коррупции, правовые и организационные основы предупреждения коррупции и борьбы с ней, минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений установлены Федеральным [законом](#) от 25.12.2008 N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" (далее - Закон N 273-ФЗ).

Организации обязаны разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции ([ст. 13.3](#) Закона N 273-ФЗ).

Меры по предупреждению коррупции в организации

Обязанность по разработке и принятию мер по предупреждению коррупции распространяется на все юридические лица вне зависимости от организационно-правовой формы, организациям необходимо принимать весь комплекс необходимых мер по предотвращению коррупционных нарушений, включая сотрудничество с правоохранительными органами и контрагентами ([ст. 13.3](#) Закона N 273-ФЗ).

С целью формирования единого подхода к обеспечению работы по предупреждению и противодействию коррупции в организациях независимо от их форм собственности, организационно-правовых форм, отраслевой принадлежности и иных обстоятельств Минтрудом России разработаны Методические [рекомендации](#) по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденные 08.11.2013 (далее - Методические рекомендации).

Обратите внимание! Локальные нормативные правовые акты (порядки, перечни должностей, положения) по противодействию коррупции хранятся в организации постоянно ([п. 465](#) Перечня, утв. Приказом Росархива от 20.12.2019 N 236).

Антикоррупционная политика организации представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности данной организации. Антикоррупционную

политику и другие документы организации, регулирующие вопросы предупреждения и противодействия коррупции, рекомендуется принимать в форме локальных нормативных актов, что позволит обеспечить обязательность их выполнения всеми работниками организации ([п. 1 разд. IV Методических рекомендаций](#)).

Деятельность по предупреждению коррупции в организации должна носить системный и последовательный характер.

Содержание антикоррупционной политики конкретной организации определяется особенностями деятельности организации ([Меры по предупреждению коррупции в организациях](#), утв. Минтрудом России).

Следует отметить, что за отсутствие локальных актов, регулирующих вопросы противодействия коррупции, ответственность действующим законодательством не установлена, административная ответственность установлена за нарушения законодательства о противодействии коррупции ([ст. ст. 12, 14 Закона N 273-ФЗ](#), [ст. ст. 19.28 и 19.29 КоАП РФ](#)).

Принятие ЛНА по противодействию коррупции

Действующее законодательство не предусматривает конкретного перечня документов, содержащих меры по предупреждению и противодействию коррупции.

При разработке локальных актов по противодействию коррупции следует руководствоваться Методическими [рекомендациями](#), в которых также установлен примерный перечень конкретных мероприятий, рекомендуемых для включения в антикоррупционную политику организации. Набор таких мероприятий может варьироваться и зависеть от конкретных потребностей и возможностей организации ([п. 1 разд. IV Методических рекомендаций](#)).

В частности, в приведенном перечне содержатся мероприятия по разработке и внедрению положения о конфликте интересов, а также правил, регламентирующих вопросы обмена деловыми подарками.

В Методических [рекомендациях](#) приведены этапы по разработке и принятию документов по антикоррупционной политике. Соответственно, при принятии политики по противодействию коррупции, положения о конфликте интересов и правил обмена деловыми подарками в организации следует придерживаться следующей процедуры.

1. Разработать проект локального нормативного акта.

Приказом (распоряжением) работодателя формируется рабочая группа с участием подразделений, ответственных за разработку документов по антикоррупционной политике, назначается ответственное должностное лицо.

2. Согласовать проект и утвердить.

В процессе согласования могут быть высказаны замечания и дополнения к проекту локального акта. Если вносятся замечания, изменившие содержание документа, то он подлежит перепечатке и повторному согласованию. Повторное согласование не требуется, если при доработке проекта документа внесены только уточнения редакционного характера, не изменившие его содержания.

Проект локального нормативного акта по антикоррупционной политике, подготовленный с учетом поступивших предложений и замечаний, рекомендуется согласовать с задействованными подразделениями организации, представителями работников ([ст. 372 ТК РФ](#)), после чего представить руководству организации.

Итоговая версия проекта оформляется в виде локального нормативного акта и подлежит утверждению руководством организации. Локальный акт по антикоррупционной политике утверждается приказом работодателя, что делает обязательным выполнение его положений всеми работниками.

3. Информировать работников о принятых в организации локальных нормативных актах по антикоррупционной политике.

Утвержденный документ необходимо довести до сведения всех работников организации под подпись.

Методические [рекомендации](#) рекомендуют обеспечить возможность беспрепятственного доступа работников к тексту политики, например разместить его на корпоративном сайте организации. Полезно также предусмотреть переходный период с момента принятия документа и до начала его действия, в течение которого провести обучение работников организации внедряемым стандартам поведения, правилам и процедурам.

4. Реализация предусмотренных политикой антикоррупционных мер.

Утвержденная политика подлежит непосредственной реализации и применению в деятельности организации.

5. Анализ применения антикоррупционной политики и при необходимости ее пересмотр.

Если в результате анализа применения положений антикоррупционной политики возникают сомнения в эффективности реализуемых антикоррупционных мероприятий, то в документ необходимо внести изменения и дополнения. Пересмотр принятой антикоррупционной политики может проводиться и в иных случаях, таких как внесение изменений в [ТК РФ](#) и законодательство о противодействии коррупции, изменение организационно-правовой формы организации и т.д.

Рассмотренные этапы применимы в большей степени к крупным и средним организациям. Организациям, относящимся к субъектам малого бизнеса, достаточно будет назначить ответственное должностное лицо и приказом работодателя утвердить локальный нормативный акт по антикоррупционной политике.

Возложение на работников обязанностей по противодействию коррупции

Положения о противодействии коррупции могут включаться также в трудовые договоры с работниками и в договоры, связанные с осуществлением хозяйственной деятельности организации ([таблица 1 п. 1 разд. IV](#) Методических рекомендаций, [Меры](#) по предупреждению коррупции в организациях).

Основным механизмом возложения на работников дополнительных обязанностей, связанных с профилактикой и противодействием коррупции, является [ст. 57 ТК РФ](#). По соглашению сторон в трудовой договор могут 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.

Соответственно, в трудовом договоре также возможно закрепить обязанность работника в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов. Указанную обязанность целесообразно закрепить в Положении о конфликте интересов.

Положение о конфликте интересов - это внутренний документ организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей. Действие положения следует распространить на всех работников организации вне зависимости от уровня занимаемой должности (п. 4.2 разд. IV Методических рекомендаций).

Процедура раскрытия конфликта интересов утверждается локальным нормативным актом и доводится до сведения всех работников организации. В организации возможно установление различных видов раскрытия конфликта интересов, в том числе путем ежегодного заполнения рядом работников декларации о конфликте интересов. Круг лиц, на которых должно распространяться требование заполнения декларации конфликта интересов, следует определять собственнику или руководителю организации (п. 4.2 разд. IV Методических рекомендаций).

В Приложении 5 Методических рекомендаций приведена типовая **декларация** конфликта интересов.

Таким образом, принятие политики в форме локального нормативного акта обеспечит обязательность ее соблюдения всеми работниками организации, что может быть также обеспечено посредством включения данных требований в трудовые договоры в качестве обязанности работников. Соответственно, если обязанность работников по ежегодному представлению декларации конфликта интересов предусмотрена положением о конфликте интересов или приведенную обязанность содержит трудовой договор, то работодатель вправе обязать работников ежегодно представлять указанную декларацию.

Подготовлено на основе материала
В.И. Неклюдова
Государственная инспекция труда
в Нижегородской обл.
