

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. 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.
