

БОРЬБА С КОРРУПЦИЕЙ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Законодательство требует от организаций принимать меры по противодействию коррупции. В общем виде основные функции, необходимые для предупреждения незаконных фактов, прописаны в [статье 13.3](#) Федерального закона от 25.12.2008 N 273-ФЗ. Они включают в себя: выделение специальных подразделений и назначение ответственных лиц, обеспечение сотрудничества с правоохранительными органами и разработку стандартов, процедур, кодекса этики и других действий.

Чтобы не готовить документ с нуля, Минтруд разработал методические [рекомендации](#), которые доступны на официальном сайте (приложение N 1 к протоколу заседания Совета по аудиторской деятельности от 06.06.2017 N 34). Однако копирование документа и номинальный подход не спасут компанию от ответственности и замечаний проверяющих. Рассмотрим, какие риски грозят компаниям, если не следовать законодательству, о коррупции и как избежать негативных последствий.

Суды указывают, что обязанность разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции не зависит от организационно-правовой формы компании, численности работников и других обстоятельств. Поэтому подготовка документов и выполнение мероприятий антикоррупционной направленности актуальны для всех участников рыночных отношений.

Какие недочеты могут выявить проверяющие в антикоррупционной политике, кодексе этики и других документах

Компании необходимо оформить комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и мероприятий в локальном нормативном акте. Такой документ называется антикоррупционной политикой. Когда речь заходит о конкретике, возникают вопросы: какие формулировки использовать, что отразить и как реализовать положения. На них отвечает практика.

Указание на обязанность предпринимать действия без раскрытия механизма реализации. Например, компания не оспорила представление прокурора. Последний посчитал, что принятая на фирме антикоррупционная политика носит декларативный характер. Он указал, что закрепленный принцип проверки контрагентов не раскрывает порядок его проведения. Кроме того, документ не регулировал порядок взаимодействия с правоохранительными органами ([Постановление](#) АС Волго-Вятского округа от 04.02.2019 N Ф01-6942/2018 по делу N А39-2694/2018). Чтобы этого не произошло, можно указать на конкретные способы проверки и оценки риска. В настоящее время такая деятельность осуществляется с помощью различных правовых ресурсов на коммерческой основе или же компания может брать сведения о контрагенте из открытых источников, таких как Федресурс, картотека арбитражных дел и др.

Регламент проверок, принятия решений и процедур, который носит дискриминационный характер. Если компания планировала заключить договор, но при проверке контрагента столкнулась с противоречиями его действий своей антикоррупционной политике, необходимо определиться, насколько объективны критерии оценки. Если допустить привилегированное положение или, наоборот, ущемление прав на заключение договора, компании грозит ответственность за нарушение Закона о защите конкуренции ([п. 5 ч. 1 ст. 10](#) Федерального закона от 26.07.2006 N 135-ФЗ).

Например, отказ заключить договор ФАС признала незаконным. Общество-покупатель при

проверке поставщика лекарственных препаратов попросило заполнить анкету и предоставить сведения в соответствии с требованиями своей антикоррупционной политики. Полученные сведения компания-покупатель посчитала неточными и неполными. Компания отказала в заключении договора на поставку лекарственных препаратов. На суде покупатель пояснил, что выявил неоднократное участие директора поставщика в составлении тендерной документации для торгов. Учитывая выявленные факты тесного взаимодействия директора поставщика с представителями государственных учреждений при подготовке тендерной документации и прямое отрицание таких фактов, покупатель принял решение об отказе от заключения договора с данной организацией, поскольку такое сокрытие является признаком незаконного или недобросовестного поведения. Суд не согласился с точкой зрения покупателя. Общество усмотрело в действиях контрагента признаки коррупционного поведения, но не обращалось в правоохранительные органы. Компании-покупателю пришлось заплатить штраф ([Постановление](#) АС Волго-Вятского округа от 04.02.2019 N Ф01-6942/2018 по делу N А39-2694/2018).

Рекомендательный, а не обязательный характер действий сотрудников по предотвращению коррупции. Когда компания формирует пункты о действиях своих сотрудников при склонении к даче взятки или иных нарушениях, важно указать на обязательный характер пресекательных мер. Например, прокурор выявил нарушения при проверке документов компании. Причиной его представления об устранении нарушений стала редакция кодекса этики. Компания указала также на рекомендации для работников, как "уведомлять обо всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений; не получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц; принимать меры по недопущению конфликта интересов". Прокурор указал, что согласно тексту документа "мероприятия рекомендуются работнику, а не вменяются в обязанности, выполнение таких мер остается на усмотрение работника". Он посчитал, что в компании не разработаны и не приняты достаточные меры по предупреждению коррупции ([Постановление](#) Пятнадцатого арбитражного апелляционного суда от 30.06.2020 N 15АП-4915/2020 по делу N А32-52509/2019).

Поэтому пункты должны носить конкретный характер.

Пример формулировок пункта политики по предотвращению конфликта интересов:

"Для предотвращения коррупционных действий установлены ограничения во избежание возможного конфликта интересов между работником и компаниями группы... в частности, работники не вправе без предварительного одобрения работодателя в том числе занимать оплачиваемые должности в государственных или общественных органах, иных организациях, осуществлять предпринимательскую деятельность" (решение Добрянского районного суда Пермского края N 2-1057/2018~М-985/2018 от 13 сентября 2018 г. по делу N 2-1057/2018).

Работники обязаны сообщить директору, непосредственному руководителю или лицу, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений, о возможности возникновения либо возникшем у него конфликте интересов.

Под конфликтом интересов в указанном документе понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами компании, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации общества, работником которого он является.

На что обратить внимание при организации борьбы с коррупцией

Кроме положения понадобится назначить ответственное лицо, принять кодекс и выполнить другие мероприятия. Компания не может просто переписать рекомендации Минтруда и сделать

из них положение о противодействии коррупции. Потребуется разработать Кодекс этики, назначить ответственное подразделение и конкретных лиц. О недопущении фактов составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов также потребуется составить положение. Указанные документы затребуют проверяющие. Если соответствующих ЛНА не окажется, компанию обяжут внедрить их на основании судебного акта.

Например, суд удовлетворил иск прокурора. Ранее в порядке надзора на предприятии проводилась проверка исполнения законодательства о противодействии коррупции. Ее результаты показали, что меры по предупреждению коррупции не принимаются, требования закона не исполняются должным образом. Прокурор выявил ряд нарушений. Отсутствовал приказ о закреплении должностного лица, которое несет ответственность за профилактику коррупционных и иных правонарушений, сотрудничество с правоохранительными органами не происходит, нет стандартов и процедур по обеспечению противодействия, отсутствуют кодекс этики и служебного поведения работников и положение по недопущению составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов. Такие действия способны привести к злоупотреблениям полномочиями и нарушить конституционные права неопределенного круга лиц и РФ. Суд согласился с прокурором и обязал организацию в течение 14 дней с даты вступления решения в законную силу исправить все недочеты (решение Бай-Тайгинского районного суда Республики Тыва N 2-235/2018 от 29.11.2018).

Стандарты и процедуры, направленные на обеспечение добросовестной работы организации, можно закрепить в кодексе этики и служебного поведения работников. Такие положения можно также прописать в должностных инструкциях.

Нарушение законодательства о противодействии коррупции может оказаться не только в отсутствии формулировок, но и в зависимости от субъектного состава. Такая ситуация происходит, когда:

- законодательство прямо запрещает работу родственников в подчинении друг друга (например, в государственных учреждениях);
- компания в своей антикоррупционной политике предусмотрела подобный запрет.

Например, в ходе проверки прокурор выявил нарушение. Он посчитал неправомерными положения должностной инструкции. В деле разобрался суд. Он определил необходимым регулировать конфликт интересов между работниками ГБУ. Суд обязал исключить из должностных полномочий начальника участка правомочие, позволяющее ему оказывать влияние на оценку эффективности работы сотрудника, который является его сыном. Речь шла о правомочии, которое позволяло представлять предложения о поощрении и премировании, а также по внесению представлений о назначении (решение Чкаловского районного суда г. Екатеринбурга Свердловской области N 2-5281/2019 М-4763/2019 от 29 ноября 2019 г.).

Поэтому, если на предприятии уже существует принятая антикоррупционная политика, стоит проверить ее содержание, а также просмотреть другие ЛНА на предмет таких запретов. В противном случае у проверяющих могут возникнуть дополнительные вопросы, а у компании - риски быть привлеченными к ответственности (решение Белоярского районного суда Свердловской области N 2а-743/2019 от 06.06.2019).

Меры по предупреждению коррупции также должны включать в себя недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов (п. 6 ч. 2 ст. 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 N 273-ФЗ). Соответствующие положения можно закрепить в ЛНА. На деле вопрос о несоблюдении такого требования встает, когда выявляются факты подделки документов или иные нарушения, например, выявляются поддельные документы о выполнении работ, которых на деле не было (решение Боготольского районного суда Красноярского края N 2-30/2019(2-1442/2018);~М-1119/2018 М-1119/2018 от 30 января 2019 г.). В данном случае важно

проверять контрагентов, поскольку если их реальная деятельность вызовет сомнения, то риски появятся и у компании, которая заключила соглашение.

Сотрудничество с правоохранительными органами. О том, как обеспечить взаимодействие с силовыми ведомствами, рассказывают методические рекомендации. Составители документа указали на необходимость сообщать о выявленных нарушениях, помогать в проверках, поддерживать в выявлении и расследовании преступлений. Компаниям предлагают воздержаться от санкций в отношении сотрудников, которые сообщают о фактах коррупции (п. 10 методических рекомендаций).

На деле конкретные доказательства сотрудничества встречаются редко. Компания может указать на факт взаимодействия, но это не поможет, если нет письменных подтверждений. Например, в заседании компания указала на налаженную работу с четырьмя организациями правоохранительных органов, но отсутствие надлежащих доказательств и другие недочеты в реализации требований не позволили отстоять позицию (решение Нефтекумского районного суда Ставропольского края N 2-398/2020~М-297/2020 М-297/2020 от 29 мая 2020 г.). Как правило, о взаимодействии идет речь по факту выявления нарушений.

Тем не менее факт совершения преступления или правонарушения не всегда освобождает от ответственности компанию и/или ее сотрудника, даже если организация добровольно сообщила об этом в рамках взаимодействия (ст. 14 Федерального закона 25 декабря 2008 года N 273-ФЗ "О противодействии коррупции"). Если в коррупционном правонарушении замечен сотрудник, который действовал по поручению компании, ее также привлекут к ответственности. Например, работник дал взятку в размере 2 000 рублей инспектору, который осуществляет надзор за техническим состоянием самоходных машин и других видов техники. Компания не смогла доказать, что лицо не действовало в ее интересах и по поручению фирмы. Сотрудник обладал доверенностью. Суд посчитал, что обществом не приняты все зависящие от него меры по соблюдению требований законодательных норм. "Ф.И.О.2 являлась представителем по доверенности ООО, была наделена соответствующими полномочиями и, соответственно, действовала в интересах указанного юридического лица при проведении технического осмотра." Компании пришлось заплатить штраф в размере 1 млн руб. (Постановление Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 12 ноября 2020 г. N 16-3138/2020).

Еще в одном деле компании пришлось нести ответственность за попытку дать взятку должностному лицу. Суд указал, что привлечение юридического лица к административной ответственности и применение наказания возможны лишь при наличии вины (п. 3 Постановления Конституционного Суда РФ N 4-П от 25 февраля 2014 г.). Сотрудник, предлагая незаконное денежное вознаграждение за то, чтобы не составлять протокол о нарушении, действовал от имени или в интересах компании-работодателя. Фирме пришлось заплатить штраф (решение Ленинского районного суда г. Уфы N 12-13/2019 12-416/2019 от 14 января 2020 г. по делу N 12-13/2019).

Тем не менее, если нарушение уже выявлено в отношении лица, есть шансы, что дело в отношении компании прекратят (ч. 5 ст. 19.28 КоАП РФ). Например, судебные инстанции пришли к выводу о том, что общество способствовало выявлению, раскрытию и расследованию преступления, связанного с дачей взятки. Директор, действующий в интересах общества, обратился в правоохранительные органы с заявлением о явке с повинной. По уголовному делу его признали виновным и учли смягчающие обстоятельства.

В отношении компании суд прекратил производство по факту незаконного вознаграждения от имени юридического лица. Суд учел поправки в КоАП, согласно которым общество освобождается от административной ответственности за правонарушение, если способствовало выявлению, проведению расследования, раскрытию и расследованию преступления, связанного с данным правонарушением (п. 5 примечания к ст. 19.28 КоАП РФ).

Директор добровольно сообщил, что совершил дачу взятки. Выяснилось, что руководитель на

систематической основе совершал действия в виде передачи взятки маневровому диспетчеру железнодорожной станции. Действия он производил посредством перечисления денежных средств со своей банковской карты на реквизиты лица. Общая сумма составила 83 000 руб. Незаконные действия производились с целью обеспечить организацию своевременной подачи и уборки вагонов для погрузки и выгрузки грузов, поступающих в адрес компании. Мировой судья производство по делу прекратил на основании [п. 9 ч. 1 ст. 24.5 КоАП РФ](#) и [п. 5 примечания к статье 19.28 КоАП РФ](#). Вышестоящий суд оставил судебный акт в силе, а протест прокурора без удовлетворения ([Постановление](#) Девятого кассационного суда N 16-1687/2020 от 17 июня 2020 г.).

Итак, чтобы у проверяющих возникало минимум вопросов к реализации мер по борьбе с коррупцией на предприятии, компаниям нужно составить и утвердить документы. Опираясь при этом нужно на перечень [Закона](#) и методические рекомендации. Избежать ошибок позволяет анализ практики. Она показывает, что формулировки должны быть четкими, обязывать совершать мероприятия необходимо в повелительной форме, а не рекомендательной.

Обязанности, которые говорят о предотвращении, недопущении и обеспечении сотрудничества, обеспечить в ходе ежедневной деятельности не всегда возможно. Важно создать условия для взаимодействия с правоохранительными органами, но надо понимать, что выявленный факт нарушения законодательства о борьбе с коррупцией сам по себе является нарушением. Если компания способствовала раскрытию, есть шансы снять с нее ответственность за действия должностного лица, которое нарушило закон. Однако само лицо понесет наказание за правонарушение.

Комментарии экспертов

Ирина Володина, руководитель практики трудового права ЮК "Центральный округ"

Я согласна с автором, что формальный подход к принятию локальных документов в борьбе с коррупцией на предприятии неверен. Но как реализовать эти задумки? Вот мое видение:

1. Формулировки, включаемые в эти документы, должны быть реализуемы.
2. Важно включить в текст трудового договора дополнительные обязанности, связанные с профилактикой и противодействием коррупции.
3. Работники должны иметь свободный и беспрепятственный доступ к текстам внутренних антикоррупционных документов. Например, они могут быть размещены на сайте компании.
4. Отрадите в своих локальных нормативных актах особенности принятия на работу государственного служащего, если его новая должность требует получения согласия бывшего работодателя.
5. Правильно утвердите и ознакомьте работников с вашими локальными нормативными актами.
6. Предусмотрите в них как общие требования для всех работников, так и специальные требования для отдельных категорий работников (например, для руководящих должностей).

Такая тщательная проработка антикоррупционной документации поможет вам убедить проверяющие органы в том, что антикоррупционные мероприятия, проводимые на предприятии, не являются формальностью. К сожалению, штатные юристы фирм зачастую не обладают глубокими знаниями в этой теме, поэтому рекомендую обращаться к юристам, "заточенным" на сферу трудового права.

Андрей Князев, адвокат, руководитель Московской коллегии адвокатов "Князев и партнеры"

Противодействие коррупции

Коррупция представляет собой одну из самых серьезных проблем современной России. В нашей стране в настоящее время довольно активно формируется антикоррупционное законодательство. Нельзя отрицать, что в первую очередь, конечно, оно направлено на государственных и муниципальных служащих, однако все больше распространяется и на других лиц в различных сферах.

В последние годы все больше внимания привлекает к себе проблема коррупции на предприятиях. Стоит отметить, что коррупция в организации может привести не только к уголовной ответственности руководства, но и к подрыву деловой репутации, значительным финансовым потерям, разрушению бизнеса, именно поэтому антикоррупционная политика для бизнеса должна иметь первостепенное значение.

Прежде всего, стоит обратиться к Федеральному [закону](#) от 25.12.2008 N 273-ФЗ "О противодействии коррупции", который является основным нормативным правовым актом в вопросе борьбы с коррупцией. [Статья 1](#) вышеуказанного Закона определяет противодействие коррупции как деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, 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 (борьба с коррупцией);
- по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

Получается, что противодействовать коррупции должны не только правоохранительные органы, как принято считать, но и институты гражданского общества, организации и физические лица в пределах их полномочий.

В общем виде основные меры, необходимые для предупреждения противоправных деяний, перечислены в [статье 13.3](#) ФЗ "О противодействии коррупции" и включают следующие:

- 1) определение подразделений или должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений;
- 2) сотрудничество организации с правоохранительными органами;
- 3) разработку и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы организации;
- 4) принятие кодекса этики и служебного поведения работников организации;
- 5) предотвращение и урегулирование конфликта интересов;
- 6) недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов.

В сентябре 2019 года Министерство труда и социальной защиты РФ разработало новые рекомендации по внедрению в организациях антикоррупционных мер с целью формирования единого подхода к обеспечению работы по предупреждению и противодействию коррупции в организациях.

Обязанность разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупционных

правонарушений распространяется на все организации - вне зависимости от их форм собственности, организационно-правовых форм, отраслевой принадлежности и иных обстоятельств, о чем говорится в новых рекомендациях Минтруда.

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).

Бесспорно, деятельность по противодействию коррупции должна носить последовательный и системный характер, но ни в коем случае не номинальный. Однако нельзя не 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 Кодекса РФ об административных правонарушениях).

Принятие локально-нормативных актов

При разработке локально-нормативных актов следует руководствоваться Методическими рекомендациями Минтруда РФ, где приведен рекомендуемый список мероприятий по противодействию коррупции, однако, какие конкретно мероприятия включать в антикоррупционную политику, будет решать сама организация в зависимости от своих потребностей и возможностей.

Организациям, которые относятся к субъектам малого бизнеса, как представляется, достаточно будет назначить ответственное должностное лицо и приказом работодателя утвердить локальный нормативный акт по антикоррупционной политике.

Несколько сложнее обстоят дела с субъектами среднего и крупного бизнеса. В методических рекомендациях представлены этапы по разработке и последующему принятию антикоррупционной политики.

1. Разработка проекта локально-нормативного акта.

Работодатель должен назначить ответственное должностное лицо, ответственную рабочую группу, которая в установленные сроки разработает проект документа об антикоррупционной политике.

2. Согласовать проект и утвердить.

Разработанный проект выносится на обсуждение. В процессе обсуждения могут быть высказаны замечания и предложения, которые должны быть учтены. Если будут внесены замечания, которые существенно меняют суть документа, то должно быть назначено повторное обсуждение. Проект локального нормативного акта, прежде всего, рекомендуется согласовать с задействованными подразделениями организации, представителями работников, а потом уже представить руководству организации. Итоговая версия проекта утверждается руководством организации и оформляется в виде локального нормативного акта.

3. Проинформировать работников о принятом локально-нормативном акте.

Сведения о принятии документа необходимо довести до всех работников под роспись. Каждый работник, согласно рекомендациям, должен иметь беспрепятственный доступ к

документам. Для этого работодателю рекомендуется разместить документ на корпоративном сайте или на информационных стендах в помещении организации. Необходимо также предоставить время работникам, в течение которого они могли бы ознакомиться с соответствующим документом, обучиться внедряемым стандартам и правилам поведения.

4. Реализация предусмотренных политикой антикоррупционных мер.

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

Необходимо проводить анализ принятых мер на предмет эффективности. Если же возникнут сомнения в действенности принятых мер, то документ следует пересмотреть, внести в него изменения и принять новый локально-нормативный акт. Следует отметить, что поводом для пересмотра служит не только отсутствие эффективности документа, но и вносимые изменения в законодательство о противодействии коррупции и трудовое законодательство.

Обязанности работников по противодействию коррупции

Согласно Методическим рекомендациям обязанности работников по противодействию коррупции могут быть общими, установленными для всех сотрудников предприятия и определены, например, должностными инструкциями, а могут быть специальными и устанавливаться для конкретных работников трудовым договором.

Примерами общих обязанностей работников в связи с предупреждением и противодействием коррупции могут быть следующие: воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени организации; воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени организации; незамедлительно информировать непосредственного руководителя/лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики/руководство организации о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений и некоторые иные.

Если говорить о специальных, то основным механизмом возложения таких обязанностей является [статья 57](#) Трудового кодекса РФ, согласно которой 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.

Соответственно, работодатель может возложить на работника обязанности по противодействию коррупции, а какие конкретно обязанности - это будет определено соглашением с работодателем.

Положение о конфликте интересов

Согласно [части 1 статьи 10](#) ФЗ "О противодействии коррупции" под конфликтом интересов в настоящем Федеральном законе понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

Согласно [части 2 вышеуказанной статьи](#) под личной заинтересованностью понимается возможность получения служащим при исполнении должностных обязанностей доходов в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для себя или лиц близкого родства или свойства, а также для граждан или организаций, с которыми государственный гражданский служащий связан финансовыми или иными обязательствами.

Личная заинтересованность часто присутствует в разногласиях. Под личной заинтересованностью предполагается получение финансовой выгоды. Чаще всего такая ситуация возникает между родственниками, работающими на одном предприятии. Разногласия могут возникать по различным причинам. Их настолько много, что перечислить все не представляется возможным. В качестве примера можно привести такие, как оказание услуг бывшими сотрудниками государственных или иных структур; личный интерес может возникать при владении активами предприятия и ценными бумагами, ситуация может возникнуть во время получения подарков за оказанные услуги.

При выстраивании в организации системы мер по предотвращению, выявлению и урегулированию конфликта интересов рекомендуется разработать отдельное положение о регулировании конфликта интересов и утвердить его либо в качестве приложения к антикоррупционной политике организации, либо в качестве отдельного локального нормативного акта.

Согласно п. 4.2 разд. IV Методических рекомендаций 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. 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.

Представляется, что положение о конфликте интересов является одной из важнейших частей антикоррупционной политики, поскольку любой сотрудник может столкнуться с такой ситуацией, и если личная заинтересованность влияет на процесс принятия решений, то интересам организации может быть нанесен ущерб.

Сотрудничество с правоохранительными органами

Согласно Рекомендациям одним из важных показателей приверженности организации декларируемым антикоррупционным стандартам поведения является обеспечение сотрудничества с правоохранительными органами, которое может быть реализовано в рамках нескольких направлений:

1) организация может принять на себя публичное обязательство сообщать в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых организации (работникам организации) стало известно;

2) организации следует принять на себя обязательство воздерживаться от каких-либо санкций в отношении своих сотрудников, сообщивших в правоохранительные органы о ставшей им известной в ходе выполнения трудовых обязанностей информации о подготовке или совершении коррупционного правонарушения;

3) в случае обнаружения признаков коррупционных правонарушений организации следует обращаться в соответствующие правоохранительные органы.

Однако данное положение можно признать скорее тормозящим механизмом, чем позитивной стороной рекомендаций. С одной стороны, можно говорить о боязни мести со стороны руководства в адрес сотрудников за сообщение о фактах коррупции, а с другой - отсутствие заинтересованности у бизнесменов и руководителей организаций в сотрудничестве ввиду дефицита доверия к правоохранительным органам. Основопологающим является тот факт, что

согласно [статье 14](#) Федерального закона 25 декабря 2008 года N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" факт совершения преступления или правонарушения не всегда освобождает от ответственности компанию и/или ее сотрудника, даже если организация добровольно сообщила об этом в рамках взаимодействия. Вот и получается, что руководитель организации или сотрудник может сам стать субъектом уголовного преследования.

Таким образом, говоря о методических рекомендациях по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, мы можем отметить позитивные преобразования в реализации мер по борьбе с коррупцией на предприятиях. Основной акцент в них сделан на необходимость проведения организациями систематической оценки коррупционных рисков, создания процедуры выявления и урегулирования конфликтов интересов, внедрения стандартов поведения, развития внутреннего контроля и организации работы специальных антикоррупционных подразделений. Однако представляется, что для эффективной реализации антикоррупционной политики в части сотрудничества с правоохранительными органами необходимо предусмотреть защиту самой компании или ее сотрудников в случае разоблачения коррупционеров.

Антон Лалак, адвокат, юрист корпоративной и арбитражной практики "Качкин и партнеры"

Автором затрагивается тема, не теряющая своей актуальности.

Широко обсуждаемое, в том числе на высшем политическом уровне, противодействие коррупции на текущий момент получило обширное законодательное регулирование, включающее в себя помимо прочего Конвенции ООН, Совета Европы и ОЭСР. Вместе с тем такое регулирование нередко носит декларативный характер, а местами не содержит в себе конкретно определенных требований к субъектам такого регулирования.

Более предметно рассматриваемый автором антикоррупционный комплаенс регулярно становится предметом судебных разбирательств, поскольку отсутствие четкого регламентирования обязанностей хозяйствующих субъектов по противодействию коррупции в рамках своей деятельности позволяет по-разному толковать имеющиеся нормы и, как следствие, перечень обязательных для выполнения действий.

Обязанность по разработке и принятию мер по предупреждению коррупции действительно распространяется на все юридические лица вне зависимости от организационно-правовой формы.

Судебная практика как судов общей юрисдикции, так и арбитражных судов весьма однозначна: организациям необходимо принимать весь комплекс необходимых мер по предотвращению коррупционных нарушений, включая сотрудничество с правоохранительными органами и контрагентами (см., например, [Постановление](#) Арбитражного суда Волго-Вятского округа от 04.02.2019 N Ф01-6942/2018 по делу N А39-2694/2018).

Принятые во исполнение [Указа](#) Президента РФ от 02.04.2013 N 309 Минтрудом России методические рекомендации во многом носят общий характер, оставляя конкретное наполнение некоторых рамочных норм этих рекомендаций в сфере ответственности хозяйствующих субъектов.

С одной стороны, таким образом проявляется некая гибкость и диспозитивность регулирования, позволяющая организациям с учетом своей собственной специфики (количество сотрудников, объем деятельности, структура управления и т.д.) самостоятельно определять внутренние правила, но с другой - становится основной причиной споров, поскольку понимание государственными органами (в частности, прокуратурой) требований к организациям в области противодействия коррупции нередко кардинально расходится с пониманием бизнесом своих обязанностей в указанной сфере.

Однако следует отметить, что за отсутствие локальных актов, регулирующих вопросы

противодействия коррупции, ответственность действующим законодательством не установлена.

Статья 14 Закона N 273-ФЗ устанавливает, что в случае, если от имени или в интересах юридического лица осуществляются организация, подготовка и совершение коррупционных правонарушений или правонарушений, создающих условия для совершения коррупционных правонарушений, к юридическому лицу могут быть применены меры ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации. Такая ответственность, в частности, предусмотрена **ст. 19.28** Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

Поскольку эта общая **норма** по существу предполагает наличие ответственности организации уже в случае совершения коррупционного преступления, на практике гораздо чаще встречаются случаи привлечения к ответственности за неисполнение законных предписаний государственных органов, осуществляющих контрольно-надзорную деятельность за соблюдением требований действующего законодательства.

В итоге сложилась ситуация, в которой обязанность по соблюдению требований о противодействии коррупции у организаций есть, но ее четких границ нет. И именно попытка установить эти границы предпринята автором рассматриваемой статьи.

В целом в статье предлагаются конкретные шаги, которые действительно позволят снизить число споров с проверяющими, а также повысить шансы организации добиться отказа в привлечении ее к административной ответственности.

При этом важно понимать, что наличие даже подробного и конкретного локального регулирования вопросов противодействия коррупции на предприятии само по себе не станет основанием для освобождения от ответственности - такие положения должны исполняться и это уже ответственность руководства организации.

Юлия Лялюцкая, управляющий партнер Адвокатского бюро города Москвы "Щеглов и Партнеры", адвокат

У меня двойное отношение к насильственному внедрению антикоррупционного комплаенса в России.

С одной стороны, соблюдение закона и пресечение совершения преступлений - цель, безусловно, благая.

С другой стороны, методы, которыми наше государство сейчас ее реализует, несколько агрессивны. Поясню, что я имею в виду.

Сама идея противодействия коррупции с привлечением институтов гражданского общества, организаций на международном уровне закреплена сравнительно недавно.

Так, **Конвенция** ООН против коррупции вступила в силу лишь 14 декабря 2005 года. Именно эта **Конвенция** закрепила основные направления взаимодействия государства и "частного сектора" (т.е. широкой массы организаций и гражданских институтов) для целей искоренения этой проблемы.

При этом предлагаемые **Конвенцией** меры носят, в первую очередь, просветительский характер и направлены на обеспечение сотрудничества государства и частного сектора. Среди них такие, как (**ст. 12** Конвенции ООН против коррупции):

a) содействие сотрудничеству между правоохранительными органами и соответствующими частными организациями;

b) содействие разработке стандартов и процедур, предназначенных для обеспечения

добросовестности в работе соответствующих частных организаций, включая кодексы поведения для правильного, добросовестного и надлежащего осуществления деятельности предпринимателями и представителями всех соответствующих профессий и предупреждения возникновения коллизии интересов, а также для поощрения использования добросовестной коммерческой практики в отношениях между коммерческими предприятиями и в договорных отношениях между ними и государством;

с) содействие прозрачности в деятельности частных организаций, включая в надлежащих случаях меры по идентификации юридических и физических лиц, причастных к созданию корпоративных организаций и управлению ими;

д) предупреждение злоупотреблений процедурами, регулирующими деятельность частных организаций, включая процедуры, касающиеся субсидий и лицензий, предоставляемых публичными органами для осуществления коммерческой деятельности;

е) предупреждение возникновения коллизии интересов путем установления ограничений в надлежащих случаях и на разумный срок в отношении профессиональной деятельности бывших публичных должностных лиц или в отношении работы публичных должностных лиц в частном секторе после их выхода в отставку или на пенсию, когда такая деятельность или работа прямо связаны с функциями, которые такие публичные должностные лица выполняли в период их нахождения в должности или за выполнением которых они осуществляли надзор;

ф) обеспечение того, чтобы частные организации с учетом их структуры и размера обладали достаточными механизмами внутреннего аудиторского контроля для оказания помощи в предупреждении и выявлении коррупционных деяний и чтобы счета и требуемые финансовые ведомости таких частных организаций подлежали применению надлежащих процедур аудита и сертификации.

В рамках [Конвенции](#) данные полномочия действительно выглядят разумно и взвешенно. И Федеральный [закон](#) N 273-ФЗ, принятый в разрезе данной [Конвенции](#), в отношении "частного сектора" содержит осторожные декларативные нормы.

Однако правоприменение идет по какому-то совершенно невообразимому пути. Я внимательно прочитала приведенные вами примеры из судебной практики. И большая часть правовых позиций поставила меня в тупик. Складывается впечатление, что российские правоприменители полностью переключают превентивные функции государственных органов на частный сектор. Не правоохранительные органы должны выявлять и пресекать факты коррупции, а компании должны обслуживать непонятную, тяжеловесную для многих структуру "антикоррупционного контроля" для выполнения функций государства.

При этом сразу теряется декларированная [Конвенцией](#) обязанность государства: разъяснять, содействовать, обеспечивать достаточными механизмами для оказания помощи.

Вместо работы с гражданским обществом, создания и популяризации в обществе простых и понятных механизмов антикоррупционного взаимодействия и контроля государство потакает созданию множества запутанных, непонятных и необязательных к исполнению инструкций Минтруда, которые в совокупности с очень общими нормами закона делают частный сектор крайним.

Неконкретная антикоррупционная политика? Плохо, оштрафуем!

Слишком конкретные требования к контрагентам? Отвратительно работаете, оштрафуем!

Переписали рекомендации Минтруда? Мало! Штрафуем!

Отклонились от рекомендаций Минтруда? Непорядок, штраф!

При этом я прекрасно знаю, что многие страны используют гораздо более жесткие меры борьбы с коррупцией. Яркий тому пример - закон Великобритании "О взяточничестве", вступивший в силу 1 июля 2011 г.

Закон предусматривает ответственность за взяточничество как в публичной сфере, так и в частном секторе, не ограничивая само понятие взятки, устанавливает уголовную ответственность организаций, ведущих бизнес, за непринятие мер по предотвращению дачи или получения взятки ассоциированными лицами.

Вообще, сам подход законодателя представляется жестким, но разумным.

Антикоррупционное законодательство Великобритании не предусматривает обязательное принятие компаниями антикоррупционных политик и назначение специальных сотрудников, ответственных за предотвращение коррупции.

Зато наличие в компании адекватных процедур предотвращения коррупции позволяет защитить ее от ответственности в случае, если ассоциированное лицо совершит преступление, связанное с взяточничеством.

Вопрос мотивации применения антикоррупционного законодательства частным сектором, к слову сказать, является самым важным.

Целью государственного регулирования должно быть не создание прослойки чиновников, выявляющих и привлекающих к ответственности за несоответствие декларативных норм воле самого чиновника, а системы мотивации компаний для самостоятельного развития механизмов контроля.

Пресловутая возможность защиты компании от уголовного преследования, например, является достойной мотивацией.

В России сейчас можно рассчитывать разве что на снижение или исключение ответственности по [ст. 19.28 КоАП РФ](#) ("Незаконное вознаграждение от имени юридического лица").

Пример. Рассмотрев дело об административном правонарушении, Сыктывкарский городской суд посчитал, что юридическим лицом были предприняты все зависящие от него меры по соблюдению законодательства о противодействии коррупции, в том числе утвержден кодекс этики и служебного поведения работников, в котором установлен запрет на взяточничество. И хотя это не смогло предотвратить противоправные действия одного из работников, принятые меры все же привели к формированию негативного отношения к коррупционным практикам в коллективе. В результате суд вынес решение о прекращении дела (решение Сыктывкарского городского суда от 14 октября 2014 г. по делу N 12-1248/2014).

Однако такие решения российских судов чрезвычайно редки.

Другой заметный плюс от антикоррупционного комплаенса в зарубежных компаниях - это прямая взаимосвязь между наличием в компании качественной системы антикоррупционного комплаенса и высокой оценкой гудвилла (деловой репутации) компании на рынке и в случае судебного спора.

В нашей стране я еще ни разу не встречала оценки деловой репутации компании со ссылкой на подобный критерий. А ведь материальное выражение гудвилла имеет немаловажное значение при определении нанесенного репутации ущерба и суммы компенсации за него.

Алина Мартьянова, юрист ООО ЮК "Войнов, Маслов и партнеры"

Автором статьи подробно рассмотрены вопросы обязательности наличия в организации

локальных нормативных документов, касающихся антикоррупционной политики. Необходимо обратить внимание на обязательность ознакомления всех работников организации с указанными актами работодателя, чтобы избежать возможности отмены дисциплинарного взыскания в отношении работника, допустившего коррупционные действия.

Также автором статьи обоснованно приведены меры, позволяющие осуществлять борьбу с коррупцией на предприятии.

Немаловажным способом реализации мер по противодействию коррупции также является закрепление на законодательном уровне обязанности направления уведомления по последнему месту работы в случае заключения трудового договора (договора на выполнение работ) бывшего государственного (муниципального) служащего. Неисполнение данной обязанности влечет привлечение к административной ответственности в виде административного штрафа, размер которого для юридических лиц может достигать 500 тысяч рублей.

Исходя из взаимосвязанных положений [ч. 4 и 5 ст. 12](#) Закона о противодействии коррупции объективная сторона состава административного правонарушения, предусмотренного [ст. 19.29](#) Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, выражается в неисполнении работодателем при привлечении к трудовой деятельности на условиях трудового договора или гражданско-правового договора (гражданско-правовых договоров) на выполнение работ (оказание услуг) в течение месяца стоимостью более ста тысяч рублей гражданина, замещавшего должности государственной (муниципальной) службы, перечень которых установлен нормативными правовыми актами Российской Федерации (бывший государственный (муниципальный) служащий), обязанности сообщать в десятидневный срок о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного (муниципального) служащего по последнему месту его службы в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после его увольнения с государственной (муниципальной) службы ([абз. 2 п. 1](#) Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28.11.2017 N 46 "О некоторых вопросах, возникающих при рассмотрении судьями дел о привлечении к административной ответственности по статье 19.29 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях").

Игорь Томили, Прайвеси Групп

Под коррупцией понимается "злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами; совершение вышеперечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица".

Противодействовать коррупции должны не только правоохранительные органы, как принято считать, но и институты гражданского общества, организации и физические лица в пределах их полномочий.

Под "противодействием коррупции" закон понимает следующее:

- предупреждение коррупции, в том числе ее профилактика;
- расследование и раскрытие коррупционных правонарушений, т.е. борьба с коррупцией;
- минимизация и устранение последствий коррупционных правонарушений.

[Статьей 13.3](#) Закона о противодействии коррупции устанавливается обязанность организаций разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупционных правонарушений. Причем

эта обязанность распространяется на все организации - вне зависимости от их форм собственности, организационно-правовых форм, отраслевой принадлежности и иных обстоятельств, о чем говорится в новых рекомендациях Минтруда.

Какая ответственность предусмотрена за коррупционные правонарушения?

В рекомендациях Минтруда этого года обозначены преимущества для организаций, применяющих антикоррупционные меры. Это и укрепление репутации компании, и стимулирование добросовестного поведения сотрудников. Но, вероятно, самыми важными стимулами для большинства юридических лиц являются уменьшение рисков применения в отношении организации мер ответственности за коррупционные правонарушения, совершенные ее сотрудниками; снижение вероятности применения санкций за действия партнеров компании; предотвращение возможности привлечения к ответственности руководства компании, ее бенефициаров и собственников. А риски такой ответственности не эфемерны.

Прокуратурой ежегодно выявляется все больше нарушений антикоррупционного законодательства, большая часть из них зафиксирована в организациях.

Чаще организации привлекают к ответственности по [ст. 19.28](#) КоАП РФ ("Незаконное вознаграждение от имени юридического лица"). Предусмотренный этой [статьей](#) штраф может стать чувствительным для любой крупной организации и привести к банкротству небольшой компании: верхний порог санкции составляет до 100 крат суммы незаконного вознаграждения, но не менее 100 млн рублей. Такие организации не допускаются к гос. закупкам. В целях реализации этой [нормы](#) закона для заинтересованных лиц на сайте Генпрокуратуры РФ размещен Реестр юридических лиц, привлеченных к административной ответственности за коррупцию.

Органы прокуратуры активно применяют новеллу - недавно вступившую в силу [ст. 27.20](#) КоАП РФ ("Арест имущества в целях обеспечения исполнения постановления о назначении административного наказания за незаконное вознаграждение от имени юридического лица").

На сайте Минтруда размещены "[Меры](#) по предупреждению коррупции в организациях", [Рекомендации](#) по порядку проведения оценки коррупционных рисков в организации и [памятка](#) "Закрепление обязанностей работников организации, связанных с предупреждением коррупции, ответственность и стимулирование".

Документы содержат такие рекомендации, как:

Деятельность по предупреждению коррупции должна носить системный и последовательный характер. Для этого рекомендуется разработать и принять антикоррупционную политику компании.

Содержание этой политики определяется особенностями деятельности организации.

Антикоррупционную политику и другие документы организации, регулирующие вопросы предупреждения коррупции, рекомендуется утверждать локальными нормативными актами. Это позволит обеспечить обязательность выполнения установленных требований всеми работниками.

Принятие антикоррупционной политики должно сопровождаться информированием работников об установленных ею подходах к противодействию коррупции и разъяснением важности их соблюдения. Желательно привлечь к информированию руководство организации. Работников рекомендуется ознакомить с антикоррупционной политикой под роспись, а обязанность соблюдать ее следует зафиксировать в их трудовых договорах.

При выстраивании антикоррупционной политики важно понимать, какие коррупционные правонарушения могут быть совершены работниками и в рамках каких бизнес-процессов, просчитать возможные схемы их совершения и последствия.

Организации, планирующей выявление коррупционных рисков, рекомендуется разработать и утвердить приказом руководителя методику оценки этих рисков с учетом специфики компании: сферы ее деятельности и уставных целей, характера взаимодействия с госорганами и иными регулирующими инстанциями, наличия или отсутствия внешнеэкономической деятельности и иных факторов.

Одним из важнейших инструментов предупреждения коррупции является выявление и урегулирование конфликта интересов. Необходимо уделять этому пристальное внимание при выстраивании системы антикоррупционных мер и противодействию корпоративному мошенничеству.

По нашему мнению, важным инструментом предупреждения коррупции является установление для работников стандартов и кодексов поведения.

Нужно учитывать, что получение подарков может сделать работника обязанным дарителю. Поэтому их часто используют для поддержания неформальных, в том числе коррупционных отношений. Принятие даже незначительного по стоимости подарка в определенных обстоятельствах может быть квалифицировано как получение взятки или коммерческий подкуп.

В антикоррупционных стандартах рекомендуется уделить внимание как получению подарков сотрудниками, так и дарению их от имени организации.

Работник оказывается в ситуации конфликта интересов, если он располагает ценными бумагами в организации, где обладает распределительными или управленческими полномочиями, и может повлиять на их стоимость. Работа по совместительству может являться прикрытием для выплаты работнику под видом заработной платы вознаграждения за использование им своего положения в интересах организации партнера или конкурента.

Коррупционные риски могут возникать не только внутри организации, но и вне ее, в первую очередь в ходе взаимодействия с деловыми партнерами, поставщиками, лицами, привлекаемыми для выполнения работ или оказания услуг, организациями, участвующими в слиянии или поглощении, и иными лицами. Из-за сотрудничества с недобросовестным деловым партнером организация может стать участником антикоррупционного расследования, проводимого правоохранительными органами.

В целях выявления коррупционных рисков и принятия мер по их минимизации рекомендуется обеспечить оценку добросовестности контрагентов.

Особое значение для предотвращения рисков имеют правильная организация внутреннего контроля и надлежащее ведение бухгалтерского учета.

Но прежде всего компании должны реально желать бороться с коррупцией, а не формально издавать документы, инструкции и положения для отвлечения пристального внимания контролирующих органов.

М. Кузина

Подписано в печать

15.04.2021
