**Ответственность физических лиц**

Общие положения об ответственности физических лиц за коррупционные правонарушения установлены ст. 13 Федерального закона от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее – Закон).

Граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством РФ. Соответствующие выдержки из нормативных правовых актов собраны в приложении №1 к утвержденным Минтрудом России Методическим рекомендациям относительно мер по противодействию коррупции. Некоторое внимание стоит уделить дисциплинарной ответственности работников за коррупционные нарушения, поскольку именно для их предотвращения работодатели обязаны принимать соответствующие меры.

В качестве одной из мер по предупреждению коррупции, работодателем в трудовой договор может быть включена антикоррупционная оговорка, представляющая собой ряд требований, которые обязуется исполнять работник организации. Поскольку наибольший риск совершения коррупционных правонарушений имеется у работников организации, занимающих руководящие должности, то наиболее распространенными случаями внесения подобной оговорки являются трудовые договоры руководителя, его заместителей, руководителей структурных подразделений, главного бухгалтера.

Однако, как показывает судебная практика, подобная оговорка может включаться в трудовые договоры иных работников, в первую очередь тех, кто сталкивается при исполнении своих обязанностей с представителями различных проверяющих и контролирующих государственных органов. К ним можно отнести водителей, сотрудников бухгалтерии, технического обслуживания установок и механизмов (проходящих проверки органов, осуществляющих технический, пожарный надзор) и других работников.

Согласно ч. 5 ст. 57 ТК РФ 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.

Руководствуясь указанным положением, работодателями разрабатывается стандартная антикоррупционная оговорка, включаемая в трудовые договоры работников организации. В том случае, когда деятельность работодателя регламентирована специальными нормативными правовыми актами и для него установлены дополнительные ограничения в части недопущения конфликта интересов, работодателем могут конкретизироваться соответствующие положения в применяемых антикоррупционных оговорках.

Трудовое законодательство не предусматривает специальных оснований для привлечения работника организации к дисциплинарной ответственности в связи с совершением им коррупционного правонарушения в интересах или от имени организации.

Тем не менее существует возможность привлечения работника организации к такой ответственности – при наличии в организации локальных нормативных актов, предписывающих работникам соблюдать меры по противодействию коррупции, разработанного алгоритма действий в случае возникновения угрозы нарушения антикоррупционного законодательства, и не соблюдении работниками требований указанных нормативных актов, в том числе в случае нарушения работником положений антикоррупционной оговорки. В данном случае работники могут быть в общем порядке привлечены к дисциплинарной ответственности в виде замечания, выговора или в отдельных случаях увольнения.

Так, согласно ст. 192 ТК РФ к дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным п. 5, 6, 9 или 10 ч. 1 ст. 81, п. 1 ст. 336, а также п. 7 или 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.