

Меры дисциплинарной ответственности за невыполнение требований законодательства о противодействии коррупции. Персональная ответственность за несоблюдение обязательных требований, ограничений и запретов.

24 октября 2022 ГОДА

Ответственность физических лиц за коррупционные правонарушения (ст. 13 Федерального закона «О противодействии коррупции в Российской Федерации»)

1. 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 Российской Федерации.
 2. **Физическое лицо, совершившее коррупционное правонарушение, по решению суда может быть лишено** в соответствии с законодательством Российской Федерации **права занимать определенные должности государственной и муниципальной службы.**
-

Дисциплинарная ответственность



Дисциплинарная ответственность -
это вид
юридической ответственности,
основным содержанием которой
являются меры
(дисциплинарное взыскание),
применяемые работодателем к
работнику в связи с совершением
им дисциплинарного проступка.

СТАТЬЯ 192 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



- За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:
 - 1) замечание;
 - 2) выговор;
 - 3) **УВОЛЬНЕНИЕ по соответствующим основаниям.**

Увольнение по утрате доверия



ст. 81 Трудового кодекса

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера <...>, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя.

Основания дисциплинарной ответственности

**НАЛИЧИЕ СОСТАВА
ПРАВОНАРУШЕНИЯ**

**ст. 192 Трудового
кодекса**

СУБЪЕКТ (работник, на которого распространяется законодательство)

ОБЪЕКТ (охраняемые законом интересы)

СУБЪЕКТИВНАЯ СТОРОНА
(умысел/неосторожность)

ОБЪЕКТИВНАЯ СТОРОНА
(деяние – действие / бездействие)

Пункт 53 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»

При наложении дисциплинарного взыскания **НЕОБХОДИМО:**

Доказать, что работник совершил дисциплинарный проступок

Учесть тяжесть этого проступка

учесть предшествующее поведение работника, его отношение к труду

Учесть обстоятельства, при которых совершен проступок

СЛУЧАИ ОТСУТСТВИЯ ВИНЫ РАБОТНИКА

- ✓ **ДЕЙСТВИЕ НЕПРЕОДОЛИМОЙ СИЛЫ**
 - ✓ **ДОБРОСОВЕСТНОЕ ЗАБЛУЖДЕНИЕ**
 - ✓ **ПРЕДСТАВЛЕНИЕ СТОРОННИМ СУБЪЕКТОМ ОШИБОЧНОЙ
ИНФОРМАЦИИ**
 - ✓ **ПРИНЯТИЕ ИСЧЕРПЫВАЮЩИХ МЕР ДОБРОСОВЕСТНОГО
ПОВЕДЕНИЯ**
-

ПОРЯДОК ПРИМЕНЕНИЯ ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ

ДИСЦИПЛИНАРНЫЙ ПРОСТУПОК

- Срок применения взыскания:
- **1 месяц со дня обнаружения проступка**, не считая времени болезни или отпуска работника,
- **но не позднее 6 месяцев со дня совершения.**

КОРРУПЦИОННОЕ ПРАВОНАРУШЕНИЕ

(за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством РФ о противодействии коррупции)

- Срок применения взыскания:
- **1 месяц со дня обнаружения проступка**, не считая времени болезни или отпуска работника,
- **но не позднее 3 лет со дня совершения проступка.**

**пункт 34 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от
17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса
Российской Федерации»**



Месячный срок со дня обнаружения проступка



День обнаружения проступка – ДЕНЬ, когда лицу, которому по работе (службе) подчинен работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий



в месячный срок **НЕ засчитывается** время болезни работника, пребывания его в отпуске (ВСЕ отпуска: учебный, без сохранения з/п и т.д.), а также время, необходимое на соблюдение процедуры учета мнения представительного органа работников

ПОРЯДОК ПРИМЕНЕНИЯ ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ



- **Шаг 1. Зафиксируйте проступок работника.**
- Шаг 2. Проверьте соблюдение сроков привлечения к дисциплинарной ответственности.
- **Шаг 3. Затребуйте у работника письменное объяснение.**
- Шаг 4. Составьте акт, если работник не представил объяснение в установленный срок.
- Шаг 5. Оцените, есть ли основания для применения взыскания.
- **Шаг 6. Оформите взыскание при наличии оснований.**

ПОРЯДОК ПРИМЕНЕНИЯ ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ

ОФОРМИТЬ ФАКТ СОВЕРШЕНИЯ РАБОТНИКОМ ПРОСТУПКА



Документально зафиксировать тот проступок (действие или бездействие), который является нарушением трудовых обязанностей или дисциплины и за который планируется применить взыскание.

На практике:

- - представление Прокуратуры города Сыктывкара;
- - акт (по результатам проверки — ведомственный контроль за исполнение трудового законодательства, комплексная проверка финансово-хозяйственной деятельности предприятия);
- - решение конфликтной комиссии (по результатам расследования факта нанесения ущерба работодателю или факта разглашения конфиденциальной информации).

ПОРЯДОК ПРИМЕНЕНИЯ ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ



КАК ПОЛУЧИТЬ У РАБОТНИКА ОБЪЯСНИТЕЛЬНУЮ ЗАПИСКУ

- **Затребуйте от работника письменное объяснение (ч. 1 ст. 193 ТК РФ) и документы, подтверждающие уважительные причины выявленных нарушений (при наличии).**
- **Если вы этого не сделаете, то нарушите право работника на предоставление объяснения.** Даже если он по собственной инициативе представит вам письменные объяснения, то в случае спора суд, скорее всего, посчитает, что вы нарушили процедуру привлечения к дисциплинарной ответственности.
- **На то, чтобы дать объяснение, работнику дается два рабочих дня.** Если он проигнорирует ваш запрос и по истечении указанного срока не представит объяснение, вам нужно составить акт об этом (ч. 1 ст. 193 ТК РФ).
- **Обратите внимание, что отсутствие объяснений не препятствие для вас применить к работнику дисциплинарное взыскание (ч. 2 ст. 193 ТК РФ).**

Статья 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя



- Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:
 - **непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является;**
 - **непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей**
-

Федеральный закон от 12.01.1996 N 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»

Статья 27. Конфликт интересов

- 1. Для целей настоящего Федерального закона лицами, заинтересованными в совершении некоммерческой организацией тех или иных действий, в том числе сделок, с другими организациями или гражданами (далее - заинтересованные лица), **признаются руководитель (заместитель руководителя) некоммерческой организации, а также лицо, входящее в состав органов управления некоммерческой организацией или органов надзора за ее деятельностью**, если указанные лица состоят с этими организациями или гражданами в трудовых отношениях, являются участниками, кредиторами этих организаций либо состоят с этими гражданами в близких родственных отношениях или являются кредиторами этих граждан. При этом указанные организации или граждане являются поставщиками товаров (услуг) для некоммерческой организации, крупными потребителями товаров (услуг), производимых некоммерческой организацией, владеют имуществом, которое полностью или частично образовано некоммерческой организацией, или могут извлекать выгоду из пользования, распоряжения имуществом некоммерческой организации.
 - Заинтересованность в совершении некоммерческой организацией тех или иных действий, в том числе в совершении сделок, **влечет за собой конфликт интересов заинтересованных лиц и некоммерческой организации.**
-

Федеральный закон от 14.11.2002 N 161-ФЗ

«О государственных и муниципальных унитарных предприятиях»

Статья 22. Заинтересованность в совершении унитарным предприятием сделки

1. Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность руководителя унитарного предприятия, не может совершаться унитарным предприятием без согласия собственника имущества унитарного предприятия.

Руководитель унитарного предприятия признается заинтересованным в совершении унитарным предприятием сделки в случаях, если он, его супруг, родители, дети, братья, сестры и (или) их аффилированные лица, признаваемые таковыми в соответствии с законодательством Российской Федерации:

являются стороной сделки или выступают в интересах третьих лиц в их отношениях с унитарным предприятием;

владеют (каждый в отдельности или в совокупности) двадцатью и более процентами акций (долей, паев) юридического лица, являющегося стороной сделки или выступающего в интересах третьих лиц в их отношениях с унитарным предприятием;

занимают должности в органах управления юридического лица, являющегося стороной сделки или выступающего в интересах третьих лиц в их отношениях с унитарным предприятием;

в иных определенных уставом унитарного предприятия случаях.

Судебная практика в области противодействия коррупции

Директору учреждения объявлен выговор за непринятие мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, стороной которого она является и снижены доплаты к заработной плате.

В летний период 2019 года, при комплектовании штата персонала, Директору поступило заявление о приеме на работу контролером-посадчиком от ее сына. Директор направила в адрес своего работодателя соответствующее Уведомление о конфликте интересов.

Конфликтная комиссия ОТКАЗАЛА в трудоустройстве сына.

Директора приняла на работу своего сына, не приняла меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов: не учла мнение Комиссии и не согласовала заключение трудового договора со своим родственником (сыном) с работодателем, тем самым нарушила нормы Федерального закона от 25.12.2008 N 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и условия своего трудового договора.

Решение суда: решение работодателя о привлечении к дисциплинарной ответственности в виде выговора правомерно.

Решение Кстовского городского суда Нижегородской области от 09.10.2020 N 2-2051/2020~М-1516/2020

Судебная практика в области противодействия коррупции

Директору за ненадлежащее исполнение возложенных на него обязанностей, выразившихся в не уведомлении министерства о возможном возникновении ситуации конфликта интересов при осуществлении должностных обязанностей, применено дисциплинарное взыскание в виде выговора.

Директор считал, что конфликт интересов в данных обстоятельствах отсутствует, поскольку бывшая супруга не относится к числу лиц, указанных в ч. 2 ст. 10 Закона N 273-ФЗ, и не является его родственницей; он не влиял и не мог повлиять на результаты торгов, действовал осмотрительно, поручив приемку работ по контракту сотрудникам учреждения. А потому дисциплинарное взыскание в виде выговора применено неправомерно.

Учредителем утвержден порядок уведомления лицами, замещающими должности руководителей подведомственных учреждений, о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, директор ознакомлен с этим документом под подпись. **То есть руководитель учреждения был обязан соблюдать антикоррупционные ограничения и требования, но не сделал этого.**

РЕШЕНИЕ СУДА: решение работодателя правомерно.

Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 15.03.2021 по делу N 88-4957/2021

Судебная практика в области противодействия коррупции

Работник ГБУ РК привлечен к дисциплинарному взысканию в виде выговора за **непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является**

Кодексом профессиональной этики работников ГБУ РК установлено, что работники Учреждения, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами призваны: исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей (п. 10 "д").

Работник учреждения являлась директором ООО "Спецтехпроект".

Работник принят на работу в ГБУ РК на должность специалиста по строительному контролю, с ** ** ** занимает должность инженера по проектно-сметным работам 1 категории.

Работник при проверке проектно-сметной документации по объекту: "на выполнение работ по капитальному ремонту крыльца с пандусом, фасада, переустройство входной группы <данные изъяты>" разработанной ООО "Спецтехпроект" не сообщила о том, что является директором ООО "Спецтехпроект".

РЕШЕНИЕ СУДА: решение работодателя правомерно.

**РЕШЕНИЕ Сыктывкарского городского суда
от 20 февраля 2021 г. по делу N 2-1832/2021**

Судебная практика в области противодействия коррупции

Прокурор обратился в суд с иском к Департаменту администрации, МУП **об установлении факта конфликта интересов**, признании незаконным и отмене решения комиссии по соблюдению требований к служебному поведению руководителями муниципальных унитарных предприятий и урегулировании конфликта интересов, **об обязанности к принятию мер по урегулированию ситуации конфликта интересов.**

Директор МУП 12.08.2019 принял на работу ведущего юрисконсульта по закупкам (сына), а с 01.08.2020 сын переведен на должность начальника абонентского отдела.

Несмотря на указание в ДИ начальника абонентского отдела о его прямом подчинении главному инженеру, фактически директор МУП и начальник отдела являются близкими родственниками и последний опосредованно (через главного инженера) состоит в подчинении руководителя.

Принятие директором МУП решений об установлении размера премии, выплачиваемой начальнику отдела (сыну), пусть даже исходящими в виде докладных записок от главного инженера, где последний также подотчетен директору, напрямую влияет на возможность получения сыном дохода в виде денежных средств, при этом возможность получения указанного дохода сыном директора МУП в результате осуществления полномочий директором предприятия в отношении сына образует личную заинтересованность директора предприятия, которая может повлиять на объективность и беспристрастность исполнения директором МУП своих должностных обязанностей при осуществлении своих полномочий.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ Седьмого кассационного суда общей юрисдикции
от 24 марта 2022 г. по делу № 88-4324/2022

Судебная практика в области противодействия коррупции

Приказом главного врача бюджетного учреждения здравоохранения от 20.01.2020 уволен заведующий отделением - врач-офтальмолог в связи с неприятием мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является.

Основанием для издания данного приказа явились протокол заседания комиссии по борьбе с коррупцией и урегулированию конфликта интересов бюджетного учреждения здравоохранения.

Пациенты больницы пожаловались на заведующего отделением в связи с тем, что тот навязывал им платные медицинские услуги (покупку интраокулярной линзы), не предоставляя при этом альтернативу в рамках ОМС. Комиссия учреждения по урегулированию конфликта интересов подтвердила наличие инцидента. **Медицинский работник, принимая пациентов, выдавал им реквизиты расчетного счета ИП (им была супруга работника) с целью покупки медицинского изделия.** Тем самым нарушалось право пациентов на выбор поставщика и игнорировалось их право на бесплатное лечение по программе госгарантий. Действия заведующего отделением были рассчитаны на получение его супругой (ИП) коммерческой прибыли. Расторжение работодателем трудового договора с медработником законно.

Судебная практика в области противодействия коррупции

Прокурор, действуя в интересах РФ, муниципального образования, обратился в суд с иском к Администрации городского округа о признании постановления Администрации о привлечении директора МКУ к дисциплинарной ответственности в части объявления выговора незаконным и **об обязанности Администрации расторгнуть трудовой договор директором МКУ на основании п. 7.1 ст. 81 ТК РФ в связи с утратой доверия по причине непринятия мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является.**

Директор учреждения и заместитель директора учреждения являются родственниками. Директор учреждения, являясь работодателем по отношению к жене (заместителю директора), вправе поощрять и привлекать ее к дисциплинарной ответственности, в его полномочия также входили вопросы заработной платы, в том числе премий. Кроме того, прокуратурой установлено, что в течение 2009 - 2019 гг. Директор учреждения не направлял в администрацию уведомления, извещения о возможном конфликте интересов.

По результатам рассмотрения представления Администрацией к директору учреждения применено взыскание в виде выговора.

РЕШЕНИЕ СУДА: ИСК ПРОКУРОРА УДОВЛЕТВОРЕН.

Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 05.04.2022 N 88-7216/2022 по делу N 2-1/2021

Работа руководителя организации по совместительству (ст. 276 ТК РФ)

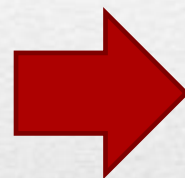


Руководитель организации **может работать** по совместительству у другого работодателя **только с разрешения уполномоченного органа юридического лица** либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа).

Руководитель организации не может входить в состав органов, осуществляющих функции надзора и контроля в данной организации.

Порядок уведомления руководителей учреждений (предприятий) о конфликте интересов

В случае возникновения личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, уведомление представлять



Работодателю
(главе МО ГО «Сыктывкар» – руководителю администрации)
по установленной форме уведомление о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов

Постановление администрации МО ГО «Сыктывкар» от 20.04.2020 № 4/964 «Об утверждении Порядка сообщения руководителями муниципальных унитарных предприятий и муниципальных учреждений, в отношении которых администрация муниципального образования городского округа «Сыктывкар» осуществляет функции и полномочия учредителя, о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов»