

Особенности привлечения работников к дисциплинарной ответственности за совершение коррупционных правонарушений

Действующим законодательством предусмотрен особый порядок привлечения к дисциплинарной ответственности за совершение коррупционного правонарушения.

Так, взыскания налагаются на гражданского служащего в соответствии с порядком, установленным статьей 59.3 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», и применяются представителем нанимателя на основании доклада о результатах проверки, проведенной подразделением кадровой службы соответствующего государственного органа по профилактике коррупционных и иных правонарушений, а в случае, если доклад о результатах проверки направлялся в комиссию по урегулированию конфликта интересов,- и на основании рекомендации указанной комиссии.

При этом порядок проведения проверки регламентирован Указом Президента Российской Федерации от 21.09.2009 № 1065 «О проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей федеральной государственной службы, и федеральными государственными служащими, и соблюдения федеральными государственными служащими требований к служебному поведению».

За несоблюдение государственным гражданским служащим ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции данным федеральным законом, Федеральным законом «О противодействии коррупции» и другими федеральными законами, налагаются следующие взыскания:

- замечание,
- выговор,
- предупреждение о неполном должностном соответствии.

Кроме того, частью 1 статьи 59.2 Федерального закона «О государственной гражданской службе» предусмотрен особый вид дисциплинарной ответственности - увольнение в связи с утратой доверия.

Законодательством предусмотрен и особый срок для привлечения виновных государственных служащих к ответственности.

Так, в силу ст. 59.3 Федерального закона «О государственной гражданской службе» взыскания, предусмотренные за коррупционные правонарушения применяются не позднее одного месяца со дня поступления информации о совершении гражданским служащим коррупционного правонарушения, не считая периода временной нетрудоспособности гражданского служащего, пребывания его в отпуске, других случаев его отсутствия на службе по уважительным причинам, а также времени проведения проверки и рассмотрения ее материалов комиссией по урегулированию конфликтов интересов. При этом взыскание должно быть применено не позднее шести месяцев со дня поступления информации о совершении коррупционного правонарушения.

Помимо дисциплинарных взысканий, предусмотренных статьей 192 Трудового кодекса Российской Федерации (замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям), за невыполнение антикоррупционных стандартов предусмотрено специальное основание для расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

В частности, в силу п. 7.1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор с работником может быть расторгнут в случае 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, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя.