

Прокуратура Нижегородской области



ПАМЯТКА

**«Увольнение в связи с утратой доверия
за совершение коррупционных правонарушений»**

г. Нижний Новгород, 2025

1. В силу статьи 1 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» коррупцией признается 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 (подпункт «а»); совершение деяний, указанных в подпункте «а» данного пункта, от имени или в интересах юридического лица (подпункт «б»).

За совершение коррупции предусмотрена ответственность физических лиц, в том числе дисциплинарная, которой определена возможность расторжения трудового договора со служащими в связи с утратой доверия. Указанный институт является механизмом противодействия коррупционным злоупотреблениям. Он направлен на реализацию принципа бессмысленности совершения таких деликтов, воспрепятствование дальнейшему трудоустройству лиц, уволенных по отрицательным мотивам.

1.1. Общие основания для применения института утраты доверия перечислены в статье 13.1 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (для лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, государственные должности субъектов Российской Федерации, муниципальные должности):

- непринятие лицом мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов, стороной которого оно является;
- непредставление лицом сведений о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей либо представления заведомо недостоверных или неполных сведений, если иное не установлено федеральными законами;
- участие лица на платной основе в деятельности органа управления коммерческой организации, за исключением случаев, установленных федеральным законом;
- осуществление лицом предпринимательской деятельности;
- вхождение лица в состав органов управления, попечительских или наблюдательных советов, иных органов иностранных некоммерческих неправительственных организаций и действующих на территории Российской Федерации их структурных подразделений, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации или законодательством Российской Федерации.

1.2. Специальные основания для увольнения отдельных категорий лиц в связи с утратой доверия предусмотрены Федеральными законами от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (статья 59.2), от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (статья 27.1) и иными федеральными законами.

2. Основанием для инициирования проверки в отношении служащего является поступление информации о совершении им коррупционного акта. Работодатель в соответствии с Положением 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, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 21.09.2009 № 1065, совершают следующие действия:

2.1. Принимает в отношении служащего в письменной форме решение об осуществлении проверки достоверности и полноты представленных им сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, и (или) соблюдения ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов, и (или) исполнения обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции. Уведомляет в письменной форме служащего о начале в отношении его проверки в течение двух рабочих дней со дня принятия соответствующего решения.

2.2. Проверка осуществляется в срок:

- не превышающий 60 дней со дня принятия решения о ее проведении;
- до 90 дней в случае ее продления лицами, принявшими решение о проведении проверки.

В рамках проверки должностные лица кадровых служб вправе:

- проводить беседу с гражданином или государственным служащим;
- изучать представленные гражданином или государственным служащим сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и дополнительные материалы;
- получать от гражданина или государственного служащего пояснения по представленным им сведениям о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и материалам;
- направлять в установленном порядке, в том числе с использованием государственной информационной системы в области противодействия коррупции «Посейдон», запрос (кроме запросов, касающихся осуществления оперативно-разыскной деятельности или ее результатов) в органы прокуратуры, иные федеральные государственные органы, государственные органы субъектов Российской Федерации, территориальные органы федеральных государственных органов, органы местного самоуправления, на предприятия, в учреждения, организации и общественные объединения об имеющихся у них сведениях: о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера гражданина или государственного служащего, его супруги (супруга) и несовершеннолетних детей; о достоверности и полноте сведений, представленных гражданином в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации; о соблюдении государственным служащим требований к служебному поведению;

– наводить справки у физических лиц и получать от них информацию с их согласия;

– осуществлять анализ сведений, представленных гражданином или государственным служащим в соответствии с законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции.

Служащий при проведении проверки вправе:

– давать пояснения в письменной форме (в ходе проверки представлять дополнительные материалы и давать по ним пояснения в письменной форме);

– обращаться в кадровую службу с подлежащим удовлетворению ходатайством о проведении с ним беседы.

3. По окончании проверки кадровая служба знакомит служащего с результатами проверки.

3.1. Руководитель кадровой службы представляет лицу, принявшему решение о проведении проверки, доклад о ее результатах, в котором должно содержаться одно из предложений:

– об отсутствии оснований для применения к служащему мер юридической ответственности;

– о применении к служащему мер юридической ответственности;

– о представлении материалов проверки в соответствующую комиссию по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов.

Должностное лицо, рассмотрев доклад и предложение, принимает одно из следующих решений:

– применить меры юридической ответственности;

– представить материалы проверки в комиссию по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов.

В случае принятия решения решения об увольнении служащего в связи с утратой доверия (в том числе, при поступлении рекомендации комиссии) совершают следующие действия:

– издает приказ об увольнении служащего;

– вносит запись в трудовую книжку служащего;

– направляет сведения об уволенном служащем для включения в реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия.

3.2. В случае увольнения служащего в период проведения проверки или после завершения и до применения мер юридической ответственности:

– если увольнение произошло после завершения проверки и до принятия решения о применении взыскания, представляется доклад о невозможности привлечения лица к ответственности за совершение правонарушения;

– если увольнение произошло до завершения проверки, представляется доклад о невозможности завершения такой проверки в отношении лица.

В случаях, предусмотренных пунктом 3.2, материалы в трехдневный срок после увольнения (прекращения полномочий) проверяемого лица направляются лицом, принявшим решение об осуществлении такой проверки, в органы прокуратуры.