



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

2 НОЯБРЯ 2023 ГОДА

Дисциплинарная ответственность – вид юридической ответственности



Юридическая ответственность - это мера государственного принуждения, основанная на юридическом и общественном осуждении поведения правонарушителя и выражающаяся в установлении для него определенных отрицательных последствий в форме ограничений личного и имущественного порядка.

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.**

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

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

Правовая форма учреждений

Некоммерческая организация*

- ▶ 1. Некоммерческой организацией является организация, не имеющая извлечение прибыли в качестве основной цели своей деятельности и не распределяющая полученную прибыль между участниками.
- ▶ 2. **Некоммерческие организации могут создаваться для достижения** социальных, благотворительных, культурных, **образовательных**, научных и управленческих **целей**, в целях охраны здоровья граждан, развития физической культуры и спорта, удовлетворения духовных и иных нематериальных потребностей граждан, защиты прав, законных интересов граждан и организаций, разрешения споров и конфликтов, оказания юридической помощи, а также в иных целях, направленных на достижение общественных благ.

*Федеральный закон от 12.01.1996 N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях"

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.**

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

Заинтересованные лица обязаны соблюдать интересы некоммерческой организации, прежде всего **в отношении целей ее деятельности**, и **не должны использовать возможности некоммерческой организации** или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами некоммерческой организации.



«**Возможности некоммерческой организации**» - принадлежащие некоммерческой организации **имущество, имущественные и неимущественные права**, возможности в области предпринимательской деятельности, информация о деятельности и планах некоммерческой организации, имеющая для нее ценность.

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

Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено **позднее трех лет со дня совершения проступка.**

Судебная практика в области противодействия коррупции

Главный бухгалтер учреждения УВОЛЕН В СВЯЗИ С УТРАТОЙ ДОВЕРИЯ, пункт 7.1. части 1 ст. 81 ТК РФ (за непринятие мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является)

Основание: проверка по противодействию коррупции Республики Крым Комитета

Главный бухгалтером учреждения также приказом назначена заместителем председателя единой комиссии по осуществлению закупок для нужд этого учреждения

согласовала контракт с ИП Абкелямовым З.Р. на выполнение работ по возведению теплицы (597 200 руб.) – **дата заключения контракта 30.09.2020**

ИП Абкелямовым З.Р. Зарегистрирован в налоговой **01.10.2020**, на **следующий день, при проверке представлена копия контракта от 01.10.2020 с исправлениями**

Решение суда: увольнение обосновано

Главный бухгалтер состоит с Абкелямовым З.Р. в **иных близких отношениях, подтверждено фактическое сожительство дочери главного бухгалтера с Абкелямовым З.Р.**

УВЕДОМЛЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ НЕ ПОДАНО

Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 14.08.2023 N 127-КГ23-9-К4

Судебная практика в области противодействия коррупции

Заместитель директора учреждения УВОЛЕН В СВЯЗИ С УТРАТОЙ ДОВЕРИЯ, пункт 7.1. части 1 ст. 81 ТК РФ (за непринятие мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является)

Заместитель директора – в непосредственном подчинении начальник отдела - дочь

Заместитель директора принята на работу 01.09.2009, уволена от 20.01.2022 с утратой доверия к работнику со стороны работодателя. **От принятия мер по урегулированию конфликта интересов отказалась.**

Позиция СУДА: на сотрудников некоммерческих организаций, в том числе государственные и муниципальные бюджетные учреждения, распространяется законодательство о противодействии коррупции, **непосредственная подчиненность близких родственников, как истец и ее дочь**, создает условия для личной заинтересованности в создании выгод и преимуществ подчиненному сотруднику, возникновение ситуации конфликта интересов и возможность утраты доверия работодателем к работнику в связи с этими обстоятельствами.

РЕШЕНИЕ СУДА:
решение работодателя об увольнении правомерно.

Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 22.05.2023 N 88-14982/2023

Судебная практика в области противодействия коррупции

Директор образовательного учреждения УВОЛЕН В СВЯЗИ С УТРАТОЙ ДОВЕРИЯ, пункт 7.1. части 1 ст. 81 ТК РФ (за непринятие мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является)

Основание:
прокурорская
проверка

В непосредственном подчинении находятся близкие родственники:
сестра (заместитель директора) и сын (агент по снабжению)

РЕШЕНИЕ СУДА:
решение
работодателя
об увольнении
правомерно

ежемесячно осуществлялась доплата за расширение зоны обслуживания (основания для доплаты отсутствовали);
в период отсутствия руководителя устанавливались доплаты ФИО5 как временно исполняющей его обязанности в виде конкретных сумм по собственному усмотрению директора

- не соответствовал квалификационным требованиям (отсутствует специальная подготовка по установленной программе);
- произвольно установлена доплата в за расширение зоны обслуживания;
- закреплен автомобиль, который приобретен за счет средств гранта по федеральному проекту, в целях использования в образовательном процессе, однако, предоставлен сыну директора для решения вопросов финансово-хозяйственной деятельности техникума

Уведомление не направлял, меры не принимал

Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 13.07.2023 по делу N 88-15303/2023

Судебная практика

Директор учреждения УВОЛЕН В СВЯЗИ С УТРАТОЙ ДОВЕРИЯ, пункт 7.1. части 1 ст. 81 ТК РФ (за непринятие мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является)

ОСНОВАНИЕ:
представление
Прокуратуры

Позиция Работника –
на него не
распространяется
действие норм об
урегулировании
конфликта
интересов

РЕШЕНИЕ СУДА:
увольнение
правомерно.

Директор учреждения при приеме на работу 23.03.2020 устно сообщил Работодателю, что является единственным участником и единоличным исполнительным органом ООО, **21.04.2021 подано уведомление о том, что он является учредителем и директором ООО "ГЕКС" и, что с Учреждением и ООО нет хозяйствующей деятельности.**

**При приеме на работу не уведомил об
иной оплачиваемой деятельности -
директор ООО**

За период работы **заключены 2
муниципальных контракта**

с 04.05.2021 по
08.06.2022 не приняты
меры по
урегулированию
конфликта интересов
или по недопущению
его возникновения.

**04.05.2021 комиссия признала, что при исполнении
директором должностных обязанностей личная
заинтересованность приводит или может привести к
конфликту интересов. Рекомендовано принять меры по
урегулированию конфликта интересов или по
недопущению его возникновения.**

Судебная практика в области противодействия коррупции

Главный бухгалтер казенного учреждения
уволен по пункт 7.1. части 1 ст. 81 ТК РФ
(мать)

Бухгалтер казенного учреждения уволен по
пункт 7.1. части 1 ст. 81 ТК РФ **(дочь)**

- 01.06.2012 принята на должность
бухгалтера
- с **01.01.2016** занимала должность главного
бухгалтера (на время нахождения
основного работника в отпуске по уходу за
ребенком)
- с 03.07.2018 года переведена на
должность главного бухгалтера постоянно

- 01.06.2018 принята на бухгалтером с
01.06.2018 доп. соглашением к ТД с
указанием должности ведущего бухгалтера;
- с 01.01.2019 выполняла работу специалиста
по кадрам в порядке совмещения, с
**перерывом на исполнение обязанностей
директора с 29.04.2019 по 09.10.2019**

Согласно п. 1.9 трудового договора, п. 1.4
должностной инструкции бухгалтера, **бухгалтер
подчиняется непосредственно главному
бухгалтеру, директору учреждения.**

с 29.04.2019 года по 11.10.2019 года в **период
исполнения обязанности директора период в ее
подчинении находился главный бухгалтер**

Решение суда: решение работодателя правомерно.

Определение Московского городского суда от 26.04.2021 по делу N 33-15506/2021

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

ОФОРМЛЕНИЕ ФАКТА СОВЕРШЕНИЯ РАБОТНИКОМ ДИСЦИПЛИНАРНОГО ПРОСТУПКА

- ▶ Первое, что необходимо сделать для правильного применения взыскания к работнику, - **документально зафиксировать тот проступок** (действие или бездействие), который является нарушением трудовых обязанностей или дисциплины и за который планируется применить взыскание.

На практике (в зависимости от того, какое именно нарушение допустил работник) этот факт обычно оформляется следующими документами:

- ▶ - представление Прокуратуры города Сыктывкара;
- ▶ - актом (по результатам проверки – ведомственный контроль за исполнение трудового законодательства, комплексная проверка финансово-хозяйственной деятельности предприятия);
- ▶ - решением 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 учреждения письменное объяснение (ч. 1 ст. 193 ТК РФ).

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).

ПОРЯДОК ПРИМЕНЕНИЯ ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ

ОФОРМЛЕНИЕ ФАКТА СОВЕРШЕНИЯ РАБОТНИКОМ ДИСЦИПЛИНАРНОГО ПРОСТУПКА

- ▶ Первое, что необходимо сделать для правильного применения взыскания к работнику, - **документально зафиксировать тот проступок** (действие или бездействие), который является нарушением трудовых обязанностей или дисциплины и за который планируется применить взыскание.

На практике (в зависимости от того, какое именно нарушение допустил работник) этот факт обычно оформляется следующими документами:

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