Меры дисциплинарной ответственности за невыполнение требований законодательства о противодействии коррупции.

Персональная ответственность за несоблюдение обязательных требований, ограничений и запретов.

• Дисциплинарная ответственность – вид юридической ответственности

• **Цель** – обеспечение дисциплины в рамках служебного подчинения



ЮРИДИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ: ПОНЯТИЕ И ВИДЫ

Ответственность - <u>обязанность</u> отвечать за последствия предпринимаемых действий; возможность понести наказание за плохие результаты какой-либо деятельности (Большой толковый словарь русского языка под ред. С. А. Кузнецов., СПб.: Норинт, 1998.).

Особенности:

- 1. опирается на государственное принуждение (это конкретная форма реализации санкций правовых норм);
- 2. наступает за совершение правонарушения и связана с общественным осуждением;
- 3. выражается в определенных отрицательных последствиях для правонарушителя (лишения личного, организационного либо имущественного характера);
- 4. воплощается в процессуальной форме.

Цель юридической ответственности - охрана правопорядка, восстановление во всех возможных случаях нарушенных прав, пресечение и предупреждение правонарушений, исправление лиц, нарушивших нормы права.

- 1. Юридическая ответственность 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.
- 2. Юридическая ответственность регламентированное нормами права <u>общественное отношение между государством</u>, в лице его специальных органов, <u>и правонарушителем</u>, на которого возлагается обязанность претерпевать соответствующие лишения и неблагоприятные последствия за совершенное правонарушение.

основные виды юридической ответственности

Вид ответствен- ности	За что наступает	Кто возлагает	В каких формах реализуется
Материальная	за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации	Администрация предприятия, учреждения, организации	Штраф
Дисциплинарная	за дисциплинарные проступки: нарушение трудовой, учебной, воинской и служебной дисциплины	Уполномоченное на то лицо	Замечание, выговор, увольнение и др.
Гражданско- правовая	За нарушение договорных обязательств имущественного характера, причинение имущественного внедоговорного вреда	Суд, административный орган	Полное возмещение вреда, штраф и др.
Административная	за административные проступки	Административные комиссии, суды, органы внутренних дел, таможенные органы и т. д.	Предупреждение, штраф, лишение специального права, конфискация, административный арест и др.
Уголовная	за преступления	Суд	Лишение свободы, исправительные работы, конфискация имущества и т. п.

Ответственность физических лиц за коррупционные правонарушения

Граждане Российской Федерации за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.



К коррупционным преступлениям <u>без каких-либо</u> <u>условий</u> должны быть отнесены:

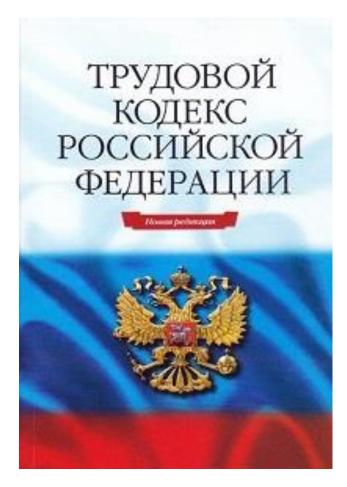
- 1) нарушение порядка финансирования избирательной кампании кандидата, избирательного объединения, избирательного блока, деятельности инициативной группы по проведению референдума, иной группы участников референдума;
- 2) подкуп участников и организаторов профессиональных спортивных соревнований и зрелищных коммерческих конкурсов;
- 3) получение взятки;
- 4) дача взятки;
- 5) коммерческий подкуп;
- 6) посредничество во взяточничестве;
- 7) злоупотребление полномочиями;
- 8) незаконное предпринимательство;
- 9) контрабанда (совершенная должностным лицом с использованием своего служебного положения).



- 1) легализация доходов, полученных противозаконным путем;
- 2) создание организованной группы или преступного сообщества либо участие в преступном сообществе;
- 3) вмешательство в разрешение судебных дел и в производство предварительного расследования;
- 4) регистрация незаконных сделок с землей;
- 5) превышение служебных полномочий;
- 6) злоупотребление правомочиями аудиторами, третейскими судьями, нотариусом или адвокатом;
- 7) нецелевое расходование бюджетных средств;
- 8) служебный подлог;
- 9) мошенничество;
- 10) присвоение или растрата;
- 11) воспрепятствование законной предпринимательской или иной деятельности;
- 12) принуждение к совершению сделки или к отказу от ее совершения.

ПРОЦЕДУРА ПРИВЛЕЧЕНИЯ К ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РЕГУЛИРУЕТСЯ:





Дисциплинарный проступок - неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Должностная инструкция / Трудовой договор

Локальные акты организации

Любой дисциплинарный проступок состоит из четырех элементов:

- субъект (лицо, совершившее проступок);
- объект (что было нарушено);
- объективная сторона(противоправность поведения);
- субъективная сторона (вина).



Перечень деяний, которые могут рассматриваться в качестве **дисциплинарных проступков** в законодательстве отсутствуют, имеется лишь указание на отдельные составы:

- а) отсутствие работника без уважительных причин на работе либо рабочем месте;
- б) отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда;
- в) отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работников некоторых профессий, а также отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе.

ВИДЫ ДИСЦИПЛИНАРНЫХ ВЗЫСКАНИЙ



1. Замечание

2. Выговор

3. УВОЛЬНЕНИЕ



Увольнение:

- 1) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- 2) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей;
- 3) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;
- 4) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;
- 5) повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- 6) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- 7) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

Увольнение:

- 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 определенных случаях).

Порядок применения и снятия дисциплинарных взысканий

Порядок применения и снятия дисциплинарных взысканий установлен ст. 193-195 Трудового кодекса Российской Федерации. Порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности представляет собой совокупность процессуальных действий, совершаемых уполномоченным на то лицом, и называется дисциплинарным производством. Основными стадиями названного производства являются:

- 1. Обнаружение дисциплинарного проступка и его расследование.
- 2. Рассмотрение материалов и принятие решения.
- 3. Исполнение решения.
- 4. Обжалование взыскания.
- 5. Прекращение дисциплинарного дела в связи с окончанием срока действия дисциплинарного взыскания или досрочным его снятием.

1. Обнаружение дисциплинарного проступка и его расследование.

Документальная фиксация проступка (действие или бездействие), который является нарушением трудовых обязанностей или дисциплины и за который планируется применить взыскание.

На практике обычно оформляется следующими документами:

- докладной запиской (например, при невыполнении работником поставленной задачи или при использовании ресурсов работодателя (Интернета, копировального аппарата и т.п.) в личных целях);
- <u>- актом</u> (например, при отсутствии на рабочем месте или при отказе от прохождения медицинского обследования);
- <u>- решением комиссии</u> (по результатам расследования факта нанесения ущерба работодателю или факта разглашения конфиденциальной информации).

Служебная проверка

ПО РЕШЕНИЮ РАБОТОДАТЕЛЯ – ОФОРМЛЯЕТСЯ ПРИКАЗОМ



Факт проступка

Вина работника

Причины и условия характер и размер вреда

ПОЛУЧЕНИЕ ОБЪЯСНИТЕЛЬНОЙ ЗАПИСКИ ОТ РАБОТНИКА, СОВЕРШИВШЕГО ПРОСТУПОК

Запрос письменных объяснений обязательная процедура!



Уведомление о предоставлении письменных пояснений



2 рабочих дня



АКТ ОБ ОТКАЗЕ ПРЕДОСТАВИТЬ ОБЪЯСНЕНИЕ

СРОКИ ИСЧИСЛЕНИЯ дисциплинарного взыскания (за исключением «антикоррупционных» взысканий)

- 1. <u>Дисциплинарное взыскание</u> применяется непосредственно после обнаружения дисциплинарного проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения.
- 2. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения дисциплинарного проступка.

СРОКИ ИСЧИСЛЕНИЯ «антикоррупционных» взысканий

- 1. Дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством РФ о противодействии коррупции применяется непосредственно после обнаружения дисциплинарного проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения
- 2. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее трех лет со дня совершения дисциплинарного проступка.

Что такое конфликт интересов ?

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

Что нужно знать о конфликте интересов?

• Уведомить о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно

Работодатель, если ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

• Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в изменении должностного или служебного положения работника, вплоть до его отстранения от исполнения должностных (служебных) обязанностей и (или) в отказе его от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов

2. Рассмотрение материалов и принятие решения.

РЕШЕНИЕ РАБОТОДАТЕЛЯ



Привлечь к ответственности





Не привлекать



3. Исполнение решения.

Приказ о наложении дисциплинарного взыскания объявляется РАБОТНИКУ, а его копия вручается ему под расписку в течение пяти дней со дня его издания.





В случае отказа РАБОТНИКА расписаться составляется соответствующий акт, который подписывают свидетельствующие этот факт лица.

4. Обжалование взыскания.

При оспаривании работником применения к нему дисциплинарного взыскания обязанность доказать обстоятельства проступка лежит на работодателе.

Работодатель должен представить доказательства того, что совершенное работником нарушение, явившееся поводом к увольнению, в действительности имело место и могло являться основанием для расторжения трудового договора и что были соблюдены предусмотренные законодательством сроки привлечения к дисциплинарной ответственности.

СРОК ОБЖАЛОВАНИЯ - ОДИН ГОД СО ДНЯ ЕГО ПРИМЕНЕНИЯ, если оно не было снято досрочно или в этот период к работнику не было применено новое взыскание

(за исключением взыскания в виде увольнения)

УВОЛЬНЕНИЕ – ОДИН месяц

5. Прекращение дисциплинарного дела в связи с окончанием срока действия дисциплинарного взыскания или досрочным его снятием.

- Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.
- Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

! Рекомендация

Работодателю не снимать дисциплинарные взыскания

за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством РФ о противодействии коррупции, до истечения срока его действия.