

# Дисциплинарная ответственность за коррупционные правонарушения!!!

В соответствии со статьей 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.

Дисциплинарная ответственность может быть применена к работнику параллельно с другим видом ответственности (например, с уголовной), может быть самостоятельным видом ответственности.

Федеральным законом «О противодействии коррупции» дано общее понятие конфликта интересов:

конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий). Под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) вышеуказанным лицом, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми вышеуказанное лицо и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Типовые ситуации конфликта интересов указаны в Методических рекомендациях Минтруда России 08.11.2013 и включают, например, следующие:

- участие работника в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность;
- участие работника в принятии кадровых решений в отношении вышеуказанных лиц;
- намерение выполнять оплачиваемую работу в другой организации, имеющей деловые отношения с организацией, где работает работник, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом;
- разглашение информации, полученной при исполнении трудовых обязанностей (например, ритуальным агентам);
- получение подарков от граждан и организаций, заинтересованных в вопросе;
- иные ситуации конфликта интересов.

Одним из последствий непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка.

Вина работника имеет место в том случае, когда он ознакомлен со своими обязанностями по предотвращению или урегулированию конфликта интересов. Поэтому данные обязанности по предотвращению или урегулированию конфликта интересов часто вносятся в трудовые договоры либо в локальный нормативный акт - положение о конфликте интересов, с которым работники знакомятся под роспись.