**Прокуратура Ленинского района г. Пензы разъясняет!**

**Непредоставление неполных или недостоверных сведений об имущественном положении, как основание для увольнения работника по инициативе администрации**

Специальные правовые основания привлечения работника к дисциплинарной ответственности в виде увольнения за совершение коррупционного правонарушения предусмотрены п.7.1.чт.81 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), в соответствии с которой трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях, если определенные действия дают основание для утраты с его стороны доверия к работнику.

Под утратой представителем нанимателя доверия к работнику понимается отношение, возникшее вследствие совершения работником действий (бездействия), которые порождают у представителя нанимателя обоснованные сомнения в его честности, беспристрастности, способности эффективно исполнять свои должностные обязанности.

Основанием для утраты доверия могут послужить следующие основания:

- непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является (далее - наличие конфликта интересов);

- непредставление или представление неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставление или представление заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей (далее - непредставление сведений о доходах и расходах).

Под конфликтом интересов понимается 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).

Конфликт интересов всегда возникает на почве прямой или косвенной личной заинтересованности. Личная заинтересованность означает возможность в сложившейся ситуации получить доходы, выгоды, преимущества как самим  служащим, так и его близкими родственниками, организациями или гражданами, с которыми служащий и (или) его близкие родственники связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

К числу близких родственников относятся родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей.

К случаям возникновения личной заинтересованности можно отнести ситуации, когда выгоду получают или могут получить иные лица, например друзья служащего, его родственников.

Перечень мер, которые должен принять работник для предотвращения конфликта интересов, не является исчерпывающим. В частности, служащий обязан сообщить представителю нанимателя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, отказаться от выгоды, ставшей причиной возникновения конфликта интересов, заявить самоотвод в случаях, предусмотренных законом.

Основанием для утраты доверия к работнику со стороны работодателя также могут быть неполные или недостоверные сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера не только самих работников, но и их супругов, несовершеннолетних детей в случаях, когда это предусмотрено федеральными законами и нормативными правовыми актами Президента РФ или Правительства РФ. Кроме того в законодательстве закрепляется обязанность соответствующих граждан подавать сведения не только о доходах, но и о расходах.

В частности, соответствующим лицам и их супругам следует отчитаться о расходах по приобретению недвижимости, транспортного средства, ценных бумаг и т.п., если эти затраты превышают общий доход данного лица и его супруги (супруга) за три предшествующих года.

Категории работников, трудовой договор с которыми подлежит расторжению по п.7.1 ч.1 ст.81 ТК РФ, определены Федеральным законом «О противодействии коррупции», ТК РФ, указом Президента РФ от 02.04.2013 № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции», постановлением Правительства РФ от 22.07.2013 № 613 «О представлении гражданами, претендующими на замещение должностей в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Правительством Российской Федерации, и работниками, замещающими должности в этих организациях, сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, проверке достоверности и полноты представляемых сведений и соблюдения работниками требований к служебному поведению».

Учитывая, что увольнение работника по этому основанию является дисциплинарным взысканием, увольнение должно быть проведено с соблюдением всех предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации правил привлечения к дисциплинарной ответственности (учет тяжести совершенного проступка и обстоятельств, при которых он был совершен; получение от работника письменного объяснения; наличие вины и др.). Нарушение работодателем предусмотренного законом порядка увольнения работника может являться основанием для признания увольнения незаконным в судебном порядке.

Сведения о применении к работнику дисциплинарного взыскания в виде увольнения в связи с утратой доверия включаются работодателем в реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия. Ведение такого реестра предусмотрено Федеральным законом от 25.12.2008 №  273-ФЗ «О противодействии коррупции» и направлено на получение достоверной информации о соблюдении претендентами на должность антикоррупционного законодательства.

Помощник прокурора Ленинского района г. Пензы Е.Ю. Заикина