

Прокуратура Пригородного района разъясняет «порядок увольнения государственных и муниципальных служащих в связи с утратой доверия».

Федеральные законы от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» содержат в себе нормы, предусматривающие такой вид дисциплинарной ответственности государственных и муниципальных служащих как увольнение в связи с утратой доверия.

Законами установлены исчерпывающие (полные) перечни оснований для применения данной меры ответственности.

Так, согласно статье 59.2 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» гражданский служащий подлежит увольнению в связи с утратой доверия в случаях:

- неприятия мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является;
- непредставления гражданским служащим сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей либо представления заведомо недостоверных или неполных сведений;
- участия на платной основе в деятельности органа управления коммерческой организацией, за исключением случаев, установленных федеральным законом;
- осуществления гражданским служащим предпринимательской деятельности;
- вхождения гражданского служащего 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 России или законодательством РФ;
- нарушения гражданским служащим, его супругой (супругом) и несовершеннолетними детьми запрета открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами.

В соответствии со статьей 27.1 Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации» предусмотрены два основания увольнения муниципального служащего в связи с утратой доверия:

- за неприятие мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является;
- непредставление муниципальным служащим сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного

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

В силу требований указанных выше законов при применении данного взыскания учитываются характер совершенного служащим коррупционного правонарушения, его тяжесть, обстоятельства, при которых оно совершено, соблюдение других ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и исполнение им обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, а также предшествующие результаты исполнения служащим своих должностных обязанностей.

Так, в соответствии с пунктом 7 части 1 статьи 81 ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя может произойти в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя.

Исходя из сложившейся судебной практики, по этому основанию (п.7 ч.1 ст. 81 ТК РФ) работника можно уволить, например, за использование вверенных ему денежных или товарных ценностей в личных целях, нарушение правил учета, хранения и выдачи этих ценностей, фиктивное списание товарных ценностей, кражу. Причем работодатель должен доказать факт совершения работником таких действий.

Кроме того, работник может быть уволен по названному основанию и за проступки, совершенные вне рабочего времени, такие как кража, дача взятки или ее получение. Факт совершения подобных действий уже устанавливает не работодатель, а соответствующий орган (суд), вынося обвинительный приговор.