

УВОЛЬНЯЕМ ВЗЯТОЧНИКА

Одним из серьезных преступлений против государственной власти и интересов муниципальной службы является получение взятки, которое относится к нарушениям законодательства о противодействии коррупции и за которое установлена уголовная ответственность. Такой служащий, конечно, подлежит увольнению. И даже если в действиях служащего нет состава преступления, и он никакой взятки не брал, его все же могут уволить, если работодатель выяснит, что он не соблюдал требования к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов.

Для государственных и муниципальных служащих установлена обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

И первое, что должен сделать служащий, - это уведомить в порядке, определенном представителем нанимателя (работодателем) в соответствии с нормативными правовыми актами РФ, о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только узнает об этом.

Непринятие служащим мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является правонарушением, влекущим увольнение со службы (ч. 2.3 ст. 14.1 Федерального закона от 02.03.2007 N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации" (далее - Закон N 25-ФЗ), ч. 3.2 ст. 19 Федерального закона от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" (далее - Закон N 79-ФЗ)).

Говоря об увольнении за получение взятки, следует отметить, что здесь есть два варианта.

Первый: служащего привлекли к уголовной ответственности, исключаящей замещение данной должности. В этом случае на основании приговора суда, вступившего в законную силу, гражданский служащий увольняется в связи с обстоятельствами, не зависящими от воли сторон, - по п. 1 ч. 2 ст. 39 Закона N 79-ФЗ из-за осуждения к наказанию, исключающему возможность замещения должности гражданской службы, по приговору суда, вступившему в законную силу, а муниципальный служащий - по аналогичному основанию, предусмотренному п. 4 ч. 1 ст. 83 ТК РФ.

Второй: в действиях (бездействии) служащего не было состава уголовного преступления, но работодатель усмотрел в них состав коррупционного правонарушения. В этом случае увольнение осуществляется по инициативе работодателя.

Если служащий получил в связи с должностным положением или в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждение от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения), то он также может быть уволен, но основанием увольнения в этих случаях для муниципальных служащих будет п. 3 ч. 1 ст. 19 Закона N 25-ФЗ за несоблюдение ограничений и запретов, связанных с муниципальной службой. Для гражданских служащих основанием увольнения за несоблюдение ограничений и запретов тоже будет п. 1.1 ч. 1 ст. 37 Закона N 79-ФЗ.

Таким образом, коррупционным правонарушением, за которое служащий

может быть привлечен к дисциплинарной ответственности в виде увольнения со службы, считается не только сам факт получения взятки, но и непринятие служащим мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он оказался. И самая первая из таких мер - несообщение работодателю о возникновении конфликта.

Не имеет значения для увольнения и то, возбуждено в отношении служащего уголовное дело или в этом отказано. Вынесение же в отношении служащего обвинительного приговора может повлиять лишь на основание увольнения. Основанием увольнения за коррупционное правонарушение будет доклад о результатах проверки, проведенной подразделением кадровой службы соответствующего органа по профилактике коррупционных и иных правонарушений.