**Дисциплинарная ответственность за непредставление или представление заведомо недостоверных и неполных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера**

Законодательство о противодействии коррупции устанавливает дисциплинарную ответственность в виде увольнения в связи с «утратой доверия» за непредставление или представление заведомо недостоверных и неполных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера (далее сведения) служащим (работником) на себя лично и членов семьи (супруг (супруга), несовершеннолетние дети).

**В отношении служащих данная норма закреплена:**

- п.9 ст.8 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;

- п. 6.1. ст. 20 и подпункт 2 п. 1 ст. 59.2 Федерального закона от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе в Российской Федерации»;

- п. 5 ст. 15 и п.2 ст. 27.1 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации».

 В отношении работников, замещающих должности в государственных корпорациях, публично-правовых компаниях, иных организациях, создаваемых Российской Федерацией на основании федеральных законов, работников, замещающих отдельные должности на основании трудового договора в организациях, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами принимаются требования   п. 7.1. ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, а также п. 9 ст.8 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

Работодатель вправе применить к служащему (работнику) дисциплинарное взыскание в виде увольнения в связи с «утратой доверия» по результатам рассмотрения материалов проверки достоверности представленных сведений Комиссией по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов (далее Комиссия). При этом, необходимым условием применения дисциплинарной ответственности является соразмерность взыскания содеянному (нарушению) и личности нарушителя. В этой связи при определении конкретного вида взыскания, которое подлежит применению, Комиссией учитываются следующие критерии:

**- характер и тяжесть совершенного нарушения;**

**- обстоятельства, при которых совершено нарушение;**

**- соблюдение служащим (работником) других запретов, исполнение других обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции;**

**- предшествующие результаты исполнения служащим (работником) своих должностных обязанностей;**

**- характеристика служащего (работника), которая давалась его непосредственным руководителем.**

 Таким образом, применение меры дисциплинарной ответственности в виде увольнения «в связи с утратой доверия» не является единственной и исключительной мерой дисциплинарной ответственности за непредставление, либо представление недостоверных и неполных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера.

 В качестве обстоятельств, смягчающих дисциплинарную ответственность, могут послужить:

**- представление служащим (работником) недостоверных и (или) неполных сведений впервые;**

**- безукоризненное соблюдение служащим (работником) в отчетном периоде других ограничений, запретов, исполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции;**

**- добровольное сообщение о предоставленных неполных и (или) недостоверных сведений в подразделение по профилактике коррупционных и иных правонарушений до начала проверки, предусмотренной Указом Президента РФ от 21 сентября 2009 г. № 1065;**

**- содействие служащего (работника) осуществляемым в ходе проверки мероприятиям, направленным на всестороннее изучение сведений, представленных в справке;**

**- положительная характеристика служащего (работника), которая давалась его непосредственным руководителем.**

 При наличии смягчающих обстоятельств целесообразно применять взыскание, предшествующее по степени строгости взысканию в виде увольнения «в связи с утратой доверия»: **выговор или неполное должностное соответствие**.

 Так же необходимо иметь ввиду, что явные неточности, ошибки и описки, допускаемые служащими (работниками), которые в целом не искажают достоверность представленных сведений, то есть не носят характер заведомого сокрытия (умышленного сокрытия сведений) не могут служить основанием дисциплинарной ответственности. Однако на недопустимость таких неточностей служащему должно быть указано в устной форме.