Вопрос: Что такое мелкое взятничество? Какая ответственность за мелкое взятничество?

Ответ: Взятка – незаконное получение должностным лицом лично или через посредников денежных средств или иных материальных и нематериальных благ за незаконное действие или бездействие.

Если размер взятки не превышает 10 тыс. руб., действия дающего и получающего ее лица квалифицируются как мелкое взяточничество, максимальное наказание за которое – 1 год лишения свободы.

В случае, если виновный ранее судим за те же действия или посредничество во взяточничестве, максимальное наказание составит 3 года лишения свободы.

Виновное лицо освобождается от уголовной ответственности при добровольном сообщении в правоохранительные органы о факте преступления после его совершения, активном способствовании его раскрытию и расследованию, либо когда имело место вымогательство взятки.

Прокурор Горшеченского района О.В. Праведников

Вопрос: Как принять на работу бывшего государственного и муниципального служащего?

Ответ: В течение первых двух лет после увольнения со службы при трудоустройстве на новую работу с любым размером оплаты труда или заключении гражданско-правовых договоров на выполнение работ (услуг) на сумму более 100 тысяч рублей в месяц бывший государственный или муниципальный служащий при условии, что его должность была включена в перечень должностей, при замещении которых работник обязан представлять справки о доходах, утвержденный нормативным правовым актом государственного органа или органа местного самоуправления, обязан сообщить новому работодателю о последнем месте своей службы.

В случае трудоустройства новый работодатель обязан в 10-дневный срок направить уведомление о заключении такого договора по месту предыдущей службы работника.

Неисполнение этого требования закона влечет административную ответственность работодателя. Данные ограничения не распространяются на случаи трудоустройства на новую государственную или муниципальную службу.

Если бывший служащий принимается на работу в организацию, в отношении которой он ранее осуществлял функции государственного (муниципального) управления, для трудоустройства он также должен получить согласие комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных или муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов бывшего работодателя.

Неисполнение данного требования влечет расторжение нового трудового договора.

Прокурор Горшеченского района О.В. Праведников

Вопрос: Разграничение подарка от взятки?

Ответ: Статьей 17 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» гражданскому служащему в связи с исполнением должностных обязанностей запрещено получать вознаграждение от физических и юридических лиц.

К вознаграждению могут быть отнесены подарки, деньги, услуги, оплата развлечений, отдыха, транспортных расходов.

В силу Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации» этот запрет распространяется и на муниципальных служащих.

За получение вознаграждения при исполнении должностных обязанностей (взятку) предусмотрена уголовная ответственность.

Взятка может быть получена самим должностным лицом лично либо через посредника, родными и близкими, через подконтрольные организации с его согласия.

Как же отличить подарок от взятки?

Основным критерием является мотив, по которому гражданами названным лицам передаются ценности и выполняются услуги для них.

Согласно статье 572 Гражданского кодекса Российской Федерации дарение происходит безвозмездно, без каких-либо встречных обязательств со стороны одаряемого.

Гражданское законодательство (п. 1 ст. 575 ГК РФ) допускает дарение обычных подарков, стоимость которых не превышает 3 тыс. руб.:

- работникам образовательных, медицинских организаций, организаций, оказывающих социальные услуги, и аналогичных организаций, в том числе для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, гражданами, находящимися в них на лечении, содержании или воспитании, супругами и родственниками этих граждан;

- лицам, замещающим государственные должности Российской Федерации, государственные должности субъектов Российской Федерации, муниципальные должности, государственным служащим, муниципальным служащим, служащим Банка России в связи с их должностным положением или в связи с исполнением ими служебных обязанностей.

Однако независимо от размера, незаконное вознаграждение за совершение действий (бездействия) по службе может быть расценено как взятка, если передача ценностей связана со встречной передачей вещи или права, либо наличием встречного обязательства, совершением каких-либо действий в пользу дарителя.

Момент передачи вознаграждения при этом (до или после выполнения встречных обязательств) не имеет значения.

Размер взятки влияет только на квалификацию содеянного: если не превышает 10 тыс.руб. – мелкая взятка, уголовное наказание за которую предусматривает лишение свободы до 1 года, если больше - максимальное наказание 15 лет лишения свободы.

Прокурор Горшеченского района О.В. Праведников

# Вопрос: Ответственность за ошибку в справке о доходах государственного служащего?

Ответ: Законодательство о противодействии коррупции не содержит понятия «ошибки» при представлении сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера.

Законом установлена ответственность за представление заведомо неполных и недостоверных сведений независимо от причины (плохо себя чувствовал при заполнении, забыл, не посмотрел документы и пр.)

При выявлении несоответствий представленных сведений фактическим данным (например, о полученных доходах, имуществе и его размере) устанавливается, знал и должен ли был служащий знать о данных обстоятельствах.

Например, служащий не указал полученный доход от продажи автомашины, квартиры, заработную плату по предыдущему месту работы, им не верно указана площадь принадлежащего ему земельного участка.

Данными сведениями служащий владел, если какие-то он точно не помнил, ему было необходимо просто посмотреть первичные документы во избежание нарушения закона.

При иных обстоятельствах, например, бывшая супруга не уведомила его о приобретении в собственность совместного несовершеннолетнего ребенка квартиры, основания для привлечения служащего к дисциплинарной ответственности отсутствуют, если не будет установлено, что служащий все-таки был в курсе о наличии данного имущества.

Конкретная мера ответственности за предоставление заведомо недостоверных или неполных сведений установлена Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации», а также иными законами, регулирующими порядок привлечения к ответственности отдельных категорий.

Например, статьей 59.2 названного выше закона предусмотрено, что за представление заведомо недостоверных или неполных сведений гражданский служащий подлежит увольнению в связи с утратой доверия.

Если будет признано, что это нарушение малозначительное, тогда на основании ст.59.1, 59.3 данного закона работодатель может ограничиться замечанием. При этом снять дисциплинарное взыскание раньше чем через год нельзя.

По общему правилу в течение действия дисциплинарного взыскания премии не выплачиваются.

Прокурор Горшеченского района О.В. Праведников

Вопрос: Какие права у детей-инвалидов на образование?

Ответ: Федеральным законом «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» закреплена обязанность органов исполнительной власти в сфере образования при невозможности обучения детей-инвалидов по основным общеобразовательным программам в школах обеспечить такое обучение на дому, а также компенсировать затраты родителям.

Верховный Суд Российский Федерации разъяснил, что достижение ребенком-инвалидом совершеннолетия до окончания получения им основного общего образования не является основанием для отказа в выплате одному из родителей такого ребенка компенсации затрат на его обучение, организованного на дому в связи с невозможностью посещать им образовательное учреждение по состоянию здоровья.

В случае нарушения права на образование либо отказа в предоставлении мер социальной поддержки, граждане вправе обратиться за защитой в суд.

Помощь в этом может оказать и прокурор, наделенный правом обращения в суд с исковым заявлением, направленным на защиту права граждан на образование.

Заявление может быть подано в прокуратуру района по месту жительства.

Прокурор Горшеченского района О.В. Праведников

# Вопрос: Как быть если работодатель при увольнении не компенсирует неиспользованные отгулы?

Ответ: Трудовой кодекс РФ не содержит понятия отгул, регламентируя только вопросы оплаты труда в выходные и праздничные дни (ст. 153 ТК РФ).

Установлено, что работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Чтобы не потерять дни отдыха, их следует взять до увольнения, а если это невозможно, обратиться к работодателю с заявлением о доплате за работу в выходные.

В случает отказа, спор подлежит рассмотрению в судебном порядке.

Прокурор Горшеченского района О.В. Праведников

# Вопрос: Какие гарантии при сокращении численности или штата работников?

Ответ: Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (п.2 ч. 1ст. 81 Трудового кодекса РФ).

Закон содержит перечень категорий работников, имеющих преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата содержится (ст. 179 ТК РФ).

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

1) семейным - при наличии 2 или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

2) лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

3) работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

4) инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

5) работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

Прокурор Горшеченского района О.В. Праведников