

УВОЛЬНЕНИЕ В СВЯЗИ С УТРАТОЙ ДОВЕРИЯ: ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ

Елфимова Елена Владимировна

Доцент кафедры гражданского права Уральского государственного экономического университета (Екатеринбург), кандидат юридических наук, доцент, ORCID: 0000-0002-2880-9034, e-mail: Elfimovaav@mail.ru

Миннегалиева Лариса Ильинична

Доцент кафедры гражданского права Уральского государственного экономического университета (Екатеринбург), кандидат юридических наук, ORCID: 0000-0002-8397-3435, e-mail: larissa5@mail.ru

Бельдина Оксана Геннадьевна

Старший преподаватель кафедры гражданского права Уральского государственного экономического университета (Екатеринбург), ORCID: 0000-0001-8518-2736, e-mail: bfog@mail.ru

Рассматриваются последствия увольнения в связи с утратой доверия. Раскрываются особенности применения указанного основания расторжения трудового договора и проблемы привлечения государственных гражданских служащих к дисциплинарной ответственности за нарушение требований законодательства о противодействии коррупции. Отмечается целесообразность выработки единого подхода к содержанию понятия «утрата доверия». Предлагается расширить перечень оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя в связи с утратой доверия к работнику.

Ключевые слова: дисциплинарная ответственность, работник, увольнение, анти-коррупционное законодательство, государственный служащий, утрата доверия

Для цитирования: Елфимова Е. В., Миннегалиева Л. И., Бельдина О. Г. Увольнение в связи с утратой доверия: правовые аспекты // Электронное приложение к «Российскому юридическому журналу». 2020. № 5. С. 57–64. DOI: <https://doi.org/10.34076/2219-6838-2020-5-57-64>.

DISMISSAL DUE TO LOSS OF TRUST: LEGAL ASPECTS

Elfimova Elena

Associate professor, Ural State Economic University (Yekaterinburg), candidate of legal sciences, ORCID: 0000-0002-2880-9034, e-mail: Elfimovaav@mail.ru

Minnegalieva Larisa

Associate professor, Ural State Economic University (Yekaterinburg), candidate of legal sciences, ORCID: 0000-0002-8397-3435, e-mail: larissa5@mail.ru

Beldina Oksana

Senior lecturer, Ural State Economic University (Yekaterinburg), ORCID: 0000-0001-8518-2736, e-mail: bfog@mail.ru

The consequences of dismissal due to loss of trust are noted. The article reveals the specifics of applying the mentioned grounds for termination of an employment contract and the problems of bringing public civil servants to disciplinary responsibility for violating the requirements of the anti-corruption legislation. The need to develop a unified definition of the concept of «loss of trust» is underlined. It is proposed to ex-

pand the list of grounds for termination of an employment contract at the initiative of the employer due to loss of trust.

Key words: disciplinary responsibility, employee, dismissal, anti-corruption legislation, civil servant, loss of trust

*For citation: Elfimova E., Minnegalieva L., Beldina O. (2020) Dismissal due to loss of trust: legal aspects. In *Elektronnoe prilozhenie k «Rossiiskomu yuridicheskomu zhurnalu»*, no. 5, pp. 57–64, DOI: <https://doi.org/10.34076/2219-6838-2020-5-57-64>.*

Руководителю достаточно сложно при приеме на работу понять, насколько добросовестно будет относиться к исполнению обязанностей принимаемый работник. Непрофессионализм, конфликтность, нежелание улучшать результаты работы организации, халатность, демонстрация неуважительного отношения к руководству – все это подрывает доверие к работнику, в результате чего работодатель начинает задумываться о том, как избавиться от нерадивого подчиненного. Однако важно понимать, что Трудовой кодекс РФ не предусматривает возможности увольнения работника за проявление нежелательных в работе личных качеств. Основания для расторжения трудового договора по инициативе работодателя четко определены в законе.

Итак, в каком случае работник считается утратившим доверие работодателя по ТК РФ? В соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим материальные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя. В п. 45 постановления от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» Пленум Верховного Суда РФ указал, что расторжение трудового договора в связи с утратой доверия возможно только в отношении работника, непосредственно обслуживающего денежные или товарные ценности (прием, хранение, транспортировка, распределение и т. п.), и при условии, что им совершены виновные действия, которые давали работодателю основания для утраты доверия к нему (нарушение кассовой дисциплины, фиктивное списание товаров, обвешивание, обмер, обсчет, использование работником вверенного ему имущества в личных целях, хищение имущества, мошеннические действия).

При увольнении работника в связи с утратой доверия по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ нужно учитывать следующее:

1) на момент совершения противоправных действий работник должен состоять в штате организации (т. е. принят на основании трудового договора) на должности, предусматривающей непосредственное обслуживание денежных или товарных ценностей. Перечень категорий указанных работников утвержден постановлением Минтруда РФ от 31 декабря 2002 г. № 85. Так, к их числу можно отнести кассиров, продавцов, контролеров, кладовщиков, инкассаторов, заведующих, экспедиторов и т. д. Если работник находится на иной должности по приказу организации, а фактически временно осуществляет обязанности, например, заведующего складом, то увольнение по указанному основанию неправомерно;

2) в трудовом договоре или в должностном регламенте работника (должностной инструкции) должна быть указана обязанность – обслуживание материальных ценностей. Приветствуется наличие договора о материальной ответственности работника (ст. 244 ТК РФ), однако его отсутствие не препятствует применению указанного вида дисциплинарного взыскания¹;

3) должна быть проведена проверка в целях установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения (инвентаризация, ревизия, проверка финансово-хозяйственной деятельности предприятия, аудиторская проверка). При этом важно соблюсти процедуру проведения проверки. В случае ее нарушения данная проверка впоследствии может быть признана несоответствующей предъявляемым требованиям, в результате чего работник будет восстановлен в должности. Напри-

¹ Апелляционное определение Московского городского суда от 18 июля 2012 г. по делу № 11-13634.

мер, инвентаризационная комиссия должна руководствоваться Методическими указаниями по инвентаризации имущества и финансовых обязательств, утвержденными приказом Минфина РФ от 13 июня 1995 г. № 49, которыми установлен порядок проведения инвентаризации имущества и оформления ее результатов.

Так, по одному из дел работодателю не удалось доказать вину сотрудника, поскольку документы по инвентаризации не соответствовали упомянутым Методическим указаниям. В частности, инвентаризация товарно-материальных ценностей работодателем проводилась без создания инвентаризационной комиссии, без извещения истца о проведении инвентаризации и без истребования у истца расписок о том, что все расходные и приходные документы на имущество сданы в бухгалтерию или переданы комиссии и все ценности, поступившие на его ответственность, оприходованы, а выбывшие списаны в расход. Сама инвентаризация проводилась в отсутствие истца, который выполнял обязанности в другой торговой точке, что лишало его возможности давать пояснения относительно наличия или отсутствия в торговой точке товарно-материальных ценностей¹;

4) должна быть установлена вина работника, т. е. доказан его умысел на совершение противоправных действий. При этом судебная практика складывается таким образом, что даже при отсутствии материального ущерба решения суда выносятся в пользу работодателя. Так, основанием для увольнения по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ послужили обстоятельства неисполнения работником должностных обязанностей по проверке клиентов по базам Федеральной службы судебных приставов и Бюро кредитных историй при предоставлении покупателям рассрочки на приобретаемый товар при заключении соответствующих договоров. Суд признал увольнение правомерным, указав, что неисполнение работником возложенных на него трудовым договором должностных обязанностей по проверке клиентов по базам Федеральной службы судебных приставов и Бюро кредитных историй при предоставлении покупателям рассрочки на приобретаемый товар образует состав дисциплинарного проступка, за который работодатель вправе применить к истцу дисциплинарное взыскание вследствие возникновения угрозы причинения работодателю ущерба, связанной с неплатежеспособностью таких покупателей²;

5) должен быть доказан факт совершения проступка именно на рабочем месте. Если виновные действия работника, дающие основания для утраты доверия, не связаны с его работой, то увольнение не будет относиться к дисциплинарному взысканию³. Следовательно, учитывать порядок применения взыскания, установленный ст. 192, 193 ТК РФ, в данном случае не требуется;

6) должна быть соблюдена процедура привлечения работника к дисциплинарной ответственности в целях применения увольнения как вида дисциплинарного взыскания. Статья 193 ТК РФ устанавливает срок проведения проверки с момента обнаружения проступка – 30 дней, а также необходимость взятия письменного объяснения с работника в течение двух рабочих дней с момента письменного требования руководителя и до применения взыскания. В случае отказа работника дать объяснение составляется акт. Отказ от дачи объяснения увольнению не препятствует. При этом поскольку наложение взыскания в виде увольнения само по себе свидетельствует о расторжении трудового договора, то в данной ситуации следует издать один приказ⁴. В противном случае будут нарушены требования ч. 5 ст. 193 ТК РФ, согласно которой за каждый проступок можно применить только одно дисциплинарное взыскание.

Таким образом, работники организаций могут утратить доверие работодателя только в случае совершения виновных действий при обслуживании денежных или товарных ценностей. Например, если преподавателю вуза по разовому договору вверено дорогостоящее оборудование – мультимедийное сопровождение для проведе-

¹ Апелляционное определение Новгородского областного суда от 13 июня 2018 г. по делу № 33-1354/2018.

² Апелляционное определение Свердловского областного суда от 14 марта 2018 г. по делу № 33-4604/2018.

³ Часть 3 ст. 192 ТК РФ; абз. 2 п. 45 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2.

⁴ Апелляционное определение Верховного Суда РФ от 9 ноября 2012 г. № 60-АПГ12-7; письмо Роструда от 1 июня 2011 г. № 1493-6-1.

ния лекций – и впоследствии он его теряет, будет ли правомерно его увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ? Безусловно, нет. В указанной ситуации необходимо руководствоваться п. 2 ч. 1 ст. 243 ТК РФ и требовать возмещения причиненного ущерба в полном размере.

Помимо этого, ТК РФ предусматривает категорию лиц, которые даже при наличии всех необходимых условий для привлечения их к дисциплинарной ответственности по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не могут быть уволены. Так, не допускается увольнение: беременной женщины, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем (ч. 1 ст. 261 ТК РФ); работников в период временной нетрудоспособности и работников, находящихся в отпуске (ч. 6 ст. 81 ТК РФ). Что же касается несовершеннолетних, то даже при отсутствии с ними договора о полной материальной ответственности в связи с недостижением возраста совершеннолетия их увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ вполне законно, однако в соответствии со ст. 269 ТК РФ потребуется согласие государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

Пункт 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ устанавливает такое основание для расторжения трудового договора, как непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, 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, открытие (наличие) счетов (вкладов), хранение наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владение и (или) пользование иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя.

По данному основанию могут быть уволены только работники, занимающие определенные должности в конкретных организациях, установленные федеральными законами, нормативными правовыми актами Правительства РФ и Президента РФ. Перечень таких должностей и организаций закреплен Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ (ред. от 24 апреля 2020 г.) «О противодействии коррупции» (далее ФЗ № 273-ФЗ), постановлением Правительства РФ от 22 июля 2013 г. № 613 (ред. от 4 сентября 2020 г.) «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» и Указом Президента РФ от 2 апреля 2013 г. № 309 (ред. от 15 января 2020 г.) «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона „О противодействии коррупции“». Перечисленные нормативные акты обязывают работников, замещающих должности в соответствующих организациях, ежегодно представлять сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и соблюдать установленные в них требования к служебному поведению. В случае невыполнения требований антикоррупционного законодательства работники подлежат увольнению по п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с утратой доверия.

Законодательство о государственной службе РФ также относит невыполнение государственным гражданским служащим «антикоррупционных» обязанностей к основанию для его увольнения в связи с утратой доверия. Под утратой представителем нанимателя доверия к государственному гражданскому служащему понимаются отношения, возникшие вследствие совершения государственным гражданским служащим действий (бездействия), которые порождают у представителя нанимателя обо-

снованные сомнения в его честности, порядочности, добросовестности, искренности мотивов его поступков, способности эффективно исполнять свои должностные обязанности¹.

Так, в соответствии со ст. 59.2 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ (ред. от 8 июня 2020 г.) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – ФЗ № 79-ФЗ) государственные служащие подлежат увольнению в связи с утратой доверия к ним со стороны работодателя в случае:

1) непринятия гражданским служащим мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является. Так, из положений ч. 2 ст. 11 ФЗ № 273-ФЗ следует, что служащий обязан уведомить в порядке, определенном представителем нанимателя (работодателем) в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно. При этом устное уведомление о конфликте интересов, даже подтвержденное свидетельскими показаниями, не является доказательством исполнения установленной законом обязанности². Служащий при любых обстоятельствах обязан письменно уведомить представителя нанимателя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения³. Если впоследствии служащий оспаривает свое увольнение по п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, то при проведении проверки важно установить, в чем конкретно проявилось непринятие мер к предотвращению конфликта интересов, каких именно интересов, получил ли государственный служащий выгоду, нанес ли вред нанимателю, урегулирован ли на данный момент конфликт интересов;

2) непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей. Судебная практика показывает, что увольнение признается правомерным в случае полного непредставления указанных сведений⁴. В случае несвоевременного представления сведений по уважительным причинам суды встают на сторону служащих и восстанавливают их в должности. Увольнение за непредставление сведений в срок является несоразмерным дисциплинарным взысканием⁵. Однако правомерным признается увольнение в случае, если в сведениях государственного служащего не отражена существенная информация, под которой суды понимают сведения о доходах, недвижимом имуществе, банковских счетах с остатками денежных средств на конец отчетного периода более 100 тыс. руб.⁶ В любом случае факт непредставления сотрудником сведений либо представления заведомо недостоверных или неполных сведений подлежит рассмотрению на заседании комиссии, которая и рекомендует уполномоченному руководителю применить ту или иную меру дисциплинарной ответственности либо вовсе освободить от нее сотрудника;

3) 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

¹ Подробнее см.: Воробьев Н. И., Галкин В. А., Мокеев М. М., Осипова И. Н., Юдина А. Б. Комментарий к Федеральному закону от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (постатейный). 2014 // СПС «Гарант».

² См., например: Апелляционное определение суда Чукотского автономного округа от 26 апреля 2018 г. по делу № 33-54/2017.

³ Поплавская В. Анализ судебной практики по вопросам привлечения государственных (муниципальных) служащих к дисциплинарной ответственности в виде увольнения в связи с утратой доверия за нарушения требований законодательства о противодействии коррупции // Административное право. 2019. № 4. СПС «КонсультантПлюс».

⁴ См., например: Апелляционное определение Верховного Суда РФ от 5 октября 2016 г. по делу № 56-АПП6-23.

⁵ Решение Дзержинского районного суда г. Новосибирска от 25 августа 2017 г. по делу № 2-3439/2017.

⁶ См., например: Апелляционное определение суда Чукотского автономного округа от 26 апреля 2018 г. по делу № 33-54/2017.

финансовыми инструментами¹. Отмечается, что «сложности исполнения указанного запрета могут возникнуть у лиц, принимающих по долгу службы решения, затрагивающие вопросы суверенитета и национальной безопасности Российской Федерации, и (или) участвующих в подготовке таких решений. Кроме того, в особом положении находятся лица, замещающие отдельные должности на территориях Республики Крым и города федерального значения Севастополь, в моногородах, закрытых административно-территориальных образованиях, отдельных районах Крайнего Севера и других образованиях, характеризующихся удаленностью, малочисленностью и т. п.»².

Перечисленные основания для увольнения государственных гражданских служащих, предусмотренные ст. 59.2 ФЗ № 79-ФЗ, идентичны основаниям, указанным в п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Однако в законодательстве о государственной службе этот перечень расширен. ФЗ № 79-ФЗ предусматривает также возможность увольнения государственного гражданского служащего в связи с утратой доверия в случае: участия гражданского служащего на платной основе в деятельности органа управления коммерческой организацией; 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.

Законодательство РФ не содержит прямого запрета на последующее устройство на работу (службу) сотрудника, уволенного в связи с утратой доверия. Однако не каждый работодатель решится принять на работу человека с запятнанной репутацией. Да и скрыть данную информацию от нового работодателя не получится, поскольку лица, уволенные в связи с утратой доверия по п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и по ст. 59.2 ФЗ № 79-ФЗ с 1 января 2018 г. подлежат включению в специальный реестр (ч. 7 ст. 81 ТК РФ, ст. 13.2, 15 ФЗ № 273-ФЗ, ч. 1 ст. 43 ФЗ № 79-ФЗ). Названный реестр размещен в открытом доступе на портале госслужбы (<http://gossluzhba.gov.ru/reestr>). Данное требование закреплено в п. 22 Положения о реестре лиц, уволенных в связи с утратой доверия, утвержденного постановлением Правительства РФ от 5 марта 2018 г. № 228. Внесение в реестр сведений об увольнении по рассматриваемому основанию в случае необъективности конкретного работодателя считается в научной литературе несоизмеримым ограничением конституционных прав³. Поэтому увольнение в связи с утратой доверия часто заканчивается подачей судебных исков работником, желающим доказать неправомерность применения в отношении него данного вида дисциплинарного взыскания.

Актуальность вопроса о привлечении государственных (муниципальных) служащих к дисциплинарной ответственности за нарушение требований законодательства о противодействии коррупции заключается в отсутствии законодательно установленных критериев привлечения указанных лиц к ответственности. Более того, в законодательстве не закреплено понятие «коррупционное правонарушение», что делает проблематичным квалификацию его признаков. Нет единого подхода к применению мер дисциплинарного взыскания за нарушение требований законодательства о противодействии коррупции⁴. Правоприменители обращаются к официальным письмам Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации⁵,

¹ Федеральный закон от 7 мая 2013 г. № 79-ФЗ «О запрете отдельным категориям лиц 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».

² Кузнецов В. И., Трунцевский Ю. В., Ломакина Л. А. Увольнение государственных гражданских служащих в связи с утратой доверия: проблемы теории и практики // Журнал российского права. 2020. № 1. С. 159–169.

³ Ильяков А. Д. Конституционность практики включения в реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия // Современное право. 2019. № 3. С. 38–41.

⁴ Поплавская В. Указ. соч.

⁵ Письмо Минтруда России от 13 ноября 2015 г. № 18-2/10/П-7073 «О критериях привлечения к ответственности за коррупционные правонарушения» (вместе с «Методическими рекомендациями по привлечению к ответственности государственных (муниципальных) служащих за несоблюдение ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции»).

которые носят рекомендательный характер, а также к судебной практике, свидетельствующей о недостаточно четком обеспечении защиты интересов государственных служащих в ситуациях их увольнения по «антикоррупционным» основаниям.

Представляется обоснованной правовая позиция Конституционного Суда РФ и Верховного Суда РФ, которые указали на необходимость обеспечения единообразного подхода к разрешению споров, связанных с привлечением государственных гражданских служащих к дисциплинарной ответственности за совершение коррупционных правонарушений¹. Полагаем, что такой подход обеспечит защиту государственного гражданского служащего от необоснованного применения взыскания и соблюдение баланса публичных и частных интересов. При этом убедительным видится предложение о том, чтобы «цена» коррупционного правонарушения возрастала в зависимости от замещаемой гражданским служащим должности гражданской службы².

Подводя итог, отметим, что в целях совершенствования законодательства целесообразно выработать единый подход к определению понятия «утрата доверия» как для работников, которых работодатели вправе уволить по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, так и для должностных лиц, подлежащих увольнению по п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, а также для государственных гражданских служащих и других категорий сотрудников, проходящих иные виды государственной службы, на которых возложена обязанность по соблюдению антикоррупционного законодательства. Кроме того, считаем обоснованным расширение перечня лиц, на которых распространяется действие законодательства о противодействии коррупции (ФЗ № 273-ФЗ), и включение в него работников, в должностные обязанности которых входит непосредственное обслуживание денежных или товарных ценностей. В свою очередь ТК РФ необходимо дополнить таким основанием расторжения трудового договора с работником, как утрата к нему доверия вследствие совершения коррупционного правонарушения.

Список литературы

Воробьев Н. И., Галкин В. А., Мокеев М. М., Осипова И. Н., Юдина А. Б. Комментарий к Федеральному закону от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (постатейный). 2014 // СПС «Гарант».

Ильяков А. Д. Конституционность практики включения в реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия // Современное право. 2019. № 3. С. 38–41.

Кузнецов В. И., Трунцевский Ю. В., Ломакина Л. А. Увольнение государственных гражданских служащих в связи с утратой доверия: проблемы теории и практики // Журнал российского права. 2020. № 1. С. 159–169.

Ломакина Л. А. Некоторые проблемы правового регулирования ответственности государственных гражданских служащих за утрату доверия // Журнал российского права. 2019. № 12. С. 168–173.

Попова А. Увольнение по недоверию // Трудовое право. 2019. № 11. С. 17–23.

Поплавская В. Анализ судебной практики по вопросам привлечения государственных (муниципальных) служащих к дисциплинарной ответственности в виде увольнения в связи с утратой доверия за нарушения требований законодательства о противодействии коррупции // Административное право. 2019. № 4. С. 73–78.

References

Elyakov A. D. (2019) Konstitutsionnost' praktiki vklyucheniya v reestr lits, uvolennykh v svyazi s utratoi doveriya [Constitutionality of the inclusion in the register of persons dismissed due to loss of trust]. In *Sovremennoe pravo*, no. 3, pp. 38–41.

Kuznetsov V. I., Truntsevsky Yu. V., Lomakina L. A. (2020) Uvol'nenie gosudarstvennykh grazhdanskikh sluzhashchikh v svyazi s utratoi doveriya: problemy teorii i praktiki [Dismissal of state civil servants due to loss of trust: problems of theory and practice]. In *Zhurnal rossiiskogo prava*, no. 1, pp. 159–169.

Lomakina L. A. (2019) Nekotorye problemy pravovogo regulirovaniya otvetstvennosti gosudarstvennykh grazhdanskikh sluzhashchikh za utratu doveriya [Some problems of legal regulation of responsibility of state civil servants for loss of trust]. In *Zhurnal rossiiskogo prava*, no. 12, pp. 168–173.

¹ Ломакина Л. А. Некоторые проблемы правового регулирования ответственности государственных гражданских служащих за утрату доверия // Журнал российского права. 2019. № 12.

² Кузнецов В. И., Трунцевский Ю. В., Ломакина Л. А. Указ. соч. С. 159–169.

Poplavskaya V. (2019) Analiz sudebnoi praktiki po voprosam privlecheniya gosudarstvennykh (munitsipal'nykh) sluzhashchikh k distsiplinarnoi otvetstvennosti v vide uvol'neniya v svyazi s utratoi doveriya za narusheniya trebovaniy zakonodatel'stva o protivodeistvii korrupsitsii [An analysis of judicial practice on issues of bringing state (municipal) servants to disciplinary responsibility in the form of dismissal due to loss of trust for violations of the requirements of anti-corruption legislation]. In *Administrativnoe pravo*, no. 4, pp. 73–78.

Popova A. (2019) Uvol'nenie po nedoveriyu [Dismissal due to loss of trust]. In *Trudovoe pravo*, no. 11, pp. 17–23.

Vorobyov N. I., Galkin V. A., Mokeev M. M., Osipova I. N., Yudina A. B. (2014) Kommentarii k Federal'nomu zakonu ot 27 iyulya 2004 g. № 79-FZ «O gosudarstvennoi grazhdanskoj sluzhbe Rossijskoj Federatsii» (postateinyi) [Commentary to the Federal law of July 27, 2004 No. 79-FZ «On the state civil service of the Russian Federation» (article by article)]. In *SPS «Garant»*.