

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ (НИ ТГУ)  
Юридический институт

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ В ГЭК  
Руководитель ООП  
доктор юридических наук, профессор

\_\_\_\_\_ С.А. Старостин  
*подпись*  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2021 г.

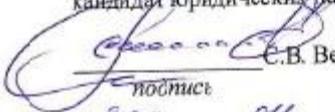
ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА МАГИСТРА  
(МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ  
ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

по направлению подготовки 40.04.01 Юриспруденция  
направленность (профиль) «Правовое регулирование организации и прохождения  
государственной и муниципальной службы»

Егорова Екатерина Геннадьевна

Руководитель ВКР  
кандидат юридических наук, доцент

  
\_\_\_\_\_ С.В. Ведяшкин  
*подпись*  
« 30 » \_\_\_\_\_ 04 2021 г.

Автор работы  
студент группы № 061916

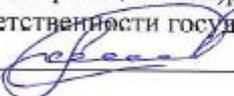
  
\_\_\_\_\_ Е.Г. Егорова  
*подпись*  
« 30 » \_\_\_\_\_ 04 2021 г.

Томск – 2021

ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ  
Магистратура

ЗАДАНИЕ

по подготовке выпускной квалификационной (магистерской) работы

студенту Егоровой Екатерине Геннадьевне  
Тема выпускной (квалификационной) работы Актуальные проблемы дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих  
Утверждена 

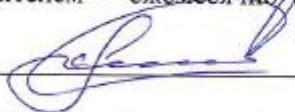
Руководитель работы С.В. Ведяшкин

Сроки выполнения выпускной (квалификационной) работы:

- 1). Составление предварительного плана и графика написания выпускной (квалификационной) работы  
с «01» 10 2020г. по «02» 11 2020г.
- 2). Подбор и изучение необходимых нормативных документов, актов и специальной литературы с  
«03» 10 2020г. по «31» 01 2021г.
- 3). Сбор и анализ практического материала с «13» 01 2021г. по «16» 03 2021г.

- 4). Составление окончательного плана выпускной (квалификационной) работы  
с «05» 11 2020г. по «12» 11 2020г.
  - 5). Написание и оформление выпускной (квалификационной) работы  
с «15» 12 2020г. по «30» 04 2021г.
- Если работа выполняется по заданию организации указать ее \_\_\_\_\_

Встречи дипломника с научным руководителем – ежемесячно (последняя неделя месяца в часы консультаций).

Научный руководитель С.В. Ведяшкин 

С положением о порядке организации и оформления выпускных (квалификационных) работ ознакомлен, задание принял к исполнению Е.Г. Егорова

## **Аннотация**

магистерской диссертации

на тему: «Актуальные проблемы дисциплинарной ответственности  
государственных гражданских служащих»

В рамках данной работы была рассмотрена дисциплинарная ответственность государственных гражданских служащих. Работа посвящена изучению исторического аспекта института дисциплинарной ответственности, изучению понятия дисциплинарной ответственности, рассмотрению и описанию особенностей регулирования дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих, исследованию порядка применения дисциплинарных взысканий и основных стадий дисциплинарного производства, анализу дисциплинарных взысканий, применяемых к государственным гражданским служащим.

Объем работы составил 98 страниц, было использовано 90 источников.

Объектом исследования выступает комплекс общественных отношений, складывающихся по поводу привлечения государственных гражданских служащих к дисциплинарной ответственности.

Предметом данной работы являются теоретические и практические аспекты дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих, ее нормативная основа.

Цель исследования посвящена рассмотрению и описанию нормативно-правового регулирования дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих. Рассмотрению понятия и особенности регулирования дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих, рассмотрению дисциплинарного производства, оснований наступления дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих, рассмотрению порядка наложения дисциплинарных взысканий и основные стадии процессуальной деятельности в

## дисциплинарном производстве. Рассмотрению теоретических и практических

аспектов дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих в связи с утратой доверия.

Для достижения поставленных в настоящей работе целей и задач применялись общенаучные и частно-научные методы познания.

Структура работы включает в себя введение, три главы, заключение и список использованных источников и литературы.

Первая глава «Общетеоретическое и правовое содержание дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих» содержит два параграфа в котором рассматривается эволюция института дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих, понятие и особенности регулирования дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих.

Вторая глава «Процедурные аспекты дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих» состоит из двух параграфов, в первом исследуются основания дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих. Второй параграф посвящен дисциплинарному производству, рассмотрению понятия и стадий.

В третьей главе «Практические аспекты реализации дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих» состоит из трех параграфов. В которых изложен анализ судебной статистики по делам о восстановлении на работе, государственной (муниципальной) службе, по делам о признании недействительным ненормативного акта, а также рассмотрено увольнение государственных гражданских служащих в связи с утратой доверия.

В заключении представлены краткие выводы по теме исследования, предложения по совершенствованию законодательства.

Автор работы



Егорова Е.Г.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

|   |    |
|---|----|
| Введение.....   | 6  |
| 1 Общетеоретическое и правовое содержание дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих ..... | 8  |
| 1.1 Эволюция института дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих.....                     | 8  |
| 1.2. Дисциплинарная ответственность государственных гражданских служащих: понятие и особенности регулирования ..... | 21 |
| 2 Процедурные аспекты дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих.....                      | 27 |
| 2.1 Основания дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих .....                             | 27 |
| 2.2 Дисциплинарное производство: понятие и стадии .....   | 34 |
| 3 Практические аспекты реализации дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих.....          | 43 |
| 3.1 Анализ судебной статистики по делам о восстановлении на работе, государственной (муниципальной) службе.....     | 43 |
| 3.2 Анализ судебной статистики по делам о признании недействительным ненормативного акта.....                       | 56 |
| 3.3 Увольнение государственных гражданских служащих в связи с утратой доверия .....                                 | 72 |
| Заключение .....  | 85 |
| Список использованных источников и литературы .....   | 87 |

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность темы исследования.** Изучение и рассмотрение вопроса, который касается института дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих, очень важен, так как применение ответственности обеспечивает правопорядок и законность в любом государстве.

Значение данного вида юридической ответственности для государства, общества и отдельных государственных служащих трудно переоценить, поскольку с помощью дисциплинарной ответственности могут быть решены как некоторые проблемы обеспечения функционирования эффективной системы государственного управления, создания административно-правовых средств предупреждения и пресечения коррупции в системе государственной службы, так и обеспечена защита прав и законных интересов государственных служащих.

**Объектом** данного исследования выступает комплекс общественных отношений, складывающихся по поводу привлечения государственных гражданских служащих к дисциплинарной ответственности.

**Предметом** настоящего исследования являются теоретические и практические аспекты дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих, ее нормативная основа.

**Цель и задачи исследования.** Настоящая работа посвящена рассмотрению и описанию нормативно-правового регулирования дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих в историческом аспекте. Рассмотрению понятия и особенности регулирования дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих, посвящена рассмотрению дисциплинарного производства, оснований наступления дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих, рассмотрению порядка наложения дисциплинарных взысканий и основных стадии процессуальной деятельности в дисциплинарном производстве государственных гражданских служащих.

Рассмотрению теоретических и практических аспектов дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих в связи с утратой доверия.

В данной работе перед автором стоят такие задачи как:

- 1) изучить исторический аспект института дисциплинарной ответственности;
- 2) раскрыть понятие дисциплинарной ответственности;
- 3) рассмотреть и описать особенности регулирования дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих;
- 4) исследовать порядок применения дисциплинарных взысканий и основные стадии дисциплинарного производства;
- 5) проанализировать перечень дисциплинарных взысканий, применяемых к государственным гражданским служащим.

**Структура работы.** Работа состоит из введения, трех глав, заключения и списка использованных источников и литературы.

# **1 Общетеоретическое и правовое содержание дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих**

## **1.1 Эволюция института дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих**

В России дисциплинарная ответственность получила свое правовое закрепление во времена правления Петра I. Так, в «Табеле о рангах» 1722 г. выделялись такие виды вида службы как: гражданская, придворная и военная. Появилась категория «чиновники» или «гражданские государственные служащие»<sup>1</sup>. При нарушении закона, а именно если чиновник нарушал порядок совей службы, он подвергался ответственности. Выделение чиновников, как особого слоя людей, которые заняты в сфере управления, можно считать началом становления института дисциплинарной ответственности гражданских служащих. Таким образом, благодаря данному закону государственная гражданская служба была выделена в самостоятельный вид государственной службы.

Но необходимо заметить, что в то время дисциплинарная и уголовная ответственность отождествлялись и при совершении государственным служащим дисциплинарного проступка, он подвергался уголовному наказанию. Только в 1782 г. Екатерина II в «Уставе благочиния» дала определение нескольким составам правонарушения, таким как: упущение по должности, неисполнение должности и др.<sup>2</sup>

Следующим документом, который вплоть до 1832 г. являлся правовой основой для всех гражданских государственных служащих, был «Устав о службе по определению от Правительства»<sup>3</sup>. В данном указе закреплялись

---

<sup>1</sup> Табель о рангах всех чинов воинских, статских и придворных, которые в котором классе чины... 1772 г. // Российское законодательство X–XX вв.: в 9 т. Т. 4. Законодательство периода становления абсолютизма/Отв. ред. А. Г. Маньков. М.: Юридическая литература, 1986. – С. 246.

<sup>2</sup> Полное собрание законов Российской империи. СПб., 1830. – Т.V. – № 2871.

<sup>3</sup> Полное собрание законов Российской империи. СПб., 1830.– Т.V.– № 2871.

качества, которыми чиновник должен был обладать. К ним относились: здравый ум, человеколюбие, верность службе, бескорыстие, честность. Предусматривался выговор за медленное исполнение поручений, а также за несвоевременное исполнение своих обязанностей гражданским служащим. Некоторые дисциплинарные наказания налагались на чиновников непосредственно начальством (выговор, строгий выговор, вычет из жалования, отрешение от должности).

Следует отметить, что Устав входил в «Свод уставов о службе гражданской», в котором устанавливались требования как к нравственным, так и к деловым качествам гражданского служащего, а также его права, обязанности и ответственность. Положения об ответственности за проступки чиновников были размещены по всему документу (Своду законов Российской империи), отсутствовало четкое разграничение между уголовной и дисциплинарной ответственностью. Поэтому основным нормативно-правовым актом, который регулировал отношения в этой сфере, стало «Уложение о наказаниях уголовных и исправительных 1845 г.»<sup>1</sup>. В Уложение объединялись нормы как уголовной, так и дисциплинарной ответственности (для гражданских служащих). По сравнению с предыдущими нормативными актами в Уложении существовала система дисциплинарной ответственности, которая обладала большим разнообразием применяемых санкций, а составы правонарушений стали более конкретизированы.

После событий 1917 г. было отменено все царское законодательство и, как следствие, законодательство о государственной службе постигли существенные изменения. Так, В. И. Ленин подчеркивал, что наказание за нарушение трудовой дисциплины должны быть жёстче, вплоть до уголовной ответственности<sup>2</sup>.

Следует отметить, что трудовая дисциплина до принятия Кодекса законов о труде (далее – Кзот) 1918 г. регулировались только локальными

---

<sup>1</sup> Свод законов Российской империи. СПб., 1876. Книга первая.– Т. III. – С. 145.

<sup>2</sup> Ленин В.И. Полн. соб. соч. – Т.36, – С.213

нормативными актами. К ним можно отнести: устав дисциплины, правила трудовой дисциплины, при нарушении трудовой дисциплины руководствовались уставом наказаний и т.д.

14 ноября 1919 г. Декретом Совета Народных Комиссаров (далее – СНК) РСФСР было принято Положение «О рабочих товарищеских дисциплинарных судах». В соответствии со ст. 2 данного Положения утверждались дисциплинарные суды для укрепления трудовой дисциплины<sup>1</sup> (но уже в 1922 г. дисциплинарные товарищеские суды были отменены). Стоит отметить, что в Положении не содержалось само определение дисциплинарного проступка и примерного перечня таких проступков.

Впервые дисциплинарную ответственность служащих определил Декрет ВЦИК СНК от 26 апреля 1920 г. «О дисциплинарных и административных взысканиях, налагаемых на членов исполнительных комитетов и служащих в советских учреждениях». В котором закреплялось определение должностного проступка, а именно, под которым понимались деяния, с такое степенью общественной опасности, которые не преследуются в уголовном порядке. В Декрете были закреплены дисциплинарные взыскания, это выговор, выговор с опубликованием в печати, арест до двух недель, перемещение на низшую должность<sup>2</sup>.

Чуть позже, в 1921 г. Декретом СНК РСФСР был расширен перечень дисциплинарных проступков, это: отлучка с места работы, опоздание на работу, прогул без уважительных причин и др.<sup>3</sup>

В 1922 г. был принят КЗоТ РСФСР<sup>4</sup>, в нем правилам внутреннего трудового распорядка была посвящена отдельная глава – гл. VI «О правилах внутреннего распорядка», на основании этого КЗоТ были приняты различные

---

<sup>1</sup> Собрание узаконений и распоряжений правительства, 1919. № 56. Управление делами Совнаркома СССР. М. 1943. – С. 767-769.

<sup>2</sup> Собрание узаконений и распоряжений правительства, 1920. № 32. Управление делами Совнаркома СССР. М. 1943. – С. 223-224.

<sup>3</sup> Собрание узаконений и распоряжений правительства, 1921. № 55. Управление делами Совнаркома СССР. М. 1943. – С. 430.

<sup>4</sup> Собрание узаконений и распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. 1922. № 70. – Ст. 903.

правила внутреннего распорядка, так, например:

- 25 февраля 1924 г. Народным комиссариатом труда (далее – НКТ) СССР были утверждены Примерные правила внутреннего распорядка для учреждений, предприятий и хозяйств;

- 30 сентября 1924 г. НКТ СССР были утверждены Примерные правила внутреннего распорядка для погрузочно-разгрузочных и перевалочных работ;

- 13 мая 1925 г. НКТ СССР были утверждены Примерные правила внутреннего распорядка для предприятий электро- и металлопромышленности (первые правила в которых, был приложен первый табель взысканий который содержал виды дисциплинарных взысканий).

19 июля 1927 г. Постановлением НКТ СССР был утвержден развернутый Табель взысканий, который был прилагался к Примерным правилам внутреннего распорядка для промышленных предприятий.

Развернутый Табель взысканий прилагался к Примерным правилам внутреннего распорядка для промышленных предприятий утвержденным Постановлением НКТ СССР от 19 июля 1927 г., а его сменил Табель от 27 августа 1929 г.

С принятием в 1929 г. Постановления ЦИК СНК СССР «Об основах дисциплинарного законодательства Союза ССР и союзных республик», действовавшего до распада СССР, ситуация в этом отношении почти не изменилась<sup>1</sup>.

Во второй половине 30-х годов XX в. политика в области дисциплины труда ужесточилась, так с принятием 28 декабря 1938 г. Постановления Совета Народных Комиссаров СССР «О мероприятиях по упорядочению трудовой дисциплины, улучшению практики государственного социального

---

<sup>1</sup> Постановление ЦИК СССР, СНК СССР от 13.10.1929 (утв. Постановлением ЦИК СССР от 08.12.1929) (ред. от 21.06.1990) «Об основах дисциплинарного законодательства Союза ССР и союзных республик» // // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – М., 2021. – Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

страхования и борьбе с злоупотреблениями в этом деле» к прогулу приравнивалось опоздание на работу, либо преждевременный уход с нее. А с 26 июня 1940 г. согласно Указу Президиума Верховного Совета СССР, работнику запрещалось в одностороннем порядке расторгнуть трудовой договор с предприятием<sup>1</sup>.

Следующими Типовыми правилами внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих государственных, кооперативных и общественных предприятий и учреждений были правила утверждённые 18 января 1941 г. СНК СССР<sup>2</sup>, в них закреплялись пять видов дисциплинарной ответственности: замечание, выговор, строгий выговор, перевод на другую нижеоплачиваемую работу сроком до 3-х месяцев или смещение на низшую должность на тот же срок; увольнение за систематическое неисполнение трудовых обязанностей.

Во время Великой Отечественной войны дисциплина труда стала очень жесткой, так при самовольном уходе с места работы могли осудить как за дезертирство, вводилась строгая военная дисциплина.

С 1951 г. дисциплина труда немного ослабилась, и прогул, уже не попадал под уголовное деяние, а с 1956 г. работник мог уволиться по собственному желанию.

12 января 1957 г. Государственным комитетом Совета Министров СССР были утверждены Типовые правила внутреннего трудового распорядка<sup>3</sup>, они содержали в себе основные обязанности, порядок приема и увольнения рабочих и служащих, а также меры воздействия при нарушении трудовой дисциплины.

В 1970 г. принимаются Основы законодательства Союза ССР и

---

<sup>1</sup> Указ Президиума ВС СССР от 26.06.1940 «О переходе на восьмичасовой рабочий день, на семидневную рабочую неделю и о запрещении самовольного ухода рабочих и служащих с предприятий и учреждений» // // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – М., 2021. – Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

<sup>2</sup>Собрание постановлений и распоряжений Правительства Союза Советских Социалистических Республик. 1941. – № 4. – Ст. 63.

<sup>3</sup> Сборник законодательных актов о труде. М.: Юрид. лит., 1964. — С. 542 - 547.

союзных республик о труде, а также 1971 г. КЗоТ РСФСР в них предусматривались такие же виды дисциплинарных взысканий, как и в Типовых правилах от 1957 г.

В 1984 г. были утверждены последние же Типовые правила внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций и перечень дисциплинарных взысканий в них был таким же, как и в Типовых правилах от 1957 г.

В последние года советской власти дисциплина труда стала более ослабленной, в 1988 г. был принят КЗоТ РСФСР где было закреплено что, трудовая дисциплина обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы. Также следует отметить, что государственный служащий по правовому положению приравнивался к обычному работнику и в этой связи государственная гражданская служба не существовала как отдельный вид службы.

Проанализировав законодательство советского периода, не сложно заметить, что вопросы, связанные с привлечением госслужащих к дисциплинарной ответственности, регулировались не одним специальным законом, а многочисленными законодательными актами.

12 декабря 1993 г. всенародным голосованием была принята Конституция Российской Федерации, где в ч. 2 ст. 76 в закреплено, что предметам совместного ведения Российской Федерации и субъектов Российской Федерации издаются федеральные законы и принимаемые в соответствии с ними законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации<sup>1</sup>.

Указанные положения Конституции РФ нашли отражение в ч. 4 ст. 2 Федерального закона от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной

---

<sup>1</sup> Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – М., 2021. – Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

службы Российской Федерации»<sup>1</sup>, согласно которой правовое регулирование государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации находится в совместном ведении Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, а ее организация - в ведении субъекта Российской Федерации.

Также следует отметить, что закон № 58-ФЗ, выделил государственную гражданскую службу в самостоятельный вид службы.

В котором, согласно п. 1 ст. 2 закреплено, что система государственной службы включает в себя:

- государственную гражданскую службу;
- военную службу;
- государственную службу иных видов.

Причем государственная гражданская служба подразделяется на:

- федеральную государственную гражданскую службу,
- государственную гражданскую службу субъекта Российской Федерации.

Систему государственной службы для наглядности представим схематично на рисунке 1.

---

<sup>1</sup> Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ (ред. от 23.05.2016) «О системе государственной службы Российской Федерации» // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – М., 2021. – Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.



Рисунок 1 – Система государственной службы

Как видим из рисунка 1, к государственной службе иных видов относится:

- служба в органах внутренних дел, регулируется Федеральным законом от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»;

- служба в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, регулируется Законом Российской Федерации от 21 июля 1993 г. № 5473-1 «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы»;

- служба в федеральной противопожарной службе, регулируется Федеральным законом от 23 мая 2016 г. №141-ФЗ «О службе в федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»;

- служба в Следственном комитете Российской Федерации, регулируется Федеральным законом от 28 декабря 2010 г. № 403-ФЗ «О Следственном комитете Российской Федерации»;

- служба в таможенных органах, регулируется Федеральным законом от 21 июля 1997 г. № 114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации»<sup>1</sup>;

- военная служба, установленная Федеральным законом от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе»<sup>2</sup>, а также Федеральным законом от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»<sup>3</sup>.

Очередным шагом в реформировании государственной службы стал Федеральный закон «О государственной гражданской службе РФ», принятый 27 июля 2004 г.<sup>4</sup>, где практически полностью глава 12 посвящена институту дисциплинарной ответственности. Так, в ст. 57 дается определение дисциплинарного поступка, перечисляются виды дисциплинарных взысканий и закрепляется положение о том, что за каждый проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. В ст. 58 предусмотрен порядок применения, порядок снятия дисциплинарного взыскания, довольно

---

<sup>1</sup> Бюллетень Верховного Суда РФ, № 10, октябрь, 2018.

<sup>2</sup> Российская газета, № 63-64, 02.04.1998.

<sup>3</sup> Российская газета, № 104, 02.06.1998.

<sup>4</sup> Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 24.03.2021) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – М., 2021. – Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

подробно устанавливаются правила и порядок проведения служебной проверки по факту совершения гражданским служащим дисциплинарного проступка в ст. 59. Также в законе закреплены основания, по которым гражданский служащий может быть уволен в связи с утратой доверия (ст. 59.2), а также предусмотрен порядок применения взысканий за коррупционные правонарушения (59.3)<sup>1</sup>.

Следующим, нормативно-правовым актом хотелось бы выделить Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ (ред. от 31.07.2020) «О противодействии коррупции», который закрепил увольнение (освобождение от должности) лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, государственные должности субъектов Российской Федерации, муниципальные должности, в связи с утратой доверия, исчерпывающий список оснований увольнения и включение сведений государственным органом (органом местного самоуправления) о применении к лицу, замещающему государственную должность Российской Федерации, государственную должность субъекта Российской Федерации, муниципальную должность, взыскания в виде увольнения (освобождения от должности) в связи с утратой доверия за совершение коррупционного правонарушения, в реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия (ст. 13.1)<sup>2</sup>.

Следует отметить, что в целях развития государственной гражданской службы Российской Федерации постоянно принимаются нормативные акты, устанавливающие основные направления развития, таким образом, непрерывно совершенствующие ее. Так, например, 24 июня 2019 г. был

---

<sup>1</sup> 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) // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – М., 2021. – Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

<sup>2</sup> Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ (ред. от 31.07.2020) «О противодействии коррупции» // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – М., 2021. – Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

принят Указ Президента РФ № 288 «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019 – 2021 годы», где закреплено, что необходимо:

- совершенствовать порядок назначения на должности государственной гражданской службы Российской Федерации;
- стимулировать гражданских служащих к повышению эффективности своей профессиональной служебной деятельности;
- развивать систему государственных правовых и социальных гарантий;
- внедрять новые формы профессионального развития гражданских служащих, в том числе с использованием информационно-коммуникационных технологий в целях повышения качества кадровой работы<sup>1</sup>.

Например, во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 24 июня 2019 г. № 288 «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019 - 2021 годы», Правительство Российской Федерации утвердило план мероприятий («дорожную карту») по реализации основных направлений развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019 - 2021 годы»<sup>2</sup>.

На основании изложенного можно сделать следующие выводы:

- 1) становление института дисциплинарной ответственности началось со времен Петра I. В законе 1722 г. «Табеле о рангах» впервые появляется самостоятельный вид службы – «государственная»,

---

<sup>1</sup> Указ Президента РФ от 24.06.2019 № 288 «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019 – 2021 годы» // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – М., 2021. – Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

<sup>2</sup> Распоряжение Правительства РФ от 24.07.2019 г. № 1646-р (ред. от 16.06.2020) «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») по реализации основных направлений развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019 - 2021 годы» // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – М., 2021. – Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

предусмотрена и ответственность государственных служащих. Дисциплинарная и уголовная ответственность отождествлялись;

2) разграничение между уголовной и дисциплинарной ответственностью отсутствовало вплоть до принятия в 1845 г. «Уложения о наказаниях уголовных и исправительных». Закреплена система дисциплинарной ответственности, которая обладала разнообразием применяемых санкций, составы стали более конкретизированы;

3) после событий 1917 г., царское законодательство было отменено. Дисциплинарные взыскания в Советское время впервые были закреплены в 1924 г. в Примерных правилах внутреннего распорядка учреждений, предприятий и хозяйств в этих правилах впервые закреплены были и конкретные виды дисциплинарных проступков;

4) с 1932 г. трудовая дисциплина была ужесточена, так прогул был приравнен к уголовному преступлению, а в годы Великой Отечественной войны вводилась военная дисциплина;

5) с 18 января 1941 г. после утверждения СНК СССР Типовых правил внутреннего трудового распорядка перечень дисциплинарных взысканий расширился, так с принятием Типовых правил в перечень дисциплинарных взысканий стали входить: замечание, выговор, строгий выговор, перевод на другую нижеоплачиваемую работу сроком до 3-х месяцев или смещение на низшую должность на тот же срок, увольнение. Были приняты Типовые правила 1957, 1972 г.г., но перечень дисциплинарных взысканий оставался постоянным до конца 80-х годов;

6) с 1951 г. наметилось ослабление политики государства в области дисциплины труда, так прогул перестал быть уголовным преступлением, у работника появлялось право на увольнение по собственному желанию;

7) в 70-х годах принимаются раз нормативных актов: Основы законодательства Союза ССР союзных республик о труде (1970 г.), КЗоТ РСФСР (1971 г.), Типовые правила 1972 г.

8) в 1984 г. принимаются Последние Типовые правила внутреннего

трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций, в 1988 г. КЗоТ РСФСР;

9) возрождение института государственной гражданской службы началось к концу 90-х годов. В 1995 г. принят ФЗ «Об основах государственной службы России», в 2003 г. ФЗ «О системе государственной гражданской службы», в 2004 г. ФЗ «О государственной гражданской службе», в 2005 г. ФЗ «О государственной гражданской службе Томской области», в 2008 г. Федеральный закон № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», в 2011 г. Федеральный закон № 329-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием государственного управления в области противодействия коррупции» и многие др.

Таким образом, можно сделать вывод, что институт дисциплинарной ответственности со времен Петра I закрепился в законодательстве и продолжает развиваться и по настоящее время, о чем свидетельствует принимаемые нормативные акты, устанавливающие основные направления развития, таким образом, непрерывно совершенствующие государственно гражданскую службу Российской Федерации.

## **1.2. Дисциплинарная ответственность государственных гражданских служащих: понятие и особенности регулирования**

Общественные отношения с самых ранних этапов зарождения социума нуждались в регулировании. Впоследствии в процессе усложнения этих отношений и появления все новых сфер взаимодействия людей эта проблема стала носить все более острый характер. Данное положение дел вызвало необходимость внедрения некоего механизма регулирования, который, в свою очередь, подразумевал бы функционирование этой системы на основе норм и правил, обеспечивающих правопорядок. Одной из сфер, где данный механизм получил свое воплощение, является и право.

Этот механизм регулирования общественных отношений предусматривает и карательный аппарат. На результат противоправного поведения (действий, бездействия) лица всегда существует обратная реакция в виде применения государственно-карательной системы. То есть виновные действия лица предполагают обязанность понести им меры юридической ответственности<sup>1</sup>.

В отечественной теории государства и права вопрос о понятии юридической ответственности относится к весьма дискуссионным. Так, концепция юридической ответственности была разработана О.С. Иоффе, С.Н. Братусем, Н.С. Малеиным, М.Д. Шаргородским. В настоящее время существуют различные точки зрения относительно того, что именно необходимо понимать под юридической ответственностью<sup>2</sup>.

В.К. Бабаев, С.А. Комаров, И.Н. Сенякин рассматривают юридическую ответственность через категорию охранительного правоотношения, в котором одной из сторон выступает государство в лице определенных

---

<sup>1</sup> Идрисов Х.В. Об отдельных видах юридической ответственности: сущность, подходы к определению, специфика реализации в сфере государственной гражданской службы // Российская юстиция. – 2020. – № 6. – С. 8 – 10.

<sup>2</sup> Середа И.М., Середа А.Г. Механизм правового регулирования отношений, возникающих в связи с привлечением контролирующих должника лиц к ответственности при банкротстве: монография. Москва: Статут, – 2020. – 112 с.

государственных органов и уполномоченных на то должностных лиц, а с другой стороны выступает субъект (правонарушитель)<sup>1</sup>.

В.И. Гойман–Червонюк определяет юридическую ответственность как обязанность лица, совершившего правонарушение, претерпевать последствия своего деяния, т.е. через юридическую ответственность происходит возложение на правонарушителя обязанности претерпевать лишения государственного принуждения, предусмотренные конкретной нормой закона, в зависимости от совершенного правонарушения<sup>2</sup>;

О.С. Иоффе, М.Д. Шаргородский, О.Э. Лейст сводят это понятие к реализации санкции нормы права, т.е. юридическая ответственность определяется через применение к лицу, совершившему правонарушение, мер государственного принуждения, которые предусматриваются санкцией нарушенной нормы и в установленном процессуальном порядке<sup>3</sup>;

В.А. Тархов трактовал юридическую ответственность как отчет в своих действиях, как необходимость предстать перед обществом в лице соответствующих государственных органов, а также отчитаться за деяние, которое было совершено<sup>4</sup>.

В толковом словаре С.И. Ожегова под юридической ответственностью понимают обладание возможностями, наделенность необходимыми правами и обязанностями для выполнения какого-либо дела, задачи и т.п., а во-

---

<sup>1</sup> Бабаев В.К., Баранов В.М. Общая теория права: Краткая энциклопедия. Нижний Новгород: НЮИ МВД РФ, 1997. – С. 154; Теория государства и права: Учебник для бакалавров / Под ред. В.К. Бабаева. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2016. – С. 107; Комаров С.А. Общая теория государства и права: Учебник для студентов вузов. 7-е изд. СПб.: Питер, 2006. – С. 411 - 413.

<sup>2</sup> Гойман-Червонюк В.И. Очерк теории государства и права. М.: Роспедагентство, 1996. – С. 298.

<sup>3</sup> Иоффе О.С., Шаргородский М.Д. Вопросы теории права. М.: Юрид. лит., 1961. – 381 с.; Лейст О.Э. Сущность права. Проблемы теории и философии права. М.: Зерцало-М, 2002. – С. 242.

<sup>4</sup> Тархов В.А. Гражданское право. Общая часть: Курс лекций. Чебоксары: Чув. кн. изд-во, 1997. – С. 272 - 274.

вторых, ответственность трактуется как обязанность отвечать за свои действия, поступки<sup>1</sup>.

В юридической науке до сих пор не сформировалось единого мнения, что же понимать под юридической ответственностью. Нам близка позиция Б.В. Ерофеева, который полагает, что юридическая ответственность – это специфическая обязанность претерпевания соответствующих лишений личного или материального характера за совершенное правонарушение в соответствии с санкцией нарушенной нормы права<sup>2</sup>.

Из общей теории права известно, что юридическая ответственность подразделяется на следующие виды: уголовно-правовую, административно-правовую, гражданско-правовую, дисциплинарную<sup>3</sup>.

Основным отличием дисциплинарной ответственности от других видов юридической ответственности является то, что она направлена на обеспечение дисциплины в рамках служебного подчинения.

В законодательстве Российской Федерации отсутствует понятие дисциплинарной ответственности государственных служащих. В настоящее время в современной научной литературе нет общей точки зрения относительно понятия дисциплинарной ответственности государственного служащего.

Одни авторы рассматривают дисциплинарную ответственность, как обязанность государственного служащего понести справедливое наказание. Данное наказание, по его мнению, наступает за виновное, нарушающее нормы права неисполнение или ненадлежащее исполнение служащим должностных обязанностей<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Ожегов С.И. Словарь русского языка / Под ред. Н.Ю. Шведовой. 16-е изд., испр. М.: Рус. яз., 1984. – С. 377.

<sup>2</sup> Ерофеев Б.В. Экологическое право: Учебник. М.: ИНФРА-М, 2004. – С. 140.

<sup>3</sup> Идрисов Х.В. Об отдельных видах юридической ответственности: сущность, подходы к определению, специфика реализации в сфере государственной гражданской службы // Российская юстиция. 2020. № 6. – С. 8–10.

<sup>4</sup> Скобелкин В.Н. Дисциплинарная и материальная ответственность рабочих и служащих. Воронеж, 1990. – С. 41 - 42.

Другие как применение мер дисциплинарного воздействия в порядке служебного подчинения за виновные нарушения правил государственной службы, которые не преследуются уголовном порядке<sup>1</sup>.

Таким образом, приходим к выводу, что **дисциплинарная ответственность государственного гражданского служащего** – это один из видов юридической ответственности, предполагающий наступление для государственного гражданского служащего неблагоприятных последствий в виде наложения на него дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение служащим по его вине возложенных на него служебных обязанностей<sup>2</sup>.

Следует отметить, что законодатель выделяет **общую и специальную** дисциплинарную ответственность.

**Общая дисциплинарная ответственность** – это ответственность, распространяющаяся на все категории работников. Она может быть применима ко всем работникам кроме тех, к которым применяется специальная дисциплинарная ответственность.

**Специальная дисциплинарная ответственность** – это ответственность, распространяющаяся на отдельные категории работников специальным законодательством, уставами и положениями о дисциплине.

Так, в ст. 57 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» закреплено, что за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение гражданским служащим по его вине возложенных на него служебных обязанностей, представитель нанимателя имеет право применить 4 вида дисциплинарных взысканий: замечание, выговор, предупреждение о неполном должностном соответствии, увольнение с

---

<sup>1</sup> Овсянко Д.М. Государственная служба Российской Федерации: Учебник для ВУЗов. – 4-е изд., перераб. и доп. / Д.М. Овсянко. – М.: Юристъ, 2008. – С. 192.

<sup>2</sup> Идрисов Х.В. Об отдельных видах юридической ответственности: сущность, подходы к определению, специфика реализации в сфере государственной гражданской службы // Российская юстиция. 2020. – № 6. – С. 8 – 10.

гражданской службы. Следует отметить, что ст. 59.2 закрепляет такой вид дисциплинарного взыскания как увольнение в связи с утратой доверия.

Общая дисциплинарная ответственностью работников и дисциплинарная ответственностью государственных служащих имеют отличия, а именно:

### **1) Источники правового регулирования.**

Для каждой категории служащих характерны собственные нормативно-правовые акты, регулирующие их деятельность и требования к служебной дисциплине, основания применения дисциплинарной ответственности, а также дисциплинарные взыскания и порядок их наложения.

### **2) Субъекты ответственности.**

Субъектом дисциплинарной ответственности по трудовому праву является работник.

Субъектом дисциплинарной ответственности на государственной гражданской службе является государственный служащий, имеющий особый публично-правовой статус<sup>1</sup>. К таким субъектам относятся органы государственной гражданской службы, правоохранительные органы и военнослужащие.

### **3) Особенности основания применения.**

Дисциплинарная ответственность работника наступает за совершение дисциплинарного проступка, (ст. 192 ТК РФ), т.е. за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup>Стариков Ю.Н. К вопросу о публично-правовом характере института государственной службы // Правоведение. 1997. – № 1. – С. 17.

<sup>2</sup> Чаннов С.Е. Административно-правовая модель регулирования служебных отношений в Российской Федерации: понятие и основные черты: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Саратов, 2010. – С. 16.

Дисциплинарная ответственность государственного гражданского служащего наступает за совершение им дисциплинарного проступка<sup>1</sup>.

Дисциплинарный проступок государственных служащих обладает более негативной окраской, нежели дисциплинарный проступок иных работников. Неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей либо нарушение служебной дисциплины может привести к человеческим жертвам, к материальному или моральному ущербу.

В связи с этим к государственному служащему применяются специальные меры – дисциплинарные взыскания, которые имеют строгий и безукоризненный характер<sup>2</sup>.

#### **4) Виды форм воздействия.**

Дисциплинарная ответственность применяется в форме дисциплинарного взыскания. При этом дисциплинарные взыскания в отношении гражданских служащих отличаются от обычных работников, т.е. для государственных гражданских служащих применяется специфичное взыскание, например: предупреждение о неполном должностном соответствии, лишение нагрудного знака, дисциплинарный арест и др.

**5) Порядок применения взысканий.** Отличием дисциплинарной ответственности в системе государственно-служебных правоотношений является то, что в большинстве случаев проводится служебная проверка<sup>3</sup>.

Такие особенности раскрывают главные отличительные черты дисциплинарной ответственности государственного гражданского служащего.

---

<sup>1</sup> Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – М., 2021. – Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

<sup>2</sup> Демин А. А. Государственная служба/ А.А. Демин .-М.: ООО «Книгодел», 2007. – 128 с

<sup>3</sup>Добробаба М.Б. Служебно-деликтные дисциплинарные правоотношения (административно-правовое исследование): монография. М.: Юрлитинформ, 2017. – 416 с.

## 2 Процедурные аспекты дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих

### 2.1 Основания дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих

Основанием наступления дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих является совершение **дисциплинарного проступка**, под которым Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»<sup>1</sup> понимает **неисполнение или ненадлежащее исполнение гражданским служащим по его вине возложенных на него должностных обязанностей**.

Исходя из легального определения дисциплинарного проступка можно выделить признаки указанного правонарушения. Деяние гражданского служащего признается дисциплинарным проступком при одновременном наличии следующих условий:

- 1) если имеет место неисполнение или ненадлежащее исполнение гражданским служащим возложенных на него должностных обязанностей;
- 2) если это деяние совершено виновно;
- 3) если предусмотрена возможность применения представителем нанимателя дисциплинарного взыскания за это деяние.

Как видим, законодатель не указывает в качестве обязательного признака дисциплинарного проступка **общественную опасность деяния**.

Общественная опасность дисциплинарного проступка проявляется в том, что неисполнение или ненадлежащее исполнение гражданским

---

<sup>1</sup> Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – М., 2021. – Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

служащим должностных обязанностей неизбежно причиняет вред общественным отношениям. При этом дисциплинарный проступок может как повлечь конкретные материальные последствия, так и в целом снизить уровень служебной дисциплины в государственном органе, что, естественно, причиняет вред охраняемым законом правам и интересам.

Следующий признак дисциплинарного проступка – **виновность совершенного деяния**. Принцип дисциплинарной ответственности за вину находит свое подтверждение в законе. Так, в Федеральном законе о гражданской службе содержится прямое указание на то, что дисциплинарный проступок – это неисполнение или ненадлежащее исполнение гражданским служащим по его вине возложенных на него должностных обязанностей.

Наконец, дисциплинарная **наказуемость** – последний признак дисциплинарного проступка. Наказуемость означает указание закона на применение за совершение данного деяния дисциплинарного взыскания. Таким образом, дисциплинарный проступок гражданского служащего как основание дисциплинарной ответственности – это деяние, характеризующееся совокупностью названных общих признаков.

Однако рассмотрение дисциплинарного проступка не будет полным без анализа элементов его юридического состава. Состав дисциплинарного проступка включает четыре элемента: объект, объективную сторону, субъективную сторону, субъект.

**Объектом дисциплинарного проступка** являются интересы службы в конкретном государственном органе, т.е. точное соблюдение и исполнение гражданским служащим требований законов, иных нормативных правовых актов, должностного регламента, служебного распорядка, а также служебного контракта.

**Объективная сторона дисциплинарного проступка** может быть выражена как в бездействии, так и в определенных действиях. Дисциплинарная ответственность наступает за неисполнение (бездействие)

или ненадлежащее исполнение (действие) гражданским служащим как основных обязанностей, так и обязанностей по должности, **установленных в должностном регламенте и служебном контракте**. Кроме того, при анализе объективной стороны, как правило, устанавливается причинная связь между проступком и наступившими отрицательными последствиями.

**Субъектом дисциплинарного проступка** является лицо, заключившее служебный контракт с представителем нанимателя.

**Субъективная сторона дисциплинарного проступка** характеризуется любой формой вины (как умыслом, так и неосторожностью). Гражданский служащий предвидит отрицательные последствия неисполнения или ненадлежащего исполнения им должностных обязанностей и желает их наступления (прямой умысел) или сознательно их допускает либо относится к ним безразлично (косвенный умысел).

Для наступления дисциплинарной ответственности необходимо наличие всех четырех элементов дисциплинарного проступка.

При совершении дисциплинарного проступка к гражданским служащим применяются дисциплинарные взыскания. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»<sup>1</sup> закрепляет такие дисциплинарные взыскания для гражданских служащих, перечень которых содержится в ст. 57, а именно:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) предупреждение о неполном должностном соответствии;
- 4) увольнение с гражданской службы по основаниям перечисленным в ст. 37 «Расторжение служебного контракта по инициативе представителя

---

<sup>1</sup> Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – М., 2021. – Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

нанимателя», а именно:

**п. 2** неоднократное неисполнение гражданским служащим без уважительных причин должностных обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

**п.п. «а - г» п. 3** однократного грубого нарушения гражданским служащим должностных обязанностей:

а) прогула (отсутствия на служебном месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение служебного дня);

б) появления на службе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения сведений, составляющих государственную и иную охраняемую федеральным законом тайну, и служебной информации;

г) совершения по месту службы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного уничтожения или повреждения такого имущества, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного рассматривать дела об административных правонарушениях.

**п. 5 и 6 ч.1** принятия гражданским служащим, замещающим должность гражданской службы категории «руководители», необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иное нанесение ущерба имуществу государственного органа.

**п. 6 ч.1 ст.** однократного грубого нарушения гражданским служащим, замещающим должность гражданской службы категории «руководители», своих должностных обязанностей, повлекшего за собой причинение вреда государственному органу и (или) нарушение законодательства Российской

Федерации.

Следует отметить, что в ст. 37 ФЗ № 79-ФЗ закреплены и иные основания расторжения служебного контракта по инициативе представителя нанимателя:

- 1) несоответствия гражданского служащего замещаемой должности гражданской службы по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, либо вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 2) утраты представителем нанимателя доверия к гражданскому служащему в случаях несоблюдения ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнения обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции;
- 3) неоднократного неисполнения гражданским служащим без уважительных причин должностных обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- 4) однократного грубого нарушения гражданским служащим должностных обязанностей, а именно: нарушения гражданским служащим требований охраны профессиональной служебной деятельности (охраны труда), если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на службе, аварию, катастрофу) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- 5) совершения виновных действий гражданским служащим, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему представителем нанимателя;
- 6) предоставления гражданским служащим представителю нанимателя подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении служебного контракта;

- 7) прекращения допуска гражданского служащего к сведениям, составляющим государственную тайну, если исполнение должностных обязанностей требует допуска к таким сведениям;
- 8) отсутствия на службе в течение более четырех месяцев подряд в связи с временной нетрудоспособностью, если законодательством РФ не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании или если для определенной категории граждан законодательством Российской Федерации не предусмотрены гарантии по сохранению места работы (должности);
- 9) сокращения должностей гражданской службы в государственном органе;
- 10) упразднения государственного органа;
- 11) в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

Статья 59.2 ФЗ № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ» закрепляет перечень оснований увольнения в связи с утратой доверия с гражданской службы в случаях:

- 1) непринятия гражданским служащим мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является;
- 2) 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;
- 3) участия гражданского служащего на платной основе в деятельности органа управления коммерческой организацией, за исключением случаев, установленных федеральным законом;
- 4) осуществления гражданским служащим предпринимательской деятельности;
- 5) 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 Российской Федерации или законодательством Российской Федерации;

б) 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<sup>1</sup>.

Подлежит также и увольнению представитель нанимателя в случае непринятия мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов, стороной которого является подчиненный ему гражданский служащий.

Следует отметить, что сведения о применении к государственному гражданскому служащему дисциплинарного взыскания в виде увольнения в связи с утратой доверия за совершение коррупционного правонарушения включаются государственным органом, в котором гражданский служащий проходил гражданскую службу, в реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия<sup>2</sup>.

Таким образом, мы видим, что в законодательстве закреплён исчерпывающий список оснований к привлечению дисциплинарной ответственности государственного гражданского служащего при совершении им совершение дисциплинарного проступка.

---

<sup>1</sup> Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – М., 2021. – Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

<sup>2</sup> Реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия, предусмотрен статьей 15 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

## 2.2 Дисциплинарное производство: понятие и стадии

В научной литературе определение дисциплинарного производства трактуется по-разному. Так, **Д.Н. Бахрах** считает, что дисциплинарное производство - это «регулируемая правовыми нормами деятельность субъектов дисциплинарной власти по применению дисциплинарных взысканий»<sup>1</sup>.

**В.С. Бялт** пишет, что дисциплинарное производство – это «нормативно урегулированную деятельность полномочных субъектов по рассмотрению и разрешению дел о дисциплинарных проступках, заключающуюся в совокупности процессуальных действий по применению к подчиненным по службе мер дисциплинарной ответственности»<sup>2</sup>.

**А.Е. Лунёв**, изучая непосредственно вопросы дисциплинарного производства административного процесса, указывал на то, что дисциплинарный процесс охватывает весь комплекс мер по осуществлению компетенции органов государственного управления (от принятия правового акта до наложения административного взыскания) и всегда имеет место там, где осуществляется деятельность исполнительных и распорядительных органов<sup>3</sup>.

Достаточно большое внимание изучению вопросов административного процесса уделяли **Н.Г. Салищева** и **С.И. Котюргин**. Ученые под дисциплинарным производством понимали только производство по делам об административных нарушениях или деятельность по применению мер принуждения, указывая при этом, что административный процесс в правовом смысле представляет собой «порядок (способы и формы)

---

<sup>1</sup> Бахрах Д. Н. Административное право России : учебник / Д. Н. Бахрах. - 3-е изд., испр. и доп.. - Москва : Эксмо, 2007. – 528 с.

<sup>2</sup> Бялт В.С. Дисциплинарная ответственность сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации: дис. . канд. юрид. наук. - М., 2011. – С. 94.

<sup>3</sup> Попов Л. Л. Административное право Российской Федерации : учебник : / Л. Л. Попов, Ю. И. Мигачев . - Изд. 2-е, перераб. и доп.. - Москва : Проспект, 2020. – 542 с.

осуществления юрисдикции»<sup>1</sup>. Такая позиция представляется весьма спорной, поскольку процедуры по делам об административных правонарушениях составляют лишь часть дисциплинарного производства.

По нашему мнению, под административным процессом можно понимать урегулированную нормами административно-процессуального права процессуальную деятельность органов исполнительной и судебной власти по реализации административных норм и разрешению дел, возникающих из административных правоотношений. Из этого следует, что административный процесс может осуществляться как во внесудебном, так и в судебном порядке. Однако процессуальная деятельность органа исполнительной власти в этом смысле значительно шире, чем процессуальная деятельность органов правосудия, так как суды разрешают лишь дела, возникающие из административных правоотношений. Органы исполнительной власти кроме этой деятельности реализуют также управленческие функции и задачи.

Исходя из общей характеристики административного процесса можно отметить наличие неразрывной связи его с юрисдикционной деятельностью органов исполнительной власти и правосудия.

Также в научной литературе нет единой точки зрения относительно **стадий дисциплинарного производства.**

**О.Э. Лейст** выделяет следующие стадии: возбуждение дисциплинарного дела, проверка, подготовка решения, его вынесение, обжалование»<sup>2</sup>.

**Е.В. Климкина** выделяет такие стадии: «возбуждение дела о дисциплинарном проступке, служебная проверка (расследование), рассмотрение результатов служебной проверки (расследования) и принятие решения, исполнение решения, обжалование решения, досрочное снятие

---

<sup>1</sup> Салищева Н.Г. Административный процесс в СССР // М., 1964. С. 8, 16; Котюргин С.И. О понятии административного процесса // Сб. статей адъюнктов и соискателей Высшей школы МООП СССР. М., 1966. – С. 6.

<sup>2</sup> Лейст О.Э. Санкции и ответственность по советскому праву (теоретические проблемы). - М.: МГУ, 1981. – С. 137.

дисциплинарного взыскания»<sup>1</sup>.

**В.М. Лебедев** разделяет дисциплинарное производство на четыре обязательные и две факультативные стадии. К обязательным относится: возбуждение дисциплинарного преследования, подготовка материалов к рассмотрению дела, рассмотрение дела и выбор меры воздействия, издание и исполнение приказа о взыскании. К факультативным стадиям он относит: «обжалование взыскания, прекращение дисциплинарного воздействия в результате пересмотра дела»<sup>2</sup>.

**А.В. Никифоров** считает, что дисциплинарное производство состоит из следующих стадий: возбуждение производства, дисциплинарная проверка (расследование), рассмотрение дисциплинарного дела и принятие по нему решения, исполнение решения по делу, пересмотр решения о жалобе»<sup>3</sup>.

**В.С. Бялт** устанавливает такие стадии дисциплинарного производства, как возбуждение дисциплинарного производства принятие решения и исполнение принятого решения, пересмотр решения о дисциплинарном взыскании<sup>4</sup>.

Таким образом, анализ научных взглядов свидетельствует о том, что к понятию стадий дисциплинарного производства существуют различные подходы, ученые выделяют по 4-5 стадий дисциплинарного производства и среди стадий дисциплинарного производства имеются **основные (обязательные) и факультативные**.

По дисциплинарным делам выделяют два вида производства — это **в устной или в письменной (в виде приказа) формах** которые проходят в форме **упрощенного или обычного (полного) дисциплинарного**

---

<sup>1</sup> Климкина Е.В. Административно-правовое регулирование дисциплинарной ответственности государственного гражданского служащего России: дис. ... канд. юрид. наук. - М., 2006. – С. 119.

<sup>2</sup> Лебедев В.М. Некоторые проблемы развития трудового права России // Вестник Томского государственного университета. – 2014. – № 384. – С. 158—166.

<sup>3</sup> Никифоров А.В. Дисциплинарная ответственность сотрудников органов внутренних дел: Дисс. канд. юрид. наук., Омск., 1998, – С. 105.

<sup>4</sup> Бялт В.С., Трипутин С.Н. Актуальные проблемы профессионально-нравственного воспитания в образовательных организациях системы МВД России // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2014. – № 2 (62). – С. 196—200.

**производства.**

**В устной форме** предполагается упрощенное дисциплинарное производство, которое включает в себя две процессуальные стадии:

- разбирательство по факту совершения дисциплинарного проступка,
- объявление дисциплинарного взыскания.

**Письменная форма** предполагает обычное производство и включает в себя четыре стадии:

- возбуждение производства,
- рассмотрение и принятие решения,
- исполнение решения,
- пересмотр в случае обжалования решения.

Рассмотрим подробнее каждую стадию дисциплинарного производства в письменной форме.

**Первая стадия**, возбуждение производства по дисциплинарному делу включает в себя проверку информации о совершенном дисциплинарном проступке. С сотрудника берется объяснение. Руководитель в случае очевидности вины сотрудника может принять решение о наложении дисциплинарного взыскания, в противном случае руководителем принимается решение о проведении служебной проверки, по результатам которой готовится заключение. Таким образом на первой стадии руководитель может принять следующие решения:

- освобождение сотрудника от дисциплинарной ответственности с применением мер воспитательного характера,
- освобождение сотрудника от дисциплинарной ответственности с устным предупреждением,
- освобождение сотрудника от дисциплинарной ответственности с направлением на рассмотрение комиссии по служебной дисциплине и профессиональной этики,
- привлечение сотрудника к дисциплинарной ответственности,
- направление на внеочередную аттестацию,

- назначение проведения служебной проверки.

**Вторая стадия**, рассмотрение и принятие решения по дисциплинарному делу включает в себя ознакомление с итоговым процессуальным документом – с заключением служебной проверки, оценка достаточности собранных материалов, тяжести дисциплинарного проступка и целесообразность назначения избранной меры дисциплинарного взыскания. По результатам утверждается заключение и при необходимости дается поручение о подготовке приказа о дисциплинарного взыскания.

**Третья стадия**, исполнение решения, включает в себя объявление, приведение в исполнение и учет наложенного дисциплинарного взыскания.

**Четвертая стадия**, пересмотр дисциплинарного дела, является факультативной и осуществляется только в случае обжалования акта о применении дисциплинарного взыскания.

На стадии дисциплинарного разбирательства **в полном дисциплинарном производстве** предусмотрено проведение **служебной проверки**. В российском законодательстве не содержится определения «служебной проверки». Отсутствует и единое определение данного понятия среди ученых.

**Служебная проверка** — это административно-процессуальная деятельность уполномоченных на то должностных лиц в установленном законодательством порядке, представляющая собой определенный комплекс мероприятий для разрешения дисциплинарного дела.

Изучив нормативно правовые акты можно сделать следующие выводы:

1. Основанием для служебной проверки является решение представителя нанимателя или письменное заявление госслужащего. Проводится она в течение одного месяца со дня принятия решения об этом. При этом принять решение о проверке уполномоченных на то должностных лиц целесообразно с учетом срока применения дисциплинарного взыскания, т.к. если служебная проверка подтвердит нарушение, но срок для взыскания истечет, то работодатель не сможет его наложить (т.е. при проведении

проверки для применения дисциплинарного взыскания, необходимо начать ее в течение месяца со дня обнаружения проступка, иначе работодатель может не успеть применить дисциплинарное взыскание). Срок применения дисциплинарного взыскания - месяц, но он продлевается на срок проверки<sup>1</sup>.

2. Если служебная проверка проводится по решению представителя нанимателя, то такое решение оформляется приказом (распоряжением) о проведении служебной проверки.

На практике госслужащие кадрового подразделения готовят проект приказа (распоряжения), в который включают следующую информацию:

- Ф.И.О. и должность госслужащего, в отношении которого проводится проверка,

- основания для принятия решения о проведении служебной проверки,

- состав комиссии по проведению служебной проверки,

поручение затребовать от госслужащего объяснения в письменной форме,

- решение об отстранении госслужащего от должности на время проверки (при необходимости).

3. У госслужащего запрашивается письменные объяснения о признаках и фактах, по которым нужно провести проверку. Форма объяснительной может быть разработана, разрабатывается в каждом госоргане. Если госслужащий откажется давать объяснения, составляется соответствующий акт об этом<sup>2</sup>.

4. Служебную проверку проводит комиссия. В ее состав включаются представители кадрового органа, юридического (правового) подразделения и профсоюза. Как правило, комиссия состоит из председателя, его заместителя, секретаря, членов комиссии. Количество членов комиссии может быть, как четным, так и нечетным. Чтобы комиссия могла принять

---

<sup>1</sup> Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – М., 2021. – Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

<sup>2</sup> см., например, форму акта, утвержденную в Росстате

решение, при четном количестве членов закрепляется право решающего голоса за председателем комиссии, а при нечетном принимать решение большинством голосов.

Следует подчеркнуть, что в комиссии не может участвовать госслужащий, т.к. он прямо или косвенно заинтересован в результатах ее решения, в противном случае результаты такой проверки будут недействительными.

На заседании члены комиссии всесторонне изучают документы, чтобы установить:

- факт совершения госслужащим дисциплинарного проступка,
- вину госслужащего,
- причины и условия, из-за которых госслужащий совершил дисциплинарный проступок,
- характер и размер вреда, который нанес госслужащий своим проступком,
- обстоятельства, по которым госслужащий написал заявление о проведении служебной проверки.

5. Результаты служебной проверки в отношении госслужащего оформляются в виде письменного заключения, в заключении указываются следующие данные:

- факты и обстоятельства, установленные по результатам проверки, например, причины и условия совершения дисциплинарного проступка, вывод о том, виновен госслужащий или нет,
- предложение о применении либо неприменении дисциплинарного взыскания.

Следует обратить внимание, что комиссия лишь выносит предложение о применении взыскания и только представитель нанимателя вправе его наложить. Поэтому заключение сразу передается руководителю госоргана, для того, чтобы не пропустить срок для применения взыскания.

Заключение подписывает руководитель кадровой службы госоргана и

другие члены комиссии и приобщается этот документ к материалам его личного дела. Госслужащего, в отношении которого проводилась проверка, подлежит ознакомлению с заключением, в случае отказа от ознакомления, это оформляется актом.

6. Срок проведения служебной проверки — не более месяца со дня принятия решения о ее проведении. Продлевать срок проведения служебной проверки или приостанавливать его не допускается.

Лицо, в отношении которого проводится служебная проверка, имеет право активно принимать участие в работе комиссии, представлять документы, заявлять ходатайства, давать устные и письменные объяснения. Ему также предоставляется право обращаться к представителю нанимателя по вопросам проведения служебной проверки, после чего представитель нанимателя должен проверить правомерность действий комиссии и принять соответствующие меры.

Во время проведения служебной проверки лицо, в отношении которого проводится служебная проверка временно отстраняется от замещаемой должности с сохранением денежного содержания на данный момент времени. Если гражданский служащий освобожден от занимаемой должности в связи с наложением дисциплинарного взыскания, его не увольняют, а включают в кадровый резерв для замещения иной должности государственной гражданской службы на основании проведения конкурса.

7. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее шести месяцев со дня совершения дисциплинарного проступка, а по результатам проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки — не позднее двух лет со дня совершения дисциплинарного проступка.

8. Копия акта о применении к гражданскому служащему дисциплинарного взыскания с указанием оснований его применения вручается гражданскому служащему под расписку в течение пяти дней со дня издания соответствующего акта.

9. Гражданский служащий вправе обжаловать дисциплинарное

взыскание в письменной форме в комиссию государственного органа по служебным спорам или в суд.

Таким образом, мы выяснили, что дисциплинарные производство – это деятельность субъектов дисциплинарной власти по применению дисциплинарных взысканий, регулируемая нормативно-правовыми актами. Что по дисциплинарным делам выделяют два вида производства — это в устной или в письменной (в виде приказа) формах которые проходят в форме упрощенного или обычного (полного) дисциплинарного производства. Что ученые выделяют 4-5 стадий дисциплинарного производства. Мы пришли к выводу, что письменная форма предполагает обычное производство и включает в себя четыре стадии: возбуждение производства, рассмотрение и принятие решения, исполнение решения, пересмотр в случае обжалования решения. Описали каждую стадию, уделив внимание стадии дисциплинарного разбирательства, где предусмотрено проведение служебной проверки.

### 3 Практические аспекты реализации дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих

#### 3.1 Анализ судебной статистики по делам о восстановлении на работе, государственной (муниципальной) службе.

Ниже представлены данные судебной статистики Судебного Департамента при Верховном Суде Российской Федерации за последние пять лет с 2016 по 2020 г.г.<sup>1</sup>

Так, в таблице 1 представлены результаты рассмотрения гражданских дел по первой инстанции за 2016 г.

Таблица 1 – Данные Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации о работе судов общей юрисдикции о рассмотрении гражданских, административных дел по первой инстанции за 2016 год

| Данные Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации   |   |                                  |                                  |                              |                                       |                             |
|---|---|----------------------------------|----------------------------------|------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------|
| Категории дел   |   | Поступило дел в отчетном периоде | рассмотрены с вынесением решения |                              |                                       | Оставшиеся без рассмотрения |
|   |   |                                  | всего                            | с удовлетворением требований | с отказом в удовлетворении требований |                             |
| Дела о восстановлении на работе, государственной (муниципальной) службе | в связи с признанием приказа в отношении государственного (муниципального) служащего об увольнении недействительным | 723                              | 478<br>(66,12 %)                 | 118<br>(16,32 %)             | 360<br>(49,79%)                       | 245<br>(33,88 %)            |
|   | связанные с несоблюдением ограничений и запретов, установленных в целях противодействия коррупции                   | 60                               | 35<br>(58,33 %)                  | 17<br>(28,33 %)              | 18<br>(30 %)                          | 25<br>(41,67 %)             |

<sup>1</sup> Сводные статистические данные о деятельности судов общей юрисдикции и мировых судей в России [Электронный ресурс] // Судебный департамент при Верховном Суде Российской Федерации. Главная. Судебная статистика. Данные судебной статистики: офиц. сайт. URL: <http://www.cdep.ru/index.php?id=79> (дата обращения: 06.04.2021).

Так, в суды общей юрисдикции в 2016 г. поступило 723 дела, связанных с восстановлением на работе, на государственной (муниципальной) службе в связи с признанием приказа в отношении государственного служащего об увольнении недействительным. Из них были рассмотрены 478 дела (66,12%). Таким образом, из 723 поступивших дел, 118 было удовлетворено, что составило 16,32 % из общего количества поступивших дел в отчетном периоде, а отказано было в удовлетворении требований по 360 делам, что составило 49,79 %, оставшиеся 245 дела, что составляет 33,88 % от общего количества поступивших дел в отчетном периоде были либо были прекращены, либо оставлены без рассмотрения, либо переданы в другие суды.

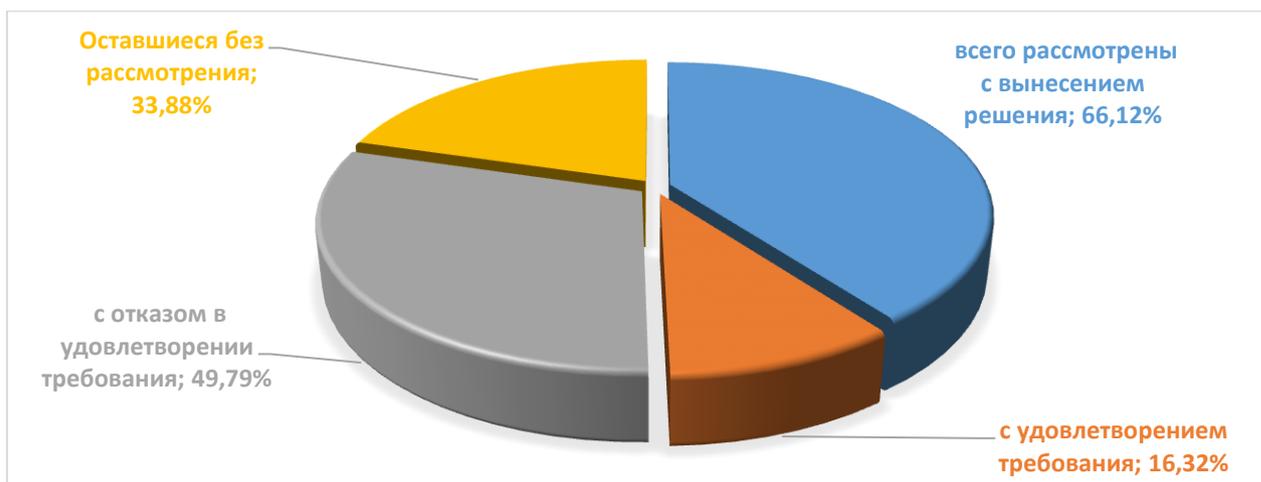


Рисунок 2 – Дела о восстановлении на работе в связи с признанием приказа об увольнении недействительным в 2016 год

Также нами были рассмотрена такая категория дел, как дела о восстановлении на работе, на государственной (муниципальной) службе связанные с несоблюдением ограничений и запретов, установленных в целях противодействия коррупции<sup>1</sup>.

Так, за 2016 год из 60 поступивших дел, было рассмотрено 35 дела (58,33 %) с вынесением решения, из которых, 17 было удовлетворено, что

<sup>1</sup> Согласно ФЗ О государственной гражданской службе для служащих закреплены ряд ограничений и запретов, установленные в целях противодействия коррупции. Это, например, ежегодная подача декларации о доходах.

составило 28,33 % от общего количества поступивших дел в отчетном периоде, а отказано было в удовлетворении требований по 18 делам, что составило 30 %, оставшиеся 25 дел, которые составляют 41,67 % от общего количества поступивших дел в отчетном периоде были либо прекращены, либо оставлены без рассмотрения, либо переданы в другие суды.

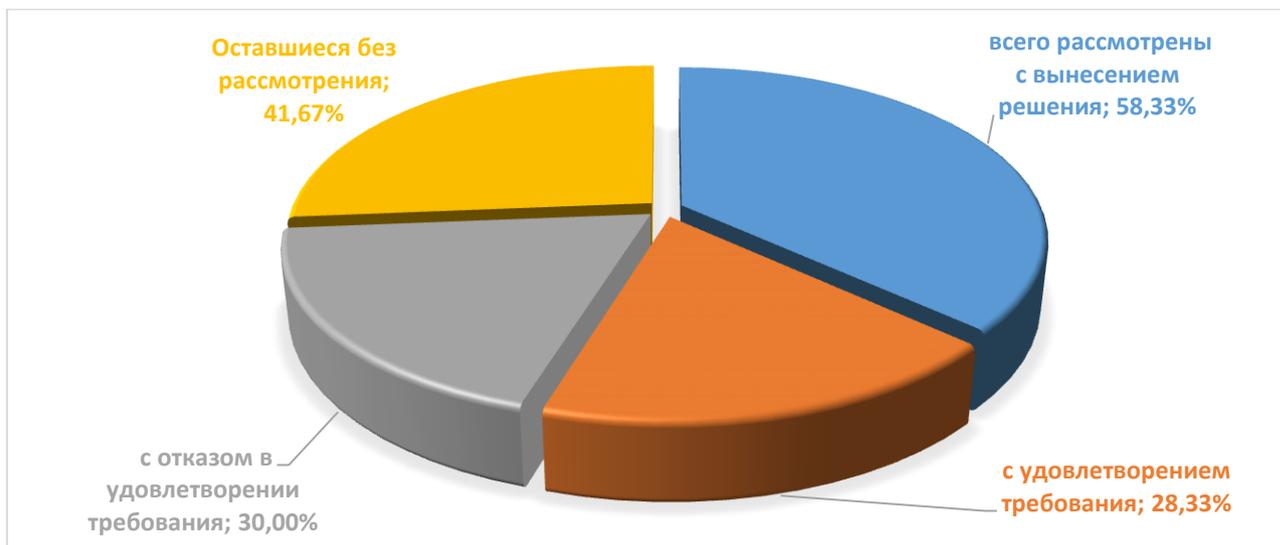


Рисунок 3 – Дела о восстановлении на работе, связанные с несоблюдением ограничений и запретов, установленных в целях противодействия коррупции за 2016 год

Рассмотрим статистику за 2017 год

Таблица 2 – Данные Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации о работе судов общей юрисдикции о рассмотрении гражданских, административных дел по первой инстанции за 2017 год

| Данные Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации   |   |                                  |                                  |                              |                                       |                             |
|---|---|----------------------------------|----------------------------------|------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------|
| Категории дел   |   | Поступило дел в отчетном периоде | рассмотрены с вынесением решения |                              |                                       | Оставшиеся без рассмотрения |
|   |   |                                  | всего                            | с удовлетворением требований | с отказом в удовлетворении требования |                             |
| Дела о восстановлении на работе, государственной (муниципальной) службе | в связи с признанием приказа в отношении государственного (муниципального) служащего об увольнении недействительным | 664                              | 576<br>(86,75%)                  | 120<br>(18,07%)              | 456<br>(68,67%)                       | 88<br>(13,25%)              |

|  |   |    |                |                |                |               |
|--|---|----|----------------|----------------|----------------|---------------|
|  | связанные с несоблюдением ограничений и запретов, установленных в целях противодействия коррупции | 61 | 60<br>(98,36%) | 17<br>(27,87%) | 43<br>(70,49%) | 1<br>(1,64 %) |
|--|---|----|----------------|----------------|----------------|---------------|

Так, в 2017 г. в суды общей юрисдикции поступило 664 дела о восстановлении на работе, на государственной (муниципальной) службе в связи с признанием приказа в отношении государственного служащего об увольнении недействительным. Из них были рассмотрены с вынесением судебного решения 576 дел (86,75%). Таким образом, из 664 поступивших дел, 120 было удовлетворено, что составило 18,07 % из общего количества поступивших дел в отчетном периоде, а отказано было в удовлетворении требований по 456 делам, что составило 68,68 %, оставшиеся 88 дел, что составляет 13,25 % от общего количества поступивших дел в отчетном периоде были либо прекращены, либо оставлены без рассмотрения, либо переданы в другие суды.

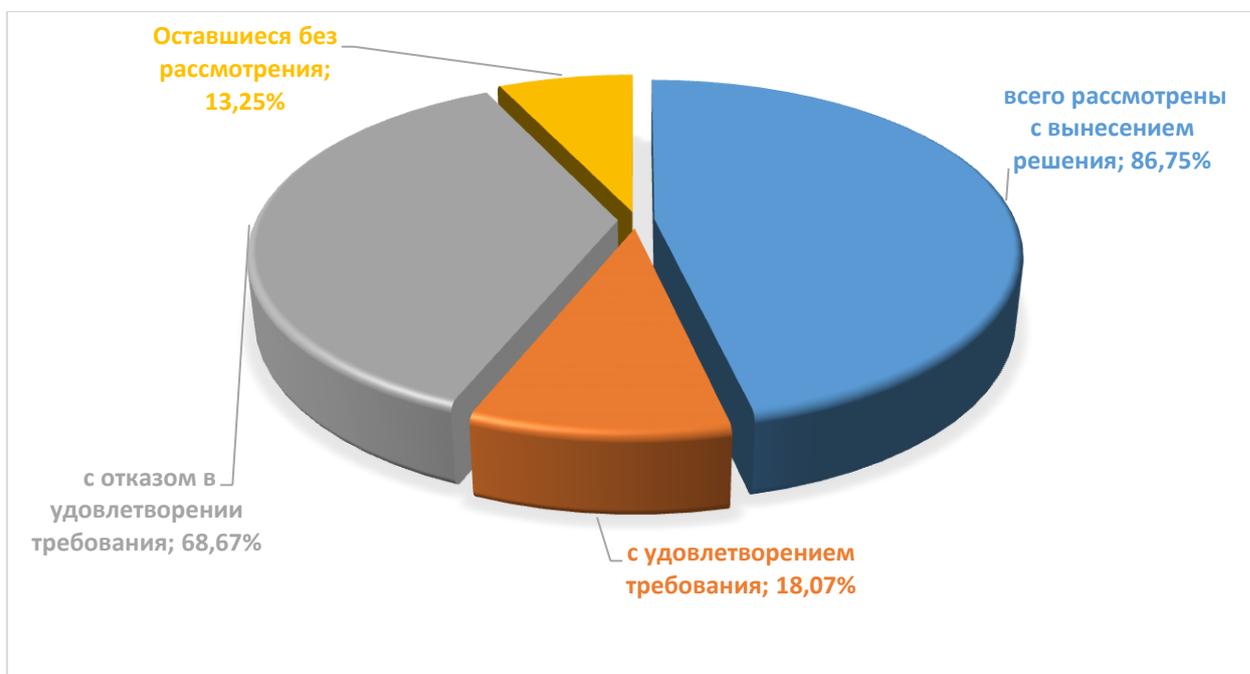


Рисунок 4 – Дела о восстановлении на работе в связи с признанием приказа об увольнении недействительным в 2017 год

Как видим из приведенной выше статистики за 2017 год в суды поступило 61 дело о восстановлении на работе государственной

(муниципальной) службе, связанные с несоблюдением ограничений и запретов, установленных в целях противодействия коррупции. Рассмотрено было из них 60 дел (98,36 %) с вынесением решения. Таким образом, из 61 поступившего дела, 17 было удовлетворено, что составило 27,87 % от общего количества поступивших дел в отчетном периоде, а отказано было в удовлетворении требований по 43 делам, что составило 70,49 %, оставшиеся 1 дело, составило 1,64 % от общего количества поступивших дел в отчетном периоде, которое было прекращено.



Рисунок 5 – Дела о восстановлении на работе, связанные с несоблюдением ограничений и запретов, установленных в целях противодействия коррупции за 2017 год

Далее проанализируем статистические данные за 2018 год.

Таблица 3 – Данные Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации о работе судов общей юрисдикции о рассмотрении гражданских, административных дел по первой инстанции за 2018 год

| Данные Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации |                                  |                                  |                              |          |                    |                             |
|---|----------------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------|--------------------|-----------------------------|
| Категории дел   | Поступило дел в отчетном периоде | рассмотрены с вынесением решения |                              |          |                    | Оставшиеся без рассмотрения |
|   |                                  | всего                            | с удовлетворением требований | отказано | м в удовлетворении |                             |
|   |                                  |                                  |                              |          |                    |                             |

|   |   |     |                 |                 |                 |                |
|---|---|-----|-----------------|-----------------|-----------------|----------------|
|   |   |     |                 |                 |                 |                |
| Дела о восстановлении на работе, государственной (муниципальной) службе | в связи с признанием приказа в отношении государственного (муниципального) служащего об увольнении недействительным | 542 | 478<br>(88,19%) | 115<br>(21,22%) | 363<br>(66,97%) | 64<br>(11,81%) |
|   | связанные с несоблюдением ограничений и запретов, установленных в целях противодействия коррупции                   | 54  | 45<br>(83,33%)  | 11<br>(20,37%)  | 34<br>(62,96%)  | 9<br>(16,67%)  |

Так, в суды общей юрисдикции в 2018 г. поступило 542 дела о восстановлении на государственной (муниципальной) службе в связи с признанием приказа в отношении государственного служащего об увольнении недействительным. Из них были рассмотрены 478 дел (88,19 %). Таким образом, из 542 поступивших дел, 115 было удовлетворено, что составило 21,22 % из общего количества поступивших дел в отчетном периоде, а отказано было в удовлетворении требований по 363 делам, что составило 66,97 %, оставшиеся 64 дела, что составляет 11,81 % от общего количества поступивших дел в отчетном периоде были либо были прекращены, либо оставлены без рассмотрения, либо переданы в другие суды.

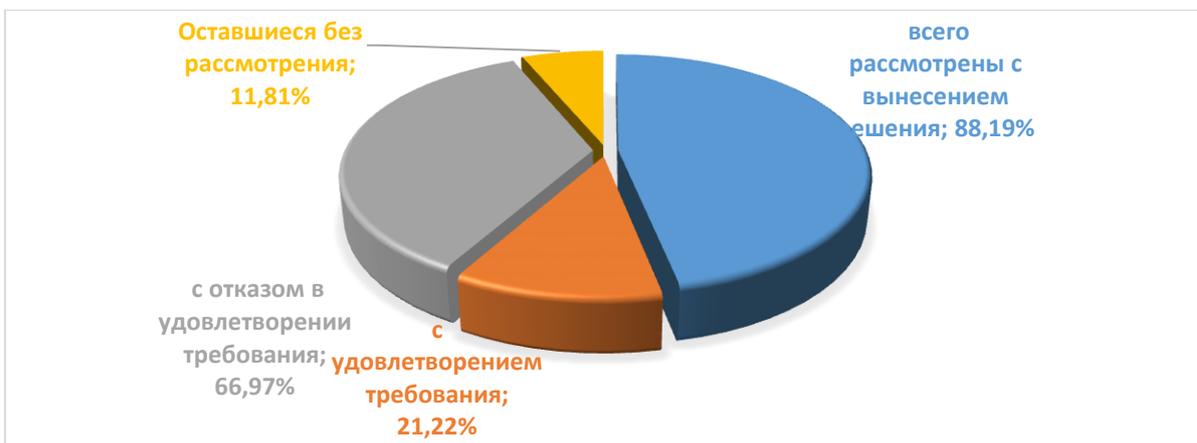


Рисунок 6 – Дела о восстановлении на работе, в связи с признанием приказа недействительным в 2018 год

Как видим из приведенной выше статистики дела о восстановлении на работе государственной (муниципальной) службе, связанные с несоблюдением ограничений и запретов, установленных в целях противодействия коррупции за 2018 год составили 54 дела, рассмотрено из них 45 дел (83,33 %) с вынесением решения. Таким образом, из 54 поступивших дел, 11 были удовлетворены, что составило 20,37 % от общего количества поступивших дел в отчетном периоде, а отказано было в удовлетворении требований по 34 делам, что составило 62,96 %, оставшиеся 9 дел, составили 16,67 % от общего количества поступивших дел в отчетном периоде, были либо были прекращены, либо оставлены без рассмотрения, либо переданы в другие суды.

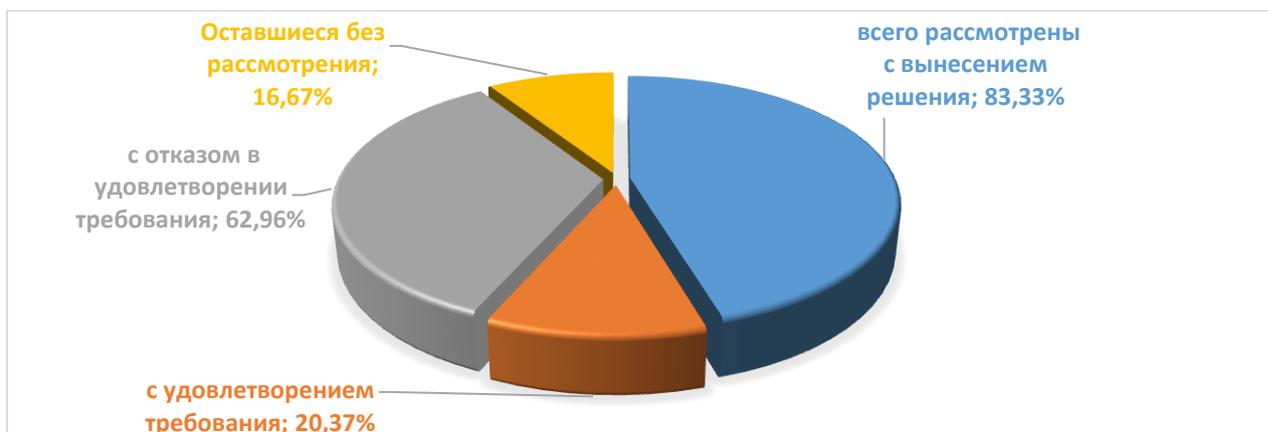


Рисунок 7 – Дела о восстановлении на работе, связанные с несоблюдением ограничений и запретов, установленных в целях противодействия коррупции за 2018 год

Далее проанализируем статистические данные за 2019 год.

Таблица 4 – Данные Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации о работе судов общей юрисдикции о рассмотрении гражданских, административных дел по первой инстанции за 2019 год

| Данные Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации   |   |                                  |                                  |                              |                                       |                             |
|---|---|----------------------------------|----------------------------------|------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------|
| Категории дел   |   | Поступило дел в отчетном периоде | рассмотрены с вынесением решения |                              |                                       | Оставшиеся без рассмотрения |
|   |   |                                  | всего                            | с удовлетворением требований | с отказом в удовлетворении требований |                             |
| Дела о восстановлении на работе, государственной (муниципальной) службе | в связи с признанием приказа в отношении государственного (муниципального) служащего об увольнении недействительным | 510                              | 426<br>(83,53%)                  | 124<br>(24,31%)              | 302<br>(59,22%)                       | 84<br>(16,47%)              |
|   | связанные с несоблюдением ограничений и запретов, установленных в целях противодействия коррупции                   | 43                               | 38<br>(88,37%)                   | 8<br>(18,6%)                 | 30<br>(69,77%)                        | 5<br>(11,63%)               |

Так, в суды общей юрисдикции в 2019 г. поступило 510 дел о восстановлении на работе, на государственной (муниципальной) службе в связи с признанием приказа в отношении государственного служащего об увольнении недействительным. Из них были рассмотрены с вынесением судебного решения 426 дел (83,53 %). Таким образом, из 510 дел, 124 были удовлетворены, что составило 24,31 % из общего количества поступивших дел в отчетном периоде, а отказано было в удовлетворении требований по 302 делам, что составило 59,22 %, оставшиеся 84 дела, что составляет 16,47 % от общего количества поступивших дел в отчетном периоде были либо были прекращены, либо оставлены без рассмотрения, либо переданы в другие суды.

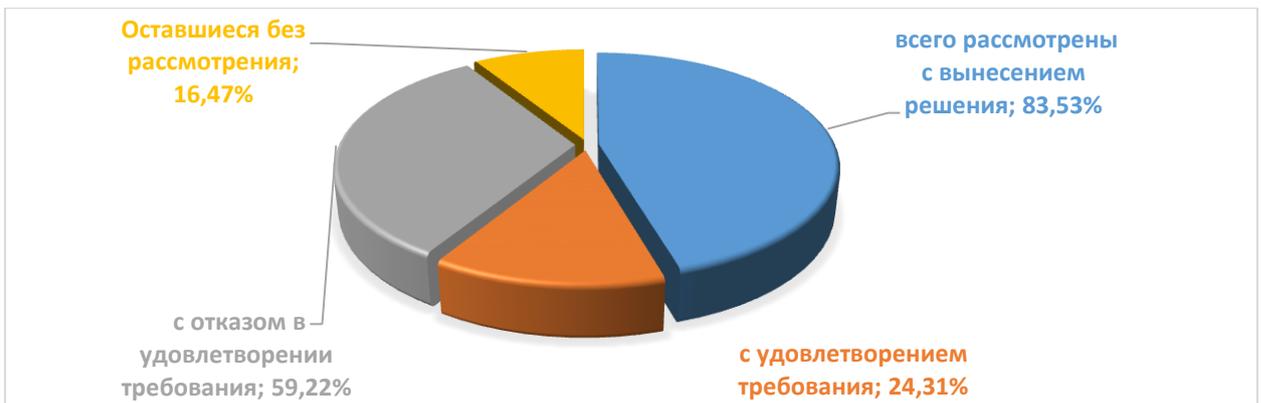


Рисунок 8 – Дела о восстановлении на работе в связи с признанием приказа об увольнении недействительным в 2019 год

Как видим из приведенной выше статистики дела о восстановлении на работе государственной (муниципальной) службе, связанные с несоблюдением ограничений и запретов, установленных в целях противодействия коррупции за 2019 год составили 43 дела, рассмотрено из них 38 дел (88,37 %) с вынесением решения. Таким образом, из 43 поступивших дел, 8 были удовлетворены, что составило 18,6 % от общего количества поступивших дел в отчетном периоде, а отказано было в удовлетворении требований по 30 делам, что составило 69,77 %, оставшиеся 5 дел, составили 11,63 % от общего количества поступивших дел в отчетном периоде, были либо прекращены, либо оставлены без рассмотрения, либо переданы в другие суды.



Рисунок 9 – Дела о восстановлении на работе, связанные с несоблюдением ограничений и запретов, установленных в целях

противодействия коррупции за 2019 год

Далее представим статистические данные за 2020 год.

Таблица 5 – Данные Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации о работе судов общей юрисдикции о рассмотрении гражданских, административных дел по первой инстанции за 2020 год

| Данные Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации   |                                  |                                  |                              |                             |                             |  |
|---|----------------------------------|----------------------------------|------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|--|
| Категория дел   | Поступило дел в отчетном периоде | рассмотрены с вынесением решения |                              |                             | Оставшиеся без рассмотрения |  |
|   |                                  | всего                            | с удовлетворением требований | в удовлетворении требований |                             |  |
| в связи с признанием приказа в отношении государственного (муниципального) служащего об увольнении недействительным | 471                              | 364<br>(77,28%)                  | 98<br>(20,81%)               | 266<br>(56,48%)             | 107<br>(22,72%)             |  |
| связанные с несоблюдением ограничений и запретов, установленных в целях противодействия коррупции                   | 38                               | 24<br>(63,16%)                   | 6<br>(15,79%)                | 18<br>(47,37%)              | 14<br>(36,84%)              |  |

Так, в суды общей юрисдикции в 2020 г. поступило 471 дело о восстановлении на работе, на государственной (муниципальной) службе в связи с признанием приказа в отношении государственного служащего об увольнении недействительным. Из них были рассмотрены с вынесением судебного решения 364 дела (77,28 %). Таким образом, из 471 поступивших дел, 98 было удовлетворено, что составило 20,81 % из общего количества поступивших дел в отчетном периоде, а отказано было в удовлетворении требований по 266 делам, что составило 56,48 %, оставшиеся 107 дел, что составляет 22,72 % от общего количества поступивших дел в отчетном периоде были либо были прекращены, либо оставлены без рассмотрения, либо переданы в другие суды.



Рисунок 10 – Дела о восстановлении на работе, в связи с признанием приказа в отношении государственного (муниципального) служащего об увольнении недействительным в 2020 год

Как видим из приведенной выше статистики дела о восстановлении на работе государственной (муниципальной) службе, связанные с несоблюдением ограничений и запретов, установленных в целях противодействия коррупции за 2020 год поступило 38 дел, рассмотрено из них 24 дела (63,16 %) с вынесением решения. Таким образом, из 38 поступивших дел, 6 были удовлетворены, что составило 15,79 % от общего количества поступивших дел в отчетном периоде, а отказано было в удовлетворении требований по 18 делам, что составило 47,37 %, оставшиеся 14 дел, составили 36,84 % от общего количества поступивших дел в отчетном периоде, были либо были прекращены, либо оставлены без рассмотрения, либо переданы в другие суды.

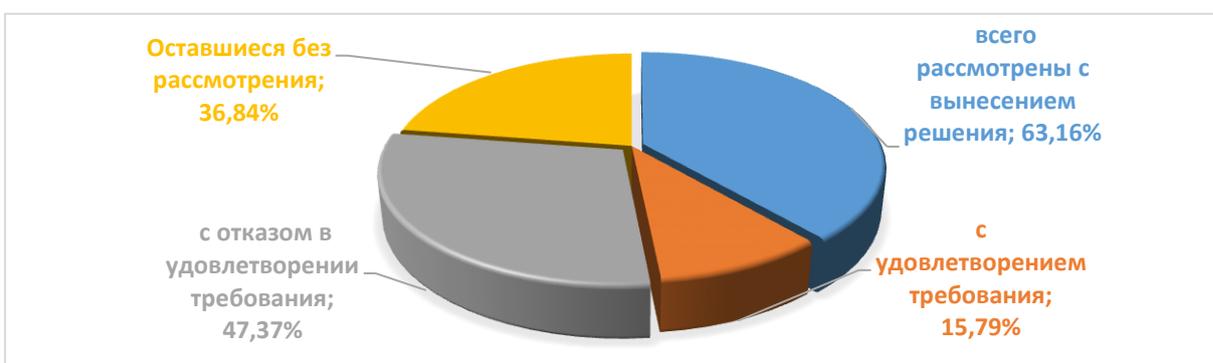


Рисунок 11 – Дела о восстановлении на работе, связанные с несоблюдением ограничений и запретов, установленных в целях противодействия коррупции за 2020 год

Хоть и из приведенной статистики мы видим небольшой процент обращений уволенных работников по этому основанию, но все же они имеют место быть. Приведем пример из судебной практики по этой категории дел.

*Так, 29.06.2020 г. Кировским районным судом г. Санкт-Петербурга было рассмотрено гражданское дело по иску Д. к ФТС СЗ ТУ Балтийская Таможня (далее –Балтийская Таможня) о признании приказа незаконным, восстановлении на работе, взыскании компенсации морального вреда, а также исключения из реестра лиц, уволенных в связи с утратой доверия. В заявленных требованиях истец указал, что был уволен по инициативе работодателя, а основанием для расторжения служебного контракта стало «несоблюдение ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнения обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции», а фактическим основанием послужило возбуждение уголовного дела в отношении него по ч. 5 ст. 290 УК РФ (получение взятки). Истец отрицает обвинение, считает себя не причастным к инкриминируемому ему преступлению. Он считает, что факт привлечения к уголовной ответственности не свидетельствует об установлении его вины и не может служить основанием его увольнения, до момента возбуждения уголовного дела к нему не было никаких претензий, служебных проверок в отношении него не проводилось.*

*Из материалов дела следует, что:*

*25.10.2019 г. находясь при исполнении Д. в составе группы лиц по предварительному сговору, из корыстных побуждений, с целью извлечения прибыли, лично получили от гражданина Г. взятку.*

*26.10.2019 г. возбуждено уголовное дело по п. «а» ч. 5 ст. 290 УК РФ.*

*28.10.2019 г. Служба по противодействию коррупции Северо-Западного таможенного управления направляет письмо «О назначении проверки и служебной проверки».*

*В период с 29.10.2019 г. по 08.11.2019 г. кадровой службой Балтийской таможни проведена проверка на соблюдение Д. ограничений и запретов, требований о предотвращении или урегулировании конфликта интересов, исполнения им обязанностей, установленных ФЗ «О противодействии коррупции».*

*В ходе проведенной проверки было установлено, что 25.10.2019 г. Д. в составе группы лиц по предварительному сговору, из корыстных побуждений, с целью извлечения прибыли, лично получили от гражданина Г. взятку., фактов о склонении к совершению коррупционных правонарушений и организации проверок поступающих уведомлений не поступало, не регистрировалось. Проведенной проверкой установлено, нарушение Д. требований ст. 11 ФЗ «О противодействии коррупции», а именно в неприятии Д. мер по предотвращению и(или) урегулированию конфликта интересов, стороной которого он не является.*

08.11.2019 г. о результатах проверки кадровой службы Балтийской таможни была подготовлена докладная записка начальником отдела инспектирования и профилактики правонарушений.

11.11.2019 г. на основании докладной записки был вынесен приказ о применении взыскания и увольнении за совершение коррупционного правонарушения, выразившегося в непринятии Д. мер по предотвращению и(или) урегулированию конфликта интересов и к истцу применена мера – увольнение в связи с утратой доверия.

12.11.2019 г. с Д. был расторгнут служебный контракт и освобожден от замещаемой должности гражданской службы.

15.11.2019 г. Д. уволен на основании п. 1.1 ч. 1 ст. 37 ФЗ -79 «О государственной гражданской службе РФ» (утрата представителем нанимателя доверия к гражданскому служащему в случаях несоблюдения ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнения обязанностей в целях противодействия коррупции».

Также, в ходе судебного разбирательства был допрошен свидетель из показаний которого следует, что в ходе проведения ОРМ Д. был задержан за факт получения денежных средств. Свидетель лично присутствовал и осуществлял задержание Д. Факт получения Д. незаконных денежных средств зафиксирован.

Проанализировав собранные по делу доказательства, оценив их, суд пришел к выводу об отсутствии основной для удовлетворения требований Д. и вынес решение в удовлетворении исковых требований Д. отказать.

Проведя анализ судебных решений можно сделать вывод, что в большинстве случаев гражданские служащие подлежат увольнению в связи с утратой доверия после факта возбуждения в отношении них уголовного дела.

Государственные служащие обязаны уведомлять о склонении их к совершению коррупционных правонарушений и возникновении конфликта интересов. На госслужбе существуют подразделения кадровой службы по профилактике коррупционных и иных правонарушений. Занимаются ли профилактикой это подразделения? В чем выражается эта профилактика? И почему представитель нанимателя узнает о коррупционном правонарушении от органов внутренних дел и только после этого проводит служебную проверку и увольняет сотрудника? Это явно проблема, и актуальная, на наш взгляд, и судя по практике недостаточно проработаны вопросы профилактики коррупционных правонарушений.

### 3.2 Анализ судебной статистики по делам о признании недействительным ненормативного акта

Нами была проанализированы данные судебной статистики Судебного Департамента при Верховном Суде Российской Федерации за последние пять лет с 2016 по 2020 г.г.<sup>1</sup>.

Так, в таблице 6 представлены результаты рассмотрения гражданских дел по первой инстанции за 2016 г.

Таблица 6 – Данные Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации о работе судов общей юрисдикции о рассмотрении гражданских, административных дел по первой инстанции за 2016 год

| Данные Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации |  |                                  |                                  |                              |                                       |                             |
|---|--|----------------------------------|----------------------------------|------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------|
| Категория дел   |  | Поступило дел в отчетном периоде | рассмотрены с вынесением решения |                              |                                       | Оставшиеся без рассмотрения |
|   |  |                                  | всего                            | с удовлетворением требований | с отказом в удовлетворении требований |                             |
| О признании недействительным ненормативного акта                      | об обязанности изменить дату и формулировку причин увольнения, об обязанности перевести на другую работу в связи с признанием приказа в отношении государственного (муниципального) служащего об увольнении недействительным | 1581                             | 1027<br>(64,96%)                 | 391<br>(24,73%)              | 636<br>(40,23%)                       | 554<br>(35,14%)             |
|   | заключения служебной проверки, дисциплинарных взысканий, результатов аттестации, результатов конкурса на замещение должности государственной (муниципальной) службы  | 1779                             | 1045<br>(58,74%)                 | 447<br>(12,13%)              | 598<br>(33,61%)                       | 734<br>(41,26%)             |

<sup>1</sup> Сводные статистические данные о деятельности судов общей юрисдикции и мировых судей в России [Электронный ресурс] // Судебный департамент при Верховном Суде Российской Федерации. Главная. Судебная статистика. Данные судебной статистики: офиц. сайт. URL: <http://www.cdep.ru/index.php?id=79> (дата обращения: 06.04.2021).

Первая рассмотренная нами категория дел, это дела о признании недействительным ненормативного акта, на государственной (муниципальной) службе, а именно об обязанности изменить дату и формулировку причин увольнения, об обвязывании перевести на другую работу в связи с признанием приказа в отношении государственного (муниципального) служащего об увольнении недействительным. Итак, в 2016 году поступило по этой категории дел 1581 дело. Из них рассмотрены с вынесением решения 1027 дел (64,96 %). Таким образом, из 1581 поступившего дела, 391 было удовлетворено, что составило 24,73 % от общего количества поступивших дел в отчетном периоде, а отказано было в удовлетворении требований по 636 делам, что составило 40,23 %, оставшиеся 554 дела, которые составляют 35,04 % от общего количества поступивших дел в отчетном периоде были либо были прекращены, либо оставлены без рассмотрения, либо переданы в другие суды.

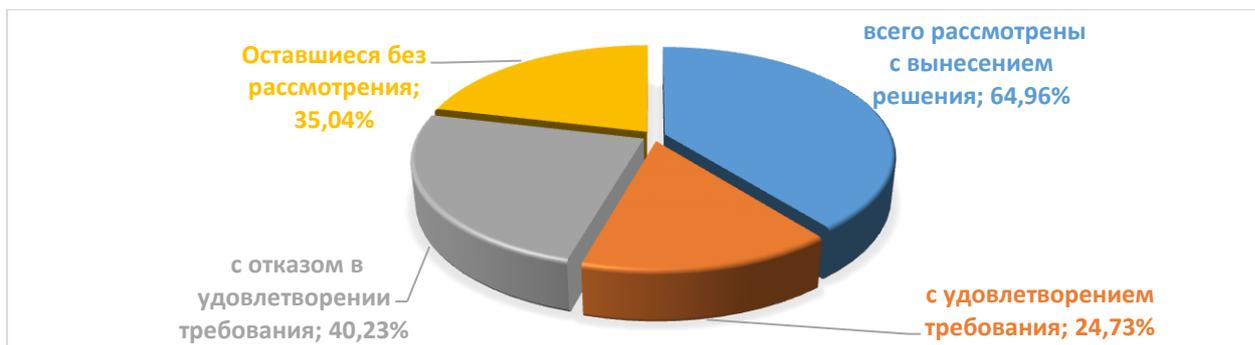


Рисунок 12 – Дела об обязанности изменить дату и формулировку причин увольнения, об обвязывании перевести на другую работу в связи с признанием приказа об увольнении недействительным за 2016 год

Последняя рассмотренная нами категория дел – это, дела о признании недействительным ненормативного акта, а именно, это – заключение судебной проверки, дисциплинарных взысканий, результатов конкурса на замещение должности государственной службы.

Так, в 2016 году поступило на рассмотрение в суды общей юрисдикции 1779 дел. Из них рассмотрены с вынесением решения 1054 дела (58,74 %). Таким образом, из 1779 поступивших дел, 447 были удовлетворены, что

составило 12,13 % от общего количества поступивших дел в отчетном периоде, а отказано было в удовлетворении требований по 598 делам, что составило 33,61 %, оставшиеся 734 дела, которые составляют 41,26 % от общего количества поступивших дел в отчетном периоде были либо были прекращены, либо оставлены без рассмотрения, либо переданы в другие суды.

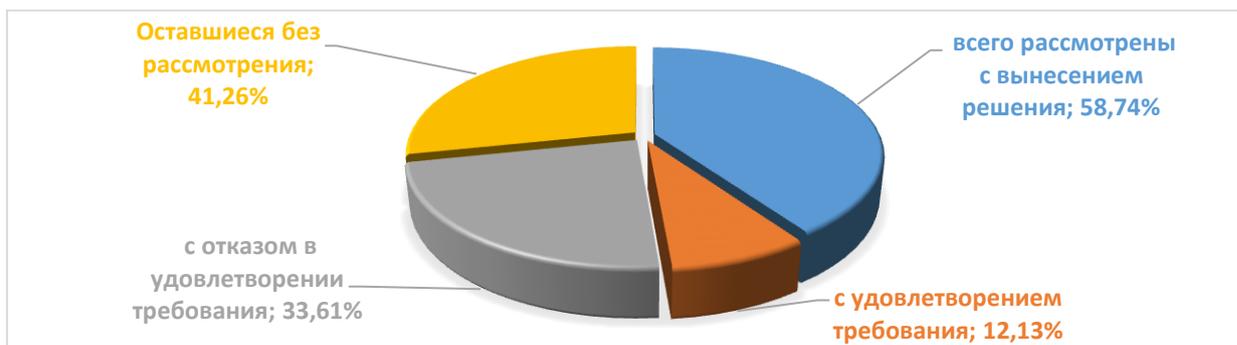


Рисунок 13 – Дела о признании недействительным заключения судебной проверки, дисциплинарных взысканий, результатов конкурса на замещение должности государственной службы за 2016 год

Рассмотрим далее статистику за 2017 год.

Таблица 7 – Данные Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации о работе судов общей юрисдикции о рассмотрении гражданских, административных дел по первой инстанции за 2017 год

| Данные Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации |  |                                  |                                  |                              |   |                             |
|---|--|----------------------------------|----------------------------------|------------------------------|---|-----------------------------|
| Категории дел   |  | Поступило дел в отчетном периоде | рассмотрены с вынесением решения |                              |   | Оставшиеся без рассмотрения |
|   |  |                                  | всего                            | с удовлетворением требований | с отказом в удовлетворении и требования |                             |
| О признании недействительным ненормативного акта                      | об обязанности изменить дату и формулировку причин увольнения, об обязанности перевести на другую работу в связи с признанием приказа в отношении государственного (муниципального) служащего об увольнении недействительным | 1490                             | 980<br>(67,77 %)                 | 489<br>(32,85%)              | 491<br>(32,95%)                         | 510<br>(34,23%)             |

|   |      |                  |                 |                  |                 |
|---|------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|
| заклучения служебной проверки, дисциплинарных взысканий, результатов аттестации, результатов конкурса на замещение должности государственной (муниципальной) службы | 2894 | 2181<br>(75,36%) | 954<br>(32,96%) | 1227<br>(42,40%) | 713<br>(24,64%) |
|---|------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|

Так, в таблице 7 представлена практика рассмотрения судов общей юрисдикции в 2017 г. дел о признании недействительным ненормативного акта на государственной (муниципальной) службе, а именно об обязанности изменить дату и формулировку причин увольнения, об обвязывании перевести на другую работу в связи с признанием приказа в отношении государственного (муниципального) служащего об увольнении недействительным. Итак, в 2017 году поступило по этой категории дел 1490 дел. Из них рассмотрены с вынесением решения 980 дел (65,77 %). Таким образом, из 1490 поступивших дел, 489 были удовлетворены, что составило 32,82 % от общего количества поступивших дел в отчетном периоде, а отказано было в удовлетворении требований по 491 делу, что составило 32,95 %, оставшиеся 510 дел, которые составляют 34,23 % от общего количества поступивших дел в отчетном периоде были либо были прекращены, либо оставлены без рассмотрения, либо переданы в другие суды.

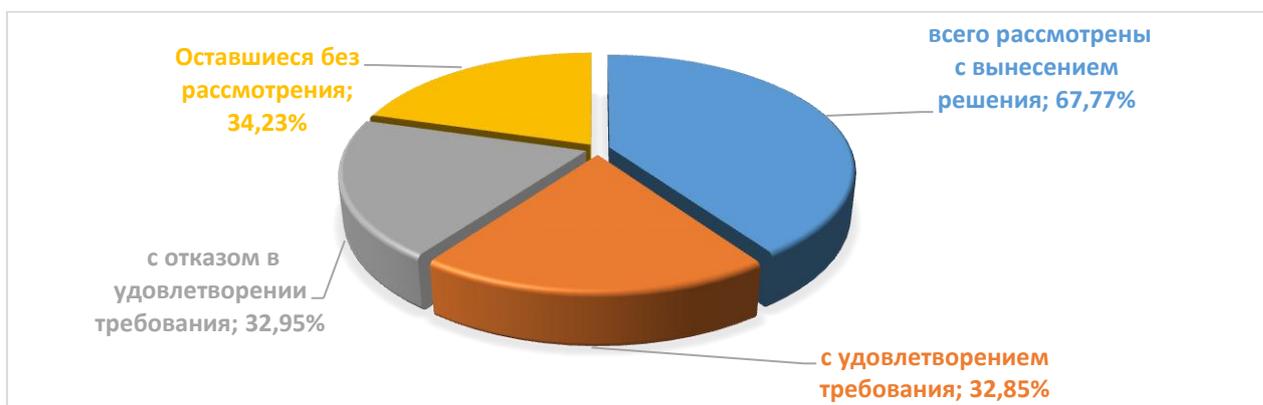


Рисунок 14 – Дела об обязанности изменить дату и формулировку причин увольнения, об обвязывании перевести на другую работу в связи с признанием приказа об увольнении недействительным за 2017 год

Следующая рассмотренная нами категория дел – это дела о признании недействительным ненормативного акта, на государственной (муниципальной) службе, а именно, это – заключение судебной проверки, дисциплинарных взысканий, результатов конкурса на замещение должности государственной службы.

Так, в 2017 году поступило на рассмотрение в суды общей юрисдикции 2894 дела, из них рассмотрены с вынесением решения 2181 дело (75,36 %). Таким образом, из 2894 поступивших дел, 954 были удовлетворены, что составило 32,96 % от общего количества поступивших дел в отчетном периоде, а отказано было в удовлетворении требований по 1227 делам, что составило 42,40 %, оставшиеся 713 дел, которые составляют 24,64 % от общего количества поступивших дел в отчетном периоде были либо были прекращены, либо оставлены без рассмотрения, либо переданы в другие суды.



Рисунок 15 – Дела о признании недействительным заключения судебной проверки, дисциплинарных взысканий, результатов конкурса на замещение должности государственной службы за 2017 год

Далее проанализируем статистические данные за 2018 год.

Таблица 8 – Данные Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации о работе судов общей юрисдикции о рассмотрении гражданских, административных дел по первой инстанции за 2018 год

| Данные Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации |  |                                  |                                  |                              |                                       |                             |
|---|--|----------------------------------|----------------------------------|------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------|
| Категории дел   |  | Поступило дел в отчетном периоде | рассмотрены с вынесением решения |                              |                                       | Оставшиеся без рассмотрения |
|   |  |                                  | всего                            | с удовлетворением требований | с отказом в удовлетворении требований |                             |
| О признании недействительным ненормативного акта                      | об обязанности изменить дату и формулировку причин увольнения, об обязанности перевести на другую работу в связи с признанием приказа в отношении государственного (муниципального) служащего об увольнении недействительным | 1034                             | 819<br>(79,21%)                  | 411<br>(39,85%)              | 408<br>(39,86%)                       | 215<br>(20,79%)             |
|   | заклучения служебной проверки, дисциплинарных взысканий, результатов аттестации, результатов конкурса на замещение должности государственной (муниципальной) службы  | 2879                             | 2225<br>(77,28%)                 | 937<br>(32,54%)              | 1288<br>(44,74%)                      | 654<br>(22,72%)             |

Так, в суды общей юрисдикции в 2018 г. поступило 1034 дело, это дела о признании недействительным ненормативного акта на государственной (муниципальной) службе, а именно об обязанности изменить дату и формулировку причин увольнения, об обвязывании перевести на другую работу в связи с признанием приказа в отношении государственного (муниципального) служащего об увольнении недействительным. Из них

рассмотрены с вынесением решения 819 дел (79,21 %). Таким образом, из 1034 поступивших дел, 411 были удовлетворены, что составило 39,85 % от общего количества поступивших дел в отчетном периоде, а отказано было в удовлетворении требований по 408 делу, что составило 39,86 %, оставшиеся 215 дел, которые составляют 20,79 % от общего количества поступивших дел в отчетном периоде были либо были прекращены, либо оставлены без рассмотрения, либо переданы в другие суды.



Рисунок 16 – Дела об обязанности изменить дату и формулировку причин увольнения, об обвязывании перевести на другую работу в связи с признанием об увольнении недействительным за 2018 год

Еще одна рассмотренная нами категория дел – это, дела о признании недействительным ненормативного акта на государственной (муниципальной) службе, а именно, это – заключение судебной проверки, дисциплинарных взысканий, результатов конкурса на замещение должности государственной службы.

Так, в 2018 году поступило на рассмотрение в суды общей юрисдикции 2879 дела, из них рассмотрены с вынесением решения 2225 дел (77,28 %). Таким образом, из 2879 поступивших дел, 937 были удовлетворены, что составило 32,54 % от общего количества поступивших дел в отчетном периоде, а отказано было в удовлетворении требований по 1288 делам, что составило 44,74 %, оставшиеся 654 дела, которые составляют 22,72 % от общего количества поступивших дел в отчетном периоде были либо были прекращены, либо оставлены без рассмотрения, либо переданы в другие суды.



Рисунок 17 – Дела о признании недействительным заключения судебной проверки, дисциплинарных взысканий, результатов конкурса на замещение должности государственной службы за 2018 год

Далее проанализируем статистические данные за 2019 год.

Таблица 9 – Данные Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации о работе судов общей юрисдикции о рассмотрении гражданских, административных дел по первой инстанции за 2019 год

| Данные Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации |  |                                  |                              |                                       |                             |                 |
|---|--|----------------------------------|------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------|-----------------|
| Категории дел   | Поступило дел в отчетном периоде   | рассмотрены с вынесением решения |                              |                                       | Оставшиеся без рассмотрения |                 |
|   |  | всего                            | с удовлетворением требования | с отказом в удовлетворении требования |                             |                 |
| О признании недействительным ненормативного акта                      | об обязанности изменить дату и формулировку причин увольнения, об обязанности перевести на другую работу в связи с признанием приказа в отношении государственного (муниципального) служащего об увольнении недействительным | 928                              | 640<br>(68,97%)              | 289<br>(31,14%)                       | 351<br>(37,82%)             | 288<br>(31,03%) |

|   |      |                  |                  |                 |                 |
|---|------|------------------|------------------|-----------------|-----------------|
| заклучения служебной проверки, дисциплинарных взысканий, результатов аттестации, результатов конкурса на замещение должности государственной (муниципальной) службы | 3233 | 2502<br>(77,39%) | 1086<br>(33,59%) | 1416<br>(43,8%) | 731<br>(22,61%) |
|---|------|------------------|------------------|-----------------|-----------------|

Так, в суды общей юрисдикции в 2019 г. поступило 928 дел, это дела о признании недействительным ненормативного акта на государственной (муниципальной) службе, а именно об обязанности изменить дату и формулировку причин увольнения, об обяызывании перевести на другую работу в связи с признанием приказа в отношении государственного (муниципального) служащего об увольнении недействительным. Из них рассмотрены с вынесением решения 640 дел (68,97 %). Таким образом, из 928 поступивших дел, 289 были удовлетворены, что составило 31,14 % от общего количества поступивших дел в отчетном периоде, а отказано было в удовлетворении требований по 351 делу, что составило 37,82 %, оставшиеся 288 дел, которые составляют 31,03 % от общего количества поступивших дел в отчетном периоде были либо были прекращены, либо оставлены без рассмотрения, либо переданы в другие суды.

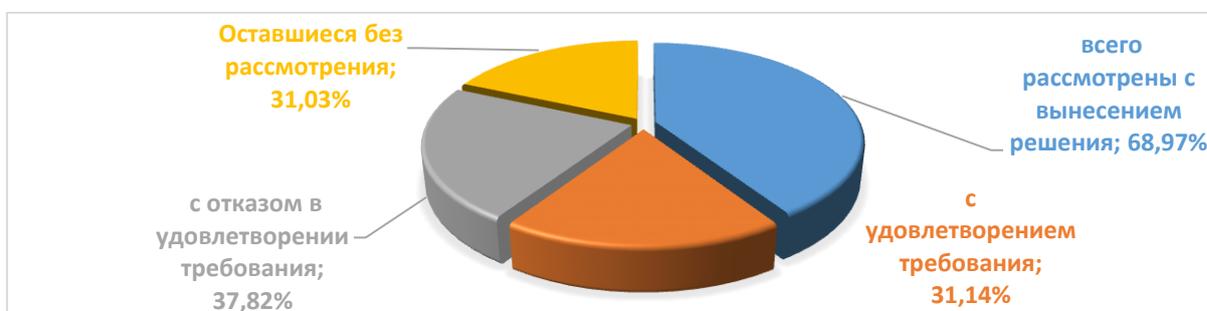


Рисунок 18 – Дела об обязанности изменить дату и формулировку причин увольнения, об обяызывании перевести на другую работу в связи с признанием приказа об увольнении недействительным за 2019 год

Следующая рассмотренная нами категория дел – это, дела о признании недействительным ненормативного акта на государственной (муниципальной) службе, а именно, это – заключение судебной проверки, дисциплинарных взысканий, результатов конкурса на замещение должности государственной службы. Так, в 2019 году поступило на рассмотрение в суды общей юрисдикции 3233 дела, из них рассмотрены с вынесением решения 2502 дела (77,39 %). Таким образом, из 3233 поступивших дел, 1086 были удовлетворены, что составило 33,59 % от общего количества поступивших дел в отчетном периоде, а отказано было в удовлетворении требований по 1416 делам, что составило 43,8 %, оставшиеся 731 дело, которые составляют 22,61 % от общего количества поступивших дел в отчетном периоде были либо были прекращены, либо оставлены без рассмотрения, либо переданы в другие суды.

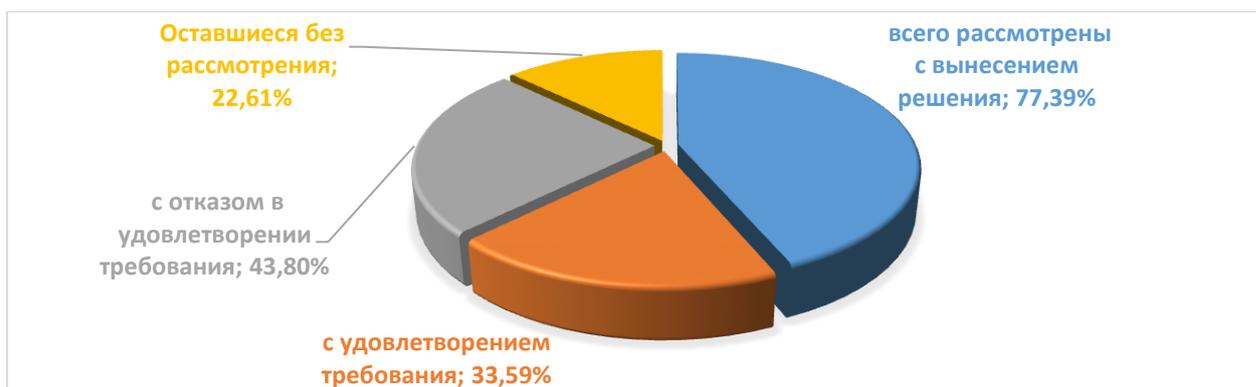


Рисунок 19 – Дела о признании недействительным заключения судебной проверки, дисциплинарных взысканий, результатов конкурса на замещение должности государственной службы за 2019 год

Далее проанализируем статистические данные за 2020 год.

Таблица 10 – Данные Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации о работе судов общей юрисдикции о рассмотрении гражданских, административных дел по первой инстанции за 2020 год по спорам, возникающих из трудовых отношений на гражданской (муниципальной) службе

| Данные Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации |  |                                  |                                  |                              |                                       |                             |
|---|--|----------------------------------|----------------------------------|------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------|
| Категория дел   |  | Поступило дел в отчетном периоде | рассмотрены с вынесением решения |                              |                                       | Оставшиеся без рассмотрения |
|   |  |                                  | всего                            | с удовлетворением требования | с отказом в удовлетворении требования |                             |
| О признании недействительным ненормативного акта                      | об обязанности изменить дату и формулировку причин увольнения, об обязанности перевести на другую работу в связи с признанием приказа в отношении государственного (муниципального) служащего об увольнении недействительным | 770                              | 592<br>(76,88%)                  | 326<br>(42,34%)              | 266<br>(34,55%)                       | 178<br>(23,12%)             |
|   | заклучения служебной проверки, дисциплинарных взысканий, результатов аттестации, результатов конкурса на замещение должности государственной (муниципальной) службы  | 2940                             | 2193<br>(74,59%)                 | 921<br>(31,33%)              | 1272<br>(43,27%)                      | 747<br>(25,41%)             |

Так, в суды общей юрисдикции в 2020 г. поступило 770 дел, это дела о признании недействительным ненормативного акта, порождающего права и обязанности в сфере трудовых отношений по государственной (муниципальной) службе, а именно об обязанности изменить дату и формулировку причин увольнения, об обвязывании перевести на другую работу в связи с признанием приказа в отношении государственного (муниципального) служащего об увольнении недействительным, что составило 0,31 % от общего числа споров, возникающих из трудовых отношений. Из них рассмотрены с вынесением решения 592 дел (76,88 %). Таким образом, из 770 поступивших дел, 326 были удовлетворены, что составило 42,34 % от общего количества поступивших дел в отчетном периоде, а отказано было в удовлетворении требований по 266 делу, что составило 34,55 %, оставшиеся 178 дел, которые составляют 23,12 % от общего количества поступивших дел в отчетном периоде были либо были прекращены, либо оставлены без рассмотрения, либо переданы в другие суды.



Рисунок 20 – Дела об обязанности изменить дату и формулировку причин увольнения, об обвязывании перевести на другую работу в связи с признанием приказа об увольнении недействительным за 2020 год

Следующая рассмотренная нами категория дел – это, дела о признании недействительным ненормативного акта на государственной (муниципальной) службе, а именно, это – заключение судебной проверки, дисциплинарных взысканий, результатов конкурса на замещение должности государственной службы. Так, в 2020 г. поступило на рассмотрение в суды общей юрисдикции 2940 дел, из них рассмотрены с вынесением решения 2193 дела (74,59 %). Таким образом, из 2940 поступивших дел, 921 были удовлетворены, что составило 31,33 % от общего количества поступивших дел в отчетном периоде, а отказано было в удовлетворении требований по 1272 делам, что составило 43,27 %, оставшиеся 747 дела, которые составляют 25,41 % от общего количества поступивших дел в отчетном периоде были либо были прекращены, либо оставлены без рассмотрения, либо переданы в другие суды.

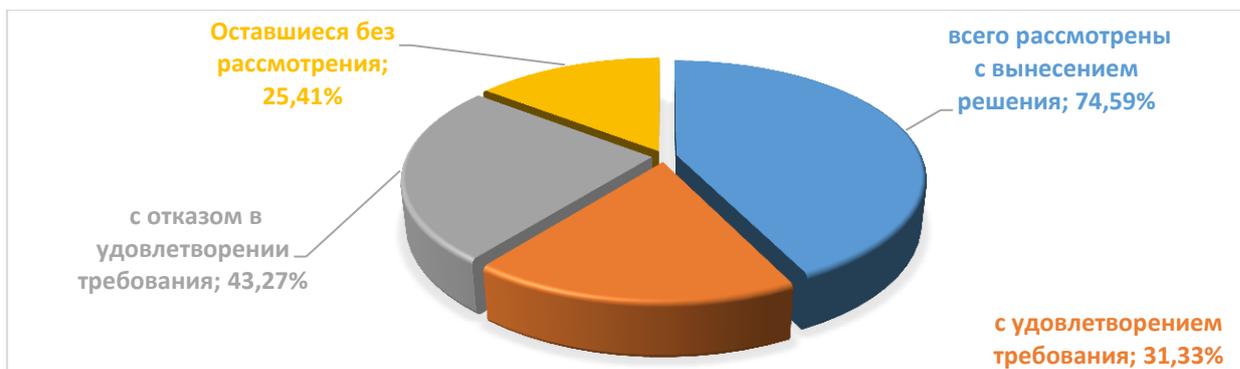


Рисунок 22 – Дела о признании недействительным заключения судебной проверки, дисциплинарных взысканий, результатов конкурса на замещение должности государственной службы за 2020 год

Приведем сводные данные по представленным статистическим данным.

Таблица 11 – Данные судебной статистики Судебного Департамента при Верховном Суде Российской Федерации за 2016-2020 г.г. по количеству поступивших дел на рассмотрение в суды общей юрисдикции

| Отчет о работе судов общей юрисдикции о рассмотрении гражданских, административных дел по первой инстанции за 2016-2020 г.г. |   |                            |      |      |      |      |
|--|---|----------------------------|------|------|------|------|
| Категория дел  |   | Количество поступивших дел |      |      |      |      |
|  |   | 2016                       | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
| Дела о восстановлении на работе, государственной (муниципальной) службе  | в связи с признанием приказа в отношении государственного (муниципального) служащего об увольнении недействительным | 723                        | 664  | 542  | 510  | 471  |
|  | связанные с несоблюдением ограничений и запретов, установленных в целях противодействия коррупции                   | 60                         | 61   | 44   | 43   | 38   |

|  |  |      |      |      |       |      |
|--|--|------|------|------|-------|------|
| О признании<br>недействительным<br>ненормативного акта | об обязанности изменить<br>дату и формулировку<br>причин увольнения, об<br>обязании перевести на<br>другую работу в связи с<br>признанием приказа в<br>отношении<br>государственного<br>(муниципального)<br>служащего об<br>увольнении<br>недействительным | 1581 | 1490 | 1034 | 928   | 770  |
|  | заключения служебной<br>проверки,<br>дисциплинарных<br>взысканий, результатов<br>аттестации, результатов<br>конкурса на замещение<br>должности<br>государственной<br>(муниципальной)<br>службы   | 1779 | 2894 | 2879 | 3 233 | 2940 |

Указанный анализ статистических данных за последние пять лет (с 2016 по 2020 г.г.) свидетельствует о стабильном уменьшении почти всех рассмотренных нами категорий дел. Считаем, что уменьшение числа поступивших дел на рассмотрении в 2020 г. также связано со сложившейся эпидемиологической ситуацией в России, граждане просто не имели возможность обратиться в суд в виду отсутствия законодательного регулирования электронного судопроизводства. Верховный Суд Российской Федерации принял с 18 марта по 18 мая 2020 г. несколько постановлений, касающихся изменений работы судебной системы в период пандемии<sup>1</sup>. На

<sup>1</sup>Постановление Президиума Верховного Суда Российской Федерации, Президиума Совета судей Российской Федерации от 18 марта 2020 г. № 808 [Официальный сайт]. URL: <http://www.supcourt.ru/files/28814/> (дата обращения: 01.04.2021); Постановление Президиума Верховного Суда РФ, Президиума Совета судей РФ от 8 апреля 2020 г. № 821 «О приостановлении личного приема граждан в судах» [Официальный сайт]. URL: <https://vsrf.ru/files/28837/> (дата обращения: 01.04.2021); Постановление Президиума Верховного Суда Российской Федерации и Президиума Совета судей Российской Федерации от 29 апреля 2020 г. № 822 [Официальный сайт]. URL: <https://vsrf.ru/files/28876/> (дата обращения: 01.04.2021); Распоряжение Верховного Суда Российской Федерации от 8 мая 2020 г. № 3КД-12 «Об использовании средств индивидуальной защиты при посещении зданий Верховного Суда Российской Федерации» [Официальный сайт]. URL: <https://vsrf.ru/files/28890/> (дата обращения: 01.04.2021).

первоначальном этапе, до издания Постановления ВС РФ от 29 апреля 2020 г. российская судебная система ограничила прием граждан, проведение судебных заседаний было отложено до снятия карантинных мер, за исключением дел, не терпящих отлагательства, а также тех, которые рассматриваются без вызова лиц, участвующих в деле. Судам была дана рекомендация использовать для разрешения спора видео-конференц-связь при наличии такой возможности.

Суды общей юрисдикции России ограничили личный прием граждан, рассмотрение гражданских дел было приостановлено до опубликования Письма Судебного департамента при ВС РФ от 7 мая 2020 г. № СД-АГ/667 «О деятельности судов и органов Судебного департамента в полном объеме с 12 мая 2020 г.»<sup>1</sup>, согласно которому рассмотрение дел должно было возобновиться с 12 мая 2020 г. в обычном режиме, но лица, участвующие в деле, должны соблюдать масочный режим, а также социальную дистанцию. Рассмотрение гражданских дел с помощью средств видео-конференц-связи не было реализовано в судах общей юрисдикции во время режима изоляции, удаленный доступ в названных судах осуществлялся лишь в уголовном судопроизводстве.

Но, в то же время мы видим, что по категории «о признании недействительным ненормативного акта на государственной (муниципальной) службе заключения служебной проверки, дисциплинарных взысканий, результатов аттестации, результатов конкурса на замещение должности» все с точностью наоборот, здесь наблюдается стабильный рост оспаривания ненормативных актов. Так, из таблицы 11, видно, что в 2016 г. поступило 1779 дел на рассмотрение, в 2017 г. – 2894 дела, 2018 г.- 2879 дел, 2019 г. – 3233 дела и в 2020 г. – 2940 дел, что составило 60,51 %. Таким

---

<sup>1</sup>Письмо Судебного департамента при Верховном Суде РФ от 07 мая 2020 г. № СД-АГ/667 «О деятельности судов и органов Судебного департамента в полном объеме с 12 мая 2020 года» [Электронный ресурс] // Официально опубликован не был. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_352096/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_352096/) (дата обращения: 01.04.2021).

образом, можно сделать вывод, что гражданские (муниципальные) служащие все чаще пользуются своим правом на оспаривание ненормативных актов руководства до увольнения, с этим и связано уменьшение статистики о рассмотрении дел, связанных с восстановлением на работе.

Еще хотелось бы подчеркнуть, что с 2018 г. гражданские служащие при увольнении по коррупционным правонарушениям вносятся в реестр, уволенных лиц в связи с утратой доверия и проще оспорить ненормативный акт о проведении служебной проверки, чем доказывать в суде свои права о восстановлении на государственной (муниципальной) службе в связи с признанием приказа в отношении государственного (муниципального) служащего об увольнении недействительным и исключения из реестра.

### 3.3 Увольнение государственных гражданских служащих в связи с утратой доверия

Под утратой доверия к государственному гражданскому служащему понимают отношения, возникшие вследствие совершения государственным гражданским служащим действий (бездействия), которые порождают у представителя нанимателя обоснованные сомнения в его честности, порядочности, добросовестности, искренности мотивов его поступков, способности эффективно исполнять свои должностные обязанности»<sup>1</sup>.

В Законе № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» понятие «утрата доверия» раскрывается через перечень коррупционных правонарушений, содержащихся в п. 1.1 ч. 1 ст. 37 Закона, а именно: утраты представителем нанимателя доверия к государственному служащему в случаях несоблюдения ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнения обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции настоящим Федеральным законом. Также понятие «утрата доверия» закреплено в ФЗ от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»<sup>2</sup>.

В ч. 2 ст. 59.3 Закона № 79-ФЗ. (а именно п. 2. предусматривает, что при применении взысканий, предусмотренных статьями 59.1 и 59.2 настоящего Федерального закона, учитываются характер совершенного гражданским служащим коррупционного правонарушения, его тяжесть, обстоятельства, при которых оно совершено, соблюдение гражданским

---

<sup>1</sup> 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) // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – М., 2021. – Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

<sup>2</sup> Причем термин «утрата доверия» в российском законодательстве раньше, до появления его в ФЗ «О противодействии коррупции», не встречался. Широко известным он стал после отставки мэра Москвы Юрия Лужкова. Решение Президента РФ о его отстранении мотивировалось именно так (см. Указ Президента РФ от 28 сентября 2010 г. «1183 «О досрочном прекращении полномочий мэра Москвы»). В настоящее время этот термин получил подробное описание и превратился в термин юридический.

служащим 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 гражданским служащим своих должностных обязанностей)

«Служебная дисциплина» на гражданской службе - обязательное для гражданских служащих соблюдение служебного распорядка государственного органа и должностного регламента, установленных в соответствии с Законом № 79-ФЗ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, нормативными актами государственного органа и со служебным контрактом (п. 1 ст. 56 Закона № 79-ФЗ).

Одним из главных инструментов в процессе принятия решения об увольнении гражданского служащего в связи с утратой доверия является комиссия по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов.

Одним из последних новшеств в законодательстве о противодействии коррупции стало формирование реестра лиц, уволенных в связи с утратой доверия. Федеральным законом от 28 декабря 2017 № 423-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части использования государственных информационных систем на государственной гражданской службе Российской Федерации» Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» дополнен статьей 15 «Реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия».

Постановлением Правительства РФ от 5 марта 2018 г. № 288 было утверждено Положение о реестре лиц, уволенных в связи с утратой доверия, которое определяет порядок включения сведений о лице, к которому было применено взыскание в виде увольнения в связи с утратой доверия за совершение коррупционного правонарушения, порядок исключения из реестра, размещения реестра на официальном сайте федеральной государственной информационной системы в области государственной

службы в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», содержание реестра и сроки изменения сведений в реестре, сроки замещения информации<sup>1</sup>.

Так, мы выяснили, что сведения включаются в реестр посредством их направления в уполномоченное подразделение Аппарата Правительства РФ. Должностное лицо направляет информацию в течение **10 рабочих дней** со дня принятия акта о применении взыскания в виде увольнения (освобождения от должности) в связи с утратой доверия за совершение коррупционного правонарушения. В перечень сведений о лице, уволенного в связи с утратой доверия входят:

- 1) ФИО;
- 2) дата рождения;
- 3) номер налогоплательщика (ИНН);
- 4) страховой номер индивидуального лицевого счета (СНИЛС) - при наличии;
- 5) номер и серия паспорта;
- 6) наименование органа (организации), в котором замещало должность;
- 7) наименование должности, замещаемой на момент применения взыскания в виде увольнения;
- 8) дата и номер соответствующего акта о применении взыскания;
- 9) сведения о совершенном коррупционном правонарушении, послужившем основанием для увольнения, со ссылкой на положение

---

<sup>1</sup> Постановление Правительства РФ от 05.03.2018 № 228 (ред. от 30.01.2021) «О реестре лиц, уволенных в связи с утратой доверия» // КонсультантПлюс : справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021. Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

нормативного правового акта, требования которого были нарушены.

Уполномоченное подразделение Аппарата Правительства РФ в течение **10 рабочих дней** со дня поступления информации вносит изменения в реестр, размещаемый на официальном сайте единой системы.

В Положении также закреплено, что за достоверность, полноту и своевременность направления сведений в уполномоченное подразделение Аппарата Правительства РФ, а также за своевременность размещения сведений в реестре на официальном сайте единой системы должностные лица несут установленную законодательством РФ дисциплинарную ответственность.

В Положении перечислены основания и сроки исключения из реестра. Так, **при отмене акта о применении взыскания в виде увольнения** должностное лицо течение **5 рабочих дней** со дня наступления оснований обязано направить уведомление об исключении из реестра сведений. В течении **10 дней** со дня поступления информации на 1 месяц создается запись о том, что сведения подлежат исключению из реестра.

**При вступлении в установленном порядке в законную силу решения суда об отмене акта о применении взыскания в виде увольнения** должностное лицо течение **5 рабочих дней** со дня наступления оснований обязано направить уведомление об исключении из реестра сведений. В течении **10 дней** со дня поступления информации на 1 месяц создается запись о том, что сведения подлежат исключению из реестра.

**По истечению 5 лет со дня принятия акта о применении взыскания в виде увольнения; на следующий день** сведения подлежат исключению из реестра

**При смерти лица** (обратиться могут родственники или собственники лица, к которому было применено взыскание в виде увольнения), к которому было применено взыскание в виде увольнения, сведения подлежат

исключению из реестра не позднее **10 рабочих дней** со дня поступления информации.

Итак, сведения о применении к лицу взыскания в виде увольнения (освобождения от должности) в связи с утратой доверия за совершение коррупционного правонарушения включаются в реестр сроком **на пять лет**. Первые записи в реестре появились уже 9 января 2018 г., а по состоянию на 19 апреля 2021 г. в реестр внесены 2664 лица.

Реестр размещается в открытом доступе на официальном сайте единой системы по адресу <http://gossluzhba.gov.ru/reestr> в виде списка, который содержит:

а) порядковый номер;

б) фамилию, имя и отчество лица, к которому применено взыскание в виде увольнения (освобождения от должности);

в) наименование органа (организации), в котором замещало должность лицо;

г) наименование должности, замещаемой на момент применения взыскания в виде увольнения (освобождения от должности);

д) положение нормативного правового акта, требования которого были нарушены и послужившее основанием для увольнения (освобождения от должности) лица;

е) дату соответствующего акта о применении взыскания в виде увольнения (освобождения от должности);

ж) дату размещения информации на официальном сайте единой системы.

Приведем наглядно пример.

Таблица 12 – Данные из реестра лиц, уволенных в связи с утратой доверия с указанием государственной должности и основания увольнения

| Реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия |                               |   |   |   |   |
|---|-------------------------------|---|---|---|---|
| №№ п/п  | ФИО                           | Наименование должности, замещаемой на момент применения взыскания в виде увольнения (освобождения от должности) в связи с утратой доверия за совершение коррупционного правонарушения | Положение нормативного правового акта, требования которого были нарушены и послужившее основанием для увольнения (освобождения от должности) лица в связи с утратой доверия за совершение коррупционного правонарушения                                     | Дата соответствующего акта о применении взыскания в виде увольнения (освобождения от должности) в связи с утратой доверия за совершение коррупционного правонарушения | Дата размещения информации на официальном сайте федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» |
| 4   | Абдрахманов Арман Марстенович | Депутат Совета Паутовского сельского поселения Нижнеомского муниципального района Омской области  | Часть 7.1 статьи 40 Федерального закона от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации"; часть 4 статьи 12.1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ "О противодействии коррупции" | 13 ноября 2018 г.   | 13 февраля 2019 г.  |
| 7   | Абдулин Шамиль Минвалеевич    | Депутат Совета Низовского сельского поселения Муромцевского муниципального района Омской области  | Статья 40 Федерального закона от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации"; часть 4 статьи 12.1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ "О противодействии коррупции"           | 25 января 2019 г.   | 7 июня 2019 г.  |

|      |                                     |  |   |                        |                       |
|------|-------------------------------------|--|---|------------------------|-----------------------|
| 29   | Адьяев Санал Борисович              | Министр<br>Министерство<br>сельского<br>хозяйства<br>Республика<br>Калмыкия  | Часть 4.2 статьи<br>12.1 Федерального<br>закона от 25<br>декабря 2008 г. №<br>273-ФЗ "О<br>противодействии<br>коррупции"  | 16 сентября 2020<br>г. | 6 октября 2020<br>г.  |
| 647  | Долгов<br>Дмитрий<br>Владимирович   | Помощник<br>министра<br>строительства,<br>архитектуры и<br>жилищно-<br>коммунального<br>хозяйства<br>Чувашской<br>Республики | Пункт 1.1 части 1<br>статьи 37, пункт 1<br>части 1 статьи 59.2<br>Федерального<br>закона от 27 июля<br>2004 г. № 79-ФЗ "О<br>государственной<br>гражданской<br>службе Российской<br>Федерации"  | 13 июля 2018 г.        | 3 августа 2018 г      |
| 782  | Зайцев<br>Алексей<br>Васильевич     | Министр<br>транспорта и<br>дорожного<br>хозяйства<br>Саратовской<br>области  | Пункт 7.1 части 1<br>статьи 81<br>Трудового кодекса<br>Российской<br>Федерации  | 19 октября 2020 г.     | 28 октября 2020<br>г. |
| 1034 | Когарлыцкий<br>Алексей<br>Сергеевич | Министр<br>Министерство<br>строительства и<br>архитектуры<br>Ставропольского<br>края   | Пункт 1 части 1<br>статьи 13.1<br>Федерального<br>закона от 25<br>декабря 2008 г. №<br>273-ФЗ "О<br>противодействии<br>коррупции"; пункт<br>5.1 части 1 статьи 6<br>Закона<br>Ставропольского<br>края от 29 декабря<br>2006 г. № 98-кз "О<br>статусе лиц,<br>замещающих<br>государственные<br>должности<br>Ставропольского<br>края" | 8 ноября 2019 г.       | 8 декабря 2019 г      |
| 1688 | Плитко<br>Андрей<br>Геннадьевич     | Вице-губернатор<br>Кировской<br>области  | Пункт 1 части 1<br>статьи 13.1<br>Федерального<br>закона от 25<br>декабря 2008 г. №<br>273-ФЗ "О<br>противодействии<br>коррупции"   | 6 апреля 2020 г.       | 30 апреля 2020 г.     |

|      |                             |   |  |                   |                    |
|------|-----------------------------|---|--|-------------------|--------------------|
| 2395 | Шеверда Сергей Васильевич   | Министр лесного комплекса Иркутской области                 | Пункт 2 части 1 статьи 13.1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ "О противодействии коррупции"   | 20 января 2020 г. | 10 февраля 2020 г. |
| 2445 | Шургин Алексей Иванович     | Министр лесного хозяйства Кировской области                 | Пункт 1 части 1 статьи 13.1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ "О противодействии коррупции"   | 6 апреля 2020 г.  | 30 апреля 2020 г.  |
| 2621 | Коваленко Сергей Михайлович | Министр здравоохранения Минздрав Республики Алтай           | Пункт 1 части 1, 2 статьи 13.1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ "О противодействии коррупции"  | 31 марта 2021 г.  | 15 апреля 2021 г.  |
| 2622 | Туюнчиков Рустам Валерьевич | Помощник министра здравоохранения Минздрав Республики Алтай | Части 1, 2 статьи 11 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ "О противодействии коррупции"; пункт 12 части 1 статьи 15, пункт 6 части 1 статьи 17, часть 3.1 статьи 19 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" | 29 марта 2021 г.  | 15 апреля 2021 г.  |

Хотелось бы отметить, что в реестре лиц, уволенных в связи с утратой доверия приведенные данные не систематизированы, вначале список идет в алфавитном порядке, но в конце списка уже не понятно на что ориентироваться, на дату увольнения, либо на алфавитный порядок фамилий. Для анализа приведенных сведений, данный реестр крайне неудобен, требует

большой трудоемкости. Связано это с изменениями Положения принятыми в последней редакции, так, в редакции от 05.03.2018 г. п. 22. был изложен следующим образом: «реестр размещается в открытом доступе на официальном сайте единой системы по адресу <http://gossluzhba.gov.ru/reestr> в виде списка, **который сформирован в алфавитном порядке (в формате PDF) ...**». А уже в редакции Постановления Правительства РФ от 30.01.2021 № 87 из п. 22 было исключено положение о том, что список ведется в алфавитном порядке: «реестр размещается в открытом доступе на официальном сайте единой системы по адресу <http://gossluzhba.gov.ru/reestr> в виде списка....». Законодатель не зря убрал строку «формирование в алфавитном порядке (в формате PDF)», при внесении сведений это стало крайне неудобно и внес изменения, но в реестре в настоящее время путаница, считаем необходимым упорядочить реестр и дальше вносить информацию по порядку поступления сведений. При этом варианте проще будет и отслеживать срок истечения 5 лет, на который размещаются лица в данном реестре.

Еще была выявлена одна проблема, связанная с внесением сведений в реестр, так в в Положении указано, что «должностные лица направляет информацию, в уполномоченное подразделение Аппарата Правительства Российской Федерации в течение **10 рабочих дней** со дня принятия акта о применении взыскания в виде увольнения (освобождения от должности) в связи с утратой доверия за совершение коррупционного правонарушения», а Уполномоченное подразделение Аппарата Правительства РФ в течение **10 рабочих дней** со дня поступления информации вносит изменения в реестр, размещаемый на официальном сайте единой системы». Однако на практике мы можем видеть непонятную картину, так в таблице 12 мы представили выборочные данные из реестра лиц, уволенных в связи с утратой доверия. Где, из п. 7 мы видим, что дата акта о применении взыскания в виде увольнения (освобождения от должности) в связи с утратой доверия за совершение коррупционного правонарушения - это 25 января 2019 г., а дата

размещения информации на официальном сайте 7 июня 2019 г., хотя средний промежуток между датой принятия акта об увольнении и датой размещения – это 2-3 недели. С чем связан такой большой промежуток размещения сведений, более 4 месяцев? Считаем, в сроки размещения сведений в реестре нуждаются в корректировке и законодательном закреплении. А именно, предлагаем внести ограничения в двухмесячный срок внесения в реестр с даты принятия акта об увольнении, оставив 10 дневный срок для отправки сведений с момента принятия акта об увольнении и 10 дневный срок для размещения с момента поступления сведений, считаем 40 дней вполне достаточным на почтовые пересылки.

Приведем статистические данные уволенных в связи с утратой доверия за 2018-2021 год.

Таблица 13 – Статистические данные из реестра лиц, уволенных в связи с утратой доверия за совершение коррупционного правонарушения за 2018-2020 год.

| год применения взыскания в виде увольнения (освобождения от должности) в связи с утратой доверия | 2018           | 2019           | 2020           | Итого           |
|--|----------------|----------------|----------------|-----------------|
| всего уволено  | 1102           | 901            | 515            | 2518            |
| мужчин   | 750<br>68,06 % | 648<br>71,92 % | 383<br>74,37 % | 1781<br>70,73 % |
| женщин   | 352<br>31,94 % | 253<br>28,08 % | 132<br>25,63 % | 737<br>29,27 %  |
| Депутаты   | 593<br>53,81 % | 443<br>49,17 % | 143<br>27,77 % | 1179<br>46,82 % |
| Министры   | 0              | 1              | 4              | 5               |
| помощники Министров  | 1              | 0              | 0              | 1               |
| Вице-Губернатор  | 0              | 0              | 1              | 1               |

Анализ данных, указанных в реестре лиц, уволенных в связи с утратой доверия (на 01 января 2021 г.), позволяет наглядно увидеть уменьшение числа уволенных лиц, в связи с утратой доверия. Так, в 2018 г. было уволено 1102 лиц, в 2019 – 901 лицо, в 2020 – 515 лиц, что составляет уменьшение на 53,27 %.

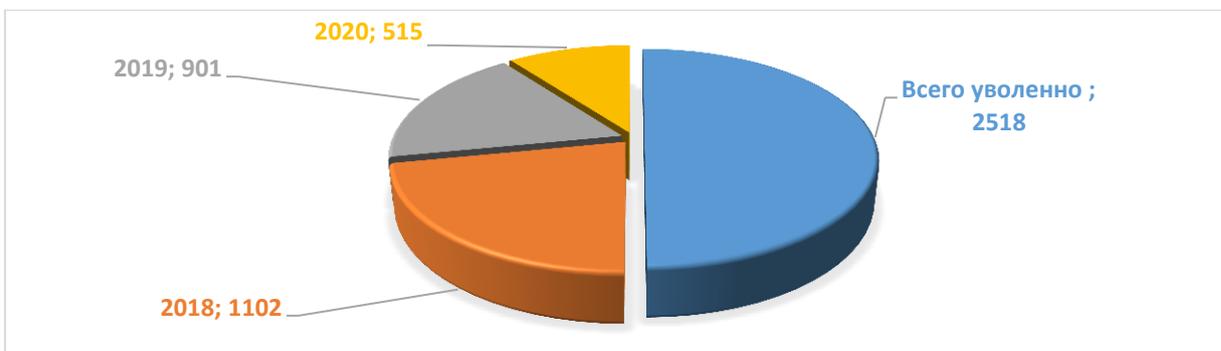


Рисунок 20 – Количество уволенных лиц, в связи с утратой доверия за совершение коррупционного правонарушения за 2018-2020 год.

Всего же за три года было уволено 2 518 лиц, из них 1781 мужчина, (70,73 %), и 737 женщины (29,37 %). Самый большой сегмент уволенных в связи с утратой доверия составляют депутаты – 1179 лиц (46,82 %), в наименьшее количество входят министры, помощник министра и вице-губернатор.

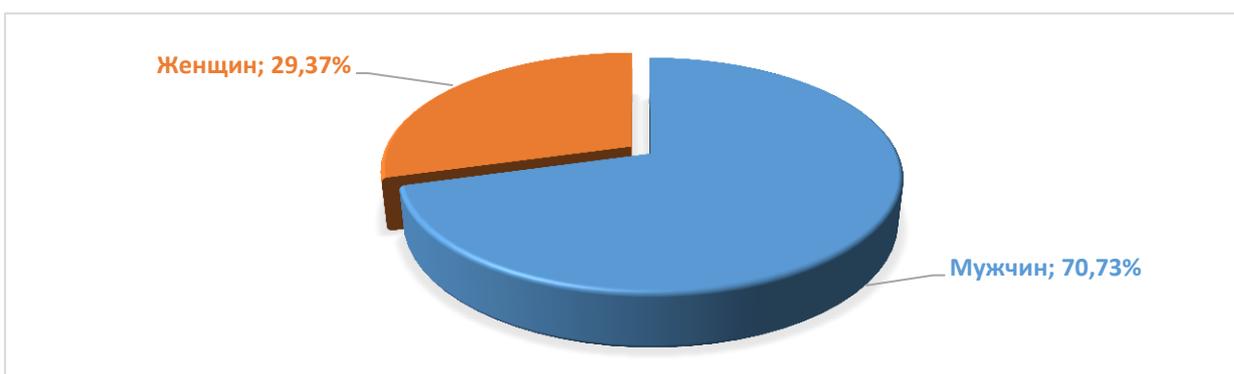


Рисунок 21 – Соотношение уволенных мужчин и женщин, в связи с утратой доверия за совершение коррупционного правонарушения за 2018-2020 год.

Анализ данных, указанных в реестре (на 01 января 2021 г.) позволяет установить соотношение мужчин и женщин, уволенных за утрату доверия, так в 2018 г. было уволено 750 мужчин (68,06 %), в 2019 – 648 (71,92 %), а в 2020 – 383 (74,37 %), причем количество увольняемых мужчин увеличивается по отношению к количеству увольняемых женщин. В общем же, на лицо уменьшение на 51,07 % от общего количества уволенных с 2018 г.

Женщин увольняют почти в два раза меньше чем мужчин, так в 2018 г.

было уволено 352 женщины (31,94 %), в 2019 г. – 253 (28,08 %), а в 2020 – 132 (25,63 %).

В реестре указываются должности, занимаемые лицами, уволенными за утрату доверия и следует отметить, что в основной массив входят депутаты, так, в 2018 г. было уволено 593 депутата (53,81 %), в 2019 г. – (49,17 %), а в 2020 г. – 143 (27,77 %). Следует отметить, что уже к 2020 г. процент увольнений депутатов уменьшился в два раза, что говорит об эффективной профилактической работе в области противодействия коррупции.

Анализ судебной практики за последние 5 лет показал, что судебные споры в большинстве случаев возникали на основании обращений государственных (муниципальных) служащих с требованиями признать незаконными решения представителя нанимателя об увольнении их в связи с утратой доверия и восстановить их на службе.

Увольнение в связи с утратой доверия признавалось судами правомерным при совершении в основном таких «тяжких» коррупционных правонарушений, как непринятие государственным (муниципальным) служащим мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, неуведомление служащим представителя нанимателя о возможности возникновения или возникшем конфликте интересов; непредставление 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.

Проведя анализ законодательства и научной литературы согласимся с мнением В.И. Кузнецова, Ю.В. Трунцевского, Л.А. Ломакина<sup>1</sup> о том, что необходимо внести изменение в законодательство, для совершенствования

---

<sup>1</sup> Кузнецов В.И., Тунцевский Ю.В., Ломакина Л.А. Увольнение государственных гражданских служащих в связи с утратой доверия: проблемы теории и практики // КонсультантПлюс : справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021. Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

практики применения дисциплинарного взыскания в связи с утратой доверия, а именно уточнение полномочий представителя нанимателя. Согласно с. 1.1 ч.1 ст. 37 Закона № 79-ФЗ, расторжение служебного контракта зависит от волеизъявления представителя нанимателя. В ч. 2 ст. 59.3 предусмотрен дифференцированный подход к порядку применения взысканий с учетом характера совершенного гражданским служащим коррупционного правонарушения, его тяжести, обстоятельств, при которых оно совершено, соблюдение гражданским служащим других ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов, степень его вины, предшествующие результаты исполнения гражданским служащим своих обязанностей. И какое именно дисциплинарное взыскание будет применено из предусмотренных за коррупционные правонарушения ст. 59.1 или 59.2 принадлежит представителю нанимателя. Поэтому такие формулировки как «влечет увольнение» (ч. 3 ст. 20.1 Федерального закона № 79-ФЗ), «подлежит увольнению» (ч. 1 ст. 59.2 Федерального закона № 79-ФЗ), должны быть изменены на формулировку «может быть уволен».

В настоящее время реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия за совершение коррупционного правонарушения имеет информационный характер. Согласимся с мнением М.В. Преснякова, С.Е. Чаннова, что эффективность использования реестра значительно повысится в случае технического запрещения приема на службу лиц, уволенных в связи с утратой доверия. Это может быть реализовано путем закрепления в законодательстве ограничения, связанного с государственной и муниципальной службой: нахождение в реестре лиц, уволенных в связи с утратой доверия. Однако в таком случае внесение в реестр должно носить индивидуальный характер с учетом тяжести совершенного проступка, обстоятельств его совершения, личности правонарушителя и т.д.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Пресняков М.В., Чаннов С.Е. Реестр лиц, уволенных с государственной и муниципальной службы в связи с утратой доверия: вопросы эффективности // Журнал российского права. – 2020. – № 10. – С. 168 - 183.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Очевидно, что институт дисциплинарной ответственности является регулятором, благодаря которому государственные гражданские служащие придерживаются служебной дисциплины, правил трудового распорядка и других требований, прописанных в законодательстве.

В настоящей работе было рассмотрено и исследовано нормативно-правовое регулирование дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих в историческом аспекте; понятие и особенности регулирования.

Изучив данные вопросы можно прийти к выводу, что вопросам дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих в юридической науке уделялось внимание не только в современной отечественной правовой науке и в советской научной юридической литературе, но также и в дореволюционном законодательстве.

Были выявлены особенности дисциплинарной ответственности государственного служащего, к ним относятся: круг субъектов, основание привлечения государственного гражданского служащего к дисциплинарной ответственности, виды форм воздействия, порядок применения взысканий.

Настоящая работа также была посвящена рассмотрению процедурных аспектов дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих. Были изучены основания наступления дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих, рассмотрены порядок наложения дисциплинарных взысканий и стадии процессуальной деятельности в дисциплинарном производстве государственных гражданских служащих,

В настоящей работе было детально рассмотрено такое дисциплинарное взыскание, как увольнение государственного гражданского служащего, в связи с утратой к нему доверия. Было детально рассмотрено ведение и использование реестра лиц, уволенных в связи с утратой доверия. Проведен анализ данных, указанных в реестре лиц, уволенных в связи с утратой

доверия за период с 2018 по 2020 г.г., который позволил установить: соотношение мужчин и женщин, уволенных за утрату доверия, должности, занимаемые лицами, уволенными за утрату доверия.

В настоящее время данный реестр активно формируется, перспективы его использования в правоприменительной практике остаются неясными. В частности, законодательно четко не определены правовые последствия включения в данный реестр лиц, совершивших коррупционные правонарушения.

И как итог проведенного исследования предлагаем для совершенствования практики применения дисциплинарного взыскания в связи с утратой доверия, внести следующие изменения в законодательство:

1. уточнить полномочия представителя нанимателя. Из законодательства следует, что какое именно дисциплинарное взыскание будет применено из предусмотренных за коррупционные правонарушения ст. 59.1 или 59.2 принадлежит представителю нанимателя. Поэтому такие формулировки как «влечет увольнение» (ч. 3 ст. 20.1 Федерального закона № 79-ФЗ), «подлежит увольнению» (ч. 1 ст. 59.2 Федерального закона № 79-ФЗ), предлагаем изменить на формулировку «может быть уволен».

2. запретить прием на службу лиц, уволенных в связи с утратой доверия. Однако в таком случае внесение в реестр должно носить индивидуальный характер с учетом тяжести совершенного проступка, обстоятельств его совершения, личности правонарушителя.

3. упорядочить реестр и дальше вносить информацию по порядку поступления сведений.

4. скорректировать сроки размещения сведений в реестре. А именно, внести ограничения в двухмесячный срок внесения в реестр с даты принятия акта об увольнении, оставив 10 дневный срок для отправки сведений с момента принятия акта об увольнении и 10 дневный срок для размещения с момента поступления сведений, считаем 40 дней вполне достаточным на почтовые пересылки.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Российской Федерации : принята всенар. голосованием 12 дек. 1993 г. : (с изм. от 1 июля 2020 г.) // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – М., 2021. – Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.
2. Федеральный закон от 17 января 1992 г. № 2202-1 (ред. от 30.12.2020) «О прокуратуре Российской Федерации» // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – М., 2021. – Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.
3. Федеральный закон от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – М., 2021. – Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.
4. Федеральный закон от 21 июля 1997 г № 114-ФЗ (ред. от 31.07.2020) «О службе в таможенных органах Российской Федерации» // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – М., 2021. – Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.
5. Федеральный закон от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – М., 2021. – Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.
6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ// КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – М., 2021. – Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.
7. Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ (ред. от 23.05.2016) «О системе государственной службы Российской Федерации» // КонсультантПлюс : справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021. Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

8. Федеральный закон от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ (ред. от 16.12.2019) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – М., 2021. – Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

9. Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – М., 2021. – Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

10. Федеральный закон от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ (ред. от 16.12.2019) «О противодействии коррупции» // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – М., 2021. – Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

11. Федеральный закон от 28 декабря 2010 г. № 403-ФЗ «О Следственном комитете Российской Федерации» // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – М., 2021. – Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

12. Федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – М., 2021. – Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

13. Федеральный закон от 23 мая 2016 г. № 141-ФЗ «О службе в федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – М., 2021. – Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

14. Федеральный закон от 19 июля 2018 г. № 197-ФЗ (ред. от 17.02.2021) «О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и о внесении изменений в Закон Российской Федерации «Об

учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы» // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – М., 2021. – Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

15. Указ Президента РФ от 31.12.2005 № 1574 (ред. от 30.07.2020) «О Реестре должностей федеральной государственной гражданской службы» // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – М., 2021. – Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

16. Указ Президента РФ от 10.11.2007 № 1495 (ред. от 01.02.2021) «Об утверждении общевоинских уставов Вооруженных Сил Российской Федерации» (вместе с «Уставом внутренней службы Вооруженных Сил Российской Федерации», «Дисциплинарным уставом Вооруженных Сил Российской Федерации», «Уставом гарнизонной и караульной служб Вооруженных Сил Российской Федерации») // КонсультантПлюс : справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021. Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

17. Указ Президента РФ от 21.09.2009 № 1065 «О проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей федеральной государственной службы, и федеральными государственными служащими, и соблюдения федеральными государственными служащими требований к служебному поведению» // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – М., 2021. – Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

18. Указ Президента РФ от 01.07.2010 № 821 «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов» // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – М., 2021. – Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

19. Указ Президента РФ от 24.06.2019 № 288 «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019 – 2021 годы» // КонсультантПлюс : справ. правовая

система. Версия Проф. М., 2021. Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

20. Указ Президента РФ от 31.08.2020 № 536 «Об утверждении Положения о порядке организации экспериментов, направленных на развитие федеральной государственной гражданской службы» // КонсультантПлюс : справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021. Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

21. Распоряжение Правительства РФ от 24.07.2019 г. № 1646-р (ред. от 16.06.2020) «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») по реализации основных направлений развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019 - 2021 годы» // КонсультантПлюс : справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021. Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

22. Приказ Минюста России от 12 сентября 2019 г. № 202 «Об утверждении дисциплинарного устава уголовно-исполнительной системы Российской Федерации» // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – М., 2021. – Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

23. Закон Томской области от 09.12.2005 № 231-ОЗ (ред. от 29.12.2020) «О государственной гражданской службе Томской области» // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – М., 2021. – Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

24. Закон Томской области от 12.02.2007 N 71-ОЗ (ред. от 18.06.2019) «Об утверждении Положения о кадровых резервах государственной гражданской службы Томской области» // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – М., 2021. – Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

25. Постановление Губернатора Томской области от 20.04.2010 N 29 (ред. от 01.03.2021) «Об обеспечении реализации статей 8, 8-1 Закона Томской области от 9 декабря 2005 года № 231-ОЗ "О государственной

гражданской службе Томской области» // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – М., 2021. – Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

26. Обзор практики по рассмотрению в 2012 - 2013 годах дел по спорам, связанным с привлечением государственных и муниципальных служащих к дисциплинарной ответственности за совершение коррупционных проступков (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 30.07.2014). Официальный сайт Верховного Суда Российской Федерации // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – М., 2021. – Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

27. Агафонова Н.Ю. Дисциплинарные взыскания в контексте ответственности государственных гражданских служащих// Вестник Поволжского института управления. – 2011. – №1. – С.8–9.

28. Административно-процессуальное право: учебник / под ред. д-ра юрид. наук, проф. А. И. Каплунова. - 2-е издание, перераб. и доп. – СПб., – 2017. – 375 с.

29. Алексеев С.С. Общая теория права: учеб. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ТК Велби, Проспект, 2008. – 565 с.

30. Алексеев С.С. Теория государства и права: Учебник для ВУЗов / С.С. Алексеев, С.И. Архипов. – М.: Норма, 2005. – 496 с.

31. Амиров М.Г. К вопросу о дисциплинарных взысканиях в трудовом праве // Юридический вестник ДГУ. – 2011. – №3. – С.44 – 48.

32. Архиреева А. С. К вопросу о правовом регулировании института обязанностей государственных служащих в Российской империи в XIX в. // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. Краснодар: КубГАУ. – 2015. – № 110 (06). – С. 1604 – 1614.

33. Архиреева А. С. Правовое положение (статус) государственных гражданских служащих в Российской империи (начало XIX века – 1917 год):

автореф. дисс. . ., канд. юрид. наук / А. С. Архиреева, – Краснодар, 2017. – 34 с.

34. Афанасьев С. Обзор правовых позиций в постановлениях Конституционного Суда России // Сравнительное конституционное обозрение. – 2020. – № 3. – С. 148 – 160.

35. Бахрах Д. Н. Административное право России: учебник / Д. Н. Бахрах. - 3-е изд., испр. и доп. М., 2007. – 622 с.

36. Бойко Д.В. Правоприменительное усмотрение, законность и произвол // Общество и право. – 2009. – №3 (25). – С. 33 – 38.

37. Булавкин А.А. Понятие и значение дисциплинарной ответственности // Вестник Северо-Кавказского гуманитарного института. – 2014. – № 2. – С. 94 – 97

38. Буравлев Ю.М. Дисциплинарная ответственность государственных служащих. Теоретическое и правовое исследование: монография. – М.: Норма, 2019. – 160 с.

39. Витрук Н.В. Общая теория юридической ответственности. 2-е изд., испр. и доп. М.: НОРМА, 2009. – 432 с.

40. Гришковец А.А. Дисквалификация государственных гражданских служащих // Административное и муниципальное право. – 2013. – № 12 (72). – С. 1122 – 1138.

41. Демин А.А. Государственная служба в РФ: Учебник для магистров. – 7-е изд. – М.: Юрайт, 2012. – 452 с.

42. Дзарасов М.Э. К вопросу о локальном правовом регулировании внутреннего трудового распорядка // Юстиция. – 2019. – № 4. – С. 5 – 12.

43. Добробаба М.Б. Дисциплинарная ответственность в системе государственно-служебных правоотношений: автореф. дис. ... докт. юрид. наук / М.Б. Добробаба. – Саратов, 2018. – 49 с.

44. Добробаба М.Б. Дисциплинарная ответственность в системе государственно-служебных отношений: монография / под ред. А.Ю. Соколова. Саратов: Научная книга, 2018. – 224 с.

45. Добробаба М.Б. Проблема поиска фактических оснований дисциплинарной ответственности государственных служащих // Административное и муниципальное право. – 2013. – № 6. – С. 631 – 640.
46. Добробаба М.Б. Формализация оснований дисциплинарной ответственности государственных служащих: проблемы и перспективы // Административное право и процесс. – 2017. – № 5. – С. 17 – 21
47. Еланский М.М. К вопросу о понятии и видах дисциплинарной ответственности // Синергия Наук. – 2020. – № 44. – С. 361 – 367.
48. Зубарев С.М. К вопросу об основаниях и видах дисциплинарных проступков на государственной гражданской службе // Российский следователь. – 2015. – № 16. – С. 36 – 40.
49. Ильяков А.Д. Конституционность практики включения в реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия // Современное право. – 2019. – № 3. – С. 38 – 41.
50. Кабанов П.А. Негативные последствия увольнения в связи с утратой доверия за совершение дисциплинарного коррупционного проступка // Мониторинг правоприменения. – 2019. – № 2(31). – С.30 – 37.
51. Кандрина Н.А. К вопросу о служебной ответственности государственных гражданских служащих // Российская юстиция. – 2015. – № 3. – С. 50 – 53.
52. Кодификация российского частного права 2019 / В.В. Витрянский, С.Ю. Головина, Б.М. Гонгало и др.; под ред. Д.А. Медведева. – М.: Статут, 2019. – 492 с.
53. Козлов Ю. М. Административное право: учебник / Ю. М. Козлов. – М.: Юристъ, 2005. – 554 с.
54. Колобова С.В., Сергеенко Ю.С. Трудовое право России: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юстицинформ, 2018. – 404 с.
55. Колоколов Н.А. Дисциплинарная ответственность государственных и муниципальных служащих через призму судебной

практики (материально-правовой аспект) // Государственная власть и местное самоуправление. – 2015. – № 2. – С. 38 – 43.

56. Королева С.В. Дисциплинарная ответственность государственных гражданских служащих как разновидность административного принуждения // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. – 2013. – №11(42). – С. 52 – 57.

57. Косотурова О.А. Дисциплинарная ответственность государственных гражданских служащих как вид юридической ответственности // Аллея науки . – 2018. – Т. 2. – № 5 (21). – С. 357 – 360.

58. Костин Ю. В. Особенности развития уголовного права Российской империи в XIX в. // История государства и права. – 2010. – № 7. – С. 22 – 25.

59. 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.

60. Куковинцева С.А. О реестре лиц, уволенных в связи с утратой доверия // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. – 2018. – № 2 // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – М., 2021. – Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

61. Куракин, А. В. Противодействие коррупции посредством применения мер дисциплинарного характера : учебное пособие для вузов / А. В. Куракин, В. Г. Коврова. - М.: Издательство Юрайт, 2021. – 90 с. – (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-12930-4. - Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/467980> (дата обращения: 10.04.2021).

62. Лебедев В. Локальные нормативные акты, регулирующие наемный труд // Российская юстиция. – 2002. – 8. – С. 22 – 23.

63. Лебедев В.М. Некоторые проблемы развития трудового права России // Вестник Томского государственного университета. – 2014. – № 384. – С. 158 – 166.
64. Ленин В.И. Полн. соб. соч. Т.36. Текст: электронный // URL: <http://leninvi.com/t36> (дата обращения: 10.04.2021).
65. Ломакина Л.А. Некоторые проблемы правового регулирования ответственности государственных гражданских служащих за утрату доверия // Журнал российского права. – 2019. – № 12. – С. 168 – 173.
66. Лопатин В.В., Лопатина Л.Е. Толковый словарь современного русского языка. М.: Эксмо, 2013. – 928 с.
67. Меженина О.В. Проблема правового регулирования увольнения гражданского служащего в связи утратой доверия // URL: <https://novainfo.ru/article/9904> (дата обращения: 10.04.2021).
68. Никоноров Е. А. Институт служебной проверки в административном праве: дис. ...канд. юрид. наук. / Е.А. Никоноров. – М., 2006. – 230 с.
69. Носова Ю.Б. Дисциплинарная ответственность государственных гражданских служащих Российской Федерации: монография. Воронеж: Изд-во Воронеж. гос. унта, 2011. – 205 с.
70. Носова Ю.Б. Совершенствование законодательства, определяющего основание дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих Российской Федерации // Юридические записки. – 2012. – № 2 (25). – С. 125 – 134.
71. Овсянко Д.М. Государственная служба Российской Федерации: Учебник для ВУЗов. - 4-е изд., перераб. и доп. / Д.М. Овсянко. - М.: Юристъ, 2008. – 447 с.
72. Ожегов С.И. Словарь русского языка. 4-е изд., испр. и доп. М.: Государственное изд-во иностранных и национальных словарей, 1961. – 900 с.

73. Орлов В.Н., Экимов А.И. Цель в норме права // Правоведение. – 1968. – № 5. – С. 22 – 28.
74. Пашенцев Д.А., Залоило М.В., Цирин А.М. и др. Законодательство в сфере противодействия коррупции: концептуальные основы и место в системе российского законодательства: науч.-практ. пособие / под ред. Д.А. Пашенцева. М., 2020. – 176 с.
75. Петров А. Я. Дисциплинарная ответственность работников: практическое пособие / А. Я. Петров. – М.: : Издательство Юрайт, 2020. – 89 с. – ISBN 978-5-534-05442-2. – Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/454186> (дата обращения: 10.04.2021).
76. 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.
77. Потапова Н.Д. Дисциплинарная ответственность. Понятие и признаки //Наука через призму времени. – 2017. – № 4 (4). – С. 88 – 91.
78. Пресняков М.В. Анतिकоррупционные стандарты на государственной службе: проблемы правовой определенности // Административное право и процесс. – 2019. – № 11. – С. 6 – 12.
79. Пресняков М.В., Чаннов С.Е. Реестр лиц, уволенных с государственной и муниципальной службы в связи с утратой доверия: вопросы эффективности // Журнал российского права. – 2020. – № 10. – С. 168 – 183.
80. Рузаева Е.М. Специальная дисциплинарная ответственность как последствие ненадлежащего выполнения трудовых обязанностей / Е.М. Рузаева // Вопросы российского и международного права. – 2016. – №2. – С. 111 – 126.

81. Сорокин Р.С. Увольнение с государственной службы как мера противодействия коррупции : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Р.С. Сорокин. – Саратов, 2016. – 26 с.
82. Стахов, А. И. Административное право России : учебник для вузов / А. И. Стахов, П. И. Кононов. - 5-е изд., перераб. и доп. – М.: : Издательство Юрайт, 2021. – 685 с. – ISBN 978-5-534-14101-6. - Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/467785> (дата обращения: 10.04.2021).
83. Трунцевский Ю.В. Дисциплинарная и судебная практика по делам об увольнении за коррупционное правонарушение в связи с утратой доверия // Журнал российского права. – 2020. – № 11. – С. 155 – 173.
84. Туганов Ю.Н., Аулов В.К. Реестр лиц, утративших доверие: проблемы формирования // Право в Вооруженных Силах. – 2018. – № 3. – С. 10 – 13.
85. Уманская В.П., Малеванова Ю.В. Государственное управление и государственная служба в современной России: монография. М.: Норма, 2020. – 176 с.
86. Фёдорова О.С., Сынкova Е.М. Особенности правового регулирования дисциплинарной ответственности государственных служащих по законодательству Российской Федерации // в сборнике: Административное и финансовое право: современное состояние и перспективы развития. Сборник научных статей по итогам работы международного круглого стола. 2018. – С. 109 – 112.
87. Хабриева Т.Я., Андриченко Л.В., Цирин А.М. и др. Организационно-правовые механизмы противодействия коррупции в субъектах Российской Федерации: монография. М., 2019. – 224 с.
88. Чаннов С.Е. Дисциплинарная и административная ответственность государственных и муниципальных служащих: вопросы эффективности // Журнал российского права. – 2018. – № 2. – С. 59 – 69.

89. Черкасов О. Дифференциация специальной дисциплинарной ответственности в трудовом праве: сравнительно-правовой аспект / О. Черкасов // *Legea si viata*. – 2014. – №4. – С. 4 – 50.

90. Чурекова О.О. Дисциплинарная ответственность государственных служащих в Российской Федерации // *Эпомен*. – 2018. – № 14. – С. 110 – 115.