



## Правовое регулирование и организация деятельности субъектов управления по увольнению сотрудников уголовно-исполнительной системы Российской Федерации в связи с утратой доверия

### С. В. ЗАВИТОВА

Вологодский институт права и экономики ФСИН России, г. Вологда, Российская Федерация

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5936-1482>, e-mail: [zavitova\\_s@mail.ru](mailto:zavitova_s@mail.ru)

### Н. А. МЕЛЬНИКОВА

Вологодский институт права и экономики ФСИН России, г. Вологда, Российская Федерация

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3697-4769>, e-mail: [melnatale@mail.ru](mailto:melnatale@mail.ru)

#### Реферат

*Введение:* статья посвящена проблемным вопросам деятельности субъектов управления (руководителей) и аттестационных комиссий при увольнении сотрудника уголовно-исполнительной системы Российской Федерации в связи с утратой доверия. *Целью* данного исследования является выявление пробелов в действующем законодательстве о службе, возникающих в связи с применением меры ответственности в виде увольнения по утрате доверия, и формулировка предложений по его совершенствованию. *Методы:* методологическую основу данного исследования составляет совокупность методов научного познания, среди которых основное место занимают формально-логический, системно-структурный, а также сравнительно-правовой. *Результаты:* исследование показало, что в правоприменительной практике по увольнению сотрудников в связи с утратой доверия существует большое количество проблемных вопросов. Нормы закона четко не разграничивают составы коррупционных правонарушений, за которые сотрудник подлежит увольнению по утрате доверия или может быть привлечен к иному виду ответственности. Проблемным остается статус решения аттестационной комиссии, которое носит рекомендательный характер, однако выступает основой для принятия решения руководителем. Продолжается дискуссия относительно состава аттестационной комиссии, предлагаются варианты отбора независимых экспертов. *Обсуждение:* увольнение в связи с утратой доверия относится к специфическому виду дисциплинарного взыскания, а его реализация осуществляется уполномоченными субъектами управления в рамках дисциплинарного производства. Процедура принятия решения об увольнении в связи с утратой доверия сотрудников уголовно-исполнительной системы нуждается в дальнейшем совершенствовании в части правовых и организационных аспектов с учетом современной правоприменительной и судебной практики.

**К л ю ч е в ы е с л о в а:** коррупционные правонарушения; увольнение в связи с утратой доверия; уголовно-исполнительная система; дисциплинарная ответственность; дисциплинарное взыскание; аттестационная комиссия.

12.00.11 – Судебная деятельность, прокурорская деятельность, правозащитная и правоохранительная деятельность.

**Д л я ц и т и р о в а н и я:** Завитова С. В., Мельникова Н. А. Правовое регулирование и организация деятельности субъектов управления по увольнению сотрудников уголовно-исполнительной системы Российской Федерации в связи с утратой доверия. *Пенитенциарная наука*, 2021, т. 15, № 3 (55), с. 521–529. DOI 10.46741/2686-9764-2021-15-3-521-529.

## Legal Regulation and Organization of the Work of Management Subjects Related to the Dismissal of Employees of the Penal System of the Russian Federation due to the Loss of Trust

**SVETLANA V. ZAVITOVA**

Vologda Institute of Law and Economics of FSIN Russia, Vologda, Russian Federation

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5936-1482>, e-mail: zavitova\_s@mail.ru

**NATALIYA A. MEL'NIKOVA**

Vologda Institute of Law and Economics of FSIN Russia, Vologda, Russian Federation

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3697-4769>, e-mail: melnatale@mail.ru

### Abstract

*Introduction:* the article considers problematic issues related to the work of management subjects (managers) and attestation commissions in situations when an employee of the penal system of the Russian Federation is dismissed due to the loss of trust. The *aim* of this study is to identify gaps in the current legislation on the service that arise when a measure of responsibility such as dismissal due to the loss of trust is applied; another aim consists in formulating proposals for improving legislation in this area. *Methods:* methodological basis of our study is represented by a set of methods of scientific cognition, among which the main place belongs to formal-logical, system-structural, and comparative-legal methods. *Results:* the study has shown that there are many problematic issues in the law enforcement practice regarding the dismissal of employees due to the loss of trust. The norms of the law do not clearly distinguish the components of corruption offenses for which an employee is subject to dismissal due to the loss of trust or may be brought to another type of liability. The issue regarding the status of the decision of the attestation commission remains unresolved; its decision is of an advisory nature, but at the same time, it is fundamental for making a decision by the employee's superior. There is an ongoing discussion on the composition of the attestation commission; and options for the selection of independent experts are proposed. *Discussion:* dismissal due to the loss of trust is a specific type of disciplinary penalty, and its implementation is carried out by authorized management entities within the framework of disciplinary proceedings. The procedure for making a decision on the dismissal of employees of the penal system due to the loss of trust needs further improvement in its legal and organizational aspects, taking into account modern law enforcement and judicial practice.

**Key words:** corruption offenses; dismissal due to the loss of trust; penal system; disciplinary responsibility; disciplinary penalty; attestation commission.

12.00.11 – Judicial activity, prosecutor's activity, human rights and law enforcement activity.

**For citation:** Zavitova S.V., Mel'nikova N.A. Legal regulation and organization of the work of management subjects related to the dismissal of employees of the penal system of the Russian Federation due to the loss of trust. *Penitentiary Science*, 2021, vol. 15, no. 3 (55), pp. 521–529. DOI 10.46741/2686-9764-2021-15-3-521-529.

### Введение

Соблюдение требований антикоррупционного законодательства государственными служащими является одной из важнейших задач государственного органа в рамках соответствующего направления кадровой работы. При достижении поставленной цели должны учитываться объек-

тивные и субъективные факторы. На необходимость минимизации коррупционных рисков на государственной службе правовыми средствами указывается и в зарубежной литературе, что подтверждает актуальность рассматриваемой темы [19]. При этом самой действенной сдерживающей мерой, с нашей точки зрения, является привлече-

ние государственного служащего к юридической ответственности. За совершение коррупционных правонарушений служащие могут быть привлечены к различным ее видам [7, с. 72], в том числе к дисциплинарной ответственности посредством увольнения в связи с утратой доверия. Данное положение в полном объеме распространяется и на сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Институт увольнения в связи с утратой доверия введен в законодательство относительно недавно (с принятием Федерального закона от 21.11.2011 № 329-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием государственного управления в области противодействия коррупции») как средство борьбы с коррупционными правонарушениями, совершаемыми государственными служащими в целом и сотрудниками уголовно-исполнительной системы Российской Федерации в частности. Рассматриваемый вид увольнения предполагает внесение виновных лиц в особый перечень – реестр лиц, уволенных по утрате доверия. Так, на 1 августа 2021 г. в данный реестр внесены 2918 человек [16].

#### *Обсуждение*

Интересным представляется тот факт, что в юридической литературе ведется дискуссия относительно природы института увольнения в связи с утратой доверия. Первая группа ученых полагает, что увольнение по утрате доверия – это дисциплинарная ответственность (например, И. А. Багдасарян, Е. В. Давыдова, В. М. Корякин, А. С. Телегин) [3, с. 2; 4; 17, с. 101]. Данные выводы основаны в том числе и на решениях Верховного Суда Российской Федерации [14]. Вторая группа ученых рассматривает увольнение по утрате доверия как специфический вид ответственности, который относится к дисциплинарной ответственности лишь опосредованно (например, В. И. Кузнецова, Ю. В. Трунцевский, Л. А. Ломакина) [10, с. 159; 11, с. 168]. Данная точка зрения обосновывается учеными исходя из специфики законодательства, поскольку в нем увольнение по утрате доверия не закреплено как один из видов дисциплинарных взысканий, а выделяется в самостоятельный вид ответственности. Третья группа ученых считает увольнение в связи с утратой доверия самостоятельным видом ответственности и характеризует ее как дисциплинарно-служебную или служебную ответственность,

поскольку государственный служащий выступает субъектом ответственности, которая устанавливается законом о службе (В. К. Аулов, М. Б. Добробаба, Н. А. Кандрина, Ю. Н. Туганов) [6, с. 199; 8, с. 50; 18, с. 10].

Наиболее корректным, с нашей точки зрения, будет отнесение увольнения в связи с утратой доверия к специфическим мерам дисциплинарной ответственности.

Законодательством о службе четко установлен перечень оснований, по которым сотрудник подлежит увольнению в связи с утратой доверия. Так, ст. 85 Федерального закона от 19.07.2018 № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) «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"» (далее – Закон № 197-ФЗ) предусматривает следующие основания для увольнения:

1) непринятие сотрудником мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является;

2) непредоставление сотрудником 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 предоставление заведомо недостоверных или неполных сведений;

3) участие сотрудника на платной основе в деятельности органа управления коммерческой организации, за исключением случаев, установленных федеральным законом;

4) осуществление сотрудником предпринимательской деятельности;

5) вхождение сотрудника в состав органов управления;

6) нарушение сотрудником, 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.

Еще одним основанием увольнения по утрате доверия является непринятие руководителем мер по урегулированию конфликта интересов, в том случае если ему стало известно о возникновении личной за-

интересованности подчиненного, которая привела или могла привести к конфликту интересов.

Как следует из положений законодательства, все перечисленные основания являются коррупционными правонарушениями.

Деятельность компетентных субъектов по выявлению правонарушений, совершаемых на государственной службе, и привлечению виновных к дисциплинарной ответственности представляет собой соответствующую административную процедуру [13, с. 19]. Так, Законом № 197-ФЗ процедура увольнения по утрате доверия регламентирована в ст. 53 и является аналогичной процедуре привлечения к дисциплинарной ответственности за совершение коррупционного правонарушения.

Решение об увольнении сотрудника в связи с утратой доверия принимает руководитель на основании доклада о результатах служебной проверки, проведенной подразделением по профилактике коррупционных и иных правонарушений кадровой службы учреждения или органа уголовно-исполнительной системы, а в случае, если доклад о результатах проверки направлялся в комиссию по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов (аттестационную комиссию), – и на основании рекомендации указанной комиссии. Таким образом, можно сделать вывод, что присутствует дублирование процедуры привлечения к ответственности за коррупционные правонарушения.

При применении данного вида ответственности руководители чаще всего направляют материалы в аттестационную комиссию и выносят решение на основе ее рекомендаций. Следует согласиться с И. А. Абрамовым, который считает, что обращение в аттестационную комиссию является оптимальным, поскольку позволяет более детально выяснить причины, условия, обстоятельства коррупционного правонарушения, выявить пробелы в проведении профилактической и информационной работы с государственными служащими. Ученый указывает, что, как правило, причиной совершения коррупционных правонарушений становится правовая неграмотность и невнимательность сотрудников [1, с. 146].

При применении мер ответственности к сотруднику уголовно-исполнительной системы, в первую очередь, необходимо уде-

лять внимание срокам, в течение которых может быть наложено взыскание. Следует понимать, что в данном случае действует общее правило и нарушение процессуальных сроков может быть основанием для отмены принятого решения [15, с. 15].

Так, согласно ч. 5 ст. 53 Закона № 197-ФЗ взыскание в виде увольнения по утрате доверия должно быть применено не позднее полугода (при этом отдельные периоды времени – отпуск, командировка, временная нетрудоспособность и время производства по уголовному делу – не включаются в данный временной отрезок) со дня поступления сведений о совершении должностным лицом коррупционного проступка. Этим днем необходимо считать дату поступления докладной записки о результатах проверки на имя лица, уполномоченного применять взыскание к сотруднику. Крайней датой привлечения сотрудника к ответственности будет являться трехлетний период со дня совершения им данного деяния.

Как показывает анализ судебной практики, нередки случаи отмены судами решений территориальных органов уголовно-исполнительной системы о расторжении контрактов по рассматриваемому основанию в связи с несоблюдением установленных сроков.

Так, решением от 06.12.2019 № 2-3318/19 Ленинский районный суд г. Ростова-на-Дону признал незаконным приказ Главного управления Федеральной службы исполнения наказаний России по Ростовской области о расторжении контракта о службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и увольнении гражданина Н. по п. 14 ч. 3 ст. 84 (в связи с утратой доверия). В ходе разбирательства установлено, что увольнение истца с занимаемой должности осуществлено приказом от 05.09.2019 в период его временной нетрудоспособности, и это явилось основанием для отмены приказа об увольнении.

Важным этапом процедуры увольнения в связи с утратой доверия является проведение так называемой антикоррупционной проверки. Антикоррупционная проверка может проводиться подразделениями кадровых служб по профилактике коррупционных и иных правонарушений самостоятельно или же через направление запроса в федеральные органы исполнительной власти, которые уполномочены на проведение оперативно-розыскной деятельности в соответствии с Федеральным законом от 12.08.1995

№ 144-ФЗ «Об оперативно-розыскной деятельности». Следовательно, полномочия субъектов, осуществляющих привлечение сотрудников уголовно-исполнительной системы к ответственности за коррупционные правонарушения (антикоррупционную проверку), шире, чем у субъектов просто служебной проверки, так как в соответствии с Законом № 197-ФЗ в рамках проведения служебной проверки не предусмотрено совершение действий, выходящих за пределы внутриорганизационной деятельности аппарата государственного органа.

Кадровые подразделения по противодействию коррупции являются важным субъектом, поскольку на них возложен большой спектр обязанностей и функций. В случае возникновения подозрения о совершении коррупционного правонарушения сотрудником кадровое подразделение по противодействию коррупции ходатайствует перед начальником о назначении проверки, которая должна установить факт наличия коррупционного правонарушения или опровергнуть его. После завершения проверки сотрудник может быть привлечен к ответственности в зависимости от тяжести совершенного коррупционного правонарушения, в том числе уволен в связи с утратой доверия.

Особенностью проведения антикоррупционной проверки является отсутствие законодательного закрепления требования о получении объяснения от сотрудника, совершившего коррупционное правонарушение. Представляется возможным признать указанное юридико-технической недоработкой законодателя, поскольку именно объяснение сотрудника позволяет выяснить обстоятельства дела, предоставляет ему возможность защитить себя, указав обстоятельства, исключающие вину в совершенном деянии.

Анализ норм Закона № 197-ФЗ свидетельствует, что законодатель не предусмотрел каких-либо препятствий для увольнения сотрудника уголовно-исполнительной системы в период служебной проверки в связи с расторжением служебного контракта по его инициативе или по соглашению сторон.

Отсутствует в законодательстве и требование об обязательном завершении начатой служебной проверки выводами по существу с составлением соответствующего заключения. Поэтому в случае увольнения сотрудника уголовно-исполнительной системы в

период проверки практика идет по пути прекращения разбирательства без юридической оценки и квалификации содеянного как коррупционного проявления, в связи с тем что лицо, в отношении которого проводится проверка, утрачивает статус сотрудника после своего увольнения.

Таким образом, в антикоррупционном законодательстве обнаруживается недочет, позволяющий прекратить служебную проверку без правовой оценки по существу действий (бездействия), которые потенциально могут быть расценены как коррупционные правонарушения и повлечь утрату доверия.

В определенной степени такой исход коррупционного разбирательства выгоден и для руководителя государственного органа, и для правонарушителя, поскольку нередко причины утраты доверия должны были быть выявлены (и могли быть выявлены) или еще на стадии заключения контракта, или до появления поводов к текущей служебной проверке. Объективная и непредвзятая квалификация действий сотрудника уголовно-исполнительной системы как лица, утратившего доверие, при любых обстоятельствах автоматически ставит вопрос и о компетентности антикоррупционных структур государственного органа.

Представляется, что данный правовой пробел способствует распространению коррупционных факторов и требует обязательного устранения, так как нивелирует последнюю законодательную новеллу Федерального закона от 25.08.2008 № 273-ФЗ (ред. от 26.05.2021) «О противодействии коррупции», связанную с ведением реестра лиц, уволенных в связи с утратой доверия.

Факультативными участниками дисциплинарного производства, осуществляющими антикоррупционную проверку, являются аттестационные комиссии. Аттестационные комиссии – это коллегиальные совещательные органы, состоящие из разноплановых специалистов и независимых членов.

Полномочия аттестационных комиссий по привлечению сотрудников уголовно-исполнительной системы к ответственности установлены Указом Президента Российской Федерации от 01.07.2010 № 821 (ред. от 19.09.2017) «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов». Руководитель государственного органа имеет право по собственной инициативе направ-

лять в аттестационные комиссии доклад о результатах антикоррупционной проверки.

Следует отметить, что данные комиссии не обладают государственно-властными полномочиями. Некоторые авторы указывают, что, с одной стороны, это общественные органы, которые реализуют меры по противодействию коррупции, предпринимаемые руководителями государственных органов [9, с. 52], а с другой стороны, они выполняют функции совещательного и консультативного характера, в рамках их деятельности вырабатываются управленческие решения в сфере противодействия коррупции для руководителя государственного органа.

Исследователи выражают опасения по поводу продуктивности деятельности таких комиссий в силу того, что те носят внутриведомственный характер, и предлагают придать комиссиям по соблюдению требований к служебному поведению государственных служащих и урегулированию конфликта интересов вневедомственный статус [12, с. 133].

Аттестационные комиссии образуются на основе принятия правового акта государственного органа. Данным документом утверждаются состав комиссии и порядок ее работы. В центральном аппарате ФСИН России, согласно приказу ФСИН России от 09.12.2016 № 1040 (ред. от 19.07.2018), функционирует аттестационная комиссия Федеральной службы исполнения наказаний по соблюдению требований к служебному поведению сотрудников уголовно-исполнительной системы и урегулированию конфликта интересов. Аналогичные комиссии создаются в каждом территориальном органе ведомства.

Научные исследования показывают, что члены аттестационных комиссий, в качестве которых выступают представители научных и образовательных учреждений, не всегда являются специалистами по вопросам государственной службы в целом и противодействию коррупции в частности [12, с. 138]. Так, при оценке их профессиональной специализации и ее соответствия профилю деятельности аттестационной комиссии учитываются: тематика преподаваемых учебных курсов, тематика научных публикаций, а также сведения о сфере профессиональных интересов и дополнительном профессиональном образовании. Конечно, не следует игнорировать тот факт, что определение специализации представителей науч-

ных и образовательных учреждений является сложной задачей. Это объясняется тем, что в некоторых случаях идентифицирующая информация о таких представителях или отсутствует вообще, или не позволяет установить сферу профессиональной деятельности [2, с. 61]. По результатам исследований, проведенных отдельными учеными, в 34 комиссиях из 68 охваченных изучением (то есть в половине случаев) имеется хотя бы один представитель научной или образовательной организации, сферой профессиональной деятельности которого являются государственная служба или вопросы противодействия коррупции [12, с. 140].

Примечательно, что возникает большое количество вопросов о независимости внешних представителей, входящих в состав комиссии. Так, например, отсутствует механизм отбора данных представителей, не предусмотрены гарантии независимости и ответственность членов комиссии, а также достойная оплата их труда. Некоторые авторы отмечают, что руководители государственных органов приглашают лояльных и знакомых экспертов в целях обеспечения нужных решений. Естественно, данная ситуация отрицательно влияет на эффективность функционирования комиссии, а также на выполнение значимых функций [5, с. 36].

Думается, что в целях повышения эффективности деятельности аттестационных комиссий необходимо заключать соглашения о сотрудничестве с научными и образовательными учреждениями. В рамках такого соглашения вопрос определения кандидатуры на выполнение обязанностей члена аттестационной комиссии будет отнесен к ведению научного или образовательного учреждения: исходя из тематики преподаваемых учебных курсов, тематики научных публикаций, а также сведений о сфере профессиональных интересов и дополнительном профессиональном образовании, оно сможет подобрать наиболее подходящую.

В целом характеризуя статус аттестационных комиссий, следует указать, что их полномочия в процедуре увольнения по утрате доверия весомы. Аттестационные комиссии посредством дискуссий и обсуждения могут достоверно установить наличие события и состава коррупционного правонарушения, определить оптимальную меру ответственности сотрудника уголовно-исполнительной системы, совершившего коррупционное правонарушение.

Субъекты управления, решающие вопрос об увольнении сотрудника в связи с утратой доверия за коррупционное правонарушение, могут руководствоваться следующими процессуальными документами:

- 1) рекомендациями аттестационной комиссии;
- 2) докладом о результатах антикоррупционной проверки.

Для субъекта управления эти два документа являются рекомендательными, что не только снижает их значимость, но и вносит неопределенность в саму процедуру. Сама возможность выбора исходного документа для принятия окончательного решения руководителем выступает коррупциогенным фактором, поэтому следует в рамках рассматриваемой процедуры признать данные документы обязательными.

Вместе с тем, как видно из анализа судебной практики, не всегда при рассмотрении вопросов урегулирования конфликта интересов, непредоставления или предоставления недостоверных сведений о доходах (расходах), имуществе и обязательствах имущественного характера на себя или членов своей семьи руководством территориальных органов ФСИН России принимается решение об увольнении в связи с утратой доверия.

Сложность заключается в том, что законодательство не содержит четкого разграничения, в каком случае должно применяться увольнение по утрате доверия, а когда допускается применение иных мер взыскания, предусмотренных ст. 50 Закона № 197-ФЗ.

Так, из анализа определения Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 27.07.2020 № 21-КГПР20-2-К5 следует, что приказом УФСИН России по Кабардино-Балкарской Республике от 21.11.2018 № 299-к гражданин А. предупрежден о неполном служебном соответствии за неисполнение требований ч. 2 ст. 11 Федерального закона от 25.11.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» на основании решения аттестационной комиссии, которой установлен факт несоблюдения им требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов, а именно факт неуведомления руководства УФСИН России по Кабардино-Балкарской Республике о прохождении службы в УФСИН России по Кабардино-Балкарской Республике родствен-

ников гражданина А. (двоюродных брата и сестры).

Как следует из материалов дела, по результатам проверки ФСИН России приказано признать несостоятельным решение аттестационной комиссии УФСИН России по Кабардино-Балкарской Республике, оформленное протоколом от 16.11.2018, в части рекомендаций о применении в отношении гражданина А. меры юридической ответственности в виде предупреждения о неполном служебном соответствии; отменить приказ УФСИН России по Кабардино-Балкарской Республике от 21.11.2018 № 299-к о наложении на гражданина А. взыскания за коррупционное правонарушение в виде предупреждения о неполном служебном соответствии; представить в управление кадров УФСИН России материалы к увольнению гражданина А. со службы по утрате доверия.

#### *Результаты*

Таким образом, процедура увольнения в связи с утратой доверия сотрудников уголовно-исполнительной системы является разновидностью дисциплинарного производства и имеет свои специфические особенности. При этом субъектами принятия управленческого решения выступают руководители, кадровые подразделения (обязательные субъекты управления) и аттестационные комиссии (факультативные субъекты управления).

В целях совершенствования рассматриваемой процедуры необходимо исключить коррупциогенные факторы при принятии управленческих решений. Для этого следует внести изменения и дополнения в соответствующие нормы Закона № 197-ФЗ, в частности закрепить обязанность лица, совершившего правонарушение, давать объяснения по сути деяния; исключить возможность расторжения контракта о службе по инициативе сотрудника или по соглашению сторон в период проведения служебной проверки; предусмотреть обязательное завершение начатой служебной проверки выводами по существу с составлением заключения; доклад о результатах антикоррупционной проверки и решение аттестационной комиссии признать обязательными; вопрос определения кандидатуры на выполнение обязанностей члена аттестационной комиссии отнести к ведению научного или образовательного учреждения в рамках соглашения о сотрудничестве.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абрамов, И. А. К вопросу правового регулирования дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих / И. А. Абрамов // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2015. – № 2. – С. 145–147.
2. Алимпов, С. А. О некоторых актуальных проблемах деятельности комиссий по соблюдению требований к служебному поведению государственных служащих и урегулированию конфликта интересов / С. А. Алимпов // Вестник Уральского юридического института МВД России. – 2017. – № 4. – С. 60–63.
3. Багдасарян, И. А. О некоторых правовых последствиях увольнения военнослужащих и лиц гражданского персонала в связи с утратой доверия / И. А. Багдасарян, В. М. Корякин // Право в Вооруженных Силах. – 2017. – № 9. – С. 2–6.
4. Давыдова, Е. В. Особенности увольнения госслужащего / Е. В. Давыдова // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. – 2020. – № 9.
5. Дейцева, Н. А. Административно-правовое регулирование деятельности комиссий по соблюдению требований к служебному поведению гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов / Н. А. Дейцева, А. В. Мартынов // Административное и муниципальное право. – 2010. – № 7. – С. 35–38.
6. Добробаба, М. Б. Концептуальные основы служебно-деликтного права / М. Б. Добробаба // Lex Russica. – 2014. – № 2. – С. 199–210.
7. Житков, А. А. Развитие уголовного законодательства в сфере противодействия коррупции / А. А. Житков // Актуальные вопросы назначения и исполнения уголовных наказаний : сборник научных трудов / под общей редакцией В. Н. Некрасова. – Вологда : ВИПЭ ФСИН России, 2017. – С. 72–77. – ISBN 978-5-94991-413-7.
8. Кандрина, Н. А. К вопросу о служебной ответственности государственных гражданских служащих / Н. А. Кандрина // Российская юстиция. – 2015. – № 3. – С. 50–53.
9. Конфликт интересов на государственной и муниципальной службе, в деятельности организаций: причины, предотвращение, урегулирование : научно-практическое пособие / ответственный редактор А. Ф. Ноздрачев. – Москва : ИНФРА-М, 2016. – 224 с. – ISBN 978-5-16-012101-7.
10. Кузнецов, В. И. Увольнение государственных гражданских служащих в связи с утратой доверия: проблемы теории и практики / В. И. Кузнецов, Ю. В. Трунцевский, Л. А. Ломакина // Журнал российского права. – 2020. – № 1. – С. 159–169.
11. Ломакина, Л. А. Некоторые проблемы правового регулирования ответственности государственных гражданских служащих за утрату доверия / Л. А. Ломакина // Журнал российского права. – 2019. – № 12. – С. 198–173.
12. Маскалева, О. С. Комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов: формальные требования и фактический состав / О. С. Маскалева // Государственное управление. Электронный вестник. – 2016. – № 59. – С. 131–163.
13. Нагорных, Р. В. Административно-правовые процедуры в механизме государственной службы в правоохранительной сфере / Р. В. Нагорных // Вестник Гродненского государственного университета имени Янки Купалы. Серия 4. Правоведение. – 2019. – Том 9, № 2. – С. 17–25.
14. 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 // Бюллетень трудового и социального законодательства Российской Федерации. – 2014. – № 9. – С. 219–231.
15. Попова, А. Увольнение по недоверию / А. Попова // Трудовое право. – 2019. – № 11. – С. 15–19.
16. Реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия // Госслужба : официальный сайт. – URL: <https://gossluzhba.gov.ru/reestr> (дата обращения: 10.08.2021).
17. Телегин, А. С. Дисциплинарная ответственность государственных гражданских служащих / А. С. Телегин // Пятый Пермский конгресс ученых-юристов (г. Пермь, 24–25 октября 2014 г.) : избранные материалы. – Москва : Статут, 2015. – С. 101–110. – ISBN 978-5-8354-1108-5.
18. Туганов, Ю. Н. Реестр лиц, утративших доверие: проблемы формирования / Ю. Н. Туганов, В. К. Аулов // Право в Вооруженных Силах. – 2018. – № 3. – С. 10–13.
19. Corruption Risk Assessment Methods: are View and Future Direction for Organizations / S. K. Sharma, A. Sengupta, S. C. Panja, T. Nandi // ELK Asia Pacific Journal of Finance and Risk Management. – 2016. – Volume 7, issue 4. – Pp. 1–44.

## REFERENCES

1. Abramov I.A. On the issue of legal regulation of disciplinary responsibility of state civil servants. *Gumanitarnye, sotsial'no-ekonomicheskie i obshchestvennyye nauki=Humanities, Socio-Economic and Social Sciences*, 2015, no. 2, pp. 145–147. (In Russ.).
2. Alimpiev S.A. On some topical issues related to the activity of commissions on compliance with the requirements for official conduct of civil servants and settlement of conflicts of interest. *Vestnik Ural'skogo yuridicheskogo instituta MVD Rossii=Bulletin of the Ural Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia*, 2017, no. 4, pp. 60–63. (In Russ.).
3. Bagdasaryan I.A., Koryakin V.M. On some legal implications of the dismissal of military personnel and civilian personnel in connection with the loss of trust. *Pravo v Vooruzhennykh Silakh= Law in the Armed Forces*, 2017, no. 9, pp. 2–6. (In Russ.).
4. Davydova E.V. Specifics of dismissal of a civil servant. *Otdel kadrov gosudarstvennogo (munitsipal'nogo) uchrezhdeniya= Personnel Department of a State (Municipal) Institution*, 2020, no. 9.
5. Deitseva N.A., Martynov A.V. Administrative and legal regulation of the activities of the Commission on observance of requirements to official conduct of civil servants and to the settlement of conflicting interests. *Administrativnoe i munitsipal'noe pravo=Administrative and Municipal Law*, 2010, no. 7, pp. 35–38. (In Russ.).
6. Dobrobaba M.B. Conceptual framework of service-tort law. *Lex Russica*, 2014, no. 2, pp. 199–210. (In Russ.).
7. Zhitkov A.A. Development of criminal legislation in the field of combating corruption. In: Nekrasov V.N. (Ed.). *Aktual'nye voprosy naznacheniya i ispolneniya ugovolnykh nakazanii: sbornik nauchnykh trudov* []. Vologda: VIPE FSIN Rossii, 2017. Pp. 72–77. (In Russ.).
8. Kandrina N.A. On the issue of official responsibility of state civil servants. *Rossiiskaya yustitsiya=Russian Justice*, 2015, no. 3, pp. 50–53. (In Russ.).

9. Nozdrachev A.F. (Ed.). *Konflikt interesov na gosudarstvennoi i munitsipal'noi sluzhbe, v deyatelnosti organizatsii: prichiny, predotvrashchenie, uregulirovanie: nauchno-prakticheskoe posobie* [Conflict of interests in the state and municipal service, in the activities of organizations: causes, prevention, settlement: a scientific and practical guide]. Moscow: INFRA-M, 2016. 224 p.
10. Kuznetsov V.I., Truntsevskii Yu.V., Lomakina L.A. Dismissal of civil servants due to loss of trust: problems of theory and practice. *Zhurnal Rossiiskogo prava=Journal of Russian Law*, 2020, no. 1, pp. 159–169. (In Russ.).
11. Lomakina L.A. Some problems of dismissal of the public civil servants for loss of trust. *Zhurnal Rossiiskogo prava=Journal of Russian Law*, 2019, no. 12, pp. 198–173. (In Russ.).
12. Maskaleva O.S. Commissions on compliance with requirements to official conduct and resolution of conflicts of interests: formal requirements and actual composition. *Gosudarstvennoe upravlenie. Elektronnyi vestnik=Public Administration. E-Journal*, 2016, no. 59, pp. 131–163. (In Russ.).
13. Nagornyykh R.V. Administrative and legal procedures in the mechanism of public service in the law enforcement sphere. *Vestnik Grodnenskogo gosudarstvennogo universiteta imeni Yanki Kupaly. Seriya 4. Pravovedenie=Vestnik of Yanka Kupala State University of Grodno. Series 4. Jurisprudence*, 2019, vol. 9, no. 2, pp. 17–25. (In Russ.).
14. Review of the 2012–2013 practice on consideration of the cases on disputes related to bringing state and municipal employees to disciplinary responsibility for committing corruption offenses. *Byulleten' trudovogo i sotsial'nogo zakonodatel'stva Rossiiskoi Federatsii= Bulletin of Labor and Social Legislation of the Russian Federation*, 2014, no. 9, pp. 219–231. (In Russ.).
15. Popova A. Dismissal on distrust. *Trudovoe pravo= Labor Law*, 2019, no. 11, pp. 15–19. (In Russ.).
16. The register of persons dismissed due to the loss of trust. *Official website. Civil service*. Available at: <https://gossluzhba.gov.ru/reestr> (accessed August 10, 2021). (In Russ.).
17. Telegin A.S. Disciplinary responsibility of state civil servants. In: *Pyaty Perm'skii kongress uchenykh-yuristov (g. Perm', 24–25 oktyabrya 2014 g.): izbrannye materialy* [The Fifth Perm Congress of Legal Scientists (Perm, October 24–25, 2014): selected materials]. Moscow: Statut, 2015. Pp. 101–110. (In Russ.).
18. Tuganov Yu.N., Aulov V.K. Register of persons who have lost trust: problems of formation. *Pravo v Vooruzhennykh Silakh=Law in the Armed Forces*, 2018, no. 3, pp. 10–13. (In Russ.).
19. Sharma S.K., Sengupta A., Panja S.C., Nandi T. Corruption risk assessment methods: a review and future direction for organizations. *ELK Asia Pacific Journal of Finance and Risk Management*, 2016, vol. 7, iss. 4, pp. 1–44.

#### СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ / INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

**СВЕТЛАНА ВАСИЛЬЕВНА ЗАВИТОВА** – кандидат юридических наук, доцент, начальник кафедры административно-правовых дисциплин юридического факультета Вологодского института права и экономики ФСИН России, г. Вологда, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5936-1482>, e-mail: [zavitova\\_s@mail.ru](mailto:zavitova_s@mail.ru).

**НАТАЛИЯ АЛЕКСАНДРОВНА МЕЛЬНИКОВА** – кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры административно-правовых дисциплин юридического факультета Вологодского института права и экономики, г. Вологда, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3697-4769>, e-mail: [melnatale@mail.ru](mailto:melnatale@mail.ru).

**SVETLANA V. ZAVITOVA** – Candidate of Sciences (Law), Associate Professor, head of the Department of Administrative-Legal Disciplines, Faculty of Law, Vologda Institute of Law and Economics of FSIN Russia, Vologda, Russian Federation, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5936-1482>, e-mail: [zavitova\\_s@mail.ru](mailto:zavitova_s@mail.ru).

**NATALIYA A. MEL'NIKOVA** – Candidate of Sciences (Law), Associate Professor, associate professor of the Department of Administrative-Legal Disciplines, Faculty of Law, Vologda Institute of Law and Economics of FSIN Russia, Vologda, Russian Federation, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3697-4769>, e-mail: [melnatale@mail.ru](mailto:melnatale@mail.ru).

*Статья поступила 11.08.2021*