Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. Вып. XXXI. М., 1977.

Селюков А. Д. Принцип системности в бюджетном праве // Финансовое право. 2012. № 6.

Сенякин И. Н. Федерализм как принцип российского законодательства. Саратов, 2007.

Сырых В. М. Логические основания общей теории права. Т. 2: Логика правового исследования (как написать диссертацию). М., 2004.

Сырых В. М. Логические основания общей теории права: в 2 т. Т. 1: Элементный состав. М., 2000.

Тихомиров Ю. А. Циклы правового развития // Журнал российского права. 2008. № 10.

Фадеев Д. Е. Бюджетный федерализм: дефиниция и принципы // Юридический мир. 2002. № 6.

Хабриева Т. Я. Российская конституционная модель социального государства // Конституция, закон и социальная сфера общества: матер. науч.-практ. конф. (Москва, 1 декабря 2008 г.). М., 2009.

Химичева Н. И. Принципы российского финансового права // Финансовое право: учебник / отв. ред. Н. И. Химичева. 5-е изд. М., 2012.

Черданцев А. Ф. Логико-языковые феномены в юриспруденции. М., 2012.

Конкуренция «отрицательных» оснований увольнения сотрудников органов внутренних дел: алгоритм решения проблемы

БАТРОВА Татьяна Александровна, профессор кафедры государственных и гражданско-правовых дисциплин Рязанского филиала Московского университета МВД России им. В. Я. Кикотя, доктор юридических наук, доцент

390043, Россия, г. Рязань, ул. 1-я Красная, 18

E-mail: batrovatiana@yandex.ru

КОРНЕЕВА Ольга Викторовна, старший преподаватель кафедры государственных и гражданско-правовых дисциплин Рязанского филиала Московского университета МВД России им. В. Я. Кикотя, кандидат юридических наук

390043, Россия, г. Рязань, ул. 1-я Красная, 18

E-mail: olja_korn@mail.ru

Законодатель, определяя правовой статус сотрудников органов внутренних дел, установил для этой категории граждан особые требования, в том числе к их личным и деловым качествам, и особые обязанности, обусловленные задачами, принципами организации и функционирования органов внутренних дел, а также специфическим характером деятельности указанных лиц. Это повлекло за собой появление особых оснований для увольнения их со службы. При этом возникла конкуренция правовых норм, закрепляющих основания и порядок увольнения сотрудников органов внутренних дел по отрицательным основаниям (в связи с грубым нарушением служебной дисциплины, совершением проступка, порочащего честь сотрудника органов внутренних дел, и по утрате доверия), что порождает проблемы в правоприменительной деятельности, о чем свидетельствует судебная практика в данной сфере.

Цели и задачи исследования состоят в выявлении и анализе проблем увольнения со службы сотрудников органов внутренних дел по отрицательным основаниям, а также в определении направлений совершенствования законодательства в этой сфере.

Методы исследования: диалектический, формально-логический, сравнительно-правовой.

Применительно к рассмотренной проблеме рациональным представляется, во-первых, изложить п. 9 ч. 3 ст. 82 Федерального закона от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе

в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (Закон о службе) в следующей редакции: «9) неоднократное нарушение требований к служебному поведению», что позволит обеспечить соотношение с положениями ст. 13 и избежать оценочных формулировок, неизбежных при определении «проступка, порочащего честь сотрудника». Во-вторых, установить в ч. 2 ст. 49 Закона о службе исчерпывающий перечень грубых нарушений служебной дисциплины, включающий в том числе случаи несоблюдения сотрудником ограничений и запретов, предусмотренных антикоррупционным законодательством, если таковые имели место на службе и связаны с исполнением служебных обязанностей. В-третьих, отнести факты несоблюдения сотрудником соответствующих ограничений и запретов, непосредственно не связанные с исполнением служебных обязанностей, к числу оснований, влекущих увольнение в связи с утратой доверия (ст. 82¹ Закона о службе) либо в связи с неоднократным нарушением требований к служебному поведению (совершением проступка, порочащего честь сотрудника органов внутренних дел в действующем законодательстве — п. 9 ч. 3 ст. 82 Закона о службе).

Ключевые слова: сотрудник органов внутренних дел, увольнение, отрицательные основания, служебная дисциплина, проступок, утрата доверия.

The Competition of “Negative” Grounds of the Dismissal of Law Enforcement Officers: Problem Algorithm

T. A. BATROVA, professor at the Department of state and civil law disciplines of the Ryazan Branch of the Kikot Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russian Federation, doctor of legal sciences, associate professor

18, Pervaya Krasnaya st., Ryazan, Russia, 390043

E-mail: batrovatatiana@yandex.ru

O. V. KORNEEVA, senior lecturer at the Department of state and civil law disciplines of the Ryazan Branch of the Kikot Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russian Federation, candidate of legal sciences

18, Pervaya Krasnaya st., Ryazan, Russia, 390043

E-mail: olja_korn@mail.ru

The legislator determining the legal status of the law enforcement officers established special requirements to this category of citizens, including to their personal and business qualities and also special duties stipulated by the tasks and principles of organization and functioning of the internal affairs bodies, as well as the specific nature of the activities of these persons. This led to the emergence of special grounds for their dismissal from service. At the same time appeared competition between legal norms that established the grounds and procedure of dismissal of law enforcement officers on the negative grounds (in connection with gross violation of official discipline, committing a misdemeanor, which discredits the honor of a law enforcement officer, and on loss of confidence), which causes the problems in law enforcement activities, the evidence is judicial practice in this area.

The goals and objectives of the study are to analyze the problems of dismissal of law enforcement officers on negative grounds, as well as to identify areas for improving legislation in this area.

Research methods: dialectical, formal-logical, comparative-legal.

With regard to the considered problem, it seems rational: First, to redraft paragraph 9, part 3 of Art. 82 of the Federal Law No. 342-FZ from 30 November 2011 “About the service in the internal affairs bodies of the Russian Federation and amendments to the certain legislative acts of the Russian Federation” (Law on the Service) as follows: “9) repeated violation of the requirements to official conduct”, which ensures a correlation with the provisions of Art. 13 and helps to avoid the estimated formulations which are inevitable when determining “misconduct that discredits the employee's honor”. Secondly, to install in part 2 of Art. 49 of the Law on the Service an exhaustive list of gross violations of official discipline, including, among other things cases of non-compliance by the officers of restrictions and prohibitions provided by anti-corruption legislation, if the same were happened on service and were related to the performance of official duties. Thirdly, to carry the facts of non-compliance by the officer

of the appropriate restrictions and prohibitions not directly related to the performance of official duties to the grounds that lead to dismissal in connection with the loss of confidence (Article 82¹ of the Law on the Service) or due to the repeated violation of the requirements to official conduct (committing a misdemeanor, which discredits the honor of a law enforcement officer according to the current legislation — section 9, part 3, article 82 of Law on Service).

Keywords: law enforcement officer, dismissal, negative grounds, official discipline, misconduct, loss of confidence.

DOI: 10.12737/article_58f48b4960b505.60187234

Как неоднократно указывал Конституционный Суд РФ, служба в органах внутренних дел является особым видом государственной службы, направленным на реализацию публичных интересов¹, что предопределяет наличие у сотрудников, проходящих службу в этих органах, специального правового статуса, обусловленного выполнением конституционно значимых функций по обеспечению правопорядка и общественной безопасности. Законодатель, определяя их правовой статус, вправе устанавливать для этой категории граждан особые требования, в том числе к их личным и деловым качествам, и особые обязанности, обусловленные задачами, принципами организации и функционирования органов внутренних дел, а также специфическим характером деятельности указанных лиц².

¹ См.: Виноградов Т., Подоплелова О., Храмова Т., Иванов Л. Обзор постановлений, вынесенных Конституционным Судом Российской Федерации // Сравнительное конституционное обозрение. 2016. № 2. С. 197.

² См. определение КС РФ от 25 ноября 2010 г. № 1547-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Дмитриева Юрия Александровича на нарушение его конституционных прав пунктом 3 части второй статьи 133 Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации, статьей 5 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации и пунктом “м” части седьмой статьи 19 Закона Российской Федерации “О милиции”»; определение КС РФ от 24 июня 2014 г. № 1405-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Зайцева Андрея Анатольевича на нарушение его конституционных прав пунктом 9 части 3 статьи 82 Федерального

С учетом указанных обстоятельств 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» (далее — Закон о службе) устанавливает шестнадцать так называемых отрицательных оснований увольнения сотрудников органов внутренних дел со службы, три из которых являются наиболее распространенными основаниями увольнения, обжалуемыми в судебном порядке (п. 6 ч. 2 ст. 82 — в связи с грубым нарушением служебной дисциплины; п. 9 ч. 3 ст. 82 — в связи с совершением проступка, порочащего честь сотрудника органов внутренних дел; п. 13 ч. 3 ст. 82, ст. 82¹ — в связи с утратой доверия).

Как вытекает из ч. 1 ст. 49 Закона о службе, нарушением служебной дисциплины (дисциплинарным проступком) признается виновное действие (бездействие), выразившееся в нарушении сотрудником органов внутренних дел российского законодательства, дисциплинарного устава органов внутренних дел Российской Федерации, должностного регламента (должностной инструкции), правил внутреннего служебного распорядка МВД России, его территориального органа или подразделения, либо в несоблюдении запретов и ограничений, связанных со службой в органах внутренних дел, и требований к служебному поведению, либо в

закона “О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации”».

неисполнении (ненадлежащем исполнении) обязательств, предусмотренных контрактом, служебных обязанностей, приказов и распоряжений прямых руководителей (начальников) и непосредственного руководителя (начальника) при выполнении основных обязанностей и реализации предоставленных прав.

Перечень грубых нарушений служебной дисциплины сформулирован в ч. 2 ст. 49 Закона о службе и не подлежит расширительному толкованию, что, как кажется на первый взгляд, исключает какие-либо трудности при выборе оснований увольнения для правоприменителя.

Однако в ранее действовавшей редакции указанной статьи (до 1 января 2015 г.) в качестве грубого нарушения служебной дисциплины рассматривалось непредставление сотрудником сведений (представление заведомо недостоверных или неполных 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, в связи с чем сотрудник мог быть уволен как по п. 6 ч. 2 ст. 82, так и по п. 22 ч. 2 этой же статьи — в связи с утратой доверия. Конкуренция оснований увольнения в данном случае, однако, не исключала необходимости соблюдать порядок наложения дисциплинарного взыскания, предусмотренный Законом о службе (т. е. требовалось принимать во внимание, что дисциплинарное взыскание не может быть наложено на сотрудника органов внутренних дел по истечении шести месяцев со дня совершения дисциплинарного проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности — по истечении двух лет со дня совершения дисциплинарного проступка; в указанные сроки не включаются периоды временной нетрудоспособности сотрудника, нахож-

дения его в отпуске или в командировке, а также время производства по уголовному делу; за каждый случай нарушения служебной дисциплины на сотрудника органов внутренних дел может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание и т. д.)³.

Исключение соответствующего нарушения из числа грубых нарушений служебной дисциплины на сегодняшний день не устраняет конкуренции между случаями увольнения в связи с утратой доверия, перечисленными в ст. 82¹ Закона о службе, и таким основанием увольнения, как грубое нарушение служебной дисциплины (ч. 2 ст. 49 Закона о службе). Причиной тому является не только несколько аморфное понимание категории «утрата доверия» применительно к служебным отношениям с участием сотрудников органов внутренних дел, на которое изначально обращалось внимание в научной литературе⁴, но и максимально широкий подход законодателя к определению перечня нарушений служебной дисциплины, относимых к категории грубых: в соответствии с п. 1 ч. 2 ст. 49 под данную категорию

³ См.: Определение ВС РФ от 14 марта 2014 г. № 72-КГ13-12; 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 ВС РФ 30 июля 2014 г. // Бюллетень трудового и социального законодательства Российской Федерации. 2014. № 9.

⁴ См.: Корякин В. М. Увольнение с военной службы в связи с утратой доверия: постановка проблемы // Право в Вооруженных Силах. 2011. № 10. С. 14; Избиенкова Т. Утрата доверия как основание увольнения с государственной гражданской службы // Кадриков. Трудовое право для кадровика. 2013. № 3. С. 29; Москалева О. Увольнение в связи с утратой доверия // Трудовое право. 2014. № 9. С. 58; Сокрашкин Э. Г. Проблемы реализации института утраты доверия // Законность. 2015. № 10. С. 44.

подпадает любое несоблюдение сотрудником ограничений и запретов, установленных законодательством Российской Федерации. Поскольку в данном случае речь идет не только об ограничениях и запретах, устанавливаемых Законом о службе (ч. 1 ст. 14), но и об ограничениях и запретах, «устанавливаемых законодательством Российской Федерации» в целом, под грубым нарушением служебной дисциплины следует понимать также нарушение сотрудником требований Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее — Закон о противодействии коррупции) и ст. 17, 18 и 20 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее — Закон о государственной службе)⁵. Исходя из этого, в каждом из случаев утраты доверия к сотруднику, предусмотренных ст. 82¹ Закона о службе, может возникать повод для его увольнения в связи с грубым нарушением служебной дисциплины. Так, «непринятие сотрудником органов внутренних дел мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является» (п. 1 ч. 1 ст. 82¹ Закона о службе) является нарушением ч. 4¹ ст. 12¹ Закона о противодействии коррупции и п. 5 ч. 1 ст. 18 Закона о государственной службе; «участие сотрудника органов внутренних дел на платной основе в деятельности органа управления коммерческой организации, за исключением случаев, установленных федеральным законом» (п. 3 ч. 1 ст. 82¹ Закона о службе) и «осуществление сотрудником органов внутренних дел предпринимательской деятельности» (п. 4 ч. 1 ст. 82¹ Закона о службе) — нарушением п. 2 ч. 3 ст. 12¹ Закона о противодействии кор-

рупции и п. 3 ч. 1 ст. 17 Закона о государственной службе и т. д.

Как показывает судебная практика, возникает конкуренция также между нормами п. 6 ч. 2 ст. 82, применяемыми во взаимосвязи с п. 3 ч. 2 ст. 49 Закона о службе, и п. 9 ч. 3 ст. 82, предусматривающим увольнение в связи с совершением проступка, порочащего честь сотрудника органов внутренних дел, ввиду широкой трактовки такого проступка⁶. Так, нахождение сотрудника на службе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения либо отказ сотрудника от медицинского освидетельствования на состояние опьянения в соответствии с п. 3 ч. 2 ст. 49 Закона о службе рассматривается как грубое нарушение служебной дисциплины, но на практике может служить основанием для увольнения за совершение проступка, порочащего честь сотрудника органов внутренних дел, т. е. по п. 9 ч. 3 ст. 82 указанного Закона, если он осложняется иными формами противоправного поведения, например управлением автомобилем в состоянии наркотического опьянения⁷. Порочащим честь сотрудника, безусловно, признается получение денежного вознаграждения⁸, активное участие в финансово-хозяйственной деятельности супруга⁹, склонение третьих лиц к противоправной деятельности¹⁰. В то же время поводом

⁶ См.: Москалева О. Нарушение правил корпоративной этики — основание для увольнения? // Трудовое право. 2014. № 8. С. 9.

⁷ См. апелляционное определение Верховного суда Республики Дагестан от 27 апреля 2016 г. по делу № 33-1758/2016.

⁸ См. апелляционное определение Ростовского областного суда от 21 апреля 2016 г. по делу № 33-6629/2016.

⁹ См. апелляционное определение Орловского областного суда от 21 апреля 2016 г. по делу № 33-1291/2016.

¹⁰ См. апелляционное определение Вологодского областного суда № 33-5992/2015 от 18 ноября 2015 г. по делу № 33-5992/2015.

⁵ Распространение на сотрудника органов внутренних дел соответствующих ограничений и запретов предусмотрено ч. 2 ст. 14 Закона о службе.

для увольнения по данному основанию может быть недостойное поведение в быту в состоянии алкогольного опьянения, отказ от прохождения медицинского освидетельствования, поддержка связей с криминальным контингентом¹¹.

Следует отметить, что Конституционный Суд РФ рассматривает проступок, порочащий честь сотрудника органов внутренних дел, как проступок, умаляющий авторитет органов внутренних дел и противоречащий требованиям, предъявляемым к сотрудникам, независимо от того, предусмотрена ли за данное деяние административная либо уголовная ответственность¹². Судами также отмечается, что увольнение по данному основанию не поставлено в зависимость от наличия либо отсутствия процессуального акта, подтверждающего факт совершения преступления¹³, хотя, как показывает практика, нередко речь идет именно о ситуациях, дающих основания ставить вопросы о возможности осуществления уголовного преследования сотрудника либо о его административной ответственности¹⁴. В то же время суды обращают внимание на то, что факт возбуждения уголовного дела не может являться безусловным основанием доказательства того, что им совершен проступок, порочащий честь сотрудника органов внутренних дел¹⁵.

Несколько более четкая позиция по вопросу о разграничении «отрицательных» оснований увольне-

ния в зависимости от взаимосвязи соответствующих действий с профессиональной деятельностью содержится в п. 45, 47 постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». Пленум ВС РФ разъяснил, что работники, непосредственно обслуживающие денежные или товарные ценности (прием, хранение, транспортировка, распределение и т. п.), при условии, что ими совершены такие виновные действия, которые давали бы работодателю основание для утраты доверия к ним, могут быть уволены по соответствующему основанию, даже если указанные действия не связаны с их работой. Однако в случаях, когда виновные действия, дающие основание для утраты доверия, были совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, такой работник может быть уволен с работы (по п. 7 или п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ¹⁶) при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 ТК РФ. Если же виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то трудовой договор также может быть расторгнут с ним по тем же основаниям не позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем вне зависимости от того, когда такой проступок был совершен (ч. 5 ст. 81 ТК РФ). В данном случае требований о соблюдении порядка применения дисципли-

¹¹ См. определение ВС РФ от 18 января 2016 г. № 74-КГ15-145.

¹² См. определение КС РФ от 29 марта 2016 г. № 496-О.

¹³ См. апелляционное определение Ростовского областного суда от 21 апреля 2016 г. по делу № 33-6629/2016.

¹⁴ См. апелляционное определение Верховного суда Республики Дагестан от 27 апреля 2016 г. по делу № 33-1758/2016.

¹⁵ См. апелляционное определение Ставропольского краевого суда от 20 апреля 2016 г. по делу № 33-2345/2016.

¹⁶ Альтернативно — в связи с однократным грубым нарушением работником трудовых обязанностей или совершением виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя.

нарных взысканий, урегулированного ст. 193 ТК РФ, закон не устанавливает.

Как вытекает из ч. 2 ст. 3 Закона о службе, в случаях, не урегулированных Конституцией РФ, Законом о службе, Федеральным законом от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ «О полиции», Федеральным законом от 19 июля 2011 г. № 247-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» и другими федеральными законами, регламентирующими правоотношения, связанные со службой в органах внутренних дел, нормативными правовыми актами Президента РФ, Правительства РФ и МВД России, к правоотношениям, связанным со службой в органах внутренних дел, применяются нормы трудового законодательства.

В свою очередь, анализ судебной практики позволяет определить круг вопросов, подлежащих рассмотрению в судебных процессах по делам об увольнении в связи с утратой доверия:

1) отнесение работника к категории лиц, в отношении которых можно применить соответствующую статью закона, устанавливающую основания для увольнения в связи с утратой доверия;

2) факт совершения дисциплинарного проступка или факт совершения административного или уголовного правонарушения, связанного с хищением, взяточничеством и иными корыстными правонарушениями, дающего работодателю основание для утраты доверия к работнику;

3) соблюдение порядка увольнения работника работодателем¹⁷.

Это позволяет полагать, что увольнение сотрудника органа внутренних дел по такому «отрицательному» основанию, как утрата доверия, сле-

дует производить при условии соблюдения общего порядка и сроков применения дисциплинарного взыскания либо в особом порядке (урегулирован в ст. 51¹ Закона о службе) на основании доклада о результатах проверки, проведенной кадровым подразделением (если нарушение не было связано с исполнением служебных обязанностей). В последнем случае к процедуре увольнения не применяются требования, касающиеся порядка применения дисциплинарных взысканий, а именно: 1) не действует правило «одного взыскания за одно нарушение», т. е. увольнение возможно, даже если сотрудник ранее имел дисциплинарное взыскание за соответствующее нарушение; 2) не действует положение о том, что мера ответственности не может быть применена в отношении сотрудника органов внутренних дел по истечении шести месяцев со дня совершения нарушения, а по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности — по истечении двух лет со дня совершения нарушения. Иными словами, увольнение возможно независимо от того, когда (пять, десять лет назад, в начале карьеры сотрудника и проч.) было допущено нарушение, поскольку таковое является безусловным основанием для утраты доверия к нему и влечет невозможность продолжения им службы. Для правоприменителя принципиально в данном случае соблюсти иной срок — срок применения основания увольнения, исчисляемый со дня поступления информации о совершении сотрудником органов внутренних дел коррупционного правонарушения до издания соответствующего приказа (согласно ст. 51¹ Закона о службе данный срок равен месяцу, в который не включаются периоды временной нетрудоспособности сотрудника органов внутренних дел, пребывания его в отпуске, а равно другие случаи его отсутствия на службе по уважительным причинам); 3) не требуется предварительное получение от сотрудни-

¹⁷ См.: Вахрушева Ю. Утрата доверия: практика споров по увольнению // Трудовое право. 2014. № 9. С. 69.

ка объяснения в письменной форме — ему вручается копия соответствующего приказа.

Такой подход, однако, не исключает потребности в совершенствовании законодательства в направлении более четкого разграничения «отрицательных оснований» увольнения. Конкуренция между ними, как отмечалось выше, обусловлена существованием значительного числа дублирующих норм и не может не оказывать негативного влияния на развитие судебной практики. Применительно к рассмотренной проблеме рациональным представляется, во-первых, изложить п. 9 ч. 3 ст. 82 Закона о службе в следующей редакции: «9) неоднократное нарушение требований к служебному поведению», что позволит обеспечить соотношение с положениями ст. 13 и избежать оценочных формулировок, неизбежных при определении «проступка, порочащего честь сотруд-

ника». Во-вторых, установить в ч. 2 ст. 49 Закона о службе исчерпывающий перечень грубых нарушений служебной дисциплины, включающий в том числе случаи несоблюдения сотрудником ограничений и запретов, предусмотренных антикоррупционным законодательством, если таковые имели место на службе и связаны с исполнением служебных обязанностей. В-третьих, отнести факты несоблюдения сотрудником соответствующих ограничений и запретов, непосредственно не связанные с исполнением служебных обязанностей, к числу оснований, влекущих увольнение в связи с утратой доверия (ст. 82¹ Закона о службе) либо в связи с неоднократным нарушением требований к служебному поведению (совершением проступка, порочащего честь сотрудника органов внутренних дел в действующем законодательстве — п. 9 ч. 3 ст. 82 Закона о службе).

Библиографический список

- Вахрушева Ю. Утрата доверия: практика споров по увольнению // Трудовое право. 2014. № 9.
- Виноградов Т., Подоплелова О., Храмова Т., Иванов Л. Обзор постановлений, вынесенных Конституционным Судом Российской Федерации // Сравнительное конституционное обозрение. 2016. № 2.
- Избиенова Т. Утрата доверия как основание увольнения с государственной гражданской службы // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2013. № 3.
- Корякин В. М. Увольнение с военной службы в связи с утратой доверия: постановка проблемы // Право в Вооруженных Силах. 2011. № 10.
- Москалева О. Нарушение правил корпоративной этики — основание для увольнения? // Трудовое право. 2014. № 8.
- Москалева О. Увольнение в связи с утратой доверия // Трудовое право. 2014. № 9.
- Сокращкин Э. Г. Проблемы реализации института утраты доверия // Законность. 2015. № 10.