

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОСТОВСКИЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ МИНИСТЕРСТВА
ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»
(ФГКОУ ВО РЮИ МВД России)

А.Н. Осяк, Р.А. Пестов, В.А. Соколов

**ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
В АДМИНИСТРАТИВНОМ ПРАВЕ.
ОСОБЕННОСТИ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ
ОТВЕТСТВЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ
ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

Учебное пособие

Ростов-на-Дону
2020

УДК 342.92 (078.5)
ББК 67.401
О 799

Рецензенты:

доцент кафедры административно-правовых дисциплин
Уфимского юридического института МВД России
кандидат юридических наук *Д.Р. Мамлеева*;
профессор кафедры административного права
Ростовского юридического института МВД России
доктор философских наук, доцент *Р.А. Лубский*.

Осяк А.Н., Пестов Р.А., Соколов В.А.

О 799 Дисциплинарная ответственность в административном праве. Особенности дисциплинарной ответственности сотрудников органов внутренних дел: учебное пособие. – Ростов н/Д: ФГКОУ ВО РЮИ МВД России, 2020. – 48 с.

В учебном пособии раскрывается сущность дисциплинарной ответственности в административном праве. Рассмотрены правовые и организационные основы дисциплинарного производства в органах внутренних дел, разработаны тестовые и практические задания по применению мер дисциплинарной ответственности.

Предназначено для обучающихся образовательных организаций МВД России.

Печатается по решению редакционно-издательского совета
ФГКОУ ВО РЮИ МВД России.

УДК 342.92 (078.5)
ББК 67.401

© ФГКОУ ВО РЮИ МВД России, 2020

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	4
Глава 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В АДМИНИСТРАТИВНОМ ПРАВЕ	
1. Понятие, цели и задачи дисциплинарной ответственности	5
2. Административно-правовое регулирование общей дисциплинарной ответственности	9
3. Особенности административно-правового регулирования специальной дисциплинарной ответственности.....	20
Глава 2. ПРИМЕНЕНИЕ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ К СОТРУДНИКАМ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ	
1. Нормы права как элемент механизма административно- правового регулирования дисциплинарной ответственности сотрудников органов внутренних дел	26
2. Основания применения дисциплинарной ответственности к сотрудникам органов внутренних дел.....	29
3. Меры дисциплинарного взыскания и порядок их применения	33
Заключение	43
Приложение 1. Тестовые задания	44
Приложение 2. Логические задачи.....	47

ВВЕДЕНИЕ

Административно-процессуальное законодательство находится на стадии формирования в самостоятельную часть юридического процесса, наряду с гражданским и уголовным. В связи с этим имеет особое значение один из институтов административного процесса – административно-юрисдикционное производство, составной частью которого является дисциплинарное производство. Сложность освоения материала по теме обусловлено следующими факторами: во-первых, дисциплинарное производство по объему нормативных источников, наполняющих ее содержание, превосходит любой другой раздел дисциплины; во-вторых, отличается высокой динамичностью развития и изменения норм права; в-третьих, является в то же время частью трудового права.

Актуальность учебного пособия связана с теоретической и прикладной значимостью применения дисциплинарной ответственности для сотрудников полиции, так как одной из задач административной реформы является повышение качества и эффективности управления, в том числе в органах внутренних дел. Институт дисциплинарной ответственности (далее – ДО) является одним из важнейших правовых институтов, регламентирующих прохождение государственной службы.

Цель пособия состоит в анализе дисциплинарных административных процедур, составляющих сферу административно-юрисдикционных отношений, в том числе в деятельности органов внутренних дел.

Объектом учебного пособия являются общественные отношения, обусловленные статуированием и реализацией института дисциплинарной ответственности сотрудниками органов внутренних дел.

Предметом исследования являются теоретические аспекты дисциплинарной ответственности, а также механизм реализации обозначенного института.

На основе действующего законодательства, судебной практики и правовой доктрины авторами формулируются рекомендации по применению законодательства в отдельных сферах дисциплинарного производства.

Предлагаемое учебное пособие составлено в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом по дисциплине «Административно-процессуальное право».

Учебное пособие предназначено для обучающихся образовательных организаций МВД России.

Глава 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В АДМИНИСТРАТИВНОМ ПРАВЕ

1. Понятие, цели и задачи дисциплинарной ответственности

Конституция Российской Федерации¹ является гарантом охраны прав и законных интересов граждан (ст. 45). В законодательстве Российской Федерации предусматриваются различные виды юридической ответственности: гражданская, материальная, уголовная, административная и дисциплинарная. Учеными выделяются также такие виды юридической ответственности, как конституционная, процессуальная, финансовая, бюджетная, семейная, налоговая и некоторые другие².

Н.Д. Потапова обособляет трудовую ответственность, интегрируя материальную и дисциплинарную, как вытекающую из трудовых правоотношений³. Каждый приведенный вид ответственности является частью юридической ответственности, обеспечиваемой государством путем использования для этого основанного на законе принуждения⁴. В теории государства и права юридическая ответственность означает реализацию соответствующей санкции в случае совершения правонарушения, применение к лицу адаптивного наказания. Это может быть выговор за нарушение трудовой дисциплины, гражданско-правовая неустойка и лишение свободы за совершение преступления и административный штраф. Таким образом, различные виды юридической ответственности влекут и различные правовые последствия для лица, совершающего то или иное правонарушение. Государство регулирует вид ответственности в зависимости от вида правонарушения (деликта), наступивших последствий.

Являясь одним из видов юридической ответственности, дисциплинарная ответственность характеризуется всеми общими чертами любого вида юридической ответственности:

- 1) подчиняется общим принципам, характерным для любого вида ответственности;
- 2) применяется уполномоченными на то компетентными органами и должностными лицами. Принуждение является способом и инструментом реализации ответственности;
- 3) влечет за собой наступление неблагоприятных последствий для лица;

¹ Конституция Российской Федерации // Собрание законодательства РФ. 04.08.2014. № 31. Ст. 4398.

² Цечоев В.К., Швандерова А.Р. Теория государства и права: учебник. М., 2017. С. 127.

³ URL: <http://www.iprbookshop.ru/72885.html>.

⁴ Шаповалов А. В. Юридическая ответственность как институт права // Научная перспектива. 2015. № 9 (67). С. 35–36.

4) является итоговой правовой оценкой деяния;

5) наступает однократно за один проступок.

Юридическая ответственность всегда считается негативной, так как наступает за отрицательное поведение конкретного лица, а не за положительные действия, когда это характерно для обязанностей лица, связанных с исполнением долга и т. д.¹.

В законодательстве отсутствует определение юридической ответственности, в связи с этим имеются различные взгляды на ее сущность. Приведем несколько определений:

Юридическая ответственность – необходимость для виновного лица подвергнуться мерам воздействия, претерпеть определенные отрицательные последствия².

Юридическая ответственность – это мера государственного принуждения, основанная на юридическом и общественном осуждении поведения правонарушителя и выражающаяся в установлении для него определенных отрицательных последствий в форме ограничений личного и имущественного порядка³

Несмотря на законодательное отсутствие понятия юридической ответственности, Пленум Верховного Суда Российской Федерации № 2 от 2004 года⁴ указал на общие принципы юридической, следовательно, и дисциплинарной ответственности:

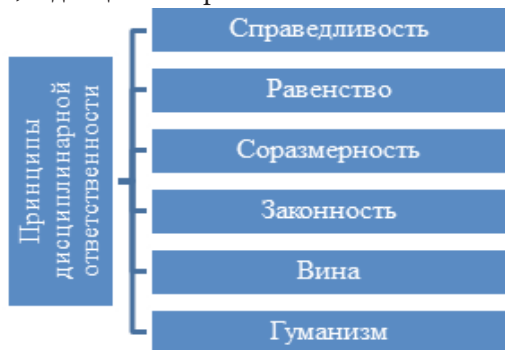


Рис. 1 Принципы юридической и дисциплинарной ответственности

¹ Попов Л.Л., Мигачев Ю.И. Административное право Российской Федерации. М., 2014. С. 63.

² Магузов Н.И., Малько А.В. Теория государства и права. М., 2004. С. 214.

³ Цечоев В.К., Швандерова А.Р. Теория государства и права: учебник. М., 2017. С. 123.

⁴ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. № 297. 31.12.2006.

Задача ДО состоит в полном объективном, всестороннем и своевременном выяснении обстоятельств совершения дисциплинарного проступка работником, а также выявлению причин и условий, способствовавших его совершению¹.

Для юридической ответственности характерна охранительная деятельность, которая выполняет функции:

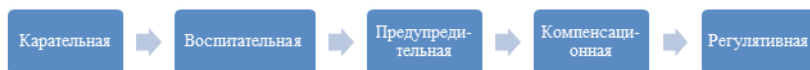


Рис. 2 Функции юридической ответственности

Как нам уже известно, юридическая ответственность – явление комплексное и многогранное. ДО, являясь самостоятельным видом юридической ответственности, в отличие от уголовной или административной ответственности, регулируется не одним кодексом² или двухзвенным законодательством³, а массивом нормативных правовых актов, различных по юридической силе, содержанию, сфере применения:



Рис. 3 Правовая основа дисциплинарной ответственности

С полным списком нормативных правовых актов (далее – НПА) можно ознакомиться в списке литературы, приведем лишь основные:

¹ Указ Президента РФ от 10.11.2007 № 1495 (ред. от 09.07.2020) «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») // Собрание законодательства РФ. 19.11.2007. № 47 (Ч. 1). Ст. 5749.

² Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 17.06.1996. № 25. Ст. 2954.

³ Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 07.01.2002. № 1. (Ч. 1). Ст. 1.

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (далее – ТК РФ); Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»; Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (Далее – ФЗ № 342); Указ Президента РФ от 10.11.2007 № 1495 «Об утверждении общевоинских уставов Вооруженных Сил Российской Федерации».

ДО является смежным институтом административного и трудового права, так как связана с нарушением трудовой, служебной и иной дисциплины, регулируемой нормами административного права. В административном праве ДО является составной частью дисциплинарного производства, которое входит в административно-юрисдикционные производства административного процесса.

Дисциплинарное производство (далее – ДП) – *представляет регулируемую правовыми нормами деятельность уполномоченных субъектов, направленную на привлечение лиц, виновных в совершении дисциплинарных проступков, к дисциплинарной ответственности.*

Э.Л. Лещина указывает признаки ДП:

1. Реализуется субъектами линейной власти (руководителями организаций) в отношении работников.

2. Является реакцией на дисциплинарный проступок (далее – ДПР), но может быть связано и иными негативными поступками, в том числе с отклонениями моральных норм.

3. Имеет преимущественно внесудебный порядок разрешения (за исключением ч. 2 ст. 248 ТК РФ)¹.

Выделим фундамент ДО. Дисциплинарное – от латинского «*disciplina*» наставление, воспитание². В толковом словаре дисциплина представлена как строгий порядок, выдержанность³, а ответственность – необходимость, обязанность отдавать отчет в своих действиях, поступках.

С.В. Колобова дает следующее определение **дисциплинарной ответственности**: *обязанность работника понести наказание, предусмотренное нормами трудового права, за противоправное неисполнение своих трудовых обязанностей*⁴.

Таким образом, ДО является смежным институтом трудового и административного права, так как нормами административного права

¹ Лещина Э.Л., Магденко А.Д. Административно-процессуальное право: курс лекций. М., 2015. С. 73.

² URL: <http://www.iprbookshop.ru/44144.html>.

³ URL: <http://www.iprbookshop.ru/44159.html>.

⁴ Колобова С.В., Сергеев Ю.С. Трудовое право России: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М., 2018. С. 127.

регулируется большое количество разнообразных общественных отношений, в том числе связанных с трудом (работой) и следование определенным правилам поведения. ДО отличается совокупностью признаков: наличие дисциплинарного проступка (субъективная, объективная сторона, объект дисциплинарного проступка), субъект, обладающий властными полномочиями, а также санкции – дисциплинарные взыскания.

Вопросы для контроля:

1. Назовите виды юридической ответственности?
2. Из каких видов юридической ответственности происходит трудовая ответственность?
3. Какими общими чертами обладает любой вид юридической ответственности?
4. Дайте определение юридической ответственности.
5. Перечислите общие принципы юридической ответственности.
6. Какая деятельность характерна для юридической ответственности?
7. Перечислите функции юридической ответственности.
8. Назовите отличие дисциплинарной ответственности от других видов юридической ответственности.
9. Перечислите правовую основу дисциплинарной ответственности.
10. Частью какого производства является дисциплинарная ответственность в административном праве?
11. Дайте определение дисциплинарной ответственности.
12. Перечислите цели и отличительные признаки дисциплинарной ответственности.

Вопросы для самоподготовки:

1. Административно-юрисдикционный процесс: понятие, виды производств, его составляющих.
2. Дисциплинарное производство как структурный элемент административно-юрисдикционного процесса.

2. Административно-правовое регулирование общей дисциплинарной ответственности

Трудовое законодательство выделяет общую и специальную дисциплинарную ответственность. Обратимся к рассмотрению общей дисциплинарной ответственности, которая урегулирована ст. ст. 189, 192–194 ТК РФ и правилами внутреннего трудового распорядка работодателя или соответствующей организации.

Ст. 189 ТК РФ определяет содержание **дисциплины труда**, под которой понимается: *обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными ФЗ, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами (далее – НПА), трудовым договором.*

Трудовая дисциплина является одним из залогов эффективной служебной деятельности. Это не только строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, но и сознательное отношение к своей работе, обеспечивающее производительное использование рабочего времени. Безусловно, трудовая дисциплина, одно из важных условий группового труда, который не зависит от организационно-правовых форм и иных отношений. Общая цель будет недостижима без определенных предписаний (правил поведения). В общих чертах такие правила (права и обязанности) приведены в ст. 21 ТК РФ, организации вправе их конкретизировать (детализировать) в договоре или локальных НПА.

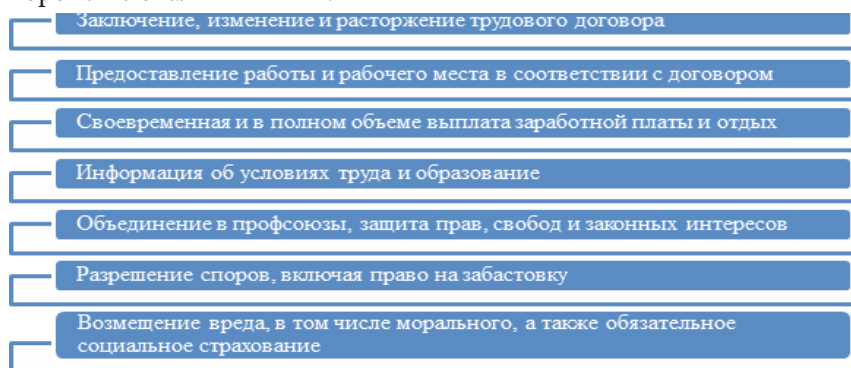


Рис. 4 Права работника

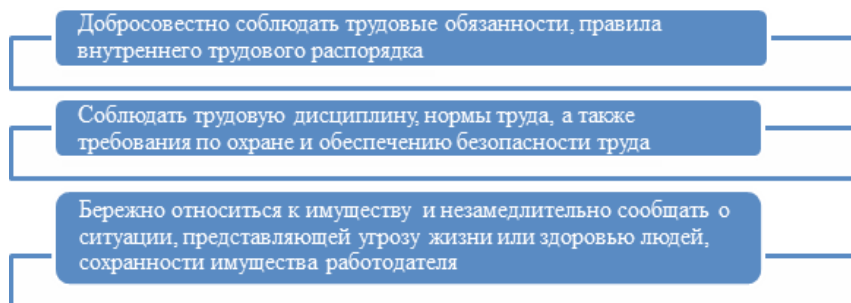


Рис. 5 Обязанности работника

Трудовая дисциплина зависит от работодателя, который обязан создавать надлежащие условия, они раскрываются в ч. 2 ст. 22 ТК РФ, а также могут быть детализированы в нормативных правовых актах, содержащих совокупность или отдельные нормы трудового права.

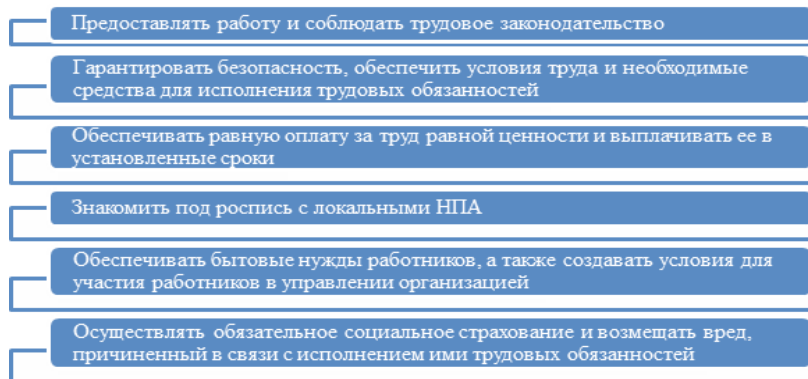


Рис. 6 Обязанности работодателя

Обязанности по соблюдению трудовой дисциплины указывают на следование правилами внутреннего трудового распорядка.

Правила внутреннего трудового распорядка – это самостоятельный документ в виде локального нормативного акта, регламентирующий порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений, утверждаемые работодателем.

Ст. 189 ТК РФ не содержит ограничений для содержания правил внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР), работодатель самостоятельно вправе определить вопросы, требующие включения в распорядок. ПВТР являются неперенным элементом трудовых правоотношений. На основании трудового договора у работника возникает обязанность подчинения ПВТР, однако правила не могут ухудшать положения работников, учтенные ТК РФ. То есть в ПВТР не могут быть предусмотрены иные процедуры привлечения к дисциплинарной ответственности или виды дисциплинарных взысканий, кроме приведенных в ТК РФ.

Ранее мы отмечали, что ДО отличается фактом наличия дисциплинарного проступка.

Понятие **дисциплинарного проступка** приведено в ст. 192 ТК РФ как неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Пленум Верховного Суда Российской Федерации № 2 от 17.03.2004 г.¹ считает, что дисциплинарным проступком считается, в частности:

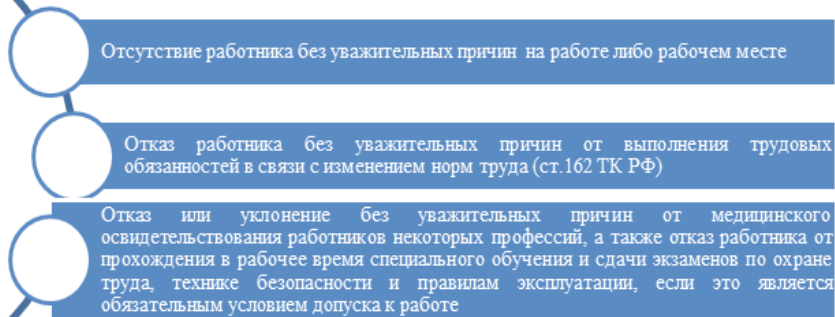


Рис.7. Нарушения, признаваемые дисциплинарным проступком

Объектом ДПР является *внутренний трудовой распорядок*.

Объективная сторона ДПР – *вредные последствия и причинная связь между ними и действием (бездействием) правонарушителя*.

Субъектом ДПР может быть только *гражданин, состоящий в трудовых отношениях с конкретным работодателем и нарушающий трудовую дисциплину*.

Субъективной стороной ДПР является *вина работника (в форме умысла или неосторожности)*.

Необходимо отметить, что учеными предложена трактовка трудового правонарушения как виновного, противоправного деяния субъекта трудового правоотношения, заключающего в неисполнении или ненадлежащем исполнении обязанностей субъектом, за совершение которого он может либо должен быть привлечен к юридической ответственности с применением санкций, содержащихся в трудовом праве². Данная трактовка указывает на более объемную сферу, так как включает привлечение к материальной ответственности. Обязательными условиями для ее наступления являются:

¹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. № 72. 08.04.2004.

² Колобова С.В., Сергеев Ю.С. Трудовое право России: учебник. М., 2018. С. 128.

1. Противоправность поведения (действий или бездействия) работника.

2. Вина работника в причинении ущерба.

3. Причинная связь между действиями или бездействием работника и причиненным работодателю ущербом.

4. Наличие прямого действительного ущерба у работодателя¹.

ДО возможна при любой форме вины. Вместе с тем работник не может считаться виновным вследствие невыполнения или ненадлежащего выполнения обязанностей по причинам от него не зависящим (напр., болезнь, низкая квалификация, отсутствие материалов). Деятельность работника также не может признаваться дисциплинарным проступком в случае отказа от осуществления работ по причине опасности для его здоровья и жизни вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности.

Вместе с тем, исходя из универсального принципа презумпции невиновности, доказывание вышеуказанных обстоятельств лежит на работодателе, который обязан провести проверку².

Представим схематично процедуру привлечения к материальной ответственности:

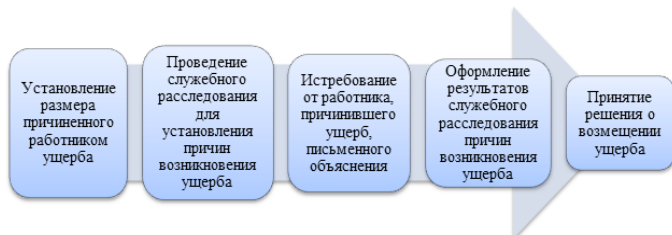


Рис. 8 Процедура привлечения к материальной ответственности

Ст. 192 ТК РФ предусматривает за совершение дисциплинарных проступков следующие виды дисциплинарных взысканий: 1. Замечание. 2. Выговор. 3. Увольнение по соответствующим основаниям.

Раскрывая 3 пункт, обратимся к ТК РФ, в котором приведены случаи расторжения трудового договора по инициативе работодателя, если они совершены работником по месту работы или в связи

¹ Васильев Ю.А. Верховный Суд разъяснил нюансы привлечения работников к материальной ответственности // Строительство: бухгалтерский учет и налогообложение. 2019. № 1. С. 12–21.

² Постановление Пленума ВС РФ от 16.11.2006 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» // Российская газета. № 268. 29.11.2006.

с исполнением работником трудовых обязанностей (п. п. 7, 7.1., 8 ч. 1, 81 ТК РФ), к ним относят:

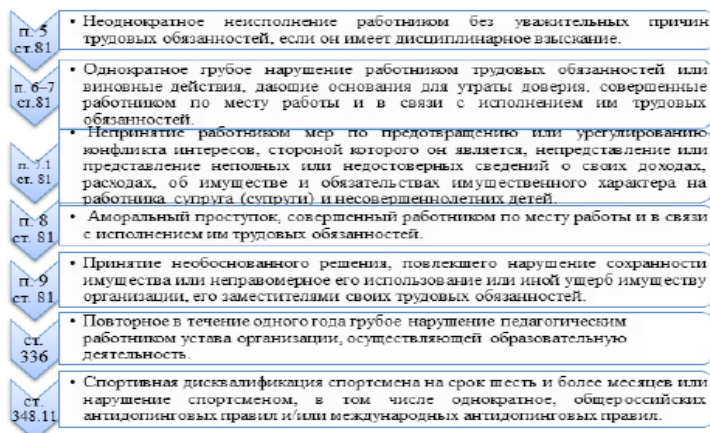


Рис. 9 Основания увольнения в соответствии с ТК РФ

Как уже было сказано, избрание конкретного вида дисциплинарного взыскания относится к компетенции работодателя, который должен учитывать обстоятельства и тяжесть проступка, на работодателя также возложена обязанность соблюдения порядка применения ДО.

Процедура привлечения к ДО имеет важное значение, хотя бы в силу того, что недостатки (нарушения) при проведении процедуры могут стать основанием для отмены или признания ДО незаконной. Вместе с тем не все стадии одинаково детализированы в законодательстве.

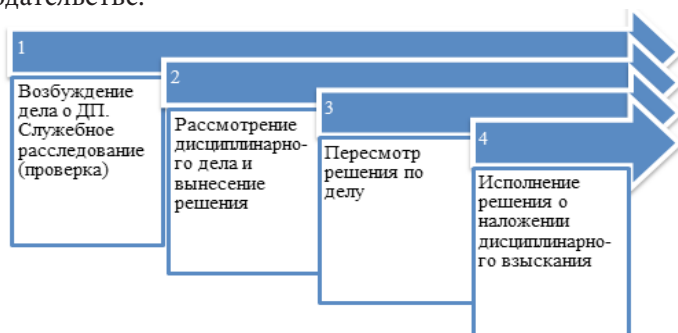


Рис.10 Стадии административной процедуры дисциплинарного производства

¹ Лещина Э.Л., Магденко А.Д. Административно-процессуальное право: курс лекций. М., 2015. С. 76.

Стадия представляет собой совокупность процессуальных действий, направленных на проверку и юридическую оценку фактических обстоятельств дела и принятия по ним решения¹.

Возбуждение дела является первой стадией, в рамках которой должностным лицом (работодателем или уполномоченным лицом) возбуждается дисциплинарное дело и выясняются обстоятельства ДПР, а также причины и условия, послужившие поводом для привлечения к ДО. Трудовое законодательство не уточняет способ или форму возбуждения ДП. Анализ правоприменительной практики дает основание полагать, что в большинстве случаев следует условное обвинение в отношении работника и требования дать объяснения. Работодатель обязан потребовать от работника письменное объяснение. Объяснение должно быть получено в течение 2-х дней (так как работник первоначально может отказаться от дачи объяснения, затем предоставить его), если по истечении этого срока работником объяснение не предоставлено, то составляется акт, в котором действие (бездействие) работника фиксируется независимыми лицами. В определениях Конституционного Суда Российской Федерации от 29.05.2019 № 1421-О², 25.04.2019 № 1068-О³ сказано, что получение объяснения носит гарантийный характер, так как обеспечивает объективную оценку фактических обстоятельств, а также направлено на предотвращение необоснованного применения дисциплинарного взыскания. В случае отсутствия затребования объяснения работодатель сам может быть привлечен к ответственности трудовой инспекцией⁴. Отказ от объяснения (непредставле-

¹ URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pravovaya-harakteristika-stadii-rassmotreniya-disciplinarnogo-dela-i-prinyatiya-po-nemu-resheniya>.

² Определение Конституционного Суда РФ от 29.05.2019 № 1421-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Н.В. Джагмаидзе на нарушение ее конституционных прав положениями Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, а также ч. 1 ст. 193 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

³ Определение Конституционного Суда РФ от 25.04.2019 № 1068-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Литвинова Валерия Викторовича на нарушение его конституционных прав ч. 1 ст. 193 Трудового кодекса Российской Федерации и ч. 4 ст.198 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

⁴ Постановление Верховного Суда РФ от 10.10.2011 № 4-АД11-8 Судебные акты по делу об административном правонарушении, предусмотренном ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ за нарушение законодательства о труде и об охране труда, оставлены без изменения, так как установлен факт совершения административного правонарушения, наказание назначено в пределах санкции статьи КоАП РФ, срок давности и порядок привлечения к ответственности не нарушены // СПС «КонсультантПлюс».

ние объяснения) не является препятствием для привлечения к ДО. Так, в качестве примера в апелляционном определении Верховного Суда Республики Дагестан от 27.04.2016 по делу № 33–1600/2016 указывается, что работником было получено уведомление о необходимости дачи объяснения, однако от подписи в получении уведомления он отказался, объяснительных не предоставил, о чем работодателем также составлен акт. В связи с чем, доводы работника были признаны не состоятельными.

Служебная проверка осуществляется в отношении работника, проходящего государственную службу перед применением дисциплинарного взыскания. Процедура служебной проверки будет детализирована при рассмотрении специальной дисциплинарной ответственности.

Понятие и процедура служебного расследования в ТК РФ не установлена, оно проводится в наиболее трудных ситуациях, где необходимо получение дополнительных доказательств.

Анализ судебной практики позволяет дать следующее определение:

Служебное расследование – это деятельность начальника (уполномоченного должностного лица) в рамках дисциплинарного производства по своевременному, всестороннему, полному, объективному сбору и исследованию материалов по факту дисциплинарного проступка работников или выполнения ими функциональных обязанностей¹.

В случае его проведения должен быть издан приказ, в котором закрепляются сроки, состав и полномочия комиссии, а также обстоятельства (документы), необходимые для оценки действий (бездействий) работника. К таковым относятся: а) степень тяжести проступка; б) обстоятельства совершения (поведение работника, имелись ли уважительные причины совершения); 3) виновность (невиновность) работника, а также его отношение к труду.

В рамках служебного расследования должны быть собраны следующие документы: во-первых, объяснение работника, либо акт об отказе, во-вторых, документ в котором отражена нарушенная трудовая обязанность, в-третьих, докладная записка или акт с указанием проступка, свидетелей и наступивших последствий.

По итогам оценки обстоятельств комиссией составляется акт служебного расследования, в котором отражаются: сведения (Ф.И.О., должность), время, место, обстоятельства и последствия совершения. Реквизиты документов, где указана обязанность работника. Последствия проступка (при наличии). Предложение о выборе определенного взыскания или отсутствии оснований для его применения.

¹ URL: <https://sudact.ru/regular/doc/lsgsF0dz2sLP>.

Стадия рассмотрения дисциплинарного дела начинается с передачи материалов о ДПР руководителю. На этой стадии субъектом дисциплинарной власти должны быть изучены все материалы ДП, дана оценка их достаточности для принятия решения и реализована прерогатива усмотрения в принятии решения о применении или неприменении ДО. В случае принятия решения о применении ДО к работнику субъектом дисциплинарной власти должен быть выбран вид дисциплинарного взыскания, соответствующего тяжести проступка. В рамках вынесения решения подготавливается проект приказа о привлечении работника к ДО. В случае проведения служебного расследования (проверки) решение принимается путем утверждения акта по ее результатам и фиксируется в его резолютивной части. Затем происходит подписание субъектом дисциплинарной власти. Процессуальная составляющая заключается в выполнении действий, а именно:

1. Подготовка проекта приказа о привлечении к ДО.
2. Подписание приказа субъектом дисциплинарной власти.

Форма приказа не установлена законодательством, поэтому могут быть использованы следующие варианты:

1. Издание приказа в отношении одного или несколько человек.
2. Вынесение от имени коллегиального органа (характерно для специальной дисциплинарной ответственности, напр., квалификационная коллегия судей)¹.

Работодатель обязан ознакомить работника с приказом о применении дисциплинарного взыскания под роспись в течение 3-х рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе, ст. 193 ТК РФ предусматриваются сроки применения взыскания, которые ограничивают его применение не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка. Срок считается со дня, когда работодателю (лицу, у которого работник находится в подчинении, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий) стало известно о деликте. В этот срок не включаются:

- время болезни работника;
- время, необходимое на соблюдение процедуры учета мнения представительного органа работников;
- время пребывания работника в отпуске (засчитываются все виды отпусков).

¹ Федеральный закон от 14.03.2002 № 30-ФЗ (ред. от 20.07.2020) «Об органах судейского сообщества в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 18.03.2002. № 11. Ст. 1022.

Иные причины, такие как, например, отгулы не прерывают течение срока.

Стадия пересмотра является факультативной и связана с конституционно-правовой основой в целях обеспечения права работников на защиту от неправомерных действий работодателя. Трудовое законодательство предусматривает обжалование – взыскание путем подачи жалобы в государственную инспекцию труда, комиссию по трудовым спорам или в суд.

Рассмотрение жалобы в государственной инспекции труда не лишает работника права обратиться с соответствующей жалобой (заявлением) в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, которыми являются комиссии по трудовым спорам и суды. Если в ходе проверки, проводимой компетентными органами по жалобе работника, будет установлено, что дисциплинарное взыскание применено безосновательно либо допущены нарушения установленной законом процедуры применения взыскания, то организация-работодатель и/или ее должностное лицо могут быть привлечены к административной ответственности (ст. 5.27 КоАП РФ).

Стадия исполнения решения о наложении дисциплинарного взыскания носит завершающий характер и состоит в практической реализации наложенного взыскания. О применении ДО работодателем издается приказ, который должен быть доведен под расписку работнику в течение 3-х рабочих дней со дня его издания. При отказе ознакомления работником с приказом работодателем составляется акт. За каждый дисциплинарный проступок может быть наложено только одно взыскание. В случае дящегося деликта (продолжающегося в течение длительного отрезка времени) к работнику допустимо применение нового дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнения по соответствующему основанию¹. Основной целью применения ДО является пресечение нарушения трудовых обязанностей.

Важность этой стадии состоит в том, что приказы о ДО носят предупреждающий характер, влияя на дисциплину труда других работников. Необходимо отметить, что ДО не может быть применена позднее 6 месяцев со дня совершения проступка. По результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки не позднее 2-х лет, а при нарушении антикоррупционных запретов и ограничений, а также при неисполнении

¹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. № 297. 31.12.2006.

соответствующих обязанностей работником срок давности привлечения к ДО увеличивается до 3-х лет. При этом время производства по уголовному делу в эти сроки не включается.

Работник считается привлеченным к ДО в течение одного года. Если в течение этого срока работник не будет подвергнут новому взысканию, то он считается не имеющим взыскания, за исключением увольнения. Ст. 194 ТК РФ предусматривает право работодателя снять с работника дисциплинарное взыскание до истечения этого периода (минимальный срок не установлен). Такое решение может быть принято по просьбе профсоюзной организации или самого работника, а также по ходатайству непосредственного начальника. Основанием служит добросовестное поведение работника. Оформляется снятие ранее наложенной ДО соответствующим приказом.

Таким образом, обеспечение дисциплины труда зависит не только от исполнения работниками возложенных на них трудовых обязанностей, но и от работодателя, призванного создавать благоприятные условия труда как для коллектива организации в целом, так и для отдельных работников. Эти условия сформулированы в законах и иных нормативных правовых актах, локальных нормативных актах, коллективном договоре, соглашениях и трудовых договорах.

Вопросы для контроля:

1. Дайте определение дисциплины труда и дисциплинарного проступка.
2. Перечислите права и обязанности работника, связанные с дисциплиной труда.
3. Укажите, какие условия обязан создавать работодатель для соблюдения работником трудовой дисциплины.
4. Дайте понятие правил внутреннего распорядка.
5. Какие деликты признаются дисциплинарным проступком?
6. Раскройте понятие «объект дисциплинарного проступка», «объективная сторона дисциплинарного проступка», «субъективная сторона дисциплинарного проступка».
7. В силу каких причин работник не может считаться виновным в совершении дисциплинарного проступка?
8. Из каких этапов состоит процедура привлечения работника к материальной ответственности?
9. Какие ТК РФ предусматривает виды дисциплинарных взысканий?
10. В каких случаях по инициативе работодателя может быть расторгнут трудовой договор с работником?

Вопросы для самоподготовки:

1. Схематично определите порядок наложения, обжалования и снятия дисциплинарных взысканий.

2. Каковы содержание и порядок принятия правил внутреннего трудового распорядка?

3. Что понимается под поощрением за труд, и какие меры поощрения предусмотрены законодательством о труде?

4. Каковы виды дисциплинарной ответственности и меры дисциплинарного взыскания?

3. Особенности административно-правового регулирования специальной дисциплинарной ответственности

Рассматривая специальную дисциплинарную ответственность необходимо отметить, что в соответствии со ст. 192 ТК РФ предусматривается возможность дополнительных «положений» о дисциплине для определенных категорий работников. Такие положения действуют в отношении всех работников сферы (отрасли), их отличительная особенность – наличие более широкого спектра дисциплинарных взысканий и более высоких требований к дисциплине, в качестве примера приведем акты, регулирующие вопросы ДО: Судебная власть – Закон РФ от 26.06.1992 № 3132–1 «О статусе судей в Российской Федерации»¹; Прокуратура – Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202–1 «О прокуратуре Российской Федерации»²; Военная служба – «Дисциплинарный устав Вооруженных Сил Российской Федерации»³; Следственный комитет – Федеральный закон от 28.12.2010 № 403-ФЗ «О Следственном комитете Российской Федерации»⁴.

¹ Закон РФ от 26.06.1992 № 3132–1 (ред. от 02.08.2019) «О статусе судей в Российской Федерации» // Российская газета. № 170. 29.07.1992.

² Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202–1 (ред. от 06.02.2020) «О прокуратуре Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 20.11.1995. № 47. Ст. 4472.

³ Указ Президента РФ от 10.11.2007 № 1495 (ред. от 09.07.2020) «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») // Собрание законодательства РФ. 19.11.2007. № 47 (Ч. 1). Ст. 5749.

⁴ Федеральный закон от 28.12.2010 № 403-ФЗ (ред. от 27.12.2019) «О Следственном комитете Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 03.01.2011. № 1. Ст. 15.

Однако нами будет рассмотрена наиболее обширная по количеству работников – категория государственных гражданских служащих (далее – ГГС)¹, так ДО ГГС предусмотрена ст. 57 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»², основанием для ее наступления является неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на гражданского служащего обязанностей.

Необходимо отметить, что правовой институт ГС – это система правовых норм, регламентирующая отношения, возникающие и реализующиеся при организации системы, статуса (связанных с ним процедур), гарантий и механизма прохождения ГС. Этот институт имеет публичную природу с императивным режимом правового регулирования.

По сравнению с ТК РФ для ГГС предусмотрены более обширный перечень дисциплинарных взысканий:

1. Замечание.
2. Выговор.
3. Предупреждение о неполном должностном соответствии.
4. Увольнение с гражданской службы.

ДО в виде увольнения ГГС может быть применена по основаниям:

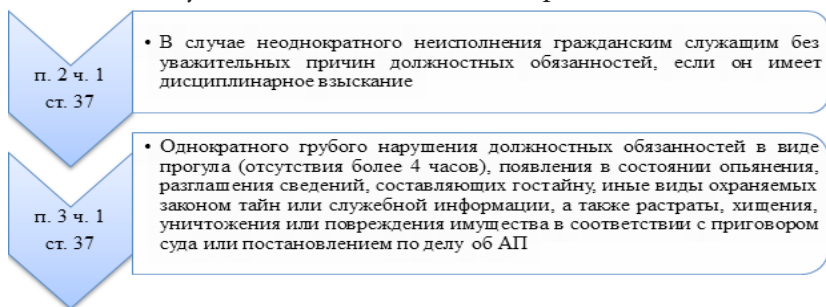


Рис. 11 Основания увольнения с гражданской службы

Для категории «руководители» и лиц, замещающих указанные должности, за принятие необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное

¹ Спектор А.А., Туманов Э.В. Научно-практический комментарий к Федеральному закону от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» (постатейный). М., 2009. С. 6.

² Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 20.07.2020) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 02.08.2004. № 31. Ст. 3215.

его использование или иное нанесение ущерба имуществу, а также однократное грубое нарушение обязанностей, повлекшее за собой причинение вреда государственному органу и (или) нарушение законодательства, влечет освобождение ГГС от должности с последующим увольнением.

ГГС не может быть освобожден от занимаемой должности и уволен (в качестве ДО) в следующих случаях:

1. В период отпуска, временной нетрудоспособности или если продолжительность его отсутствия на службе не превышает четырех месяцев подряд (за исключением случаев нетрудоспособности в результате увечья, профессионального заболевания или иного повреждения здоровья, связанного с выполнением обязанностей ГГС).

2. При основании медицинского заключения о беременности женщины (за исключением ликвидации государственного органа)¹.

Процедура привлечения к ДО близка к общей дисциплинарной ответственности. За исключением того, что перед наступлением ДО проводится служебная проверка (по решению нанимателя или представителя нанимателя или заявлению ГГС). По завершении служебной проверки составляется письменное заключение.

На стадии вынесения решения копия акта о применении ДО вручается ГГС под расписку в течение 5 дней со дня издания акта (приказа, постановления, распоряжения).

На стадии обжалования ГГС вправе обжаловать ДО в комиссии органа по служебным спорам или в суд.

Отметим особый механизм привлечения ГГС к ДО за совершение коррупционных деликтов. Чтобы зафиксировать совершенное госслужащим коррупционное правонарушение, необходимо провести проверку. Она проводится на основании докладной записки, рапорта или иного документа, полученного от уполномоченного лица. По итогам проверки составляется доклад о ее результатах. Представитель нанимателя на основании доклада о результатах проверки принимает решение о том, какой вид взыскания за коррупционное правонарушение применить. Если доклад направлялся в комиссию по урегулированию конфликтов интересов, нужно учесть и ее рекомендации.

Если ГГС признал факт совершения коррупционного правонарушения, с его согласия взыскание может быть применено в упро-

¹ Постановление Конституционного Суда РФ от 06.12.2012 № 31-П «По делу о проверке конституционности п. 4 ч. 1 ст. 33 и подпункта «а» п. 3 ч. 1 ст. 37 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» в связи с жалобой гражданки Л.А. Пугиевой» // Бюллетень трудового и социально-законодательства РФ. № 5. 2013.

щенном порядке. В этом случае для привлечения к ответственности достаточно представить следующие документы:

1. Доклад подразделения кадровой службы, которое отвечает за профилактику коррупционных правонарушений.

2. Письменное объяснение госслужащего.

Упрощенный порядок не применяется при увольнении в связи с утратой доверия.

За коррупционные правонарушения на госслужбе предусмотрены следующие виды взысканий:

1. Замечание (может быть применено при малозначительности коррупционного правонарушения).

2. Выговор.

3. Предупреждение о неполном должностном соответствии.

При серьезных правонарушениях госслужащего можно уволить в связи с утратой доверия. К таким правонарушениям относятся случаи, предусмотренные ст. 59.2 Закона «О государственной гражданской службе», например, ведение госслужащим предпринимательской деятельности.

Сведения о госслужащих, которые уволены по указанному основанию, заносятся в реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия (ч. 3 ст. 59.2 Закона «О государственной гражданской службе»).

За совершение коррупционного правонарушения ГГС можно привлечь к ДО не позднее 6 месяцев со дня поступления информации о совершении правонарушения и не позднее 3-х лет со дня его совершения.

Порядок проведения служебных проверок в отношении ГГС, которые осуществляют профессиональную служебную деятельность в МВД России, урегулирован отдельным нормативным актом – приказом МВД России от 25.12.2015 № 1230 «Об утверждении Порядка проведения служебных проверок в отношении федеральных государственных гражданских служащих системы МВД России»¹. Решение о проведении служебной проверки в отношении федеральных государственных гражданских служащих системы МВД России принимается в течении 3-х рабочих дней со дня, когда должностному лицу², обладающему полномочиями принимать решение о назначении

¹ Приказ МВД России от 25.12.2015 № 1230 (ред. от 23.12.2016) «Об утверждении Порядка проведения служебных проверок в отношении федеральных государственных гражданских служащих системы МВД России» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. № 13. 28.03.2016.

² Приказ МВД России от 27.04.2011 № 335 (ред. от 20.03.2017) «О возложении отдельных полномочий представителя нанимателя на начальников территориальных органов Министерства внутренних дел Российской Федерации» // Российская газета. № 136. 27.06.2011.

служебной проверки, стало известно о совершении гражданским служащим проступка или когда уполномоченным должностным лицом получено письменное заявление гражданского служащего о проведении служебной проверки. Сроки проведения служебной проверки не должны превышать одного месяца со дня принятия решения о ее проведении (продление не допускается). Служебная проверка считается завершенной в день утверждения письменного заключения по ее результатам уполномоченным должностным лицом. В случае если последний день служебной проверки приходится на выходной либо нерабочий праздничный день, то днем окончания служебной проверки считается следующий за ним рабочий день. ГГС на время проведения служебной проверки может быть отстранен от должности с сохранением на этот период денежного содержания. Отстранение должно быть оформлено соответствующим локальным актом (приказом).

По фактам разглашения ГГС сведений, составляющих государственную тайну, утраты носителей таких сведений, иных нарушений режима секретности проводятся служебные расследования, предусмотренные Постановлением Правительства Российской Федерации от 5.02.2004 г. № 3–1¹.

Таким образом, применительно к ДО специальное правовое регулирование проявляется главным образом через введение специальной дисциплинарной ответственности для отдельных категорий работников уставами и положениями о дисциплине, устанавливаемыми федеральными законами (ст. 189 ТК РФ). Данные нормативные акты, как известно, предъявляют более высокие требования к дисциплине для тех работников, на которых они распространяются, закрепляя виды дисциплинарных взысканий, обусловленные спецификой труда таких работников, не предусмотренные ТК РФ, а также особую процедуру применения дисциплинарных взысканий, тем самым исключая либо дополняя общие нормы трудового права в соответствующей части.

В силу продолжающегося процесса дифференциации в регулировании труда представляется, что перечень таких субъектов будет только расширяться за счет возможного включения в него медицинских работников; работников, занятых на работах с источниками повышенной опасности, осуществляющих управление различными транспортными средствами и не подпавших под действие уставов (положений) о дисциплине и др. Эта тенденция определит в дальнейшем направление

¹ Постановление Правительства Российской Федерации от 5 января 2004 г. № 3–1 «Об утверждении Инструкции по обеспечению режима секретности в Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

развития специального правового регулирования дисциплинарной ответственности работников.

Вопросы для контроля:

1. По каким основаниям может быть применена дисциплинарная ответственность в виде увольнения к государственным гражданским служащим?

2. Раскройте механизм привлечения государственного гражданского служащего к дисциплинарной ответственности за совершение коррупционных деликтов.

3. Кем и в какие сроки принимается решение о проведении служебной проверки в отношении федеральных государственных гражданских служащих системы МВД России?

4. Назовите сроки проведения служебной проверки в отношении федеральных государственных гражданских служащих системы МВД России.

Вопросы для самоподготовки:

1. Дайте определение понятию государственной службы и перечислите ее принципы.

2. Что представляет собой государственная служба?

3. Дайте определение понятию государственной должности.

4. Охарактеризуйте общие черты прохождения государственной службы.

5. В чем особенности прохождения службы в правоохранительных и силовых органах?

6. Распространяются ли на милитаризованных служащих нормы трудового законодательства?

7. Какие конституционные ограничения распространяются на государственных служащих различных видов (депутатов, милитаризованных служащих)?

Глава 2. ПРИМЕНЕНИЕ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ К СОТРУДНИКАМ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

1. Нормы права как элемент механизма административно-правового регулирования дисциплинарной ответственности сотрудников органов внутренних дел

Выделение нами дисциплинарной ответственности сотрудников органов внутренних дел (далее – ОВД) обусловлено тем, что в настоящее время служба в ОВД – институт административного права, а сотрудник – субъект административного права, реализующий функции государства, что предопределяет его публично-правовой статус. В этой связи М.Б. Добробаба представляет ДО ФГС как подвид общей административной ответственности – дисциплинарную административную ответственность¹.

Служба в ОВД отнесена федеральным законом от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации»² к государственной службе иных видов. Данный закон также определяет, что в систему государственной службы входит государственная гражданская и военная службы. Взаимосвязь института ДО в службе ОВД с рассматриваемым в первой главе административным правом и другими видами государственных служб основана на единстве системы государственной службы и принципов ее построения и функционирования. Это положение сочетается с основополагающими началами функционирования системы ГС, указанными в п. 1 ст. 3 вышеназванного закона. Вместе с тем, очевидно, что для службы в ОВД характерен особый порядок прохождения службы и правовой статус сотрудников. Е.А. Николаенко под прохождением службы в ОВД понимает комплекс взаимосвязанных действий, связанных с отбором, воспитанием, расстановкой, служебными перемещениями и оценкой служебной деятельности³.

¹ Добробаба М.Б. Проблема определения правовой природы дисциплинарных правоотношений в служебном праве // Административное право и процесс. 2012. № 5. С. 20.

² Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ (ред. от 23.05.2016) «О системе государственной службы Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 02.06.2003. № 22. Ст. 2063.

³ Николаенко Е.А. К вопросу о прохождении курсантами службы в органах внутренних дел // Административное и муниципальное право. 2016. № 8. С. 673.

В.Н. Горин указывает на особенность правового положения сотрудника полиции через призму служебно-функциональных и внутриорганизационных отношений, которые подчеркивают административный характер таких отношений¹.

Выделим характерные черты прохождения службы в органах внутренних дел:

1. Реализуется в рамках различных режимов (служебного времени, отдыха и отпуска, гарантий социальной защиты, урегулирования конфликта интересов и т. д.).

2. Связано с выполнением особых служебных обязанностей и условий службы, связанных с риском для жизни.

3. Особый порядок прохождения службы (специальные звания, аттестация, прекращение и восстановление на службе).

4. Урегулировано законодательством и ведомственными НПА.

Представим схематично в рамках четвертого пункта административно-правовые основы регулирования ДО в ОВД.

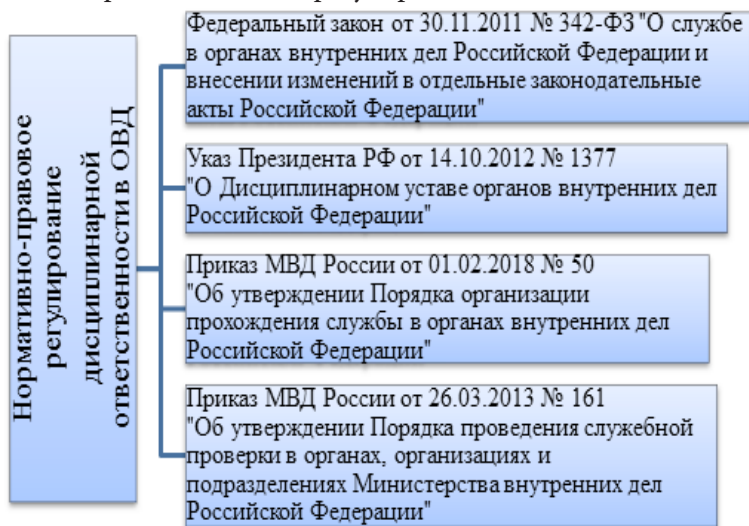


Рис. 12 Административно-правовые основы регулирования ДО в ОВД

¹ Горин В.Н. Государственная служба в органах внутренних дел: проблемы прохождения // Направления и перспективы развития образования в военных институтах внутренних войск МВД России: Сборник научных статей VII Международной научно-практической конференции: в 2 частях / Под общ. ред. С.А. Куценко. 2016. С. 108–111.

Помимо вышеуказанных нормативных правовых актов, необходимо отметить ряд актов, которые напрямую не регулируют процедуры привлечения сотрудников ОВД к ДО. Вместе с тем они задействованы в механизме административно-правового регулирования дисциплинарной ответственности в ОВД. К таким можно отнести: Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях¹. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 7.02.2011 № 3-ФЗ «О полиции»². Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»³ (отдельно правовые основы будут рассмотрены в следующей главе). Закон Российской Федерации от 21.07.1993 № 5485–1 «О государственной тайне»⁴. Указ Президента Российской Федерации от 30.11.1995 г. № 1203 «Об утверждении Перечня сведений, отнесенных к государственной тайне»⁵. «Типовой кодекс этики и служебного поведения»⁶. Приказ МВД России от 26.06.2020 № 460 «Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации»⁷; Приказ МВД России от 03.02.2012 № 77 «Об основах организации ведомственного контроля за деятельностью органов внутренних дел Российской Федерации»⁸.

Таким образом, вышеуказанные законы и принимаемые в соответствии с ними акты, образуют «собственное» правовое ре-

¹ Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 02.08.2019) // Собрание законодательства РФ. 07.01.2002. № 1 (Ч. 1). Ст. 1.

² Федеральный закон от 07.02.2011 № 3-ФЗ (ред. от 01.10.2019) «О полиции» // Собрание законодательства РФ. 14.02.2011. № 7. Ст. 900.

³ Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ (ред. от 26.07.2019) «О противодействии коррупции» // Собрание законодательства РФ. 29.12.2008. № 52 (Ч. 1). Ст. 6228.

⁴ Закон РФ от 21.07.1993 № 5485–1 (ред. от 29.07.2018) «О государственной тайне» // Собрание законодательства РФ. 13.10.1997. № 41.

⁵ Указ Президента РФ от 30.11.1995 № 1203 (ред. от 08.08.2019) «Об утверждении Перечня сведений, отнесенных к государственной тайне» // Собрание законодательства РФ. 04.12.1995. № 49. Ст. 4775.

⁶ Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих (одобрен решением президиума Совета при Президенте РФ по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 г. (протокол № 21)) // Официальные документы в образовании. № 36. 2011.

⁷ Приказ МВД России от 26.06.2020 № 460 «Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

⁸ Приказ МВД России от 03.02.2012 № 77 (ред. от 29.06.2018) «Об основах организации ведомственного контроля за деятельностью органов внутренних дел Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

гулирование службы в органах внутренних дел и применяются непосредственно в отношениях, связанных с прохождением службы в органах внутренних дел. Вместе с тем они не унифицированы и рассредоточены по различным правовым источникам, что вызывает сложность для правоприменительной практики.

Вопросы для контроля:

1. Проанализируйте взаимосвязь института дисциплинарной ответственности в полиции с институтом дисциплинарной ответственности в административном праве.

2. Перечислите характерные черты прохождения службы в органах внутренних дел.

3. Охарактеризуйте нормативные правовые акты, которые регулируют процедуры привлечения сотрудников органов внутренних дел к дисциплинарной ответственности.

Вопросы для самоподготовки:

1. Система законодательства по обеспечению законности в сфере противодействия коррупции.

2. Механизмы по противодействию коррупции в государственной службе.

3. Система способов и средств по противодействию коррупции.

4. Система органов государственной власти по противодействию коррупции.

5. Права и обязанности сотрудников полиции в сфере противодействия коррупции.

2. Основания применения дисциплинарной ответственности к сотрудникам органов внутренних дел

Дисциплинарное производство является видом административно-юрисдикционного процесса. Принципы дисциплинарного производства в органах внутренних дел соответствуют рассматриваемым ранее принципам административно-юрисдикционного процесса. Дисциплинарное производство в ОВД является реакцией на дисциплинарные правонарушения (проступки), совершаемые во время прохождения службы, но в ряде случаев оно связано с иными неправомерными действиями и даже с нарушениями моральных норм. Понятие дисциплинарного производства в ОВД законода-

тельно не закреплено, в связи с этим учеными представлены различные определения.

Так, Е.Г. Беляева определяет **дисциплинарное производство в ОВД** как вид административно-юрисдикционного производства, деятельность властных субъектов, направленную на привлечение сотрудников ОВД, допустивших нарушения служебной дисциплины (дисциплинарные проступки), к ДО¹.

Как и в трудовом законодательстве, задачами дисциплинарного производства в ОВД являются: всестороннее, полное, объективное и своевременное выяснение обстоятельств каждого дела о дисциплинарном проступке, разрешение его в соответствии с законом и справедливостью, применение соразмерного дисциплинарного взыскания и обеспечение его исполнения, а также выявление причин и условий, способствовавших совершению дисциплинарного проступка.

Решение этих задач должно обеспечивать достижение цели производства – предупреждение совершения дисциплинарных проступков, нарушения служебной дисциплины или восстановление нарушенных прав.

Обратимся к определению **служебная дисциплина**, под которым понимается соблюдение сотрудником установленных законодательством, а также приказами и распоряжениями порядка и правил выполнения служебных обязанностей и реализации предоставленных сотруднику прав.

Нарушением служебной дисциплины признается виновное действие (бездействие), в том числе в нарушении сотрудником органов внутренних дел требований к служебному поведению.

Неоднократным нарушением служебной дисциплины является нарушение служебной дисциплины сотрудником при наличии у него неснятого дисциплинарного взыскания, наложенного в письменной форме.

Ч. 2 ст. 49 ФЗ № 342 определен перечень действий (бездействий) сотрудника ОВД, подпадающих под понятие «грубое» нарушение служебной дисциплины, совершение которых может стать основанием для перевода на нижестоящую должность или прекращения контракта и увольнения со службы в соответствии с п. 6 ч. 2 ст. 82 вышеуказанного закона.

Грубым нарушением служебной дисциплины сотрудником органов внутренних дел является:

1) несоблюдение сотрудником ограничений и запретов, установленных законодательством;

¹ URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/distsiplinarnoe-proizvodstvo-v-organah-vnutrennih-del>.

2) отсутствие сотрудника по месту службы без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение установленного служебного времени;

3) нахождение сотрудника на службе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения либо отказ сотрудника от медицинского освидетельствования на состояние опьянения;

4) совершение сотрудником виновного действия (бездействия), повлекшего за собой нарушение прав и свобод человека и гражданина, возникновение угрозы жизни и (или) здоровью людей. Создание помех в работе или приостановление деятельности федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа, подразделения либо причинение иного существенного вреда гражданам и организациям, если это не влечет за собой уголовную ответственность;

5) разглашение сотрудником сведений, составляющих государственную и иную охраняемую законом тайну, конфиденциальной информации (служебной тайны), ставших ему известными в связи с выполнением служебных обязанностей, если это не влечет за собой уголовную ответственность;

6) небрежное хранение сотрудником вверенного для служебного пользования оружия и патронов к нему, повлекшее его (их) утрату, если это не влечет за собой уголовную ответственность;

7) отказ или уклонение сотрудника от прохождения медицинского освидетельствования (обследования) в случаях, если обязательность его прохождения установлена законодательством;

8) неявка сотрудника без уважительной причины на заседание аттестационной комиссии для прохождения аттестации;

9) умышленное уничтожение или повреждение сотрудником имущества, находящегося в оперативном управлении федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа или подразделения, повлекшие причинение существенного ущерба, если это не влечет за собой уголовную ответственность;

10) нарушение сотрудником требований охраны профессиональной служебной деятельности (охраны труда) при условии, что это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на службе, пожар, аварию, катастрофу) либо заведомо создало реальную угрозу наступления таких последствий, если это не влечет за собой уголовную ответственность;

11) совершение сотрудником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, виновных действий, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему руководителя;

12) принятие сотрудником необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, находящегося в

оперативном управлении, неправомерное его использование или иное нанесение ущерба такому имуществу;

14) сокрытие сотрудником фактов обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционного правонарушения;

15) публичные высказывания, суждения и оценки, в том числе в средствах массовой информации, в отношении деятельности государственных органов, их руководителей, если это не входит в служебные обязанности сотрудника.

В соответствии с Дисциплинарным уставом ОВД служебная дисциплина обеспечивается:

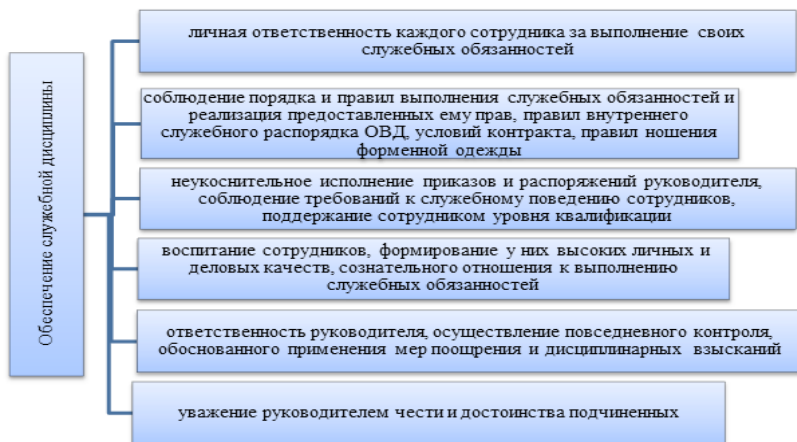


Рис. 13 Обеспечение служебной дисциплины

За нарушение служебной дисциплины, а также в случае несоблюдения ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, сотрудник ОВД привлекается к дисциплинарной ответственности, при этом руководитель (начальник) обязан предупредить сотрудника о недопустимости таких действий (бездействия).

Е.С. Кучениным, В.В. Кардашевским под **ДО в ОВД** понимается *обязанность ее субъектов претерпевать лишения наказательного государственно-властного характера за совершенный дисциплинарный проступок, который выражается в ограничениях личного или организационного характера, выраженных в санкциях правовых норм*¹.

¹ URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/harakternye-cherty-distiplinarnoy-otvetstvennosti-sotrudnikov-ovd>.

Таким образом, в соответствии со ст. 15 ФЗ № 342 сотрудник может нести следующие виды ответственности:

1. За совершение преступления – уголовную ответственность.
2. За совершение административного правонарушения, в зависимости от состава преступления, указанного в ст. 2.5. КоАП РФ – административную ответственность на общих основаниях. Или дисциплинарную ответственность.
3. За нарушения служебной дисциплины – дисциплинарную ответственность.
4. За ущерб, причиненный органу внутренних дел, сотрудник несет материальную ответственность в соответствии трудовым законодательством, о котором подробно будет указано в следующей части учебного пособия.

Вопросы для контроля:

1. Дайте определение дисциплинарного производства и дисциплинарной ответственности в ОВД.
2. Цели и задачи дисциплинарного производства в ОВД.
3. Дайте определение служебной дисциплины, нарушения служебной дисциплины, неоднократного нарушения служебной дисциплины, грубому нарушению служебной дисциплины.
4. Какие дисциплинарные деликты признаются грубым нарушением служебной дисциплины?
5. Какими действиями обеспечивается служебная дисциплина в ОВД?
6. Виды ответственности сотрудников органов внутренних дел.

Вопросы для самоподготовки:

1. Деликтная ответственность за вред, причиненный сотрудниками органов внутренних дел.
2. Правовое регулирование деятельности по защите чести, достоинства и деловой репутации сотрудников органов внутренних дел РФ.

3. Меры дисциплинарного взыскания и порядок их применения

Как мы уже отмечали ранее, дисциплинарная ответственность является одной из разновидностей юридической ответственности, применяемой в рамках трудового (служебного) права. Нормативное определение дисциплинарной ответственности в настоящее время отсутствует.

Институт ДО в ОВД имеет отличительные черты, это касается и числа стадий. Так Е.Г. Беляева указывает шесть стадий: 1. Возбуждение дела о ДП. 2. Проведение служебной проверки. 3. Рассмотрение результатов и принятие по ним решения. 4. Доведение решения. 5. Обжалование решения. 6. Исполнение решения¹.

Авторы научно-практического пособия², посвященного особенностям регулирования ДО в ОВД, исходят из пяти стадий производства: 1. Выявление и назначение служебной проверки. 2. Сбор материалов, проведение служебной проверки и принятие решения. 3. Оформление решения и его объявление. 4. Обжалование решения. 5. Исполнение решения.

Возбуждение дела о дисциплинарном проступке заключается в обнаружении дисциплинарного проступка и принятии решения руководителем о проведении процедуры (служебной проверки или служебного расследования) по выявлению обстоятельств и причин, послуживших основанием совершения дисциплинарного проступка, решении вопроса о привлечении сотрудника к дисциплинарной ответственности, выборе и применении меры ответственности к виновному лицу. Аналогичные основания предусмотрены ч. 1 ст. 59 ФЗ от 27.08.2004 № 79 в отношении ГГС.

Информация о должностном проступке, поступившая руководителю органа внутренних дел, может содержаться в заявлениях и жалобах граждан, сообщениях суда, иных правоохранительных и контролирующих органов, учреждений, предприятий, организаций, выступлениях средств массовой информации, рапортах сотрудников и других источниках.

Сотрудник ОВД не привлекается к ДО в случае, если со дня совершения дисциплинарного проступка прошло 6 месяцев. А по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – по истечении 2-х лет со дня совер-

¹ Беляева Е.Г. Актуальные аспекты административно-правового регулирования привлечения сотрудников органов внутренних дел к дисциплинарной ответственности // Вестник Калининградского филиала Санкт-Петербургского университета МВД России. 2018. № 1 (51). С. 134–137.

² Агзамов И.М., Ахметшин Р.А., Нугуманов А.Р., Сафарьянов И.Ф. Особенности дисциплинарного производства в органах внутренних дел: научно-практическое пособие. Уфа, 2018. С. 23.

шения дисциплинарного проступка (не включая периоды временной нетрудоспособности сотрудника, нахождения его в отпуске или в командировке, а также время производства по уголовному делу).

Возбуждение производства возможно в форме принятия управленческого решения (оформляется в виде резолюции на свободном от текста месте документа, содержащем сведения о наличии основания для ее проведения). Допускается оформление резолюции на отдельном листе или на специальном бланке с указанием регистрационного номера и даты документа, к которому она относится. В случае если сведения содержатся в электронном документе, поручение оформляется в виде резолюции, подписанной усиленной квалифицированной электронной подписью.

Решение о проведении служебной проверки должно быть принято не позднее двух недель с момента получения соответствующим руководителем (начальником) информации, являющейся основанием для ее проведения. Ее проведение не может быть поручено прямо или косвенно заинтересованному лицу. При такой заинтересованности сотрудником должен быть подан рапорт об освобождении его от участия в проведении этой проверки. В случаях нарушения требований результат считается недействительными, а срок проверки продлевается на десять дней. К таким критериям заинтересованности относятся, например, родственные связи, подчиненность по службе и т. п.

На стадии служебной проверки у сотрудника, совершившего дисциплинарный проступок, берется письменное объяснение. Сотрудник обязан его предоставить, если это не связано со свидетельствованием против самого себя.

Сотруднику предоставлено право при проведении служебной проверки представлять заявления, ходатайства и иные документы, обжаловать решения и действия (бездействие) сотрудников, проводящих служебную проверку, знакомиться с заключением по результатам служебной проверки. Если это не противоречит требованиям неразглашения сведений, составляющих государственную и иную охраняемую законом тайну, потребовать провести проверку своих объяснений с

помощью психофизиологических исследований. Законодательством не конкретизирована форма реализации заявления¹ или ходатайства².

При проведении служебной проверки устанавливается:

1. Факты и обстоятельства совершения деликта, а также причины и условия, послужившие причиной его совершения.
2. Вина сотрудника, характер и размер причиненного вреда.
3. Наличие или отсутствие обстоятельств, препятствующих прохождению сотрудником службы в ОВД.

Сроки проведения служебной проверки ограничены 30 днями со дня принятия решения о ее проведении. В отличие от ТК РФ, срок ее проведения может быть продлен еще на тридцать дней. В сроки проведения не включены периоды отпуска, временной нетрудоспособности или командировки, а также иные уважительные причины. В случае если последний день служебной проверки приходится на выходной либо нерабочий праздничный день, то днем окончания служебной проверки считается следующий за ним рабочий день. Руководителем может быть принято решение о проведении проверки в период нахождения сотрудника в командировке.

Отметим, что, как и в случаях с ГГС, в системе МВД России при, разглашении сотрудником ОВД сведений, составляющих государственную тайну, или утраты носителя с этими сведениями, а также нарушения режима секретности проводится служебное расследование в соответствии с постановлением Правительства № 3–1. Сотрудникам, реализующим служебные проверки, запрещается разглашать любую выявленную или ставшую известной в ходе проведения служебной проверки информацию, относящуюся прямо или косвенно к сотрудникам, в отношении которых проводилась служебная проверка.

По итогам рассмотрения результатов служебной проверки не позже 3-х дней после ее завершения подготавливается заключение, которое должно быть утверждено руководителем, назначившим ее. В этом документе отражаются факты и обстоятельства, также пред-

¹ В соответствии с Федеральным законом от 02.05.2006 № 59 «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации» заявление – просьба гражданина о содействии в реализации его конституционных прав и свобод или конституционных прав и свобод других лиц. Либо сообщение о нарушении законов и иных нормативных правовых актов, недостатках в работе государственных органов, органов местного самоуправления и должностных лиц, либо критика деятельности указанных органов и должностных лиц.

² В соответствии с приказом Генпрокуратуры России от 30.01.2013 № 45 «Об утверждении и введении в действие Инструкции о порядке рассмотрения обращений и приема граждан в органах прокуратуры Российской Федерации» ходатайство – просьба заявителя о признании в случаях, установленных законодательством Российской Федерации, определенного статуса, прав, свобод.

ложения по применению конкретных дисциплинарных взысканий и иных мер. Заключение состоит из структурных элементов, приведем их схематично:

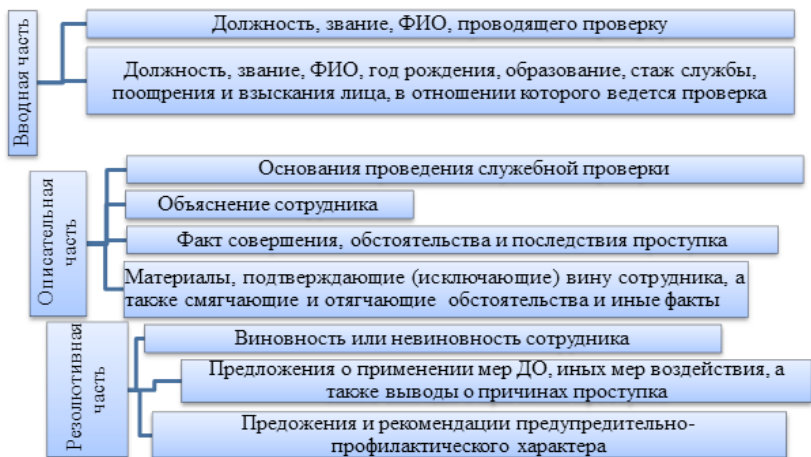


Рис. 14 Структурные элементы заключения служебной проверки

В случае подтверждения вины сотрудника подготавливается проект приказа о наложении дисциплинарного взыскания, который согласовывается с кадровым и правовым подразделением и подписывается руководителем. В течение следующих 3-х дней (не включаются периоды временной нетрудоспособности сотрудника, нахождения его в отпуске или в командировке, а также время, необходимое для прибытия сотрудника к месту ознакомления с приказом или для доставки приказа к месту службы) сотрудник должен быть ознакомлен под расписку с этим приказом. Сотрудник имеет право отказаться от ознакомления, но, как и при уклонении от ознакомления, составляется акт.

В рамках факультативной стадии обжалования сотрудник вправе обратиться к вышестоящему начальнику или в суд, это вытекает из ч. 1 ст. 46 Конституции РФ, а также ряда международно-правовых актов¹, гарантирующих право на судебную защиту. При подаче рапорта начальнику об обжаловании результатов служебной

¹ Смотри ст. 8 Всеобщей декларации прав человека, п. 1 ст. 6 Конвенции о защите прав человека и основных свобод, а также п. 1 ст. 14 Международного пакта о гражданских и политических правах.

проверки или повторной проверки возникает **служебный спор**, определение которого дано в ст. 72 ФЗ № 342, как *неурегулированные разногласия по вопросам, касающимся применения законов, НПА и контракта между руководителем и сотрудником. Указанная категория дел в судах разрешается в порядке искового производства.*

Срок подачи рапорта ограничен 3 месяцами со дня ознакомления с приказом о наложении на него дисциплинарного взыскания, а по вопросам об увольнении – в месячный срок со дня вручения копии приказа об увольнении. Рапорт (заявление) подлежит обязательной регистрации в день его подачи и рассматривается не более одного месяца. Обжалование приказа о наложении дисциплинарного взыскания не приостанавливает его.

В соответствии с ч. 1 ст. 50 Закона № 342-ФЗ и п. 33 Дисциплинарного устава ОВД в целях обеспечения и укрепления служебной дисциплины руководителем (начальником) могут быть наложены следующие дисциплинарные взыскания: 1. Замечание. 2. Выговор. 3. Строгий выговор. 4. Предупреждение о неполном служебном соответствии. 5. Перевод на нижестоящую должность в органах внутренних дел. 6. Увольнение со службы в органах внутренних дел.

На лиц, обучающихся в образовательных организациях высшего образования МВД России, могут налагаться следующие дисциплинарные взыскания: 1. Назначение в наряд вне очереди (за исключением назначения в наряд по обеспечению охраны подразделения). 2. Лишение очередного увольнения из расположения образовательной организации.

3. Отчисление из образовательной организации.

Данный перечень мер ДО является исчерпывающим, а за каждый случай нарушения служебной дисциплины на сотрудника ОВД может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. При выборе взыскания руководитель должен исходить из степени вины и тяжести совершенного проступка. При малозначительности дисциплинарного проступка руководитель может освободить сотрудника от ДО и ограничиться устным предупреждением. Замечание или выговор также может быть объявлено публично в устной форме.

Исполнение решения о переводе на нижестоящую должность¹ (может применяться в случае грубого либо неоднократного нарушения) или увольнении должно быть реализовано не позднее чем через 2 месяца со дня издания приказа об их наложении (в этот срок

¹ Должность в органах внутренних дел считается нижестоящей, если для нее предусмотрено более низкое специальное звание, чем специальное звание по прежней должности в органах внутренних дел, а при равенстве специальных званий – более низкий должностной оклад.

не включаются периоды временной нетрудоспособности, нахождения в отпуске или в командировке).

По истечении одного года дисциплинарное взыскание, наложенное в письменной форме, считается снятым, а объявленное в устной форме – по истечении одного месяца со дня его наложения.

Для эффективности реализации административно-служебных полномочий отметим также ряд вопросов деликтной ответственности сотрудников полиции.

В случае нанесения вреда гражданам и организациям противоправными действиями (бездействием) сотрудника при исполнении служебных обязанностей орган внутренних дел имеет право обратиться в суд от имени РФ с требованием (регресса) к сотруднику в размере выплаченного возмещения в соответствии со ст. ст. 1069, 1070 ГК РФ¹.

В п. 9 ст. 18 Федерального закона от 07.02.2011 № 3-ФЗ «О полиции» указано, что сотрудник полиции не несет ответственность за вред, причиненный гражданам и организациям при применении физической силы, специальных средств или огнестрельного оружия, если применение осуществлено в соответствии с законодательством РФ.

Вред, причиненный гражданам и организациям противоправными действиями (бездействием) сотрудника органов внутренних дел при выполнении им служебных обязанностей, подлежит возмещению в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. В случае возмещения вреда, причиненного противоправными действиями (бездействием) сотрудника, федеральный орган исполнительной власти в сфере внутренних дел имеет право обратного требования (регресса) к сотруднику в размере выплаченного возмещения, для чего федеральный орган исполнительной власти в сфере внутренних дел может обратиться в суд от имени Российской Федерации с соответствующим исковым заявлением.

При исследовании судебной практики² учеными отмечается, что суды обращают внимание на наличие следующих условий: Вре-

¹ Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 № 14-ФЗ (ред. от 29.07.2018, с изм. от 03.07.2019) // Российская газета. № 23. 06.02.1996, № 24. 07.02.1996, № 25. 08.02.1996, № 27. 10.02.1996.

² «Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прохождением службы федеральными государственными служащими (сотрудниками органов внутренних дел, сотрудниками органов уголовно-исполнительной системы, сотрудниками Следственного комитета Российской Федерации, сотрудниками иных органов, в которых предусмотрена федеральная государственная служба)» // Бюллетень Верховного Суда РФ. № 10. Октябрь. 2018.

да и его возмещения за счет казны Российской Федерации. Противоправности (незаконности) действий (бездействия) сотрудника ОВД. Причинно-следственной связи между противоправными действиями (бездействием) сотрудника ОВД и наступившими вредными последствиями¹.

Как нами ранее отмечалось, за совершение определенных видов административных правонарушений, а также за нарушения служебной дисциплины для сотрудников ОВД наступает дисциплинарная ответственность.

В КоАП РФ предусмотрен особый порядок привлечения к административной ответственности и применения видов наказания для определенных категорий должностных лиц, среди которых указаны сотрудники ОВД. Как неоднократно указывал Конституционный суд РФ (от 24.09.2012 № 1576-О; от 22.12.2015 № 2949-О; от 29.03.2016 № 593-О), такое разграничение не может рассматриваться как нарушение принципа равенства всех перед законом.

В случае, когда административное правонарушение совершено лицом, указанным в ч. 1 ст. 2.5 КоАП РФ (за исключением случаев, когда за такое административное правонарушение это лицо несет административную ответственность на общих основаниях), то производство по делу об административном правонарушении, после выяснения всех обстоятельств совершения административного правонарушения, подлежит прекращению для привлечения указанного лица к дисциплинарной ответственности.

Как отметили Конституционный² и Верховный³ Суды РФ в постановлении о прекращении производства по делу не могут содержаться выводы юрисдикционного органа о виновности лица, в отношении которого был составлен протокол об административном правонарушении. Поэтому по каждому факту совершения ад-

¹ Корнеева О.В. Противоправность (незаконность) действий (бездействия) сотрудника органов внутренних дел как условие возмещения вреда в порядке регресса: проблема доказывания в контексте обеспечения гарантий профессиональной деятельности // Журнал российского права. 2018. № 6. С. 96–104.

² Определение Конституционного Суда РФ от 15.10.2018 № 2520-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Юркова Константина Анатольевича на нарушение его конституционных прав частью 2 статьи 24.5 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях» // СПС «КонсультантПлюс».

³ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24.03.2005 № 5 (ред. от 19.12.2013) «О некоторых вопросах, возникающих у судов при применении Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях» // Бюллетень Верховного Суда РФ. № 6. 2005.

министративного деликта проводится служебная проверка и лицу должна быть предоставлена возможность ознакомиться с ним и представить в письменной форме замечания.

Также в определении Конституционного суда РФ от 15.10.2018 № 2520-О отмечается, что разные виды юридической ответственности предполагают и разные сроки давности привлечения к тому или иному виду ответственности. Положениями ст. 4.5 и п. 6 ч. 1 ст. 24.5 КоАП РФ сроки давности привлечения к ответственности и последствия их истечения установлены для административной, а не для дисциплинарной ответственности (в том числе для сотрудников полиции), а потому к дисциплинарным проступкам не относятся. Также для привлечения сотрудника к ДО за совершение административного правонарушения время деликта значения не имеет.

Помимо этого, необходимо отметить, что в силу п. 12 ч. 1 ст. Федерального закона № 3-ФЗ «О полиции», а также п. «в» ст. 5 Дисциплинарного устава ОВД сотрудник полиции обязан соблюдать требования к служебному поведению.

В соответствии с п. 2 ч. 1 ст.13 Федерального закона № 342-ФЗ «О службе в ОВД» при осуществлении служебной деятельности, а также во внеслужебное время сотрудник органов внутренних дел должен заботиться о сохранении своих чести и достоинства. Не допускать принятия решений из соображений личной заинтересованности, не совершать при выполнении служебных обязанностей поступки, вызывающие сомнение в объективности, справедливости и беспристрастности сотрудника, наносящие ущерб его репутации, авторитету ОВД, а также государственной власти.

Исходя из п. 37 Дисциплинарного устава следует, что основанием для наложения взыскания является нарушение им служебной дисциплины, если иное не предусмотрено законодательством.

Таким образом, если сотрудник ОВД совершил административный деликт, предусмотренный ч. 1 ст. 2.5. КоАП РФ, то привлечение к ДО будет происходить по месту службы в соответствии со ст. 50 Закона № 342-ФЗ.

Подводя итоги, необходимо отметить, что современное развитие государства обуславливает и новое содержание института дисциплинарной ответственности, которое во главу угла ставит строгое соблюдение всеми органами административной юрисдикции положений КоАП РФ, федеральных законов и подзаконных актов. Кроме того, дисциплинарная ответственность посредственно выполняет задачу по противодействию коррупции.

Вопросы для контроля:

1. Охарактеризуйте особенности стадий дисциплинарного производства в ОВД.
2. Какие факты устанавливаются при проведении служебной проверки в отношении сотрудника ОВД.
3. Приведите сроки проведения служебной проверки и основания для ее продления.
4. Перечислите структурные элементы заключения служебной проверки.
5. Охарактеризуйте виды и порядок наложения дисциплинарных взысканий в ОВД.
6. Особенности материальной ответственности сотрудников ОВД.
7. Особенности привлечения к дисциплинарной ответственности сотрудников ОВД за совершение административных правонарушений.

Вопросы для самоподготовки:

1. Структура дисциплинарного принуждения (меры дисциплинарного пресечения; меры дисциплинарного процессуального обеспечения; меры дисциплинарного дестимулирования; дисциплинарные взыскания, меры материальной ответственности как дисциплинарно-восстановительные меры, применяемые в отношении сотрудника органов внутренних дел).
2. Правовое регулирование дисциплинарной ответственности сотрудников полиции и проблемы ее реформирования.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Анализ института дисциплинарной ответственности показал ее межотраслевой характер. Это связано с теми отношениями, в рамках которых реализуется этот вид ответственности, урегулированный правовыми нормами множества отраслей права. Вместе с тем, несмотря на различную отраслевую природу упомянутых отношений, всех их объединяет то, что субъект определенной деятельности (трудовой, служебной) в связи с включением в состав устойчивого коллектива организации несет обязанность по подчинению ее внутреннему распорядку и, следовательно, за неисполнение этой обязанности может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

Тестовые задания

1. Обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором:

- а) дисциплина труда;
- б) время отдыха;
- в) порядок труда.

2. Один из видов дисциплинарных взысканий за совершение дисциплинарного проступка работником:

- а) замечание;
- б) арест;
- в) понижение в должности.

3. Один из видов дисциплинарных взысканий за совершение дисциплинарного проступка работником:

- а) лишение годовой заработной платы;
- б) арест;
- в) выговор.

4. Один из видов дисциплинарных взысканий за совершение дисциплинарного проступка работником:

- а) лишение годовой заработной платы;
- б) увольнение по соответствующим основаниям;
- в) понижение в должности.

5. Что учитывается при наложении дисциплинарного взыскания:

- а) время совершения проступка
- б) состояние совершившего проступок
- в) тяжесть совершенного проступка

6. Какие дисциплинарные взыскания за совершение дисциплинарного проступка работником применяются работодателем?

- а) замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям;
- б) арест, снижение в должности;
- в) награждает ценным подарком;
- г) лишение звания лучшего по профессии, замечание.

7. Что учитывается при наложении дисциплинарного взыскания:
- а) обстоятельства совершенного проступка, при которых он был совершен;
 - б) состояние совершившего проступок;
 - в) время совершения проступка.
8. Чем определяется трудовой распорядок:
- а) нормами корпоративной этики;
 - б) ценностными нормами и установками работника;
 - в) правилами внутреннего трудового распорядка.
9. Что работодатель должен затребовать от работника до применения дисциплинарного взыскания:
- а) расписку;
 - б) письменное объяснение;
 - в) справку.
10. Не позднее какого срока со дня обнаружения проступка применяется дисциплинарное взыскание:
- а) одного месяца;
 - б) двух месяцев;
 - в) двух недель.
11. Какой промежуток времени, не входит в срок обнаружения дисциплинарного проступка, после которого работодателем применяется дисциплинарное взыскание:
- а) первые три дня;
 - б) время болезни работника;
 - в) выходные дни.
12. Какой промежуток времени, не входит в срок обнаружения дисциплинарного проступка, после которого работодателем применяется дисциплинарное взыскание:
- а) время пребывания работника в отпуске;
 - б) выходные дни;
 - в) первые пять дней.
13. Сколько дисциплинарных взысканий может применяться за один дисциплинарный проступок:
- а) 2 дисциплинарных взыскания;
 - б) 3 дисциплинарных взыскания;
 - в) 1 дисциплинарное взыскание.

14. Значение дисциплины труда заключается в том, что она:

- а) способствует достижению высокого качества результатов труда каждого работника и организации;
- б) поднимает трудовой дух работников;
- в) следит за каждым работником.

15. Служебная дисциплина в полиции регулируется:

- а) трудовым законодательством Российской Федерации;
- б) дисциплинарным уставом органов внутренних дел Российской Федерации;
- в) дисциплинарным уставом вооруженных сил Российской Федерации;
- г) гражданским законодательством.

16. В рамках служебной проверки сотрудники, ее проводящие:

- а) не вправе совершать действия, отнесенные к компетенции органов дознания и предварительного следствия;
- б) имеют право совершать действия, отнесенные к компетенции органов дознания и предварительного следствия;
- в) имеют право совершать действия, отнесенные к компетенции следственных органов;
- г) имеют право совершать действия, отнесенные к компетенции оперативных подразделений.

17. В случае обнаружения в действиях сотрудника, в отношении которого проводится служебная проверка, признаков состава преступления или события административного правонарушения указанная информация подлежит

- а) передаче в комендантское отделение для регистрации и проверки в установленном порядке;
- б) передаче в отделение делопроизводства и режима для регистрации и проверки в установленном порядке;
- в) регистрации и проверке в порядке, определяемом Приказом МВД России от 29.08.2014 № 736;
- г) немедленной передачи в отдел собственной безопасности.

Логические задачи

Задача 1.

Работник во внеурочное время с корпоративного телефона отправил начальнику фото, которое тот посчитал оскорбительным. Сотруднику объявили выговор.

Дайте оценку действиям работодателя.

Задача 2.

Сотрудник органов внутренних дел (сержант полиции) во внеслужебное время совершил административное правонарушение (мелкое хулиганство: нарушение общественного порядка, выражающее явное неуважение к обществу, сопровождающееся нецензурной бранью в общественных местах). Может ли сотрудник полиции быть привлечен к дисциплинарной ответственности в связи с указанным фактом?

Задача 3.

Сотрудник компании после работы на припаркованной машине работающего в одной компании сотрудника сделал надписи оскорбительного характера. Работодателем был издан приказ о наложении дисциплинарного взыскания, согласно которого истцу был объявлен выговор за ненадлежащее исполнение должностных обязанностей в части соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.

Дайте оценку действиям работодателя.

Задача 4.

Сотрудник ППСП младший сержант полиции в выходной день в результате конфликта со слов супруги нанес ей несколько ударов по голове и лицу, после чего супруга написала заявление в районный отдел полиции. Медицинскую экспертизу проходить отказалась. По данному факту руководством сотрудника в течение дня после установления данного факта было принято решение об увольнении сержанта полиции из органов внутренних дел.

Правомерно ли решение руководства? Какие действия руководитель должен провести. Имеет ли в данном случае факт нарушения дисциплины и законности со стороны сотрудника полиции.

ОСЯК Андрей Николаевич,
кандидат юридических наук;

ПЕСТОВ Роман Аркадьевич,
кандидат юридических наук;

СОКОЛОВ Валерий Анатольевич,
кандидат политических наук

ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ В АДМИНИСТРАТИВНОМ ПРАВЕ. ОСОБЕННОСТИ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Учебное пособие

Редактор Н.А. Тапашева
Корректор Н.А. Тапашева
Технический редактор Н.А. Тапашева
Компьютерная верстка – В.С. Степанова

Подписано в печать 21.12.2020.
Формат 60x84/16. Объем 3 п. л. Набор компьютерный.
Гарнитура Minion Pro. Печать ризография.
Бумага офсетная. Тираж 37. Заказ № .
Редакционно-издательское отделение НИиРИО
ФГКОУ ВО РЮИ МВД России.
Отпечатано в ГПиОП НИиРИО
ФГКОУ ВО РЮИ МВД России.
344015, г. Ростов-на-Дону, ул. Еременко, 83.