

МИНИСТЕРСТВО ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Тюменский институт повышения квалификации сотрудников МВД России

**И.Н. Ванюшина**

**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ  
СЛУЖЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

*Монография*

Тюмень  
2021

УДК 351.74  
ББК 67.99(2)116.31  
В 17

Рекомендовано к изданию редакционно-издательским советом  
Тюменского института повышения квалификации сотрудников МВД России

*Рецензенты:*

заместитель начальника Белгородского юридического института МВД России  
им. И.Д. Путилина (по научной работе) доктор юридических наук, доцент

*О.А. Дизер;*

доцент кафедры административного права и административной деятельности  
органов внутренних дел Омской академии МВД России  
кандидат юридических наук, доцент *Е.В. Климович*

**Ванюшина И.Н.**

В 17 Правовое регулирование служебной дисциплины в органах внутренних дел Российской Федерации: монография. Тюмень: Тюменский институт повышения квалификации сотрудников МВД России, 2021. 158 с.

ISBN 978-5-93160-324-7

Монография посвящена комплексному исследованию теоретико-правовых аспектов служебной дисциплины в органах внутренних дел Российской Федерации, определению состояния, тенденций и направлений развития институтов поощрения и дисциплинарной ответственности.

Издание предназначено для преподавателей и адъюнктов, руководителей органов внутренних дел, сотрудников кадровых и правовых подразделений органов внутренних дел. Работа в целом рассчитана на широкий круг читателей, интересующихся вопросами государственной службы в органах внутренних дел Российской Федерации.

УДК 351.74  
ББК 67.99(2)116.31

ISBN 978-5-93160-324-7

© ФГКУ ДПО «ТИПК МВД России», 2021

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1. Общая характеристика служебной дисциплины в органах внутренних дел Российской Федерации.....	10
1.1. Понятие служебной дисциплины в органах внутренних дел Российской Федерации: теоретико-правовой аспект .....	10
1.2. Правовые основы служебной дисциплины в органах внутренних дел Российской Федерации .....	29
ГЛАВА 2. Поощрения в органах внутренних дел Российской Федерации .....	41
2.1. Понятие и виды поощрений в органах внутренних дел.....	41
2.2. Производство по делам о поощрениях в органах внутренних дел .....	59
ГЛАВА 3. Дисциплинарные взыскания в органах внутренних дел.....	82
3.1. Понятие, система и виды дисциплинарных взысканий в органах внутренних дел .....	82
3.2. Дисциплинарное производство в органах внутренних дел .....	94
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	129
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ .....	135
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	149

*Человеку в милицейской форме  
суть присяги не дано забыть!  
Ведь на самом неслужебном фоне –  
вдумайтесь! – каким он должен быть!  
Если люди разного покроя,  
глядя на него со стороны,  
по нему по одному порою  
судят о Законе всей страны!*

Р. Рождественский

## **ВВЕДЕНИЕ**

Служебная дисциплина является одной из важных основ профессиональной деятельности и служебного поведения государственных служащих. Ее значение в процессе прохождения службы сложно переоценить. Служебная дисциплина в органах внутренних дел традиционно считается необходимым условием не только законной и эффективной деятельности органов внутренних дел, но и фактором, влияющим на формирование доверия населения к ним.

Значительную роль в обеспечении служебной дисциплины в органах внутренних дел играет правовое регулирование, которое, исходя из принятого в науке определения, представляет собой процесс целенаправленного воздействия государства на данные отношения при помощи специальных юридических средств и методов, направленных на их стабилизацию и упорядочение.

За последние 10 лет правовое регулирование служебной дисциплины в органах внутренних дел Российской Федерации было существенно обновлено. Во-первых, это касается принятия новых базовых в этой сфере нормативных правовых актов – 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» и Дисциплинарного устава органов внутренних дел Российской Федерации. Во-вторых, процесс обновления и совершенствования продолжается, уточняются положения настоящих нормативных правовых актов, восполняются пробелы, производится систематизация, вводятся новые институты, например институт дисциплинарного коррупционного проступка.

Соответственно, объем нормативного регулирования в сфере служебной дисциплины существенно возрастает, иногда это приводит к возникновению новых противоречий между положениями «разного времени», что усложняет восприятие, понимание и применение. Остаются нерешенными отдельные прежние проблемы правового регулирования служебной дисциплины, например отсутствие единого порядка поощрений, досрочного снятия взыскания, статус защитника в дисциплинарном производстве, и др.

В связи с этим одним из вопросов научного обеспечения деятельности органов внутренних дел в целом и служебной дисциплины в частности остается изучение правового регулирования служебной дисциплины в ор-

ганах внутренних дел. При этом речь должна идти о формировании на основе научного исследования полного представления о служебной дисциплине, о системе ее обеспечения и месте в ней правовых мер.

Также важным является изучение оснований и порядка применения мер обеспечения служебной дисциплины. Именно из-за недостаточного знания этих вопросов в правоприменительной деятельности сохраняются проблемы своевременности, соразмерности и объективности, что напрямую влияет на эффективность принимаемых мер, социально-психологический климат служебных коллективов.

Кроме того, актуальным вопросом остается систематизация нормативных, учебных и научных источников в сфере служебной дисциплины, позволяющая не только приобрести знания, необходимые для служебной профессиональной деятельности, но и свободно ориентироваться в выборе соответствующих мер обеспечения служебной дисциплины, получить представления об иных мерах поддержания служебной дисциплины.

В связи с этим настоящее монографическое исследование направлено на раскрытие основных вопросов содержания служебной дисциплины в органах внутренних дел, правовых оснований поощрения в органах внутренних дел, видов и порядка применения мер поощрения, правового регулирования дисциплинарных взысканий, оснований и порядка их применения.

*Объектом исследования* являются обусловленные содержанием служебной дисциплины в органах внутренних дел Российской Федерации правовые отношения, предпосылки их возникновения.

*Предмет исследования* составляют правовые нормы, регулирующие отношения в сфере служебной дисциплины органов внутренних дел Российской Федерации.

*Целью работы* является комплексное исследование основных теоретико-правовых аспектов служебной дисциплины в органах внутренних дел Российской Федерации, определение состояния, тенденций и направлений развития институтов поощрения и дисциплинарной ответственности в органах внутренних дел, разработка и обоснование теоретических и практических выводов, предложений и рекомендаций по совершенствованию правового регулирования служебной дисциплины.

Для достижения указанных целей с учетом многоаспектности и комплексности проблемы перед исследованием были поставлены следующие задачи:

- изучить понятия «служебная дисциплина» и «нарушение служебной дисциплины», их содержание, основные особенности;
- рассмотреть механизм правового регулирования служебной дисциплины в органах внутренних дел Российской Федерации, осуществить систематизацию нормативных, учебных и научных источников в рассматриваемой сфере, определить перспективные направления развития;
- проанализировать содержание и виды мер поощрения и дисциплинарных взысканий в органах внутренних дел;

– раскрыть особенности поощрительного и дисциплинарного производства в органах внутренних дел Российской Федерации;

– дать оценку существующим проблемам в сфере правового регулирования служебной дисциплины, разработать и аргументировать предложения по его совершенствованию.

*Методологическая и теоретическая основа исследования.* Проведенное исследование основывается на методологии философии, логики, общей теории права, конституционного права и административного права. Методологическую основу монографии составляют диалектический метод научного познания и неразрывно связанные с ним частнонаучные и специальные методы познания: формально-логический, исторический, сравнительно-правовой, системного анализа, правового моделирования и др.

*Теоретическую основу* исследования составили работы ученых в области теории и истории государства и права, конституционного, административного и трудового права, посвященные проблемам служебной дисциплины, поощрениям и дисциплинарным взысканиям, а также принятию иных мер по обеспечению служебной и трудовой дисциплины.

*Эмпирической основой* монографии является значительный объем нормативного материала: Конституция Российской Федерации, нормативные акты, регламентирующие государственную службу Российской Федерации и службу в органах внутренних дел, а также иные акты, регламентирующие различные вопросы служебной дисциплины и законности сотрудников органов внутренних дел. Кроме того, в работе использовался многолетний опыт работы автора в кадровых подразделениях органов внутренних дел и опыт проведения учебных занятий по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки сотрудников органов внутренних дел различных категорий, в том числе кадровых подразделений и руководящего состава органов внутренних дел.

Результаты исследования и их *научная новизна* заключаются в комплексном научном изучении современных проблем теории и практики правового регулирования служебной дисциплины в органах внутренних дел Российской Федерации. На основе комплексного подхода определена сущность служебной дисциплины, рассмотрены требования к служебному поведению, особенности современного правового регулирования. Исследованы понятия поощрений и дисциплинарных взысканий, рассмотрены их виды и взаимосвязь, порядок применения (производства). Кроме того, сформулированы предложения в области административно-правовой науки, предложения и рекомендации по совершенствованию действующего правового регулирования служебной дисциплины в органах внутренних дел.

*Теоретическая значимость монографии* определяется сформулированными в ходе исследования научными выводами и разработанными на их основе предложениями и рекомендациями, направленными на совершенствование правового регулирования служебной дисциплины в органах внутренних дел. Научное обобщение и анализ, проведенные в ходе исследования, представляют определенный вклад в разработку теории служеб-

ной дисциплины, поощрений и дисциплинарных взысканий и могут быть использованы для дальнейших научных исследований и совершенствования правового регулирования настоящей сферы.

В результате проведения исследования:

– доказаны положения, вносящие вклад в расширение научных представлений о понятии и содержании таких категорий, как «служебная дисциплина», «дисциплинарный проступок», «поощрение» и «дисциплинарное взыскание», а также о порядке применения поощрения и наложения дисциплинарных взысканий как правовых форм обеспечения служебной дисциплины;

– изложены концептуальные положения о взаимосвязи законодательства о службе в органах внутренних дел, законодательства о государственной службе и трудового права в сфере регулирования отношений служебной и трудовой дисциплины;

– предложена классификация поощрений в органах внутренних дел на «ведомственную», «правительственную» и «вневедомственную» системы, а также структура поощрительного (наградного) производства;

– предложено ввести в научный оборот понятие «иные формы признания и положительной оценки труда и заслуг сотрудника органов внутренних дел (стимулов)»;

– проведен анализ системы оснований дисциплинарной ответственности, оснований и поводов проведения служебной проверки как стадии дисциплинарного производства;

– обосновано введение перечня обстоятельств, исключающих дисциплинарную ответственность, обстоятельств, смягчающих и отягчающих дисциплинарную ответственность;

– сформулированы предложения по совершенствованию правового регулирования мер поощрения и дисциплинарных взысканий в органах внутренних дел, в том числе подготовлен проект указа Президента Российской Федерации о внесении изменений в Дисциплинарный устав органов внутренних дел Российской Федерации.

*Практическая значимость* заключается в возможности использования сформулированных в работе предложений и рекомендаций, касающихся нормотворческой деятельности, направленной на совершенствование правового регулирования служебной дисциплины в органах внутренних дел.

Материалы монографии могут быть использованы при проведении занятий в системе профессиональной служебной и морально-психологической подготовки сотрудников органов внутренних дел и практической деятельности подразделений по работе с личным составом, правовых подразделений, руководителей всех уровней органов внутренних дел.

Полученные в результате исследования научные знания также могут быть использованы в проведении учебных занятий по программам высшего образования по таким дисциплинам, как «Административное право», «Административно-процессуальное право», «Административная деятель-

ность органов внутренних дел», «Государственная служба в органах внутренних дел», дополнительным профессиональным программам (повышения квалификации и профессиональной переподготовки) и программам профессионального обучения различных категорий.

*Достоверность и апробация результатов исследования.* Монография подготовлена по результатам исследования, проведенного в 2019 году в соответствии с Планом научной деятельности Тюменского института повышения квалификации сотрудников МВД России (п. 22), которое было обсуждено и принято на заседаниях редакционно-издательского и ученого советов. В 2020 году результаты исследования были представлены для участия в конкурсе МВД России на лучшую научно-исследовательскую работу по проблемам совершенствования деятельности органов внутренних дел Российской Федерации. Работа победила в отборочном этапе настоящего конкурса.

Основные положения и результаты исследования прошли апробацию по следующим направлениям:

- в ходе выступлений на международных и всероссийских научных и научно-практических конференциях, семинарах и круглых столах;

- при подготовке и опубликовании научных материалов (в том числе в изданиях, включенных в Перечень рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук);

- при внесении предложений по совершенствованию законодательства, регулирующего прохождение службы в органах внутренних дел, направленных в 2019 и 2020 годах в ДГСК МВД России;

- при внесении предложений по совершенствованию правового регулирования проведения служебных проверок в органах внутренних дел, направленных в 2021 году в рамках мониторинга правоприменения в ДПД МВД России и в дальнейшем признанных заслуживающими внимания.

При подготовке работы автор использовал 10-летний опыт службы в кадровых подразделениях территориальных органов внутренних дел и преподавания государственно-правовых дисциплин в Челябинском юридическом институте МВД России, Южно-Уральском государственном университете, преподавания по программам профессионального обучения и дополнительным профессиональным программам в Тюменском институте повышения квалификации сотрудников МВД России.

Подготовке монографии предшествовало издание автором учебного пособия «Дисциплинарная ответственность в органах внутренних дел Российской Федерации» (Тюмень, 2014 год), которое было рекомендовано ГУОООП МВД России для использования в деятельности охранно-конвойных подразделений по вопросам обеспечения служебной дисциплины и используется в 46 территориальных органах МВД России по субъектам Российской Федерации. В 2016 году в составе авторского коллектива издан курс лекций «Государственная служба в органах внутренних дел

Российской Федерации», в 2017 году курс лекций был допущен Учебно-методическим советом по образованию в области юриспруденции Уральского федерального округа для слушателей, обучающихся по дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, для адъюнктов, преподавателей, курсантов и слушателей образовательных организаций МВД России, сотрудников и работников кадровых подразделений органов внутренних дел.

Материалы и результаты монографии применяются в образовательном процессе Тюменского института повышения квалификации сотрудников МВД России.

*Структура монографии* предопределена целью и задачами исследования и состоит из введения, трех глав, включающих шесть параграфов, заключения, списка литературы, приложений.

Настоящая работа ориентирована на применение при обучении различных категорий сотрудников органов внутренних дел по программам высшего образования, по дополнительным профессиональным программам (профессиональной переподготовки и повышения квалификации).

# ГЛАВА 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА СЛУЖЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

## 1.1. Понятие служебной дисциплины в органах внутренних дел Российской Федерации: теоретико-правовой аспект

Дисциплина является комплексной и многоплановой категорией. Дисциплина (от лат. *disciplina* – выдержанность, строгость) – своевременное и надлежащее выполнение правил и обязательств, соблюдение принятых законов и норм. Согласно Толковому словарю В.И. Даля дисциплина означает повиновение, послушание, порядок подчиненности<sup>1</sup>. В соответствии со Словарем русского языка С.И. Ожегова дисциплина – обязательное для всех членов какого-нибудь коллектива подчинение установленному порядку и правилам<sup>2</sup>.

В юридической науке первое определение понятия дисциплины труда было дано Л.С. Талем, сформулировавшим его как «совокупность правил поведения, требуемых от лиц, входящих в состав постоянного или временного соединения в целях поддержания порядка, необходимого для его беспрепятственного функционирования»<sup>3</sup>. Заслуживает внимания и определение Н.Г. Александрова, который отмечает, что трудовую (служебную) дисциплину в правовой науке принято рассматривать в объективном и субъективном смысле. Под трудовой дисциплиной в объективном смысле следует понимать совокупность правил поведения, требуемого от лиц, входящих в личный состав работников хозяйств (предприятий, учреждений). В содержание объективной стороны дисциплины труда включаются все регулируемые трудовым правом отношения, возникающие в процессе труда в данной организации, которые лежат вне индивидуальных правовых связей конкретного работника. В субъективном смысле под трудовой дисциплиной следует понимать подчинение работника установленному в хозяйстве (на предприятии, в учреждении) распорядку труда и, в частности, подчинение указаниям и контролю руководителя процесса труда<sup>4</sup>.

В современной юридической литературе выделяется, как правило, три характерных признака дисциплины:

1) дисциплина сопряжена с отношением подчинения одного субъекта другому, содержащим определенные властные либо авторитетные требования, установки, ориентиры;

---

<sup>1</sup> См.: Даль В.И. Толковый словарь живого великорусского языка: в 4 т. М.: ТЕРРА-Кн. клуб, 1999. Т. 1. С. 437.

<sup>2</sup> См.: Ожегов С.И. Словарь русского языка: 70 000 слов / под ред. Н.Ю. Шведовой. 22-е изд., стер. М.: АН СССР, Ин-т рус. яз., 1990. С. 170.

<sup>3</sup> См.: Таль Л.С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование: в 2 ч. Ч. 2. Ярославль: тип. Губ. правл., 1918. С. 163.

<sup>4</sup> См.: Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М., 1948. С. 126.

2) дисциплина есть форма взаимосвязи субъектов, создаваемая и реализуемая в процессе той или иной совместной деятельности (служебной, трудовой, учебной и т.д.);

3) дисциплина предполагает строгое соблюдение правовых и иных социальных (моральных, корпоративных), а также юридических обязанностей<sup>1</sup>.

Понятие дисциплины включено во многие акты, регламентирующие трудовые или профессионально-служебные отношения. Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ) содержит понятие «дисциплина труда», под которой понимается обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ч. 1 ст. 189).

В большинстве федеральных законов о виде государственной службы также содержится определение понятия служебной дисциплины, что основано на положениях ТК РФ (ч. 5 ст. 189) и Федерального закона от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» (ч. 4 ст. 10)<sup>2</sup>.

Например, на государственной гражданской службе Российской Федерации служебная дисциплина – обязательное для гражданских служащих соблюдение служебного распорядка государственного органа и должностного регламента, установленных Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, нормативными актами государственного органа и служебным контрактом (ч. 1 ст. 56<sup>3</sup>). Федеральный закон от 28 декабря 2010 г. № 403-ФЗ «О Следственном комитете Российской Федерации»<sup>4</sup> и Федеральный закон от 17 января 1992 г. № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации»<sup>5</sup> определение понятия служебной дисциплины не содержат, однако в последнем оно используется в качестве термина (ч. 1 ст. 41).

В ряде случаев понятие дисциплины содержится в специальных нормативных правовых актах – дисциплинарных уставах. Например, в соответствии с Дисциплинарным уставом Вооруженных Сил Российской Федерации под воинской дисциплиной понимается строгое и точное соблюдение всеми военнослужащими порядка и правил, установленных федеральными конституционными законами, федеральными законами, общевоинскими уставами Вооруженных Сил Российской Федерации, иными

---

<sup>1</sup> См.: Матузов Н.И., Малько А.В. Теория государства и права: учебник. М.: Дело, 2009. С. 428.

<sup>2</sup> Собр. законодательства Рос. Федерации. 2003. № 22. Ст. 2063.

<sup>3</sup> См.: О государственной гражданской службе Российской Федерации: федер. закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ // Там же. 2004. № 31. Ст. 3215.

<sup>4</sup> Там же. 2011. № 1. Ст. 15.

<sup>5</sup> Там же. 1995. № 47. Ст. 4472.

нормативными правовыми актами Российской Федерации и приказами (приказаниями) командиров (начальников)<sup>1</sup>.

Наряду с нормативными определениями существует множество различных точек зрения на содержание и значение служебной дисциплины, высказываемых в научной и учебной литературе. Например, В.В. Черепанов отмечает, что служебная дисциплина является основой профессиональной служебной деятельности и служебного поведения государственных служащих, необходимым условием эффективного функционирования государственной службы в целом<sup>2</sup>. По мнению Н.М. Конины и Е.И. Моториной, в понятие дисциплины входит два взаимосвязанных обязательных элемента: во-первых, наличие определенной системы правил, норм поведения людей, во-вторых, практическое соблюдение этих правил всеми обязанными субъектами, которым они адресованы<sup>3</sup>.

Особенное значение определение служебной дисциплины имеет для правоохранительных органов. Как отмечает Д.Н. Бахрах, в системе правоохранительной и, конечно, военной службы строже дисциплина, больше единоначалия, важнее роль приказов, а также уставов и инструкций, которые детально регламентируют многие аспекты службы<sup>4</sup>.

Определение служебной дисциплины в правоохранительных органах, в том числе в органах внутренних дел, также имеет два аспекта: доктринальный и нормативный. С точки зрения доктрины понятие служебной дисциплины является многоаспектным и поэтому представлено множеством определений. Например, К.А. Павленко следующим образом аргументирует двоякое понимание термина «служебная дисциплина в системе правоохранительной службы»:

- 1) как собирательной категории, отражающей обязательственный аспект правового статуса служащего правоохранительной службы и модель его желательного поведения;
- 2) как института административного права, включающего нормы:
  - а) дефиниции служебной дисциплины;
  - б) определяющие средства обеспечения служебной дисциплины;
  - в) устанавливающие основания, условия и процедуру применения мер дисциплинарной ответственности;
  - г) регулирующие порядок установления факта совершения дисциплинарного правонарушения, вины служащего и иных обстоятельств,

---

<sup>1</sup> См.: Об утверждении общевоинских уставов Вооруженных Сил Российской Федерации: указ Президента Российской Федерации от 14 дек. 1993 г. № 2140 // Собр. актов Президента и Правительства Рос. Федерации. 1993. № 51. Ст. 4931.

<sup>2</sup> См.: Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014. С. 228.

<sup>3</sup> См.: Конин Н.М., Моторина Е.И. Административное право: учебник. М.: Юрайт, 2014. С. 198.

<sup>4</sup> См.: Бахрах Д.Н. Милитаризованная служба России // Российский юридический журнал. 2005. № 1. С. 22.

имеющих значение для привлечения (непривлечения) его к дисциплинарной ответственности;

д) закрепляющие меры служебного поощрения, порядок и основания их применения;

е) затрагивающие иные аспекты дисциплинарных отношений на правоохранительной службе<sup>1</sup>.

По мнению А.М. Колоскова, под служебной дисциплиной понимается порядок применения и (или) соблюдения сотрудниками служебных полномочий, установленных международными правовыми актами, законодательством Российской Федерации, приказами министра юстиции Российской Федерации, приказами директора Федеральной службы исполнения наказаний, прямыми начальников, Присягой, контрактом о службе, должностным регламентом<sup>2</sup>.

К.А. Павленко предлагает иное определение служебной дисциплины – это обязательное для государственных служащих правоохранительной службы соблюдение запретов и ограничений, предусмотренных регулирующими профессиональную деятельность служащих законами и подзаконными актами, должностным регламентом, служебным контрактом, надлежащее выполнение возложенных на них обязанностей<sup>3</sup>.

Рассматривая вопросы служебной дисциплины в органах внутренних дел, Е.С. Кученин предлагает следующее определение: служебная дисциплина – это обязательное и сознательное соблюдение сотрудниками органов внутренних дел правовых предписаний, установленных и охраняемых государством, приказов и распоряжений начальников, а также морально-этических норм поведения, связанных с прохождением ими государственной службы и реализацией мер по обеспечению законности, прав и свобод граждан, охране собственности и общественного порядка, борьбе с преступностью. В связи с этим автором предлагается дополнить нормативное определение понятия служебной дисциплины в органах внутренних дел положением о соблюдении сотрудниками морально-этических норм, связанных с прохождением службы в органах внутренних дел<sup>4</sup>.

Однако с этим предложением сложно согласиться. Включение требования о соблюдении сотрудником органов внутренних дел морально-этических норм в понятие служебной дисциплины, по сути, делает нарушение данного требования одним из оснований привлечения к дисциплинарной ответственности. В этом случае морально-этические нормы такими не являются, а трансформируются в правовые нормы. С другой сто-

---

<sup>1</sup> См.: Павленко К.А. Служебная дисциплина в системе правоохранительной службы Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Владивосток, 2002. С. 9-10.

<sup>2</sup> См.: Колосков А.М. Правовое регулирование дисциплинарной ответственности сотрудников уголовно-исполнительной системы Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2011. С. 7.

<sup>3</sup> См.: Павленко К.А. Указ. соч. С. 10.

<sup>4</sup> См.: Кученин Е.С. Административно-правовое обеспечение служебной дисциплины в органах внутренних дел: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2013. С. 8-9.

роны, это не исключает возможность выделения в содержании служебной дисциплины нравственного компонента. Например, А.Н. Позднышов рассматривает служебную дисциплину в двух аспектах: 1) совокупность нравственно-правовых норм, устанавливающих служебные обязанности и права сотрудников; 2) практическое соблюдение данных правил или фактическое поведение сотрудников при выполнении ими служебных полномочий<sup>1</sup>. Аналогично отмечает Э.Л. Лещина, говоря о том, что содержание дисциплины включает в себя исполнение прав и обязанностей, основанных на требованиях как правовых, так и иных социальных норм (например, норм морали, этики)<sup>2</sup>.

Нормативный аспект определения служебной дисциплины основан на дефиниции, сформулированной в Федеральном законе 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 – Федеральный закон о службе в ОВД)<sup>3</sup> и Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации (далее – Дисциплинарный устав ОВД)<sup>4</sup>, и является одним из основных аспектов, используемых в литературе.

В соответствии с данным определением *служебная дисциплина в органах внутренних дел* – это соблюдение сотрудником органов внутренних дел установленных законодательством Российской Федерации, Присягой сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации, Дисциплинарным уставом органов внутренних дел Российской Федерации, контрактом, приказами и распоряжениями Министра внутренних дел Российской Федерации, приказами и распоряжениями прямых и непосредственных руководителей (начальников) порядка и правил выполнения служебных обязанностей и реализации предоставленных прав.

Ранее определение служебной дисциплины в органах внутренних дел (милиции) во многом имело схожее содержание. Одно из первых определений служебной дисциплины было сформулировано в Дисциплинарном уставе Рабоче-Крестьянской Красной Милиции от 16 августа 1923 г. Согласно уставу революционная милицейская дисциплина есть точное соблюдение установленных в Рабоче-Крестьянской Красной Милиции законами и уставами правил службы и обязанностей поведения служащих на основах (п. 2):

- а) уважения всех законов РСФСР;
- б) беззаветной преданности Социалистическому отечеству и Советскому строю и данному торжественному обещанию;

---

<sup>1</sup> См.: Позднышов А.Н. Служба в органах внутренних дел как особый вид государственной службы: монография / отв. ред. Д.К. Нечевин. Ростов н/Д: Изд-во Рост. ун-та, (ЗАО «Книга»), 2002. С. 132.

<sup>2</sup> См.: Административное право: учебник / под общ. ред. А.И. Каплунова. М.: ДГСК МВД России, 2011. С. 388.

<sup>3</sup> Собр. законодательства Рос. Федерации. 2011. № 49. Ст. 7020.

<sup>4</sup> Там же. 2012. № 43. Ст. 5808.

в) сознания необходимости подчинения своей воли предписаниям закона и приказам начальников;

г) взаимного уважения, сплоченности и товарищества всех служащих;

д) воспитания в себе и в других качеств и способностей, необходимых для безупречного и самостоятельного выполнения своего долга.

Милицейская дисциплина обязывает: а) соблюдать все требования закона, б) точно исполнять приказания по службе начальников, в) добросовестно и сознательно исполнять обязанности службы, г) не оставлять проступков подчиненных без воздействия и д) развивать и поддерживать в себе и других воинский дух и революционную честь (п. 3)<sup>1</sup>.

Настоящее определение служебной дисциплины являлось достаточно развернутым, отражающим основные признаки служебной дисциплины и с точки зрения нормативного закрепления прогрессивным для своего времени. Например, Кодекс Законов о Труде РСФСР от 9 ноября 1922 г. и предшествовавший ему Кодекс Законов о труде 1918 года не использовали понятие дисциплины (применялись понятия «нарушения» и «несоблюдение» правил, порядка). В Дисциплинарном уставе Рабоче-Крестьянской Красной Армии от 30 января 1919 г., действие которого первоначально распространялось и на Рабоче-Крестьянскую милицию, под воинской дисциплиной понимался установленный законами Российской Социалистической Федеративной Советской Республики порядок в Рабоче-Крестьянской Красной Армии (п. 1). Устанавливалось, что воинская дисциплина обязывает: а) соблюдать все требования законов, б) точно исполнять приказания по службе комиссаров и начальников, в) добросовестно и сознательно выполнять обязанности службы и не оставлять проступков и упущений военнослужащих без воздействия (п. 4)<sup>2</sup>.

В первом Дисциплинарном уставе для служащих Советской Рабоче-Крестьянской милиции от 22 августа 1919 г. также не было понятия «дисциплина», в нем использовалось понятие «служба» и производные от него «нарушения обязанностей службы», «упущения по службе».

В Дисциплинарном уставе рабоче-крестьянской милиции от 7 июля 1926 г. под милицейской дисциплиной понималось точное выполнение установленных в рабоче-крестьянской милиции служебных обязанностей на основах:

а) соблюдения всех законов и проведения в жизнь основ революционной законности;

б) преданности Рабоче-Крестьянскому государству;

в) сознания необходимости подчинения своей воли предписаниям закона и приказам начальников;

г) взаимного уважения, сплоченности и товарищества всех служащих;

---

<sup>1</sup> См.: Дисциплинарные уставы органов внутренних дел: хрестоматия / авт.-сост. Я.Л. Ванюшин. Тюмень: ТИПК МВД России, 2020. С. 21.

<sup>2</sup> См.: Там же. С. 7.

д) воспитания в себе и других качеств и способностей, необходимых для безупречного и самостоятельного выполнения своего долга (п. 3)<sup>1</sup>.

Иной подход в определении понятия служебной дисциплины был использован в Дисциплинарном уставе рабоче-крестьянской милиции от 30 июня 1931 г. В уставе под дисциплиной в рабоче-крестьянской милиции понималось сознательное и точное соблюдение работниками оперативно-строевого и административно-хозяйственного состава установленного в рабоче-крестьянской милиции законами и уставами порядка, точное и беспрекословное выполнение приказов и распоряжений начальников (п. 1). При этом устанавливалось, что дисциплина имеет целью воспитать в каждом работнике рабоче-крестьянской милиции классовую выдержку, сознательность и стойкость, преданность пролетарскому государству, ясное понимание назначения, роли и задач милиции в реконструктивный период в условиях обостренной классовой борьбы и строительства социализма в стране; доверие к начальнику, добросовестное и сознательное выполнение служебного долга, способность к самопожертвованию и взаимную поддержку друг друга в оперативно-боевой обстановке (п. 2)<sup>2</sup>.

Интересным представляется определение служебной дисциплины сотрудников органов внутренних дел в последующих дисциплинарных уставах милиции и органов внутренних дел: от 7 июля 1948 г.<sup>3</sup>, от 30 мая 1971 г.<sup>4</sup> и от 3 мая 1984 г.<sup>5</sup> В них под служебной дисциплиной понималось соблюдение порядка и правил, установленных законами (законодательством) СССР, союзных и автономных республик (в Дисциплинарном уставе милиции 1948 года – законами), указанными уставами, а также приказами министра внутренних дел СССР. Однако определение служебной дисциплины в дисциплинарных уставах от 7 июля 1948 г. и от 30 мая 1971 г. отличалось акцентом на «строгое и точное» соблюдение правил и порядка, что соответствовало сложившемуся к этому времени подходу к определению дисциплины. Например, в Юридическом энциклопедическом словаре под редакцией А.Я. Сухарева, подготовленном в 1982 году, под государственной дисциплиной понимается точное соблюдение всеми организациями и гражданами установленного государством порядка деятельности государственных органов, предприятий, учреждений, организаций по выполнению возложенных на них обязанностей<sup>6</sup>.

Современное определение служебной дисциплины в органах внутренних дел было закреплено в Положении о службе в органах внутренних

---

<sup>1</sup> См.: Действующие распоряжения по милиции: постановления, циркуляры, приказы и инструкции. Систематический сборник с пояснениями / сост.: В.А. Померанцев, И.Л. Любимов; под ред. И.Ф. Киселева. М., 1928. С. 515.

<sup>2</sup> См.: Дисциплинарные уставы органов внутренних дел. С. 39.

<sup>3</sup> См.: Там же. С. 56.

<sup>4</sup> Ведомости Верховного Совета СССР. 1971. № 14. Ст. 155.

<sup>5</sup> Там же. 1984. № 19. Ст. 342.

<sup>6</sup> См.: Юридический энциклопедический словарь / гл. ред. А.Я. Сухарев, ред. кол.: М.М. Богуславский, М.И. Козырь, Г.М. Миньковский и др. М.: Сов. энцикл., 1984. С. 85.

дел Российской Федерации от 23 декабря 1992 г. (далее – Положение о службе в ОВД)<sup>1</sup>. В статье 34 устанавливалось, что дисциплина в органах внутренних дел означает соблюдение сотрудниками установленных законодательством Российской Федерации, Присягой, контрактом о службе, а также приказами Министра внутренних дел Российской Федерации, прямых начальников порядка и правил при выполнении возложенных на них обязанностей и осуществлении имеющихся у них полномочий.

Служебная дисциплина в органах внутренних дел включает в себя правовой и нравственный компоненты. Правовой компонент – это система правовых норм поведения сотрудника органов внутренних дел, регламентирующая его права и обязанности<sup>2</sup>, нравственный компонент представлен в своде профессионально-этических правил<sup>3</sup> и Присяге сотрудников органов внутренних дел. Отмечая нравственный компонент служебной дисциплины, следует обратить внимание на его закрепление в ч. 4 ст. 13 Федерального закона о службе в ОВД в 2019 году<sup>4</sup>. Согласно новой редакции, иные требования к служебному поведению сотрудника органов внутренних дел определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации и могут содержаться в Кодексе этики и служебного поведения сотрудников органов внутренних дел.

В соответствии с Кодексом этики и служебного поведения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации им определяются этические нормы, правила и требования к служебному поведению сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации при осуществлении служебной деятельности, а также внеслужебное время, применяемые наряду с нормативными предписаниями, определяющими государственно-правовой статус сотрудника органов внутренних дел, ограничения, требования к нему, обязанности и запреты, связанные со службой в органах внутренних дел. При этом приказ МВД России от 26 июня 2020 г. № 460, утвердивший настоящий Кодекс, возлагает на руководителей органов внутренних дел обязанность по выполнению подчиненными сотрудниками требований Кодекса, а также учитывать знание и соблюдение его требова-

---

<sup>1</sup> См.: Положение о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и текст Присяги сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации: постановление Верховного Совета Российской Федерации от 23 дек. 1992 г. № 4202-1 // ВСНД и ВС РФ. 1993. № 2. Ст. 70.

<sup>2</sup> См.: Буркова М.А. Организация работы по укреплению служебной дисциплины и законности в органах внутренних дел Российской Федерации: лекция. Домодедово, 2013. С. 6.

<sup>3</sup> См.: Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих: решение президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции от 23 дек. 2010 г. (протокол № 21) // Официальные документы в образовании. 2011. № 36.

<sup>4</sup> См.: О внесении изменений в Федеральный закон «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»: федер. закон от 2 авг. 2019 г. № 318-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2019. № 31. Ст. 4477.

ний к служебному поведению при оценке личностных и деловых качеств, переводе сотрудников органов внутренних дел на иные должности, применении к ним мер поощрения и наложении дисциплинарных взысканий<sup>1</sup>.

Рассматривая содержание служебной дисциплины, следует отметить ее особенности. Наиболее полный перечень характеристик служебной дисциплины предложен В.В. Кардашевским и Е.С. Кучениным, по мнению которых, особенности служебной дисциплины выражаются в том, что она:

- основывается на строгом единоначалии;
- характеризуется категоричностью и императивностью приказов и распоряжений начальников органов внутренних дел;
- предполагает глубокое понимание сотрудниками органов внутренних дел своего служебного долга и личной ответственности за исполнение служебных обязанностей;
- отличается характером власти и подчинения;
- требует безусловного соблюдения порядка и правил, установленных законами и иными нормативными правовыми актами;
- предусматривает применение специальных мер дисциплинарного воздействия на сотрудников;
- предоставляет лицам руководящего состава служб органов внутренних дел больший объем дисциплинарной власти, чем руководителям трудовых коллективов;
- строится на основе установленных правил служебного этикета и атрибутики;
- распространяется не только на служебную деятельность сотрудников, но в ряде случаев и на их поведение вне службы;
- предъявляет значительно более высокие требования к сотрудникам, нежели трудовая дисциплина к работникам<sup>2</sup>.

К отмеченному следует добавить, что субординация как один из основных принципов организации органов внутренних дел обеспечивается служебной дисциплиной, предусматривающей обязанность по соблюдению субординации, а в случае несоблюдения – возможностью привлечения к дисциплинарной ответственности. Наряду с этим служебная дисциплина, в частности порядок наложения дисциплинарных взысканий и порядок поощрения сотрудников органов внутренних дел, основаны на субординационных отношениях<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> См.: Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 26 июня 2020 г. № 460. Доступ из СТРАС «Юрист».

<sup>2</sup> См.: Организация работы по укреплению служебной дисциплины и законности в органах внутренних дел Российской Федерации: учеб. пособие / В.В. Кардашевский, Е.С. Кученин, В.В. Цветков и др. М.: ДГСК МВД России, 2013. С. 4.

<sup>3</sup> См.: Ванюшина И.Н. Принцип субординации на государственной службе Российской Федерации и службе в органах внутренних дел Российской Федерации // Юридическая наука и правоохранительная практика. 2020. № 3. С. 83.

По мнению В.В. Касюлина, сущность служебной дисциплины состоит в неуклонном соблюдении всеми сотрудниками органов внутренних дел порядка и правил, установленных федеральными законами, Присягой, контрактом о службе, а также приказами Министра внутренних дел Российской Федерации и прямых начальников. Конкретное и качественное выполнение установленных требований дисциплины и ответственность за их нарушение составляет ее содержание, а совокупность правовых норм, регламентирующих основы и порядок применения мер дисциплинарного воздействия в различных отраслях государственной службы, образует особый административно-правовой институт дисциплинарной практики<sup>1</sup>.

Содержание служебной дисциплины в органах внутренних дел раскрывается в положениях Дисциплинарного устава ОВД, отражающих ее обеспечение, обязанности сотрудника по соблюдению и поддержанию служебной дисциплины и обязанности руководителя (начальника) по поддержанию служебной дисциплины<sup>2</sup>.

В соответствии с Дисциплинарным уставом ОВД служебная дисциплина в органах внутренних дел обеспечивается:

1) личной ответственностью каждого сотрудника за выполнение своих служебных обязанностей;

2) соблюдением сотрудником порядка и правил выполнения служебных обязанностей и реализации предоставленных ему прав, правил внутреннего служебного распорядка органа внутренних дел (подразделения), условий заключенного с сотрудником контракта о прохождении службы в органах внутренних дел, правил ношения форменной одежды;

3) неукоснительным исполнением сотрудником приказов и распоряжений руководителя (начальника), отданных в установленном порядке и не противоречащих федеральным законам;

4) соблюдением требований к служебному поведению;

5) поддержанием сотрудником уровня квалификации, необходимого для выполнения служебных обязанностей;

6) воспитанием сотрудников, формированием у них высоких личных и деловых качеств, сознательного отношения к выполнению служебных обязанностей;

7) ответственностью руководителя (начальника) за состояние служебной дисциплины среди подчиненных;

8) осуществлением повседневного контроля со стороны прямых и непосредственных руководителей (начальников) за выполнением подчиненными служебных обязанностей;

---

<sup>1</sup> См.: Касюлин В.В. Проблемы дисциплинарной практики органов внутренних дел: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2003. С. 9-10.

<sup>2</sup> О Дисциплинарном уставе ОВД см.: Ванюшина И.Н. Дисциплинарный устав органов внутренних дел в системе правового регулирования дисциплинарной ответственности // Научные труды Тюменского института повышения квалификации сотрудников МВД России: сб. ст. Тюмень: ТИПК МВД России, 2018. С. 145-152.

9) обоснованным применением руководителями (начальниками) в отношении подчиненных мер поощрения и дисциплинарных взысканий;

10) уважением руководителем (начальником) чести и достоинства подчиненных.

Дисциплина как правовая категория тесно связана с законностью, но не тождественна ей. Дисциплина играет важную роль в обеспечении организованности и согласованности действий всех участников управленческой деятельности. Являясь важным фактором управления, дисциплина формируется и совершенствуется под воздействием требований правовых норм, закрепленных в законах и подзаконных актах. Из этого вытекает, что, с одной стороны, законность и дисциплина являются самостоятельными категориями, с другой – они находятся в неразрывной связи, взаимодействуют друг с другом. Их взаимосвязь заключается в том, что законность служит основой дисциплины, поскольку одним из требований дисциплины является соблюдение законов и других нормативных актов. Связь законности и дисциплины проявляется также и в том, что используемые государством юридические средства укрепления и обеспечения законности одновременно являются средствами укрепления и дисциплины. В свою очередь, без соблюдения дисциплины невозможна и строгая законность<sup>1</sup>.

Изучение служебной дисциплины также традиционно связывается с исследованием вопроса совершения дисциплинарного проступка или нарушения служебной дисциплины. Представляется, что так называемый негативный подход предоставляет дополнительные возможности рассмотрения особенностей содержания служебной дисциплины в органах внутренних дел.

В соответствии с ч. 1 ст. 49 Федерального закона о службе в ОВД нарушением служебной дисциплины (дисциплинарным проступком) признается виновное действие (бездействие), выразившееся:

- 1) в нарушении сотрудником органов внутренних дел:
  - законодательства Российской Федерации;
  - Дисциплинарного устава ОВД;
  - должностного регламента (должностной инструкции);
  - правил внутреннего служебного распорядка МВД России, его территориального органа или подразделения;
- 2) несоблюдении:
  - запретов и ограничений, связанных со службой в органах внутренних дел;
  - требований к служебному поведению;
- 3) неисполнении (ненадлежащем исполнении):
  - обязательств, предусмотренных контрактом;
  - служебных обязанностей;

---

<sup>1</sup> См.: Административное право: учебник / под общ. ред. А.И. Каплунова. С. 388.

– приказов и распоряжений прямых руководителей (начальников) и непосредственного руководителя (начальника) при выполнении основных обязанностей и реализации предоставленных прав.

Нормативное определение дисциплинарного проступка является одной из положительных новелл Федерального закона о службе в ОВД. Ранее в Положении о службе в ОВД почти на протяжении всего времени его действия отсутствовало понятие дисциплинарного проступка, что вызывало сложности в его определении. Только в июле 2010 г. Положение о службе в ОВД было дополнено нормами, содержащими понятие дисциплинарного проступка и перечень грубых нарушений служебной дисциплины<sup>1</sup>.

Следует отметить, что определение понятия дисциплинарного проступка (нарушения служебной дисциплины), сформулированное в Федеральном законе о службе в ОВД, после его принятия стало носить универсальный характер в правоохранительных органах. Например, его определение дословно реципировано в Федеральном законе от 19 июля 2018 г. № 197-ФЗ «О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и о внесении изменений в Закон Российской Федерации “Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы”»<sup>2</sup> и Федеральном законе от 1 октября 2019 г. № 328-ФЗ «О службе в органах принудительного исполнения Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»<sup>3</sup>. Отличием является лишь отнесение в последних федеральных законах к признакам дисциплинарного проступка нарушения Присяги сотрудника (уголовно-исполнительной системы или органов принудительного исполнения), что обнаруживает несовершенство Федерального закона о службе в ОВД. Тем не менее, несмотря на то, что в ч. 1 ст. 49 Федерального закона о службе в ОВД нарушение Присяги прямо не включено в число признаков дисциплинарного проступка, в ст. 47 настоящего закона Присяга включена в содержание служебной дисциплины. В связи с этим полагаем, что нарушение Присяги также является основанием дисциплинарной ответственности сотрудников органов внутренних дел.

Вместе с тем это не означает, что ранее законодательство о службе в органах внутренних дел не содержало определение дисциплинарного проступка. Впервые оно было включено в Дисциплинарный устав Рабоче-Крестьянской Красной Милиции от 16 августа 1923 г., в котором под проступком против милицмейской дисциплины понималось нарушение служащими милиции установленных законом и уставами обязанностей и правил поведения или недобросовестное, невнимательное и небрежное отношение к службе, не заключающее в себе признаков состава уголовно наказуемого деяния (п. 20). В аналогичной формулировке определение проступка ис-

---

<sup>1</sup> См.: Ванюшин Я.Л., Ванюшина И.Н. Дисциплинарная ответственность в органах внутренних дел Российской Федерации (с учетом требований нормативных актов в редакции 2014 г.): учеб. пособие. Тюмень: ТИПК МВД России, 2014. С. 25.

<sup>2</sup> Собр. законодательства Рос. Федерации. 2018. № 30. Ст. 4532.

<sup>3</sup> Там же. 2019. № 40. Ст. 5488.

пользуется в Дисциплинарном уставе Рабоче-Крестьянской милиции от 7 июля 1926 г. Дисциплинарный устав милиции от 30 июня 1931 г. расширил понятие проступка и отнес к проступкам также нарушения обязанностей и порядка службы, установленных приказами и распоряжениями начальников.

В правовой науке существуют различные точки зрения на определение дисциплинарного проступка. Например, В.С. Бялт рассматривает дисциплинарный проступок через его состав. Дисциплинарный проступок в органах внутренних дел представляет собой виновное деяние (действие или бездействие), совершенное сотрудником, нарушающее установленный порядок поведения на службе и вне ее, за которое может быть наложено одно из предусмотренных дисциплинарных взысканий<sup>1</sup>.

Формулировка определения понятия дисциплинарного проступка, близкая к определению, содержащемуся в Положении о службе в органах внутренних дел Российской Федерации от 23 декабря 1992 г. № 4202, предложена Я.Л. Ванюшиным и М.М. Прониной: виновное действие (бездействие), повлекшее за собой нарушение законодательства Российской Федерации, должностной инструкции, правил внутреннего служебного распорядка органа либо выразившееся в несоблюдении запретов и ограничений, связанных со службой в органах внутренних дел, государственной службой, требований к служебному поведению или в неисполнении (ненадлежащем исполнении) обязательств, предусмотренных контрактом, должностных обязанностей, приказов и распоряжений прямых руководителей и непосредственного руководителя, если указанное действие (бездействие) не влечет за собой административной ответственности на общих основаниях в соответствии с законодательством Российской Федерации об административных правонарушениях или уголовной ответственности<sup>2</sup>. Несмотря на то, что настоящее определение было сформулировано авторами незадолго до его нормативного определения и призвано максимально отразить все признаки дисциплинарного проступка, оно отличается объемом и сложностью восприятия.

В связи с этим интерес представляет предложенное А.М. Колосковым определение дисциплинарного проступка как виновного деяния, выразившегося в неисполнении, ненадлежащем исполнении или превышении сотрудником служебных полномочий, закрепленных в нормативных правовых и иных актах, при отсутствии признаков правонарушения уголовного или административного характера, за которое Дисциплинарным кодексом правоохранительной службы предусмотрена дисциплинарная ответственность<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> См.: Бялт В.С. Дисциплинарная ответственность сотрудников органов внутренних дел: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М. 2011. С. 12.

<sup>2</sup> См.: Ванюшин Я.Л., Пронина М.М. Дисциплинарная ответственность в органах внутренних дел: некоторые вопросы теории и практики: метод. рек. Челябинск: ЧЮИ МВД России, 2009. С. 20.

<sup>3</sup> См.: Колосков А.М. Указ. соч. С. 8.

Одним из дискуссионных вопросов в теории служебной дисциплины остается необходимость определения перечня деяний, признаваемых дисциплинарными проступками. Представителями правоприменительной деятельности часто предлагается по аналогии с административной и уголовной ответственностью определить перечень дисциплинарных проступков и соответствующие санкции (дисциплинарные взыскания).

Следует согласиться с тем, что отсутствие составов дисциплинарных проступков создает определенные трудности в применении мер дисциплинарной ответственности, так как в каждом конкретном случае обязывает соответствующего руководителя, наделенного дисциплинарной властью, самостоятельно, по собственному усмотрению решать вопрос о том, совершен подчиненным дисциплинарный проступок или нет.

Как отмечают В.В. Кардашевский и Е.С. Кученин, исчерпывающего нормативно закреплённого перечня нарушений служебной дисциплины нет. Существуют субъективные, основанные на знании правовых актов и правосознании начальников оценочные суждения о характере и содержании нарушения служебной дисциплины<sup>1</sup>, исходя из которых, по мнению авторов, ссылающихся на В.К. Шамарова, Х.Х. Лойта, А.В. Никифорова<sup>2</sup>, классификация нарушений служебной дисциплины может быть, например, следующей:

- дисциплинарные проступки, связанные с недобросовестным отношением к служебным обязанностям;
- дисциплинарные проступки, связанные с нарушением правил несения боевой, караульной, патрульно-постовой службы;
- дисциплинарные проступки, связанные с нарушением учетно-регистрационной дисциплины;
- дисциплинарные проступки, связанные с пьянством;
- дисциплинарные проступки, связанные с неправомерным использованием транспортных средств и нарушением правил управления ими;
- дисциплинарные проступки, связанные с промотанием либо утратой оружия, специальных средств, документов и иного имущества;
- дисциплинарные проступки, связанные с нарушением служебной субординации;
- дисциплинарные проступки, связанные с неэтичным поведением.

Представляется, что настоящая проблема обусловлена разнообразием форм проявления нарушений служебной дисциплины, которые сложно нормативно смоделировать, тем более определить для каждого из них пределы санкций. Это продолжает оставаться одной из перспективных задач административного права.

---

<sup>1</sup> См.: Организация работы по укреплению служебной дисциплины и законности в органах внутренних дел Российской Федерации: учеб. пособие / В.В. Кардашевский, Е.С. Кученин, В.В. Цветков и др. М.: ДГСК МВД России, 2013. С. 36-37.

<sup>2</sup> См.: Шамаров В.К., Лойт Х.Х., Никифоров А.В. Служебная дисциплина и законность в органах внутренних дел: основные направления воспитательной работы по их укреплению: лекция. М.: Акад. МВД России, 1997. С. 48-51.

Однако следует отметить, что законодательство в сфере прохождения службы в органах внутренних дел постепенно развивается в этом направлении. Во-первых, Федеральный закон о службе в ОВД в ч. 2 ст. 49 определил перечень грубых нарушений служебной дисциплины.

К ним относятся:

1) несоблюдение сотрудником ограничений и запретов, установленных законодательством Российской Федерации;

2) отсутствие сотрудника по месту службы без уважительных причин более 4 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 МВД России, 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 вверенных 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 Российской Федерации;

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

9) умышленное уничтожение или повреждение сотрудником имущества, находящегося в оперативном управлении МВД России, 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 Министра внутренних дел Российской Федерации или уполномоченного руководителя;

12) принятие сотрудником необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, находящегося в оперативном управлении МВД России, его территориального органа или подразделения, неправомерное его использование или иное нанесение ущерба такому имуществу;

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

14) публичные высказывания, суждения и оценки, в том числе в средствах массовой информации, в отношении деятельности государственных органов, их руководителей, в том числе в отношении МВД России, его территориального органа, подразделения, если это не входит в служебные обязанности сотрудника.

Во-вторых, к перечню дисциплинарных проступков относятся административные правонарушения, за совершение которых в соответствии с ч. 1 ст. 2.5 КоАП РФ сотрудники органов внутренних дел несут дисциплинарную ответственность.

В-третьих, в соответствии со ст. 50.1 Федерального закона о службе в ОВД за несоблюдение ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, сотрудник несет дисциплинарную ответственность. Перечень настоящих ограничений, запретов и обязанностей установлен Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и статьями 17, 18 и 20 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

В-четвертых, основой для определения дисциплинарного проступка может быть невыполнение сотрудником органов внутренних дел основных обязанностей и требований к служебному поведению, установленных ст.ст. 12 и 13 Федерального закона о службе в ОВД, а также перечнем обязанностей сотрудника по соблюдению и поддержанию служебной дисциплины, закрепленным в главе 2 Дисциплинарного устава ОВД:

1) знать и соблюдать основные и служебные обязанности, порядок и правила выполнения служебных обязанностей и реализации предоставленных ему прав;

2) выполнять приказы и распоряжения руководителей (начальников), отданные в установленном порядке и не противоречащие федеральным законам;

3) соблюдать требования к служебному поведению;

4) соблюдать субординацию;

5) проявлять уважение ко всем сотрудникам вне зависимости от их служебного положения и места службы;

6) содействовать руководителю (начальнику) в поддержании служебной дисциплины;

7) не разглашать сведения, составляющие государственную и иную охраняемую законом тайну, а также сведения, ставшие ему известными в связи с выполнением служебных обязанностей, в том числе сведения, касающиеся частной жизни и здоровья граждан или затрагивающие их честь и достоинство;

8) соблюдать ограничения, обязанности и запреты, требования о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и выполнять обязанности, установленные в целях противодействия коррупции Федеральным законом о службе в ОВД, Федеральным законом о противодействии коррупции и другими федеральными законами.

Отдельные дисциплинарные проступки (основания дисциплинарной ответственности) также могут быть определены в Федеральном законе о службе в ОВД, например, совершение проступка, порочащего честь сотрудника органов внутренних дел (п. 9 ч. 3 ст. 82), и нормативных правовых актах МВД России. В качестве примера можно привести следующее:

1) в приказе МВД России от 22 июля 2011 г. № 868 «Об утверждении нагрудных знаков сотрудников полиции»<sup>1</sup> устанавливается, что утрата, порча или передача другим лицам нагрудного знака сотрудником полиции в случае установления вины влечет дисциплинарную ответственность;

2) в соответствии с п. 275 Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации<sup>2</sup> руководитель (начальник), привлечший сотрудника к выполнению служебных обязанностей сверх установленной нормальной продолжительности служебного времени, а также в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, несет дисциплинарную ответственность за законность и обоснованность такого привлечения;

3) согласно Порядку и условиям командирования сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации на территории Российской Федерации, утвержденным приказом МВД России от 27 мая 2021 г. № 300<sup>3</sup>, факт досрочного прекращения служебной командировки по ряду оснований является основанием проведения служебной проверки и привлечения виновных лиц к дисциплинарной ответственности (п. 82);

4) приказ МВД России от 12 января 2009 г. № 13 «Об организации снабжения, хранения, учета, выдачи (приема) и обеспечения сохранности вооружения и боеприпасов в органах внутренних дел Российской Федерации»<sup>4</sup> определяет, что за задержку сдачи вооружения и боеприпасов виновные лица привлекаются к дисциплинарной ответственности.

Анализ Федерального закона о службе в ОВД и Дисциплинарного устава позволяет выделить следующие виды нарушений служебной дисциплины:

---

<sup>1</sup> Доступ из СТРАС «Юрист».

<sup>2</sup> См.: приказ МВД России от 1 февр. 2018 г. № 50. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

<sup>3</sup> Доступ из СТРАС «Юрист».

<sup>4</sup> См.: Там же.

1) дисциплинарный проступок – любое нарушение служебной дисциплины (по ч. 1 ст. 49 Федерального закона о службе в ОВД) и иных служебных норм (согласно ч. 3 ст. 15 и ч. 1 ст. 50 Федерального закона о службе в ОВД);

2) грубый дисциплинарный проступок – нарушение служебной дисциплины, предусмотренное ч. 2 ст. 49 Федерального закона о службе в ОВД.

Различие простого и грубого дисциплинарного проступка, как представляется, основано на степени вреда, причиняемого отношениям, связанным с прохождением службы в органах внутренних дел, в целом их деятельности и нормальному функционированию;

3) неоднократный дисциплинарный проступок – совершение дисциплинарного проступка сотрудником, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание, наложенное в письменной форме;

4) дисциплинарный коррупционный проступок – несоблюдение сотрудником органов внутренних дел ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и другими федеральными законами, за которые налагаются взыскания, предусмотренные ч. 1 ст. 50 Федерального закона о службе в ОВД.

Появление категории дисциплинарного коррупционного проступка обусловлено изменениями в Федеральном законе о службе в ОВД, которые были внесены в декабре 2014 г.<sup>1</sup>

Несмотря на то, что в правовой науке отсутствует единое мнение о допустимости обособления дисциплинарного коррупционного проступка в качестве самостоятельного, настоящее понятие получило широкое применение, в том числе в законодательстве. Например, в ст. 51.1 Федерального закона о службе в ОВД используется понятие «коррупционное правонарушение», в ТК РФ – понятие «коррупционный проступок» (ст. 193).

Вместе с тем в действующем законодательстве отсутствует определение понятия дисциплинарного коррупционного проступка. В связи с этим следует учитывать дефиниции коррупционного правонарушения и дисциплинарного коррупционного проступка, сформулированные в Модельном законе «Основы законодательства об антикоррупционной политике», принятом Межпарламентской Ассамблеей государств – участников СНГ 15 ноября 2003 г.<sup>2</sup>:

1) коррупционное правонарушение – деяние, обладающее признаками коррупции, за которое нормативным правовым актом установлена

---

<sup>1</sup> См.: О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам противодействия коррупции: федер. закон от 22 дек. 2014 г. № 431-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2014. № 52. Ст. 7542.

<sup>2</sup> Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

гражданско-правовая, дисциплинарная, административная или уголовная ответственность;

2) дисциплинарный коррупционный проступок – обладающее признаками коррупции и не являющееся преступлением или административным правонарушением служебное нарушение, за которое установлена дисциплинарная ответственность.

При этом следует согласиться с мнением ряда ученых, отмечающих, что ответственность за совершение коррупционных проступков возникает не перед работодателем, а перед государством<sup>1</sup>.

В целях определения перечня коррупционных проступков и их дифференциации Минтруд России выделил три группы коррупционных проступков:

1) значительные проступки, влекущие увольнение государственного служащего в связи с утратой доверия;

2) малозначительные проступки;

3) незначительные проступки<sup>2</sup>.

Вместе с тем вопросы определения понятия коррупционного правонарушения, его критериев, а также порядка привлечения сотрудников органов внутренних дел за их совершение требуют дополнительного изучения. Представляется, что выделение коррупционного проступка придает ему статус не самостоятельного вида правонарушения, а лишь подвида дисциплинарного проступка. Следует согласиться с М.В. Добробабой, отмечающей, что коррупционные правонарушения, ответственность за которые реализуется в рамках государственно-служебных правоотношений, а также аморальные поступки, порочащие честь и достоинство государственного служащего, охватываются понятием дисциплинарного проступка и не могут рассматриваться в качестве самостоятельного основания дисциплинарной ответственности государственных служащих. Поэтому единственное фактическое основание дисциплинарной ответственности государственных служащих – это совершение ими дисциплинарного проступка<sup>3</sup>.

В связи с этим спорным является мнение об особом виде производства по привлечению сотрудника органов внутренних дел к дисциплинарной ответственности. Представляется, что наличие в Федеральном законе о службе в ОВД указания о дисциплинарном коррупционном правонарушении свидетельствует лишь об особенностях привлечения сотрудника органов внутренних дел к дисциплинарной ответственности в рамках общего

---

<sup>1</sup> См.: Чиканова Л.А. Правовая природа запретов и ограничений, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации для отдельных категорий работников // *Хозяйственное право*. 2016. № 4.

<sup>2</sup> См.: О критериях привлечения к ответственности за коррупционные правонарушения: письмо Минтруда России от 21 марта 2016 г. № 18-2/10/П-1526. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

<sup>3</sup> См.: Добробаба М.В. Дисциплинарная ответственность в системе государственно-служебных правоотношений: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Саратов, 2018. С. 12.

дисциплинарного производства, так же как это предусматривает административная и уголовная ответственность, не образуя тем самым самостоятельный материальный и процессуальный правовой институт (по аналогии, например, с уголовным и уголовно-процессуальным правом).

## **1.2. Правовые основы служебной дисциплины в органах внутренних дел Российской Федерации**

Современное правовое регулирование служебной дисциплины представлено множеством различных нормативных правовых актов. Особое место в их числе принадлежит Федеральному закону о службе в ОВД и Дисциплинарному уставу ОВД, которые образуют правовые основы служебной дисциплины в органах внутренних дел.

Кроме того, вопросы обеспечения служебной дисциплины регламентируются нормативными правовыми актами МВД России, количество которых превышает несколько десятков, а также Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» и др. Как отмечает О.В. Кулик, обновленная нормативная правовая база позволила решить многие существовавшие проблемы, связанные с дисциплинарной практикой, снять вопросы и устранить противоречия в применении актов различного уровня и их интерпретации<sup>1</sup>. Вместе с тем огромный массив правовых источников усложняет их применение. Следует согласиться с М.В. Добробабой, отметившей, что служебно-дисциплинарное законодательство нуждается в систематизации, что обуславливает прежде всего необходимость формализации оснований дисциплинарной ответственности государственных служащих и особенно органов внутренних дел<sup>2</sup>.

В силу большого разнообразия нормативных правовых актов, регулирующих отношения в сфере служебной дисциплины органов внутренних дел, представляется необходимой следующая их классификация:

- 1) общее правовое регулирование служебной дисциплины в органах внутренних дел;
- 2) правовое регулирование поощрения;
- 3) правовое регулирование дисциплинарной ответственности.

К первой группе источников правового регулирования относятся:

- 1) Конституция Российской Федерации – определяет общеправовые принципы, принципы взаимоотношения личности и государства, принципы правового положения личности в Российской Федерации. В сфере поощри-

---

<sup>1</sup> См.: Кулик О.В. Организационные и правовые основы обеспечения служебной дисциплины в органах внутренних дел Российской Федерации: проблемы и пути решения // Научный портал МВД России. 2015. № 4. С. 109.

<sup>2</sup> См.: Добробаба М.Б. Формализация оснований дисциплинарной ответственности государственных служащих: проблемы и перспективы // Административное право и процесс. 2017. № 5. С. 17-21.

тельного и дисциплинарного производства Российской Федерации следует отметить значение таких конституционных принципов, как: признание, гарантированность и непосредственное действие прав и свобод человека и гражданина, неотчуждаемость основных прав и свобод человека и гражданина, равенство перед законом и судом, гарантированность судебной защиты, право на получение квалифицированной юридической помощи, презумпция невиновности, недопустимость двойной ответственности, право не свидетельствовать против себя, и др.

Отмечая важность конституционных норм в правовом регулировании служебной дисциплины в органах внутренних дел, нельзя не согласиться с мнением К.Г. Салтыкова о том, что если государственную службу Российской Федерации рассматривать в качестве родового объекта, то служба в органах внутренних дел будет выступать по отношению к нему как видовой объект. Отсюда ей присущи как специфические характеристики, исходящие из задач и функций органов внутренних дел Российской Федерации, так и общие характеристики государственной службы Российской Федерации, в том числе и теснейшая связь с положениями Основного закона Российской Федерации<sup>1</sup>.

Следует также обратить внимание на решения Конституционного Суда РФ, в которых по результатам рассмотрения положений Федерального закона о службе в ОВД на предмет соответствия Конституции РФ, в том числе по вопросам служебной дисциплины, неоднократно отмечалось, что служба в органах внутренних дел Российской Федерации по смыслу ч. 1 ст. 37 Конституции РФ во взаимосвязи с положениями ч. 4 ст. 32, подп. «б» ч. 1 ст. 72 и подп. «е» ч. 1 ст. 114 представляет собой особый вид государственной службы, которая направлена на реализацию публичных интересов, что предопределяет наличие у сотрудников, проходящих службу в этих органах, специального правового статуса, обусловленного выполнением конституционно значимых функций по обеспечению правопорядка и общественной безопасности, законности, прав и свобод граждан. Законодатель, определяя правовой статус сотрудников, проходящих службу в органах внутренних дел, вправе устанавливать для этой категории граждан особые условия прохождения службы, обусловленные задачами, принципами организации и функционирования органов внутренних дел, а также специфическим характером деятельности указанных лиц<sup>2</sup>;

---

<sup>1</sup> См.: Салтыков К.Г. Конституционно-правовые основы государственной службы в органах внутренних дел: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2003. С. 10.

<sup>2</sup> См., например: Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Вагапова Ришата Ринатовича на нарушение его конституционных прав частью первой статьи 286 Уголовного кодекса Российской Федерации, а также статьей 57 Федерального закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»: определение Конституционного Суда РФ от 19 июля 2016 г. № 1729-О. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

2) ТК РФ – определяет общие правила регулирования отношений в сфере служебной дисциплины в органах внутренних дел. В соответствии с ч. 2 ст. 3 Федерального закона о службе в ОВД в случаях, не урегулированных законодательством о службе в органах внутренних дел, к данным правоотношениям применяются нормы трудового законодательства. Таким образом, нормы ТК РФ осуществляют общее правовое регулирование и применяются в случае отсутствия специальных норм. К таким случаям следует отнести вопросы:

- применения нового дисциплинарного взыскания при продолжении дисциплинарного проступка;
- наложения дисциплинарного взыскания в случае, когда работник до совершения проступка подал заявление о расторжении трудового договора по своей инициативе;
- порядка исчисления срока, в течение которого работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности;
- определения понятий «рабочее место», «прогул»;
- порядка увольнения работников, находящихся в состоянии опьянения (алкогольного, наркотического или иного токсического);
- особенностей увольнения на основании утраты доверия и др.

Применение норм трудового законодательства к отношениям, связанным со службой в органах внутренних дел, расширяет возможности «ведомственного» правового регулирования. Этому способствует возможность применения не только положений ТК РФ, но и практики его реализации. С другой стороны, ТК РФ может ограничивать сферу его применения к отношениям, связанным со службой в органах внутренних дел Российской Федерации. В частности, в статье 28 ТК РФ закреплено, что особенности применения норм раздела II «Социальное партнерство в сфере труда» в органах внутренних дел и других правоохранительных органах устанавливаются федеральными законами<sup>1</sup>;

3) Федеральный закон от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» – является базовым федеральным законом, определяющим правовые и организационные основы системы государственной службы Российской Федерации, в том числе системы управления государственной службой Российской Федерации. В соответствии с настоящим федеральным законом правовое положение (статус) государственного служащего, в том числе ограничения, обязательства, правила служебного поведения, ответственность, а также порядок разрешения конфликта интересов и служебных споров устанавливаются соответствующим федеральным законом о виде государственной службы;

4) Федеральный закон о службе в ОВД – образует правовую основу дисциплинарной ответственности. В соответствии со ст. 2 Федерального закона о службе в ОВД предметом его регулирования являются правоотношения, связанные с поступлением на службу в органы внутренних дел,

---

<sup>1</sup> См.: Ванюшин Я.Л., Ванюшина И.Н. Указ. соч. С. 19-20.

ее прохождением и прекращением, а также с определением правового положения (статуса) сотрудника органов внутренних дел. В сфере дисциплинарной ответственности Федеральный закон о службе в ОВД определяет:

- основания дисциплинарной ответственности в органах внутренних дел (ст. 15);

- основания приостановления присвоения очередного специального звания (п. 4 ч. 1 ст. 45);

- понятие и содержание служебной дисциплины (ч. 1 ст. 47);

- основания поощрения в органах внутренних дел (чч. 1, 5 ст. 48);

- систему мер поощрения в органах внутренних дел (чч. 1-3 ст. 48);

- понятие и содержание дисциплинарного проступка (ч. 1 ст. 49);

- перечень грубых нарушений служебной дисциплины (ч. 2 ст. 49);

- систему дисциплинарных взысканий в органах внутренних дел (ст. 50);

- основания применения взысканий за несоблюдение ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции (ст. 50.1);

- порядок и правила наложения дисциплинарных взысканий (ст. 51);

- порядок наложения на сотрудников органов внутренних дел взысканий за коррупционные правонарушения (ст. 51.1);

- основы организации служебной проверки в органах внутренних дел (ст. 52);

- последствия и исполнение отдельных дисциплинарных взысканий (ст. 30, ч. 4 ст. 50, гл. 12).

Кроме того, Федеральный закон о службе в ОВД определяет компетенцию Министра внутренних дел Российской Федерации по принятию нормативных правовых актов по вопросам дисциплинарных полномочий руководителей органов внутренних дел (ч. 3 ст. 51), установлению порядка служебной проверки в органах внутренних дел (п. 9 ст. 52);

5) Федеральный закон от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ «О полиции»<sup>1</sup> – в дополнение к положениям Федерального закона о службе в ОВД устанавливает в ст. 30.1, что за несоблюдение сотрудником полиции ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции настоящим Федеральным законом, Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и другими федеральными законами, налагаются взыскания, предусмотренные федеральным законом, определяющим порядок и условия прохождения службы сотрудниками органов внутренних дел;

6) Дисциплинарный устав ОВД – традиционный для органов внутренних дел нормативный правовой акт, регламентирующий отношения в

---

<sup>1</sup> Собр. законодательства Рос. Федерации. 2011. № 7. Ст. 900.

сфере служебной дисциплины. Действующий Дисциплинарный устав ОВД определяет:

- сущность служебной дисциплины в органах внутренних дел;
- обязанности сотрудников по соблюдению и поддержанию служебной дисциплины;
- обязанности и права руководителей (начальников) по поддержанию служебной дисциплины;
- обязательность исполнения приказов и распоряжений руководителя (начальника);
- порядок применения мер поощрения;
- порядок наложения и исполнения дисциплинарных взысканий;
- порядок учета мер поощрения и дисциплинарных взысканий;
- порядок обжалования дисциплинарных взысканий.

Особенностью содержания Дисциплинарного устава ОВД является то, что он воспроизводит большую часть положений Федерального закона о службе в ОВД по вопросам служебной дисциплины. Такой подход к формулированию положений Дисциплинарного устава ОВД сложно назвать удачным, так как он приводит к дублированию в его содержании положений Федерального закона о службе в ОВД. К ним следует отнести дефиницию служебной дисциплины, перечень мер поощрения и дисциплинарных взысканий, порядок применения мер поощрения, принципы и правила привлечения к дисциплинарной ответственности<sup>1</sup>.

Однако в отдельных случаях Дисциплинарный устав ОВД дополняет и развивает положения Федерального закона о службе в ОВД. К числу таких положений следует отнести: установление требований о соразмерности и целесообразности дисциплинарных взысканий, особенностей наложения дисциплинарных взысканий при отдельных обстоятельствах, определение понятия неоднократности нарушения служебной дисциплины, пределов применения дисциплинарных взысканий, порядка исполнения дисциплинарных взысканий.

Наряду с этим следует отметить, что в Дисциплинарном уставе ОВД отсутствует ряд положений, имеющих важное значение для дисциплинарного производства в органах внутренних дел. К их числу относится раскрытие содержания отдельных видов поощрений (объявление благодарности, награждение почетной грамотой), дисциплинарных взысканий и порядка их применения (например, назначение вне очереди в наряд, лишение очередного увольнения из расположения образовательной организации, предупреждение о неполном служебном соответствии), установление сокращенной и полной форм поощрительного и дисциплинарного производства. Не нашли своего отражения в Дисциплинарном уставе ОВД меры обеспечения дисциплинарного производства и порядок их применения, равно как и обсуждаемые длительное время в административно-правовой

---

<sup>1</sup> Подробнее см.: Ванюшина И.Н. Дисциплинарный устав органов внутренних дел в системе правового регулирования дисциплинарной ответственности. С. 145-152.

науке обстоятельства: 1) исключают дисциплинарную ответственность; 2) смягчают дисциплинарную ответственность; 3) отягчают дисциплинарную ответственность. Представляется, что настоящие вопросы должны получить дальнейшую проработку и отражение в Дисциплинарном уставе ОВД;

7) Порядок организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации<sup>1</sup> – принят в целях реализации положений чч. 1, 3 ст. 51 Федерального закона о службе в ОВД. Порядок конкретизирует отдельные положения Федерального закона о службе в ОВД и Дисциплинарного устава ОВД по применению мер поощрения и наложения дисциплинарных взысканий. Он устанавливает перечень руководителей (начальников) системы МВД России и соответствующих им прав по применению мер поощрения и наложению дисциплинарных взысканий в отношении подчиненных сотрудников, а также определяет процедуру рассмотрения служебного спора в органах внутренних дел;

8) Порядок обеспечения денежным довольствием сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации (приказ МВД России от 31 марта 2021 г. № 181) – предусматривает порядок выплат денежных премий за добросовестное выполнение служебных обязанностей, единовременных выплат и применение иных мер поощрения, а также приостановление выплаты премии при наложении дисциплинарных взысканий<sup>2</sup>;

9) Концепция обеспечения собственной безопасности в системе МВД России (приказ МВД России от 2 января 2013 г. № 1) – определяет основные направления и механизм обеспечения собственной безопасности, в том числе служебной дисциплины в органах внутренних дел<sup>3</sup>.

Правовое регулирование поощрения в органах внутренних дел также образуют:

1) приказ МВД России от 28 июля 2020 г. № 525 «О некоторых вопросах поощрения в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации» – один из основополагающих нормативных правовых актов, регламентирующих порядок поощрения в органах внутренних дел такими мерами, как ведомственные знаки отличия, почетной грамотой МВД России, благодарностью Министра (заместителей Министра) внутренних дел Российской Федерации, организацию награждения гражданским, боевым короткоствольным ручным стрелковым и холодным оружием в системе МВД России. Настоящий приказ выполняет учредительную, системообразующую и правонаделительную функции. Первая заключается в учреждении в соответствии с Федеральным законом о службе в ОВД ведомственных знаков отличия МВД России и Почетной грамоты МВД России. Для каждого ведомственного знака отличия и иных учрежденных прика-

<sup>1</sup> См.: Порядок организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации: утв. приказом МВД России от 1 февр. 2019 г. № 50. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

<sup>2</sup> Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

<sup>3</sup> Доступ из СТРАС «Юрист».

зом мер поощрения утверждается положение, содержащее требования к награждению, порядок поощрительного производства (например, положение о нагрудном знаке МВД России «Почетный сотрудник МВД», положение «О медали МВД России “За доблесть в службе”»). Систематизирующая функция выражается в утверждении Перечня ведомственных знаков отличия Министерства внутренних дел Российской Федерации. При этом согласно приказу МВД России от 28 июля 2020 г. № 525 «О некоторых вопросах поощрения в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации» настоящий перечень носит закрытый характер, то есть учреждение иных ведомственных знаков отличия МВД России не допускается. К правонаделительной функции следует отнести определение в приказе в соответствии со ст. 7 Федерального закона от 12 января 1995 г. № 5-ФЗ «О ветеранах»<sup>1</sup> ведомственных знаков отличия МВД России, дающих право на присвоение звания «Ветеран труда» (нагрудный знак МВД России «Почетный сотрудник МВД», медаль МВД России «За безупречную службу в МВД», медаль МВД России «За отличие в службе» I или II степени);

2) Положение о ведомственных знаках отличия Министерства внутренних дел Российской Федерации (приказ МВД России от 28 июля 2020 г. № 525 «О некоторых вопросах поощрения в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации») – определяет порядок награждения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, федеральных государственных гражданских служащих, работников системы МВД России, а также лиц, оказавших содействие в выполнении задач и осуществлении полномочий, возложенных на МВД России, вручения им ведомственных знаков отличия МВД России и удостоверений к ним. Важной особенностью настоящего Положения является то, что оно определяет ведомственные знаки отличия как ведомственные награды и подразделяет их на медали МВД России и нагрудные знаки МВД России;

3) Положение о Почетной грамоте МВД России (приказ МВД России от 28 июля 2020 г. № 525 «О некоторых вопросах поощрения в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации») – определяет основания и порядок награждения сотрудников органов внутренних дел Почетной грамотой МВД России. В связи с широким применением такого поощрения, как награждение почетной грамотой в органах, организациях и подразделениях МВД России, и одновременно отсутствием единого нормативного правового акта, определяющего порядок применения данного поощрения, Положение о Почетной грамоте МВД России выполняет роль некоего образца «внутреннего» акта, регламентирующего награждение почетной грамотой в органах, организациях и подразделениях МВД России;

4) Положение о благодарности Министра (заместителей Министра) внутренних дел Российской Федерации (приказ МВД России от 28 июля 2020 г. № 525 «О некоторых вопросах поощрения в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации») – как и предыдущий акт, утвер-

---

<sup>1</sup> Собр. законодательства Рос. Федерации. 1995. № 3. Ст. 168; 2016. № 1. Ст. 8.

ждает основание и порядок поощрения сотрудников органов внутренних дел благодарностью Министра (заместителей Министра) внутренних дел Российской Федерации. Следует отметить, что, несмотря на массовость данного поощрения в органах, организациях и подразделениях МВД России, в большинстве случаев основание и порядок поощрения данной мерой специально не регламентируются. Отсутствие основания и формы благодарности как формы поощрения приводит к формальному значению данного вида поощрения (например, при многочисленном разовом применении), к отсутствию отличий между благодарностью и почетной грамотой (например, и в том и другом случае оформляются на одних бланках, с различием в наименовании), что в конечном итоге снижает эффективность настоящего поощрения;

5) Положение о книгах почета органов внутренних дел Российской Федерации – определяет основания, порядок занесения фамилии сотрудников органов внутренних дел в книгу почета органов внутренних дел, порядок ведения книги почета<sup>1</sup>. Порядок занесения фамилии сотрудника в книгу почета органов внутренних дел длительное время не был урегулирован на уровне МВД России и определялся локальными актами территориальных органов, подразделений и организаций МВД России. Это привело к многообразию оснований и порядка применения данного поощрения. В связи с этим следует признать положительным принятие Положения о книгах почета органов внутренних дел, которое создает условия для формирования в системе МВД России единого порядка занесения фамилий сотрудников в книги почета. Вместе с тем вопрос о занесении фамилии сотрудника органов внутренних дел в Книгу МВД России остается не разрешенным<sup>2</sup>;

б) Положение о Доске почета МВД России (приказ МВД России от 9 октября 2012 г. № 922)<sup>3</sup> – определяет порядок и условия занесения фамилий сотрудников органов внутренних дел на Доску почета МВД России. Аналогично Положению о Почетной грамоте МВД России не только регулирует отношения, связанные с применением данного поощрения на уровне МВД России, но и выполняет нормативно-ориентирующую функцию для применения поощрения на уровне органов, организаций и подразделений МВД России;

7) Положения о медалях и нагрудных знаках Министерства внутренних дел Российской Федерации (приказ МВД России от 28 июля 2020 г. № 525 «О некоторых вопросах поощрения в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации») – определяют виды медалей и

---

<sup>1</sup> См.: Об утверждении Положения о книгах почета органов внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 30 сент. 2019 г. № 674. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

<sup>2</sup> См.: Ванюшина И.Н. Книга почета в системе поощрений в органах внутренних дел Российской Федерации // Юридическая наука и правоохранительная практика. 2019. № 4. С. 144.

<sup>3</sup> Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

нагрудных знаков, их описание и изображение, основания и порядок поощрения (награждения) сотрудников органов внутренних дел медалями (всего – 10) и нагрудными знаками (всего – 6);

8) Положение о присуждении Премии Министра внутренних дел Российской Федерации в номинации «Лучший преподаватель образовательных организаций системы МВД России» (приказ МВД России от 2 декабря 2008 г. № 1054) – определяет основания и порядок ежегодной премии Министра внутренних дел Российской Федерации в номинации «Лучший преподаватель образовательных организаций системы МВД России»<sup>1</sup>;

9) Положение об организации награждения гражданским, боевым короткоствольным ручным стрелковым и холодным оружием в системе МВД России (приказ МВД России от 28 июля 2020 г. № 525 «О некоторых вопросах поощрения в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации») – определяет порядок награждения сотрудников органов внутренних дел гражданским, боевым короткоствольным ручным стрелковым и холодным оружием в системе МВД России<sup>2</sup>. В соответствии с настоящим положением на основании приказа МВД России гражданским (охотничьим) оружием, а также боевым короткоствольным ручным стрелковым (пистолет, револьвер) и холодным (шашка, кортик, сабля, палаш, нож, антикварное клинковое, авторское клинковое, копии и реплики антикварного и авторского клинкового оружия) оружием, указанным в Перечне видов, типов, моделей боевого короткоствольного ручного стрелкового и холодного оружия, которым могут награждаться граждане Российской Федерации, утвержденном Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 декабря 2005 г. № 718<sup>3</sup>, награждаются сотрудники органов внутренних дел Российской Федерации, награжденные медалью МВД России «За отличие в службе» I степени за заслуги перед государством;

10) приказ МВД России от 10 января 2013 г. № 6 «О проведении конкурса на лучшую научно-исследовательскую работу по проблемам совершенствования деятельности органов внутренних дел Российской Федерации» – определяет порядок поощрения авторов, добившихся наибольших успехов в исследовании проблем деятельности органов внутренних дел Российской Федерации<sup>4</sup>. С 1 января 2022 г. взамен отмеченного приказа вступает в юридическую силу Положение о конкурсе на лучшую научно-исследовательскую работу по проблемам совершенствования деятельности органов внутренних дел, утвержденное приказом МВД России от 9 июля 2021 г. № 525<sup>5</sup>. В настоящем приказе отмечается, что Положение о данном конкурсе утверждается в целях стимулирования проведения научных исследований по проблемам совершенствования деятельности органов

<sup>1</sup> Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

<sup>2</sup> Доступ из СТРАС «Юрист».

<sup>3</sup> Собр. законодательства Рос. Федерации. 2005. № 50. Ст. 5304.

<sup>4</sup> Доступ из СТРАС «Юрист».

<sup>5</sup> См.: Там же.

внутренних дел Российской Федерации, поощрения авторов, добившихся наибольших успехов в исследовании проблем деятельности органов внутренних дел, и др.;

11) приказ МВД России от 10 августа 2007 г. № 705 «Об учреждении золотой медали за отличное окончание государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования МВД России» – определяет порядок награждения выпускников образовательных организаций высшего образования золотой медалью за отличное окончание образовательной организации высшего образования МВД России<sup>1</sup>.

Третью группу источников, регламентирующих дисциплинарную ответственность, также образуют различные нормативные правовые акты:

1) Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» – устанавливает основные принципы противодействия коррупции, правовые и организационные основы предупреждения коррупции и борьбы с ней, минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений;

2) Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» – наряду с нормами Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 73-ФЗ «О противодействии коррупции» в ст.ст. 17, 18 и 20 устанавливает ограничения, запреты и обязанности, связанные со службой, которые распространяются на сотрудников органов внутренних дел;

3) Порядок проведения служебной проверки в органах, организациях и подразделениях Министерства внутренних дел Российской Федерации<sup>2</sup> – принят в соответствии с ч. 9 ст. 52 Федерального закона о службе в ОВД и направлен на развитие его положений по вопросам проведения служебной проверки в органах внутренних дел. Устанавливает, в частности, порядок проведения (организацию работы) служебной проверки в органах, организациях и подразделениях МВД России;

4) Порядок отчисления из федеральных государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении МВД России, порядок восстановления в таких организациях и порядок перевода обучающихся по основным профессиональным образовательным программам из одной федеральной государственной организации, осуществляющей образовательную деятельность и находящейся в ведении МВД России, в другую такую организацию (приказ МВД России от 7 июля 2014 г. № 568) – определяет процедуру отчисления из федеральных государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении МВД России, в том числе в случае применения к обучаемому дисциплинарного взыскания в виде отчисления из образовательной организации<sup>3</sup>;

---

<sup>1</sup> Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

<sup>2</sup> См.: Приказ МВД России от 26 марта 2013 г. № 161 // Рос. газ. 2013. 14 июня.

<sup>3</sup> Там же. 2014. 29 авг.

5) Порядок формирования кадровых резервов МВД России, его территориальных органов и подразделений (приказ МВД России от 12 января 2021 г. № 5) – ограничивает включение сотрудника органов внутренних дел в кадровый резерв, а в случае нахождения в нем до наложения дисциплинарного взыскания – предусматривает исключение его из кадрового резерва (пп. 7, 25)<sup>1</sup>;

6) приказ МВД России от 10 августа 2012 г. № 776 «О совершенствовании организационных мероприятий по командированию сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации в Северо-Кавказский регион Российской Федерации и контроля за несением ими службы в ВОГОиП МВД России» – устанавливает в п. 1.4 ограничение направления в служебные командировки на территорию Северо-Кавказского региона Российской Федерации для выполнения оперативно-служебных задач в составе Временной оперативной группировки органов и подразделений МВД России<sup>2</sup>;

7) Порядок присвоения, подтверждения квалификационного звания, снижения в квалификационном звании, лишения квалификационного звания и ведения учета сотрудников органов внутренних дел, имеющих квалификационные звания (приказ МВД России от 14 сентября 2020 г. № 640) – предусматривает ограничение участия сотрудника органов внутренних дел в испытаниях на присвоение квалификационного звания при наличии дисциплинарных взысканий, а также лишение или снижение квалификационного звания сотрудника на одну ступень при наложении таких дисциплинарных взысканий или взысканий за коррупционные правонарушения, как предупреждение о неполном служебном соответствии (пп. 31.3, 34.6) и перевод на нижестоящую должность (пп. 28, 34.3)<sup>3</sup>.

Представленный перечень нормативных правовых актов не является исчерпывающим. Отдельные отношения в сфере служебной дисциплины в органах внутренних дел косвенно регулируются множеством нормативных правовых актов МВД России. Большое значение в регламентации служебной дисциплины имеют так называемые организационно-правовые меры – решения, принимаемые в форме директив, концепций и планов реализации, в том числе актов Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации. Примером настоящих документов в сфере служебной дисциплины может служить Директива МВД России от 27 февраля 2015 г. № 1 «О мерах по укреплению служебной дисциплины и законности в органах внутренних дел Российской Федерации» до 2020 года. В соответствии с приказом МВД России от 30 июля 2021 г. № 580 «Об объявлении решения коллегии МВД России от 30 июня 2021 г. № 3км» с учетом сохраняющейся актуальности требований настоящей Директивы ее действие продлено до 2023 года<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Доступ из СТРАС «Юрист».

<sup>2</sup> Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

<sup>3</sup> Рос. газ. 2012. 6 апр.

<sup>4</sup> Доступ из СТРАС «Юрист».

Значительный массив нормативных правовых актов и управленческих документов в сфере служебной дисциплины позволяет судить, с одной стороны, о формировании на достаточном уровне правовой базы для обеспечения в органах внутренних дел необходимого уровня служебной дисциплины. С другой стороны, система правового регулирования служебной дисциплины в силу ее многообразия является сложной и значительной по объему. Частое внесение изменений в акты различной юридической силы приводит к противоречиям, несогласованности, возникновению противоречий. В связи с этим представляется необходимой систематизация нормативных правовых актов в сфере служебной дисциплины, которая позволила бы упорядочить их, устранить противоречия, выработать единые принципы и правила применения мер поощрения и дисциплинарных взысканий, придать внутреннюю согласованность и стабильность. Представляется, что это также позволило бы определить необходимость и перспективы применения новых правовых мер поддержания служебной дисциплины, в том числе перевод мер, эффективно зарекомендовавших себя в течение длительного времени и ставших традиционными в органах внутренних дел, в статус официальных (например, благодарственные письма, сувенирная продукция, памятные юбилейные медали и знаки).

## ГЛАВА 2. ПООЩРЕНИЯ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

### 2.1. Понятие и виды поощрений в органах внутренних дел

Поощрения и дисциплинарные взыскания являются одними из основных правовых средств, обеспечивающих служебную дисциплину в органах внутренних дел Российской Федерации. К их общим признакам относятся следующее:

- 1) они являются правовыми средствами воздействия на интересы лиц;
- 2) для них установлены определенные процедуры применения;
- 3) обеспечиваются мерами государственной защиты, гарантируются законом;
- 4) выступают одновременно в качестве наиболее сильных обеспечительных факторов реализации других правовых средств;
- 5) связаны с благом, ценностями, хотя последствия этой связи будут зависеть от того, что применяется, – поощрение или наказание;
- 6) для их наступления необходимо кроме объективной стороны еще и определенное субъективное состояние лица, выразившееся либо в заслуге и подлежащее поощрению, либо в прямо противоположной «заслуге» (вине) и подлежащее наказанию<sup>1</sup>.

Поощрение, так же как и наказание, по замечанию В.А. Григорьева, является способом стимулирования правомерного поведения и предупреждения правонарушений. Поощрение и наказание являются коррелятами по отношению друг к другу<sup>2</sup>. Интересным в связи с этим представляется предложение А.В. Караваева рассматривать поощрение и наказание применительно к дисциплине через философские категории: содержание и форму, где содержанием будет поощрение и наказание, а формой – дисциплина<sup>3</sup>.

Как отмечает В.В. Касюлин, в дисциплинарной практике органов внутренних дел наряду с действием двух универсальных методов управления – убеждения и принуждения отчетливо проявляется самостоятельно функционирующий метод поощрения, которому присущи свои конкретные признаки: регулируется специальными поощрительными нормами; выступает как особая связь между сотрудниками; его средства (формы поощре-

---

<sup>1</sup> См.: Матузов Н.И., Малько А.В. Указ. соч. С. 275.

<sup>2</sup> См.: Григорьев В.А. Наградное (поощрительное) право как средство предупреждения коррупции среди государственных служащих // Конституционное и муниципальное право. 2003. № 3. С. 36.

<sup>3</sup> См.: Караваев А.Н. Поощрение в системе правоохранительной службы: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Саратов, 2005. С. 11.

ния) многократно применимы; является способом достижения определенных целей (положительная оценка действий)<sup>1</sup>.

В настоящее время законодательство не содержит определения поощрения. Как отмечают Д.А. Липинский и А.А. Мусаткина, много противоречий порождает отсутствие в нормативных актах понятия поощрения государственного служащего, а оно необходимо, как и необходимо понятие наказания, даваемое в различных нормативных правовых актах<sup>2</sup>.

В правовой науке существуют различные определения понятия поощрения, от простого, содержащегося, например, в Юридическом энциклопедическом словаре (поощрение – один из основных методов обеспечения дисциплины, способ отличия лучших работников)<sup>3</sup>, до достаточно глубоких, отражающих комплекс и многообразие признаков поощрения, его воздействие на участников служебно-профессиональных отношений и значение в обеспечении служебной (трудовой) дисциплины.

Например, по мнению Д.Н. Бахраха, поощрение – способ воздействия, который через интерес, сознание направляет волю людей на совершение определенных полезных, с точки зрения поощряющего, действий. Поощрительное воздействие возбуждает также интерес к получению материального, морального или иного одобрения<sup>4</sup>. А.П. Корневым было предложено понимать под поощрением сформулированное в норме указание на публичное признание заслуг, на меры награждения, которые применяются к органу, служащему или гражданину за успехи, достигнутые в выполнении правовых обязанностей или общественного долга<sup>5</sup>. С точки зрения Л.Н. Берг, правовые поощрения – форма и мера юридического одобрения добровольного, правомерного поведения, в результате чего субъект вознаграждается, для него наступают благоприятные последствия<sup>6</sup>.

Наиболее полным представляется определение, сформулированное В.М. Барановым: поощрение – мера государственного одобрения, назначение которой заключается в стимулировании правомерного поведения двух видов: добросовестного и точного выполнения возложенных на субъекты

---

<sup>1</sup> См.: Касюлин В.В. Проблемы дисциплинарной практики органов внутренних дел: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2003. С. 11.

<sup>2</sup> См.: Липинский Д.А., Мусаткина А.А. Понятие и основания поощрения государственных служащих // Административное и муниципальное право. 2017. № 4. С. 31.

<sup>3</sup> См.: Юридический энциклопедический словарь / гл. ред. А.Я. Сухарев, ред. кол.: М.М. Богуславский, М.И. Козырь, Г.М. Миньковский и др. М.: Сов. энцикл., 1984. С. 85.

<sup>4</sup> См.: Бахрах Д.Н. Поощрение в деятельности публичной администрации // Журнал российского права. 2006. № 7. С. 68.

<sup>5</sup> См.: Корнев А.П. Применение норм советского административного права. М.: Юрид. лит., 1975. С. 8.

<sup>6</sup> См.: Берг Л.Н. Информационно-психологический аспект правового воздействия в сфере научной деятельности // Российский юридический журнал. 2013. № 4. С. 98-99.

юридических обязанностей и совершения ими полезных действий, которые превосходят обычные требования<sup>1</sup>.

Поощрения в органах внутренних дел Российской Федерации являются одним из основных стимулов профессиональной деятельности, под которыми принято понимать форму публичного признания результатов труда и заслуг сотрудника, выражающуюся в соответствующем вознаграждении, предоставлении льгот и преимуществ, оказании уважения и почта.

Как отмечает А.В. Малько, под правовыми поощрениями можно понимать форму и меру юридического одобрения заслуженного правомерного поведения, в результате которого субъект чем-то вознаграждается. Поощрение как заслуженная мера призвана подкрепить положительное поведение, характеризующее позитивные цели и мотивы субъекта, а также превосходящие требования<sup>2</sup>. Целью поощрения является проявление внимания и заботы государства к сотруднику, добросовестно и ответственно выполняющему служебный долг, стимулирование его дальнейшей служебной деятельности, повышение ее эффективности<sup>3</sup>.

В связи с этим в правовой науке существует мнение о большей эффективности поощрений, чем дисциплинарных взысканий. По мнению Н.А. Гущиной, поощрение в праве формируется в специфических социокультурных условиях и наряду с наказанием является необходимым и «естественным» средством для нормального функционирования правовой системы общества, поддержания социального порядка. Содержание одностипного стимулирующего поощрительного материала отражает общесоциальные потребности. Достижение позитивных результатов в сфере человеческой деятельности не может быть связано исключительно с возможностью применения мер принуждения, ограничивающих объем возможностей через отрицательную правовую мотивацию<sup>4</sup>.

В.Н. Кудрявцев отмечает, что поощрения, а не наказания считаются в ряде случаев более эффективными средствами при их сравнении с последними, ибо в ситуации положительной мотивации в качестве побудительной силы желаемого поведения выступают не только внешние предписания, но и собственный интерес субъекта, его заинтересованность<sup>5</sup>.

Поощрение обусловлено следующими признаками:

- 1) наличием фактического основания – конкретным результатом;
- 2) достижением или заслугой (поощрительным поступком);

---

<sup>1</sup> См. Баранов В.М. Поощрительные нормы советского социалистического права. Саратов, 1978. С. 36.

<sup>2</sup> См. Баранов В.М. Указ. соч. С. 274, 275.

<sup>3</sup> См.: Служебная дисциплина и формирование антикоррупционного поведения сотрудников ОВД: учеб. пособие / под ред. С.Н. Бочарова и С.В. Иванцова. М.: ДГСК МВД России, 2016. С. 18.

<sup>4</sup> См.: Гущина Н.А. Поощрение в праве: теоретико-правовое исследование: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. СПб., 2004. С. 7.

<sup>5</sup> См.: Кудрявцев В.Н. Право и поведение. М.: Юрид. лит., 1978. С. 155.

3) индивидуальностью;

4) положительной оценкой, вознаграждением, наделением правами, льготами и др.

К функциям поощрений в юридической литературе традиционно относят контролирующую, мотивационную, коммуникативную, оценивающую, гарантирующую, распределяющую, воспитательную функции. Имеются примеры и более развернутых классификаций функций поощрений. В частности, перечисленные функции предлагается дополнить ориентационной, стимулирующей, правообеспечительной функциями и функцией согласования интересов<sup>1</sup>. Однако анализ содержания предлагаемых функций свидетельствует о том, что они охватываются традиционными функциями, например, стимулирующая – мотивационной, ориентационная – гарантирующей и т.д.

Таким образом, с учетом положений ч. 1 ст. 48 Федерального закона о службе в ОВД под поощрением сотрудника органов внутренних дел следует понимать форму оценки и публичного признания его заслуг в профессиональной деятельности, направленных на усиление заинтересованности сотрудника органов внутренних дел в повышении профессионального уровня, добросовестном выполнении служебных обязанностей, а также задач повышенной сложности.

В силу многообразия форм поощрения в правовой науке их принято классифицировать:

1) в зависимости от *способа воздействия поощрения*:

– моральные (объявление благодарности, награждение почетной грамотой, занесение фамилии на доску или в книгу почета и др.);

– материальные (выплата денежной премии, награждение ценным подарком);

– смешанные (награждение почетной грамотой, влекущее единовременную поощрительную выплату);

– статусные (присвоение почетного звания, награждение государственной наградой).

Несколько иную классификацию предлагает К.С. Бельский, выделяющий три вида поощрений: а) моральные (награждение почетными грамотами, занесение в книгу почета и на доску почета, объявление благодарности); б) материальные (денежные премии, ценные подарки, вознаграждение по итогам года) и в) организационные (продвижение по службе)<sup>2</sup>.

2) *по направленности*:

– основные (благодарность, денежная премия и т.п.);

– производные (или дополнительные) – возникают в качестве следствия основных поощрений (единовременные поощрительные выплаты

---

<sup>1</sup> См.: Давлетшина Л.Х. Роль функции поощрения при прохождении службы в органах внутренних дел // Вестник ВИПК МВД России. 2020. № 1. С. 103-104.

<sup>2</sup> См.: Бельский К.С. Персональная ответственность в советском государственном управлении (понятие, формы, факторы укрепления). М.: ВЮЗИ, 1988. С. 92.

при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации и др.);

3) *по статусу*:

- государственные;
- правительственные;
- ведомственные;
- общественные и др.

В правовой науке выделяются и иные классификации поощрений. Например, Д.Н. Бахрахом были выделены 4 классификации: с точки зрения правовой основы – формальные и неформальные поощрения; в зависимости от заслуг – абсолютные и относительные; в зависимости от субъектов поощрения – коллективные и индивидуальные; в зависимости от статуса поощряющего – федеральные, региональные, местные и локальные<sup>1</sup>. А.Н. Караваев предложил 12 классификаций поощрений, в том числе по отраслевой принадлежности, по форме обнародования, по видам, по кругу лиц, по количеству поощрений, по основаниям применения, по процедуре принятия, по правовым последствиям и др.<sup>2</sup>

В.В. Попова, рассматривая поощрительные нормы, в зависимости от времени наступления благоприятных последствий для субъекта права разделяет их на две группы:

- а) поощрительная норма-признание (за уже совершенное необходимое, желательное или социально активное правомерное поведение, исключая такой вид правомерного поведения, как социально допустимое);
- б) поощрительная норма-стимулирование (какое-либо правомерное поведение в будущем)<sup>3</sup>.

В рамках настоящей работы также представляет интерес классификация поощрений А.А. Гришковца, который выделяет две группы поощрений, схожие с первой приведенной классификацией Д.Н. Бахраха:

- 1) формализованные, то есть нормативно закрепленные в законодательстве как меры поощрения;
- 2) неформализованные, то есть хотя и не названные в законодательстве среди мер поощрения, но по своему характеру, содержанию, целям и значению реально таковыми являющиеся и широко используемые на государственной службе<sup>4</sup>.

В органах внутренних дел Российской Федерации меры поощрения также отличаются большим разнообразием. Анализ Федерального закона о службе в ОВД позволяет сделать вывод о том, что система поощрений представлена несколькими группами:

---

<sup>1</sup> См.: Бахрах Д.Н. Поощрение в деятельности публичной администрации. С. 75-76.

<sup>2</sup> См.: Караваев А.Н. Указ. соч. 2005. С. 20-23.

<sup>3</sup> См.: Попова В.В. Поощрительные нормы современного российского права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Омск, 2015. С. 10.

<sup>4</sup> См.: Гришковец А.А. Поощрение государственных служащих: правовые основы и практика применения // Право и политика. 2002. № 1. С. 30.

- 1) ведомственная система поощрений;
- 2) правительственная система поощрений;
- 3) система поощрений иных государственных органов («вневедомственная»).

*Ведомственная система* является основной системой поощрения сотрудников органов внутренних дел. Она определена ст. 48 Федерального закона о службе в ОВД, согласно которой состоит из следующих поощрений:

- 1) объявление благодарности;
- 2) выплата денежной премии;
- 3) награждение ценным подарком;
- 4) награждение почетной грамотой МВД России, его территориального органа или подразделения;
- 5) занесение фамилии сотрудника в книгу почета или на доску почета МВД России, его территориального органа или подразделения;
- 6) награждение ведомственными наградами (медали МВД России и нагрудные знаки МВД России);
- 7) досрочное присвоение очередного специального звания;
- 8) присвоение очередного специального звания на одну ступень выше специального звания, предусмотренного по замещаемой должности в органах внутренних дел;
- 9) награждение огнестрельным или холодным оружием;
- 10) досрочное снятие ранее наложенного на сотрудника органов внутренних дел дисциплинарного взыскания.

Важной особенностью ведомственной системы поощрения является то, что настоящие поощрения изложены в Федеральном законе о службе в ОВД в строгой последовательности и взаимосвязи. В юридической науке принято считать, что меры поощрения в настоящей норме располагаются в соответствии с иерархией, основанной на «росте заслуг». Иными словами, чем выше поощрение в системе поощрения, тем значительнее должны быть заслуги сотрудника органов внутренних дел и, соответственно, требования к заслугам для поощрения одной мерой не могут превышать требования, которым необходимо соответствовать при поощрении мерой, следующей за ней («лестница поощрений»).

В образовательных организациях высшего образования системы МВД России к курсанту и слушателю, наряду с отмеченными мерами поощрения, могут применяться в качестве мер поощрения: предоставление внеочередного увольнения из расположения образовательной организации и установление именной стипендии.

Рассматривая современную систему поощрений в органах внутренних дел Российской Федерации, следует отметить, что она продолжает сохранять преобладание моральных и статусных (организационных) форм поощрения над материальными. Это, как представляется, связано с прочной традиционностью правового регулирования в дисциплинарных отношениях.

Впервые система мер поощрения в милиции была закреплена в Дисциплинарном уставе Рабоче-Крестьянской милиции от 22 июля 1931 г.<sup>1</sup>, в котором отмечалось, что за образцово-выдающееся выполнение служебных обязанностей, проявление самоотверженности, героизма и другие особые заслуги к работникам оперативно-строевого и административно-хозяйственного состава применяются следующие меры поощрения (п. 21):

- а) благодарность;
- б) дополнительный к очередному отпуск;
- в) денежная награда;
- г) награждение именной подарком;
- д) награждение огнестрельным или холодным оружием;
- е) награждение почетной грамотой;
- ж) награждение орденами Союза ССР и РСФСР.

В дальнейшем в Дисциплинарном уставе Рабоче-Крестьянской милиции от 7 июля 1948 г.<sup>2</sup> система поощрений была скорректирована и представлена такими мерами, как: а) объявление благодарности перед строем или в приказе; б) снятие ранее наложенного дисциплинарного взыскания; в) награждение похвальными листами по окончании курса обучения в школах (курсах) милиции и занесение на доску почета; г) награждение ценными подарками или деньгами; д) досрочное повышение в звании (п. 64).

Дисциплинарный устав органов внутренних дел от 30 марта 1971 г.<sup>3</sup> дополнил поощрения в органах внутренних дел отдельными мерами, установив систему, которая до настоящего времени остается практически неизменной. В соответствии с настоящим уставом к лицам среднего, старшего и высшего начальствующего состава применялись следующие поощрения (пп. 12, 13):

- а) объявление благодарности;
- б) награждение ценным подарком или выдача денежного вознаграждения;
- в) занесение на Доску почета;
- г) награждение Почетной грамотой;
- д) награждение нагрудным знаком;
- е) досрочное присвоение очередного специального звания;
- ж) занесение в Книгу почета.

Было установлено, что в качестве меры поощрения может также применяться досрочное снятие ранее наложенного дисциплинарного взыскания. В учебных заведениях МВД СССР также применялось занесение на Доску почета фамилий курсантов и слушателей, отлично окончивших курс обучения (п. 14).

---

<sup>1</sup> См.: Дисциплинарный устав Рабоче-Крестьянской милиции. М., 1931. 32 с.

<sup>2</sup> См.: Дисциплинарный устав милиции: приказ МВД СССР от 7 июля 1948 г. № 269. М., 1948. 58 с.

<sup>3</sup> Утв. Указом Президиума Верховного Совета СССР от 30 марта 1971 г. // Ведомости ВС СССР. 1971. № 14. Ст. 155.

Дисциплинарный устав органов внутренних дел от 3 мая 1984 г.<sup>1</sup> сохранил систему поощрений сотрудников органов внутренних дел, дополнительно закрепив, что за особые заслуги лица рядового и начальствующего состава органов внутренних дел могут быть представлены к награждению государственными наградами (п. 12). В качестве нововведения для учебных заведений МВД СССР предусматривалась возможность поощрения в виде награждения личной фотографической карточкой курсанта или слушателя, снятого при развернутом Красном Знамени учебного заведения (п. 13).

Рассматривая современную систему поощрений в органах внутренних дел Российской Федерации, следует обратить внимание на наличие большого спектра *иных правовых форм признания и положительной оценки труда и заслуг сотрудника* органов внутренних дел (стимулов), или так называемых неформализованных мер поощрения. В соответствии с Федеральным законом о службе в ОВД они не относятся к мерам поощрения, но имеют важное воспитательное и мотивирующее значение. Нередко они играют роль альтернативных («неофициальных») форм поощрения сотрудников органов внутренних дел, иногда заменяя первые, и поэтому широко вошли в дисциплинарную практику органов внутренних дел. Особенностью данных стимулов профессиональной деятельности является то, что они, как и законодательно закрепленные меры поощрения, носят правовой характер.

К числу таких форм следует отнести благодарственные письма, свидетельства, признание лучшим по профессии, лучшим преподавателем года, а также:

1) нагрудный знак принадлежности к подразделению системы МВД России – сувенирный знак, обозначающий принадлежность сотрудника к подразделению системы МВД России;

2) памятная юбилейная медаль МВД России – сувенирный знак в форме медали, изготовленный в честь юбилейной даты или памятного события в системе МВД России, ее частной разновидностью является памятная юбилейная медаль подразделения системы МВД России;

3) памятный нагрудный знак МВД России – сувенирный знак, изготовленный в честь юбилейной даты или памятного события в системе МВД России, его частной разновидностью является памятный нагрудный знак подразделения системы МВД России.

Ярким примером этого является учреждение МВД России в 2018 году с учетом исторической роли полиции в поддержании правопорядка, обеспечении общественной безопасности и в связи с трехсотлетием со дня

---

<sup>1</sup> Утв. Указом Президиума Верховного Совета СССР от 3 мая 1984 г. № 128-XI // Ведомости ВС СССР. 1984. № 19. Ст. 342.

образования российской полиции памятного юбилейного нагрудного знака<sup>1</sup> и памятной юбилейной медали «300 лет российской полиции»<sup>2</sup>.

Изучение данной категории правовых стимулов поощрения позволяет судить о наличии многих признаков, присущих мерам поощрения. Например, основания поощрения, форма выражения, порядок награждения. Настоящие правовые стимулы оказывают непосредственное влияние на применение мер поощрения. В частности, присвоение сотруднику органов внутренних дел звания «Лучший по профессии» служит основанием для поощрения почетной грамотой, выплаты денежной премии, применения иных мер в дальнейшем. Кроме того, данные формы образуют систему, построенную в иерархической последовательности мер. Таким образом, можно говорить о существовании в органах внутренних дел на ведомственном уровне двух одновременно существующих и дополняющих друг друга систем стимулирования профессиональной деятельности: мер поощрения – предусмотренных Федеральным законом о службе в ОВД и иных правовых стимулов (табл. 1):

Таблица 1

Система стимулирования профессиональной деятельности  
сотрудников органов внутренних дел

Меры поощрения	Иные правовые стимулы
благодарность	благодарственное письмо
денежная премия	поощрительные выплаты
ценный подарок	сувенирная продукция
почетная грамота	свидетельства, сертификаты и др.
книга почета; доска почета	стенды «лучшие работники», «ведущие ученые» и др.
ведомственные награды (медали МВД России и нагрудные знаки МВД России)	памятные юбилейные медали, памятные нагрудные знаки, нагрудные знаки подразделений
досрочное присвоение очередного специального звания	присвоение званий «Лучший преподаватель», «Лучший по профессии», «Лучший участковый», «Лучший следователь», «Ученый года» и др.
присвоение очередного специального звания на одну ступень выше	
награждение огнестрельным или холодным оружием	–
досрочное снятие ранее наложенного дисциплинарного взыскания	могут быть дополнительным основанием

<sup>1</sup> См.: Об учреждении памятного юбилейного нагрудного знака МВД России «300 лет российской полиции»: приказ МВД России от 5 марта 2018 г. № 122. Доступ из СТРАС «Юрист».

<sup>2</sup> См.: Об учреждении памятной юбилейной медали МВД России «300 лет российской полиции»: приказ МВД России от 5 марта 2018 г. № 123 // Там же.

При этом перечень иных форм признания и положительной оценки труда и заслуг сотрудников органов внутренних дел не является исчерпывающим.

Следует также отметить, что в правовой литературе имеются предложения о выделении так называемых организационных форм стимулирования<sup>1</sup>, к которым применительно к органам внутренних дел можно отнести включение в кадровый резерв на замещение вышестоящей должности, назначение на вышестоящую должность, присвоение очередного специального звания, квалификационного звания и др.

В связи с этим наиболее приемлемым в теории служебной дисциплины в органах внутренних дел следует признать более широкое понятие – «правовой стимул» соблюдения служебной дисциплины. Стимулы – средства, побуждающие людей к деятельности, активизирующие их возможности. С помощью стимулов публичная власть осуществляет целенаправленное воздействие на интересы граждан, формирует их заинтересованность в совершении определенных поступков. Стимулирование, побуждение к действию производится путем воздействия на потребности и интересы людей, а следовательно, на их волю и поведение<sup>2</sup>.

Это позволяет в полной мере использовать все имеющиеся позитивные средства поддержания служебной дисциплины в органах внутренних дел, не ограничиваясь лишь мерами поощрения. Таким образом, например, наряду с мерами поощрения и отмеченными иными формами признания и положительной оценки труда, заслуг сотрудника, могут быть организационно-правовые меры: включение в резерв на замещение вышестоящей должности, назначение на замещение вышестоящей должности, присвоение специального звания и др.

Согласно ч. 1 ст. 48 и ч. 1.1 ст. 51 Федерального закона о службе в ОВД основаниями поощрения в органах внутренних дел Российской Федерации являются (*общие основания*):

- 1) добросовестное выполнение служебных обязанностей;
- 2) достижение высоких результатов в служебной деятельности;
- 3) успешное выполнение задач повышенной сложности;
- 4) отсутствие дисциплинарного взыскания, наложенного в письменной форме (за исключением досрочного снятия ранее наложенного на сотрудника органов внутренних дел дисциплинарного взыскания).

В зависимости от вида поощрения могут устанавливаться дополнительные требования и условия (*специальные основания*). Например, благодарность Министра внутренних дел Российской Федерации объявляется сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации за отличие в оперативно-служебной деятельности, а также личную инициативу и при-

---

<sup>1</sup> См., например: Борзунова О.А., Краснов Ю.К. Комментарий к Федеральному закону «О муниципальной службе в Российской Федерации». М.: Юстицинформ, 2007. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

<sup>2</sup> См.: Миронов А.Н. Административно-процессуальное право: учеб. пособие. М., 2018. С. 63.

мерность, проявленные при выполнении служебных обязанностей. Основаниями награждения сотрудников органов внутренних дел Почетной грамотой МВД России являются: высокие показатели в оперативно-служебной деятельности, личная инициатива и примерность, мужество и самоотверженность, проявленные при выполнении служебных обязанностей, а также долголетняя и безупречная служба в органах внутренних дел<sup>1</sup>.

Специальные основания поощрения сотрудников органов внутренних дел, в свою очередь, могут быть разделены на основные и дополнительные. При определении основных оснований поощрений сотрудников органов внутренних дел используется понятие «заслуги» или качества, характеристики, те или иные профессионально полезные действия сотрудника. При этом большинство оснований носит абстрактный характер, взаимообусловленный административной свободой усмотрения руководителя. В юридической литературе «крайний субъективизм при применении мер поощрения, дающий широкие возможности для осуществления коррупционной деятельности» отмечается в качестве существенной проблемы поощрения государственных служащих<sup>2</sup>.

В юридической литературе под заслугами принято понимать деяние в форме действия или бездействия, которое является общественно полезным; правомерным (не обязательным для лица, его совершившего, а лишь рекомендованным ему), сознательным и волевым, поощряемым (награждаемым)<sup>3</sup>. Однако есть авторские подходы к пониманию заслуг. Например, по мнению Е.В. Типикиной, заслуга – это «...добровольный, рекомендованный нормой права, сознательно-волевой, добросовестный правомерный поступок, связанный со “сверхисполнением” субъектом своих обязанностей либо с достижением им общепризнанного полезного результата, превосходящего по своим масштабам результаты обычных действий и выступающего основанием для применения мер поощрения»<sup>4</sup>.

Анализ приказа МВД России от 28 июля 2020 г. № 525 «О некоторых вопросах поощрения в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации», утвердившего положения о ведомственных знаках отличия, свидетельствует, что в качестве заслуг используются следующие основания:

- за личные заслуги;
- заслуги в укреплении боевого содружества;

---

<sup>1</sup> См.: О Почетной грамоте Министерства внутренних дел Российской Федерации и благодарности Министра (заместителей Министра) внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 5 февр. 2014 г. № 77 // Рос. газ. 2014. 11 апр.

<sup>2</sup> См.: Марьян А.В. Административно-правовое регулирование поощрения государственных гражданских служащих // Современное право. 2010. № 9. С. 82.

<sup>3</sup> См.: Административно-процессуальное право: курс лекций. М.: ЦОКР МВД России, 2009. С. 134.

<sup>4</sup> См.: Типикина Е.В. Заслуга как основание для поощрения государственных служащих в контексте реформы государственной службы // Правовая политика и правовая жизнь. 2007. № 2. С. 180.

– особые заслуги в организации и осуществлении оперативно-розыскной деятельности;

– особые заслуги по выработке и реализации государственной политики в сфере деятельности МВД России.

В числе качеств, характеристик, проявленных сотрудником органов внутренних дел, или совершенных профессионально полезных действий называется более различных 20 оснований, которые можно объединить в следующие группы:

1) проявление мужества и отваги, самоотверженности и смелости при выполнении задач или исполнении служебного долга;

2) вклад (весомый, существенный или значительный) в борьбу с преступностью и раскрытие преступлений, научно-техническое обеспечение и подготовку квалифицированных кадров, в укрепление и развитие сотрудничества, совершенствование системы МВД России;

3) высокие показатели (результаты) в службе и усердие при выполнении задач;

4) образцовое выполнение служебного долга, отличие в оперативно-служебной деятельности, умелая организация работы, примерность, проявленные при выполнении служебных обязанностей;

5) личная инициатива, проявленная при выполнении служебных обязанностей, совершенствование профессионального мастерства, разработка и внедрение новых методов работы, повышающих эффективность деятельности органов внутренних дел;

6) долголетняя и (или) безупречная служба либо добросовестная служба в органах внутренних дел.

Вместе с тем содержание настоящих оснований не раскрывается в законодательстве. В связи с этим возникают вопросы о том, что следует понимать под тем или иным основанием поощрения. Например, безупречная или добросовестная служба, весомый, существенный или значительный вклад. Возможность применения отдельных оснований в юридической литературе ставится под сомнение. Так, по мнению А.В. Малько и Е.В. Типикиной, безупречная служба не может быть признана основанием для поощрения, поскольку заслугой не является, так как выступает обязанностью служащего<sup>1</sup>.

В качестве дополнительных оснований поощрения в органах внутренних дел устанавливаются:

– стаж службы (выслуга лет) в системе МВД России 20 лет и более;

– награждение государственной наградой Российской Федерации или медалью МВД России (за исключением награждения медалью МВД России «За отличие в службе»).

Применение иных форм признания заслуг сотрудника также может быть обусловлено основаниями (основными и дополнительными), что под-

---

<sup>1</sup> См.: Малько А.В., Типикина Е.В. Поощрительная правовая политика в сфере государственной службы: проблемы оптимизации // Современное право. 2012. № 7. С. 70.

тверждает суждение об их сходстве с мерами поощрения. Например, условиями вручения памятной юбилейной медали МВД России «300 лет российской полиции» сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации является наличие стажа службы (выслуги лет) в системе МВД России 20 лет и более, достижение высоких результатов в оперативно-служебной деятельности, образцовое исполнение служебного долга.

*Правительственная система поощрений.* Данную систему образуют поощрения, осуществляемые Президентом Российской Федерации и Правительством Российской Федерации. Выделение таких видов поощрений в отдельную систему обусловлено положением ч. 5 ст. 48 Федерального закона о службе в ОВД, согласно которому за заслуги перед государством сотрудник органов внутренних дел может быть представлен к награждению государственной наградой Российской Федерации, поощрению Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации. Понятие «правительственная система поощрения» носит условный характер и основывается на широком понимании правительства, не как конкретного исполнительно-распорядительного органа государственной власти, а как аппарата государства (системы высших органов государственного управления). В связи с этим остается открытым вопрос о включении в правительственную систему поощрений иных высших органов государственной власти, например Государственной Думы и Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации. При этом правительственная система поощрений является многообразной. В числе поощрений могут быть Почетная грамота и благодарность Президента Российской Федерации<sup>1</sup>, Почетная грамота и благодарность Правительства Российской Федерации<sup>2</sup>. К ним также относятся Государственные и иные премии, учреждаемые Президентом Российской Федерации и Правительством Российской Федерации. Например, Государственная премия Российской Федерации за выдающиеся достижения в области гуманитарной деятельности<sup>3</sup> или премии Правительства Российской Федерации в области науки и техники<sup>4</sup>.

Особую группу правительственных поощрений образуют государственные награды. В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 сентября 2010 г. № 1099 «О мерах по совершенствованию госу-

---

<sup>1</sup> См.: О Почетной грамоте Президента Российской Федерации и благодарности Президента Российской Федерации: указ Президента РФ от 11 апр. 2008 г. № 487 // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2008. № 16. Ст. 1673.

<sup>2</sup> См.: О Почетной грамоте Правительства Российской Федерации и благодарности Правительства Российской Федерации: постановление Правительства РФ от 31 янв. 2009 г. № 73 // Там же. 2009. № 6. Ст. 745.

<sup>3</sup> О Государственной премии Российской Федерации за выдающиеся достижения в области гуманитарной деятельности: указ Президента РФ от 20 марта 2006 г. № 233 // Там же. 2006. № 13. Ст. 1361.

<sup>4</sup> Об утверждении Положения о премиях Правительства Российской Федерации в области науки и техники: постановление Правительства РФ от 26 июля 2010 г. № 544 // Там же. 2010. № 31. Ст. 4242.

дарственной наградной системы Российской Федерации» в государственную наградную систему Российской Федерации входят:

а) высшие звания Российской Федерации (звание Героя Российской Федерации; звание Героя Труда Российской Федерации);

б) ордена Российской Федерации (например, орден «За заслуги перед Отечеством»; орден Жукова; орден Мужества);

в) знаки отличия Российской Федерации (например, знак отличия «За безупречную службу»);

г) медали Российской Федерации (например, медаль ордена «За заслуги перед Отечеством», медаль «За отвагу», медаль «За отличие в охране общественного порядка», медаль «За спасение погибавших»);

г 1) почетный знак Российской Федерации «За успехи в труде»;

д) почетные звания Российской Федерации (например, «Заслуженный сотрудник органов внутренних дел Российской Федерации»).

По данным МВД России, в 2020 году за проявленное мужество при охране общественного порядка и образцовое выполнение служебных обязанностей государственными наградами Российской Федерации были награждены 499 сотрудников органов внутренних дел, федеральных государственных служащих и работников системы МВД России<sup>1</sup> (в 2019 году – 631 человек<sup>2</sup>).

В соответствии с п. 1 Положения о государственных наградах Российской Федерации государственные награды Российской Федерации являются высшей формой поощрения граждан Российской Федерации за заслуги перед государством<sup>3</sup>.

В связи с этим государственные награды Российской Федерации (включая высшие звания Российской Федерации) нередко относят к самостоятельному, особому виду поощрения, который применяется за особые заслуги, именуемые в специальной литературе «сверхзаслугами». Однако в целях систематизации поощрений сотрудников органов внутренних дел полагаем возможным их включение в систему правительственных поощрений, как уже отмечалось, в качестве особой группы.

Система *поощрений иных государственных органов*, которая условно называется вневедомственной, представляет собой систему поощрений, которые могут быть применены к сотрудникам органов внутренних дел правами руководителей иных федеральных органов государственной власти (МЧС России, Минобрнауки России и др.), высшего должностного лица

---

<sup>1</sup> См.: Сведения о состоянии работы с кадрами органов внутренних дел Российской Федерации за 2020 год: сборник аналитических и информационных материалов. М.: ДГСК МВД России, 2021. С. 62.

<sup>2</sup> См.: Сведения о состоянии работы с кадрами органов внутренних дел Российской Федерации за 2019 год: сборник аналитических и информационных материалов. М.: ДГСК МВД России, 2020. С. 63.

<sup>3</sup> См.: О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации: указ Президента Российской Федерации от 7 сент. 2010 г. № 1099 // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2010. № 37. Ст. 4643.

субъекта Российской Федерации и органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления.

При этом в данном случае речь должна идти не о тех поощрениях, которые применяются к сотрудникам органов внутренних дел на общих основаниях с гражданами, оказавшими содействие, помощь или проявившими смелость, отвагу и самоотверженность (например, медаль МЧС России «За отличие в ликвидации последствий чрезвычайной ситуации», медаль МЧС России «За спасение погибающих на водах»<sup>1</sup>), а о поощрениях, связанных с профессиональной деятельностью. В этом случае поощрение сотрудников органов внутренних дел осуществляется за заслуги и достижения в определенных сферах деятельности, таких как образование и наука (например, почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»<sup>2</sup>), правотворческая деятельность, или за заслуги перед субъектом Российской Федерации (например, почетный работник охраны правопорядка Тюменской области<sup>3</sup>), муниципальным образованием (например, Почетная грамота Главы Тюменского района<sup>4</sup>). В частности, почетное звание «Почетный работник охраны правопорядка Тюменской области» присваивается высококвалифицированным юристам, сотрудникам государственных органов, служб и учреждений, осуществляющих функции по обеспечению безопасности, законности и правопорядка, по борьбе с преступностью, по защите прав и свобод человека и гражданина, и работающим или состоящим на военной службе не менее 10 лет<sup>5</sup>.

При этом поощрение правами иных государственных органов осуществляется в порядке, установленном положениями о настоящих поощрениях, как правило, по представлению непосредственных и прямых руководителей (начальников) сотрудников органов внутренних дел.

Вместе с тем следует обратить внимание на то, что «вневедомственная» система поощрений не предусмотрена Федеральным законом о службе в ОВД, и это следует признать его пробелом. С учетом фактически сложившихся отношений в сфере поощрений сотрудников органов внутренних дел представляется необходимым дополнение ст. 48 Федерального закона о службе в ОВД положением о возможности представления сотрудников органов внутренних дел к поощрению правами иных федеральных органов

---

<sup>1</sup> См.: О ведомственных знаках отличия Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий: приказ МЧС России от 6 дек. 2010 г. № 620. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

<sup>2</sup> См.: О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации: приказ Минобрнауки России от 13 авг. 2021 г. № 748 // Там же.

<sup>3</sup> См.: О наградах и почетных званиях Тюменской области: закон Тюменской области от 15 февр. 1999 г. № 82 // Тюменские известия. 1999. 4 марта.

<sup>4</sup> См.: Положение о наградах и почетном звании Тюменского муниципального района: решение Думы Тюменского муниципального района от 29 янв. 2021 г. № 60 // Красное знамя. 2021. 2 февр.

<sup>5</sup> См.: О почетных званиях Тюменской области: постановление Губернатора Тюменской области от 5 апр. 2004 г. № 6. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

государственной власти, высшего должностного лица субъекта Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления.

Говоря в целом о действующей системе поощрений сотрудников органов внутренних дел, необходимо обратить внимание на возможность поощрения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации иностранными государствами, международными организациями, общественными объединениями и другими организациями. Такое поощрение связано с рядом ограничений. В соответствии с ч. 3 ст. 12.1 Федерального закона о противодействии коррупции и ч. 1 ст. 17 Федерального закона о государственной гражданской службе сотруднику органов внутренних дел запрещается:

1) получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения). Подарки, полученные в связи с протокольными мероприятиями, со служебными командировками и с другими официальными мероприятиями, признаются федеральной собственностью и передаются сотрудником по акту в орган внутренних дел, в котором он замещает должность, за исключением случаев, установленных Гражданским кодексом Российской Федерации. Сотрудник органов внутренних дел, сдавший подарок, полученный им в связи с протокольным мероприятием, служебной командировкой или другим официальным мероприятием, может его выкупить в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации<sup>1</sup>;

2) принимать вопреки установленному порядку почетные и специальные звания, награды и иные знаки отличия (за исключением научных и спортивных) иностранных государств, международных организаций, политических партий, иных общественных объединений и других организаций<sup>2</sup>.

Таким образом, сотрудникам органов внутренних дел разрешается принимать научные и спортивные звания (награды) иностранных государств, международных организаций, общественных объединений и других организаций. Иные награды и звания могут быть получены с разреше-

---

<sup>1</sup> См.: Порядок сообщения в системе МВД России о получении подарка в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями, участие в которых связано с исполнением служебных (должностных) обязанностей, его сдачи, оценки и реализации (выкупа): приказ МВД России от 1 июня 2017 г. № 334. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

<sup>2</sup> См.: Порядок принятия почетных и специальных званий (кроме научных), наград иностранных государств, международных организаций, политических партий, иных общественных объединений, в том числе религиозных, и других организаций сотрудниками органов внутренних дел Российской Федерации и федеральными государственными гражданскими служащими МВД России, на которых распространяются запреты, установленные пунктом 11 части 1 статьи 17 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»: приказ МВД России от 19 марта 2016 г. № 128 // Там же.

ния Министра внутренних дел Российской Федерации, в порядке, установленном приказом МВД России от 19 марта 2016 г. № 128<sup>1</sup>. Однако если вопрос о ценных подарках, денежном вознаграждении, знаках отличия (наградах) и званиях иностранных государств, международных организаций, политических партий, иных общественных объединений и других организаций как формах поощрения нормативно разрешен, то остальные формы поощрения (например, объявление благодарностей, почетные грамоты и т.п.) продолжают оставаться не регламентированными.

Еще одним вопросом, требующим внимания, является поощрение сотрудников органов внутренних дел, прикомандированных к иным федеральным органам исполнительной власти. В соответствии со ст. 32 Федерального закона о службе в ОВД для выполнения задач, связанных непосредственно с деятельностью федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, сотрудник органов внутренних дел с его согласия может быть прикомандирован к федеральному органу государственной власти, иному государственному органу (органу) или к организации с оставлением в кадрах федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел. Порядок прикомандирования сотрудников органов внутренних дел, особенности обеспечения их денежным довольствием и особенности прохождения ими службы в органах внутренних дел в период прикомандирования устанавливаются Президентом Российской Федерации.

В настоящее время примером прикомандирования сотрудников органов внутренних дел является Государственная фельдъегерская служба Российской Федерации (ГФС России). В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 213 «Вопросы Государственной фельдъегерской службы Российской Федерации»<sup>2</sup> лица начальствующего состава органов внутренних дел Российской Федерации прикомандировываются в ГФС России.

В настоящем Указе отмечается, что акты МВД России, регулирующие правоотношения, связанные со службой в органах внутренних дел, применяются с учетом особенностей, устанавливаемых нормативными правовыми актами ГФС России, согласованными с МВД России. В связи с этим возникает вопрос о порядке поощрения сотрудников органов внутренних дел, прикомандированных к ГФС России. С одной стороны, на них распространяются положения Федерального закона о службе в ОВД, в том числе в ча-

---

<sup>1</sup> См.: Об утверждении Порядка принятия почетных и специальных званий (кроме научных), наград иностранных государств, международных организаций, политических партий, иных общественных объединений, в том числе религиозных, и других организаций сотрудниками органов внутренних дел Российской Федерации и федеральными государственными гражданскими служащими МВД России, на которых распространяются запреты, установленные пунктом 11 части 1 статьи 17 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»: приказ МВД России от 19 марта 2016 г. № 128. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

<sup>2</sup> Собр. законодательства Рос. Федерации. 2014. № 15. Ст. 1726.

сти поощрения. В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 14 октября 2012 г. № 1377 «О Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации»<sup>1</sup> Дисциплинарный устав ОВД распространяется на сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, прикомандированных к федеральным органам исполнительной власти, к иным государственным органам или организациям, с учетом установленных законодательством Российской Федерации особенностей прохождения службы в указанных органах (организациях).

С другой стороны, приказами ГФС России устанавливается самостоятельная ведомственная система поощрений. Примером может быть приказ ГФС России от 22 мая 2017 г. № 139 «О ведомственных наградах Государственной фельдъегерской службы Российской Федерации»<sup>2</sup>. Согласно приказу ГФС России от 9 декабря 2019 г. № 330 меры поощрения применяются к сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации, прикомандированным к ГФС России, руководителями (начальниками) в соответствии с полномочиями должностных лиц в системе ГФС России по применению мер поощрения и наложению дисциплинарных взысканий<sup>3</sup>. Разрешением данной коллизии стала норма, содержащаяся в пункте 3 Указа Президента Российской Федерации от 14 октября 2012 г. № 1377 «О Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации», согласно которой директор ГФС России пользуется правами, предоставленными Министру внутренних дел Российской Федерации, в части, касающейся применения Дисциплинарного устава органов внутренних дел в отношении сотрудников органов внутренних дел, прикомандированных к ГФС России, за исключением прав, касающихся применения мер поощрения в виде досрочного присвоения очередного специального звания или присвоения очередного специального звания на одну ступень выше специального звания, предусмотренного по замещаемой должности в органах внутренних дел.

Однако в иных случаях, когда прикомандирование сотрудников органов внутренних дел носит единичный характер, вопрос о поощрении сотрудников органов внутренних дел может остаться не разрешенным. Представляется, что в данной ситуации решение вопроса о поощрении (равно как и о применении мер дисциплинарной ответственности) сотрудников органов внутренних дел, прикомандированных к федеральным органам исполнительной власти, к иным государственным органам и организациям, должно быть определено положениями Федерального закона о службе в ОВД и (или) Дисциплинарного устава ОВД в качестве общего порядка.

---

<sup>1</sup> Собр. законодательства Рос. Федерации. 2012. № 43. Ст. 5808.

<sup>2</sup> Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

<sup>3</sup> См.: Об особенностях применения в отношении сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, прикомандированных к Государственной фельдъегерской службе Российской Федерации, приказа МВД России от 1 февраля 2018 г. № 50 «Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации»: приказ ГФС России от 9 дек. 2019 г. № 330 // Там же.

## 2.2. Производство по делам о поощрениях в органах внутренних дел

Производство по делам о поощрениях в структуре административно-го процесса традиционно относят к административно-правонаделительному производству. Место производства по делам о поощрении в структуре административного процесса обусловлено тем, что поощрение выступает как метод государственного управления и тем самым деятельность по применению поощрительных производств в административно-правовых отношениях является прерогативой публичной власти<sup>1</sup>.

Д.А. Липинский и А.А. Мусаткина придерживаются более широкого подхода к определению поощрительного процесса, отмечая, что процесс реализации поощрительных мер является разновидностью правоприменительного процесса. По мнению ученых, он обладает всеми чертами, характерными для применения права.

Во-первых, правом применять меры поощрения наделен не любой субъект, а только специально уполномоченный коллективный или индивидуальный субъект права.

Во-вторых, в отличие от процесса применения наказания, в поощрительном процессе реализуются меры позитивного государственно-правового воздействия, а не меры принуждения.

В-третьих, процесс применения мер поощрения характеризуется рядом последовательных стадий, присущих правоприменительному процессу.

В-четвертых, итогом этого процесса выступает принятие акта применения права<sup>2</sup>.

Поощрение в органах внутренних дел принято относить к служебным или ведомственным видам поощрительного производства. В соответствии с ч. 1 ст. 51 Федерального закона о службе в ОВД порядок применения к сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации мер поощрения устанавливается МВД России. Исключением являются такие поощрения, как досрочное присвоение очередного специального звания, присвоение очередного специального звания на одну ступень выше специального звания, предусмотренного по замещаемой должности в органах внутренних дел, порядок применения которых определяется Президентом Российской Федерации<sup>3</sup>.

Ведомственное правовое регулирование поощрений в органах внутренних дел Российской Федерации, как уже отмечалось в исследовании,

---

<sup>1</sup> См.: Административно-процессуальное право: курс лекций. М.: ДКО МВД России, СПбУ МВД России, 2009. С. 131.

<sup>2</sup> См.: Липинский Д.А., Мусаткина А.А. Указ. соч. С. 25.

<sup>3</sup> См.: Положение о порядке присвоения сотруднику органов внутренних дел Российской Федерации специального звания досрочно или на одну ступень выше специального звания, предусмотренного по замещаемой должности в органах внутренних дел Российской Федерации: указ Президента РФ от 22 нояб. 2012 г. № 1575 // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2012. № 48. Ст. 6668.

отличается разнообразием. Его основу образуют Федеральный закон о службе в ОВД, Дисциплинарный устав ОВД и Порядок организации прохождения службы в ОВД, определяющие общую процедуру поощрения в органах внутренних дел, перечень прав руководителей по поощрению, и нормативные правовые акты МВД России, устанавливающие порядок применения конкретных мер поощрения.

К последним относятся:

1) объявление благодарности – Положение о благодарности Министра (заместителей Министра) внутренних дел Российской Федерации, положения о благодарности территориальных органов внутренних дел, организаций и подразделений МВД России;

2) награждение почетной грамотой МВД России, его территориального органа или подразделения – Положение о Почетной грамоте Министерства внутренних дел Российской Федерации, положения о почетной грамоте территориального органа внутренних дел, организации и подразделения МВД России;

3) занесение фамилии сотрудника в книгу почета или на доску почета МВД России, его территориального органа или подразделения – Положение о книгах почета органов внутренних дел Российской Федерации<sup>1</sup>, Положение о Доске почета Министерства внутренних дел Российской Федерации, положения о доске почета территориального органа внутренних дел, организации и подразделения<sup>2</sup>;

4) выплата денежной премии – Порядок обеспечения денежным довольствием сотрудников ОВД (глава IV)<sup>3</sup>;

5) награждение ведомственными знаками отличия (медали МВД России и нагрудные знаки МВД России) – Перечень ведомственных знаков отличия Министерства внутренних дел Российской Федерации, Положение о ведомственных знаках отличия Министерства внутренних дел Российской Федерации, положение о медалях и нагрудных знаках МВД России;

6) награждение огнестрельным или холодным оружием – Положение о порядке награждения гражданским, боевым короткоствольным ручным стрелковым и холодным оружием в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации.

Настоящие нормативные правовые акты определяют не только основания применения мер поощрения, но и порядок (процедуры) их применения, участников производства и документы, образуемые в поощрительном процессе.

---

<sup>1</sup> См.: Положение о книгах почета органов внутренних дел Российской Федерации: утв. приказом МВД России от 30 сент. 2019 г. № 674. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

<sup>2</sup> См.: О Доске почета Министерства внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 9 окт. 2012 г. № 922. Доступ из СТРАС «Юрист».

<sup>3</sup> См.: Приказ МВД России от 31 марта 2021 г. № 181. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Вместе с тем анализ правового регулирования поощрений в органах внутренних дел Российской Федерации свидетельствует о том, что как система оно продолжает оставаться несформированным.

Одной из проблем является отсутствие единого общего порядка поощрения (поощрительного производства). Наряду с подробной регламентацией применения одних мер поощрения (например, награждения ведомственными знаками отличия), основания, порядок других поощрений до настоящего времени не установлены. В частности, положение о книгах почета в органах внутренних дел Российской Федерации было принято лишь в конце 2019 года, при этом занесение в Книгу почета МВД России остается неурегулированным. Применение таких наиболее распространенных «массовых» мер поощрения, как объявление благодарности, награждение почетной грамотой, ценным подарком, а также выплата денежной премии, длительное время остается неурегулированным на уровне МВД России и основанным, по сути, на сложившейся практике.

Следует согласиться с Л.Д. Уховой, отмечающей, что многообразие поощрительных норм и основанных на них правоотношений обусловлено разнообразием видов поощрения, форм, юридических актов, участников правовых связей, что накладывает свой отпечаток и на механизм, обеспечивающий их реализацию, требующий достаточно разветвленной системы процедур во избежание субъективного подхода в определении круга поощряемых, меры и размеров поощрения<sup>1</sup>.

В отсутствие единого правового регулирования настоящих мер поощрения их применение продолжает осуществляться самостоятельно территориальными органами, подразделениями и организациями МВД России, что, очевидно, формирует разные подходы к определению оснований поощрений и порядку их применения.

Нерешенной остается проблема оснований поощрений, понятия поощрительного поступка, определения критериев заслуг. В настоящее время они носят оценочный характер, что предоставляет широкие дискреционные полномочия соответствующим руководителям по принятию решений о поощрении. В связи с этим требуют научного разрешения и проблемы гарантий поощрения сотрудников органов внутренних дел как на этапе определения соответствия основанию того или иного поощрения, так и на этапах согласования и принятия решения, а также связанного с этим порядка обжалования.

В отсутствие единого порядка поощрения в органах внутренних дел нерешенными остаются вопросы поощрения сотрудников, находящихся в служебных командировках, например, в период обучения по программам профессиональной подготовки, дополнительным профессиональным программам или в иных случаях, когда сотрудники в течение длительного времени находятся вне пределов основного места службы.

---

<sup>1</sup> См.: Ухова Л.Д. Поощрительные процедуры в трудовом праве (понятие и виды) // Трудовое право. 2006. № 6. С. 18.

Анализ Федерального закона о службе в ОВД и Дисциплинарного устава ОВД позволяет определить ряд следующих правил и принципов, в соответствии с которыми должно осуществляться применение мер поощрения в органах внутренних дел Российской Федерации:

*1) применение мер поощрения осуществляется руководителями (начальниками) в пределах предоставленных полномочий.*

В настоящее время такие полномочия определены Перечнем руководителей (начальников) системы МВД России и соответствующих им прав по применению мер поощрения и наложению дисциплинарных взысканий в отношении подчиненных сотрудников<sup>1</sup>. Правом применения мер поощрения, предоставленным нижестоящему руководителю (начальнику), обладает и прямой руководитель (начальник).

Согласно ст. 30 Дисциплинарного устава ОВД в случаях, когда, по мнению руководителя (начальника), необходимо применить меры поощрения, применение которых выходит за пределы его дисциплинарных прав, он ходатайствует об этом перед вышестоящим руководителем (начальником).

В соответствии с ч. 2 ст. 51 Федерального закона о службе в ОВД к сотрудникам органов внутренних дел, замещающим должности в органах внутренних дел, назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Президентом Российской Федерации, меры поощрения могут применяться Министром внутренних дел и (или) уполномоченным руководителем;

*2) возможность применения нескольких мер поощрения* – в отличие от наложения дисциплинарных взысканий, в соответствии с ч. 4 ст. 48 Федерального закона о службе в ОВД к сотруднику органов внутренних дел допускается применение одновременно нескольких мер поощрения. Однако следует учитывать, что при применении отдельных поощрений устанавливаются такие требования, как истечение определенного времени после предыдущего аналогичного поощрения или наличия иного ранее примененного поощрения. Например, в соответствии с Положением о ведомственных знаках отличия МВД России награждение медалями МВД России осуществляется не ранее чем через два года после предыдущего награждения нагрудным знаком «Почетный сотрудник МВД России», медалью МВД России, за исключением случаев награждения за проявленные мужество, смелость и отвагу, награждения медалью МВД России «За отличие в службе». Также к числу ограничений следует отнести запрет на повторное награждение одноименными ведомственными знаками отличия (кроме награждения ведомственными знаками отличия, имеющими степени).

Рассматривая данный принцип, необходимо затронуть вопрос о соразмерности заслуг сотрудника органов внутренних дел и применяемых к

---

<sup>1</sup> См.: Порядок организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 1 февр. 2018 г. № 50. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

нему мер поощрения. Очевидно, что предоставленная Федеральным законом о службе в ОВД возможность применения к сотруднику органов внутренних дел нескольких мер поощрения связана именно с обеспечением соразмерности поощрения, когда одного поощрения может быть недостаточно. Представляется, что в этом случае должен применяться институт поглощения меньшего поощрения большим. Наиболее эффективным будет применение к сотруднику органов внутренних дел не двух или трех поощрений одновременно (например, благодарности и почетной грамоты, почетной грамоты и денежной премии), а одной, но более высокой в иерархии мер поощрения (например, ведомственным знаком отличия, Почетной грамотой МВД России);

*3) к сотруднику органов внутренних дел, имеющему дисциплинарное взыскание, наложенное на него в письменной форме, может быть применена мера поощрения только в виде досрочного снятия ранее наложенного в письменной форме дисциплинарного взыскания.* Важной особенностью настоящего правила является возможность поощрения сотрудников органов внутренних дел в случае наложения на них дисциплинарных взысканий публично в устной форме (замечание, выговор). Вместе с тем, на наш взгляд, одним из недостатков рассматриваемого принципа является отсутствие каких-либо исключений, например, связанных с возможностью поощрения проявившего мужество, смелость, отвагу и самоотверженность сотрудника, у которого имеется дисциплинарное взыскание. Полагаем, что поощрение сотрудника органов внутренних дел по данным основаниям не должно быть ограничено действующим дисциплинарным взысканием, наоборот, его поощрение, например, ведомственным знаком отличия, должно автоматически прекращать действие дисциплинарного взыскания;

*4) формальная определенность и публичность* – меры поощрения объявляются приказами руководителей (начальников) и доводятся до сотрудников лично, перед строем или на совещании (собрании). В случае объявления сотруднику меры поощрения лично содержание соответствующего приказа доводится до всего личного состава.

Важной особенностью данной стадии является доведение до личного состава не только меры поощрения (объявление) или непосредственно ее вручение (награждение), но и информирование об основаниях поощрения (характеристика поощрительного поступка). В деятельности органов внутренних дел сложилась практика информирования о реквизитах приказов и мер поощрения, применяемых к конкретным сотрудникам, в случае ведомственных знаков отличия – их вручение. Представляется, что при этом снижается эффективность поощрения, в первую очередь его мотивирующей составляющей для поощренного сотрудника и особенно для других сотрудников органов внутренних дел. С этим связаны и такие важные аспекты поощрения, как открытость, доступность и гарантированность;

*5) учет мер поощрения* – меры поощрения подлежат учету (отдельно от дисциплинарных взысканий), сведения о них заносятся в материалы личного дела сотрудника. Наградные листы с отметками о вручении со-

труднику государственных или ведомственных наград приобщаются к материалам его личного дела.

Применение мер поощрения в органах внутренних дел осуществляется в рамках производства, содержание которого зависит от конкретного вида поощрения.

В литературе предлагаются разные точки зрения на виды поощрительного производства и его структуру (стадии). Например, по мнению А.Н. Караваева, в зависимости от вида поощрения поощрительное производство протекает в простой, усложненной, полной формах. Автором в поощрительном производстве выделяется пять стадий:

1) стадия возбуждения ходатайства о поощрении и оформление соответствующего представления;

2) стадия согласования представления о поощрении с должностными лицами государственных и муниципальных органов и принятие предварительного решения о поощрении;

3) стадия окончательного решения о поощрении компетентным должностным лицом и издание соответствующего правового документа;

4) стадия исполнения и наделения поощряемого наградным статусом;

5) стадия наследования поощрения<sup>1</sup>.

В свою очередь, Р.А. Брунер и Г.Н. Василенко поощрительное производство разделяют на простое и сложное. Простое производство, по мнению авторов, состоит из двух стадий: возбуждение дела, принятие решения и исполнение принятого решения. Как правило, оно отмечается в случаях, не требующих дополнительной проверки обстоятельств, послуживших основанием и поводом для его возбуждения, и осуществляется путем непосредственного действия лица, наделенного государственно-властными полномочиями по поощрению (например, устное объявление благодарности). Сложное производство представлено такими стадиями, как возбуждение дела о поощрении, рассмотрение представления о поощрении, принятие решения о поощрении, исполнение решения о поощрении<sup>2</sup>.

Т.М. Заниной<sup>3</sup> наиболее удачной представляется точка зрения Ю.Н. Старилова, который выделяет четыре стадии поощрительного производства: возбуждение ходатайства о поощрении, направление представления о поощрении в соответствующий государственный орган, рассмотрение представления о поощрении и принятие решения, практическое осуществление поощрения<sup>4</sup>. Схожую точку зрения высказывает А.Н. Мионов, который выделяет в поощрительном производстве пять стадий: возбуждение дела, предварительное рассмотрение ходатайства о поощрении, рассмотрение дела о поощрении по существу и принятие по нему решения,

---

<sup>1</sup> См.: Караваев А.Н. Указ. соч. С. 12.

<sup>2</sup> См.: Служебная дисциплина и законность в органах внутренних дел Российской Федерации: учеб. пособие / под ред. С.Н. Бочарова. М.: ДГСК МВД России, 2013. С. 23.

<sup>3</sup> См.: Административно-процессуальное право: курс лекций. М., 2009. С. 137.

<sup>4</sup> Старилов Ю.Н. Административное право. Воронеж, 2001. С. 478.

обжалование решения о поощрении или об отказе в поощрении (факультативная), исполнение вынесенного по делу о поощрении решения<sup>1</sup>.

Существуют и иные точки зрения на содержание поощрительного производства. С учетом отмеченного, на наш взгляд, в поощрительном производстве органов внутренних дел целесообразно выделять следующие стадии: возбуждение ходатайства о поощрении; подготовка и направление представления о поощрении в соответствующий государственный орган или руководителю (начальнику) органа внутренних дел; рассмотрение представления о поощрении; принятие решения о поощрении; исполнение поощрения.

*Первая стадия – возбуждение ходатайства о поощрении.* При наличии оснований для поощрения сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации его непосредственный руководитель имеет право возбудить перед руководителем (начальником), наделенным соответствующими полномочиями, ходатайство о применении к сотруднику меры поощрения, соответствующей его заслугам и достижениям. Ходатайство о поощрении оформляется, как правило, в форме представления или наградного листа, в котором отражаются обоснование поощрения сотрудника органов внутренних дел с указанием его основных заслуг и достижений, конкретные результаты служебной деятельности, соответствие основанию предлагаемого поощрения, отсутствие дисциплинарных взысканий, личный вклад в деятельность органов внутренних дел, а также предлагаемый вид меры поощрения.

На *второй стадии поощрительного производства* представление сотрудника органов внутренних дел к поощрению подписывается руководителем, ходатайствующим о поощрении, и, как правило, согласовывается в подразделениях органа внутренних дел (например, в кадровом подразделении) и (или) с непосредственными руководителями (в случае если они наделены полномочиями по поощрению), затем направляется для рассмотрения и принятия решения руководителю (начальнику), наделенному соответствующими полномочиями по поощрению.

При необходимости кандидатура сотрудника может быть обсуждена на собрании коллектива, аттестационной комиссии или на заседании иного коллективного органа (например, ученого совета), а представление о поощрении может быть оформлено в виде аттестационного листа, справки, выписки из протокола или иного документа (в зависимости от меры поощрения). Если, по мнению руководителя, к сотруднику органов внутренних дел необходимо применить меры поощрения, которые выходят за пределы его полномочий, то он ходатайствует об этом перед вышестоящим руководителем (начальником). В этом случае представление о поощрении сотрудника органов внутренних дел и (или) иной документ согласовываются данным руководителем и направляются вышестоящему руководителю или

---

<sup>1</sup> См.: Миронов А.Н. Указ. соч. С. 64.

в орган государственной власти, который имеет полномочия по применению мер поощрения.

*Третья стадия – рассмотрение представления о поощрении.* На данной стадии производства осуществляется изучение документов, представленных для поощрения сотрудника органов внутренних дел. Рассматриваемая стадия является самой важной, так как на этой стадии после соответствующего обсуждения представления о поощрении, проверки сведений и оценки информации о государственном служащем принимается решение о применении к нему меры поощрения<sup>1</sup>. В частности, производится оценка указанных заслуг и достижений сотрудника органов внутренних дел, их соответствия предлагаемой форме поощрения, а также соблюдения иных требований, правильности оформления наградных материалов, соблюдения сроков представления к поощрению (в случае их установления), полномочий должностных лиц, согласовавших представление и ходатайствующих о поощрении.

В случае если представление о поощрении было направлено в иной государственный орган и вышестоящее подразделение МВД России, то завершением стадии является заключение о возможности поощрения сотрудника органов внутренних дел предлагаемой мерой поощрения (в том числе в форме визы). В заключении могут содержаться предложения об изменении меры поощрения или об отказе в поощрении сотрудника органов внутренних дел с указанием причин.

*Принятие решения – стадия, на которой с учетом представленных наградных материалов и заключения принимается непосредственное решение о поощрении сотрудника органов внутренних дел.* Представляется, что на данном этапе руководитель вправе принять одно из следующих решений:

1) согласиться с ходатайством о поощрении сотрудника органов внутренних дел и применить к нему данную меру поощрения;

2) согласиться с ходатайством о поощрении сотрудника органов внутренних дел и применить к нему иную меру поощрения, входящую в его компетенцию;

3) согласиться с ходатайством о поощрении сотрудника органов внутренних дел и ходатайствовать перед вышестоящим руководителем о применении меры поощрения, не входящей в его компетенцию;

4) отказать в применении меры поощрения и предложить руководителю, ходатайствующему о поощрении, применить меру, входящую в его компетенцию;

5) отказать в применении меры поощрения, указать на причины.

В случае принятия решения о поощрении сотрудника органов внутренних дел оно оформляется, как правило, в виде приказа или распоряже-

---

<sup>1</sup> См.: Административно-процессуальное право: учеб. пособие (курс лекций) / Я.Л. Ванюшин [и др.]; под общ. ред. В.И. Майорова. Челябинск: ЧЮИ МВД России, 2009. С. 97.

ния руководителя (начальника) или государственного органа, наделенного соответствующими полномочиями по поощрению. В случаях, когда принято решение о поощрении сотрудника органов внутренних дел иной мерой или об отказе в применении меры поощрения, представленные наградные материалы могут быть возвращены ходатайствующему руководителю для соответствующей доработки.

*Исполнение поощрения* является завершающей стадией, на которой осуществляется реализация принятого уполномоченным руководителем или государственным органом решения о поощрении. В соответствии с общим порядком меры поощрения доводятся до сотрудников лично, перед строем или на совещании (собрании): объявляются благодарности, вручаются почетные грамоты, ценные подарки, ведомственные знаки отличия и др. В случае объявления сотруднику меры поощрения лично содержание соответствующего приказа доводится до всего личного состава. Меры поощрения подлежат учету, сведения о них заносятся в материалы личного дела сотрудника. Наградные листы с отметками о вручении сотруднику государственных или ведомственных наград приобщаются к материалам его личного дела.

### **Особенности применения отдельных мер поощрения в органах внутренних дел Российской Федерации**

Одним из распространенных видов поощрения в органах внутренних дел является *объявление благодарности*. Объявление благодарности осуществляется Министром внутренних дел Российской Федерации, заместителями Министра внутренних дел Российской Федерации, руководителями территориальных органов, подразделений и организаций МВД России в пределах предоставленных им прав<sup>1</sup>.

Благодарность Министра внутренних дел Российской Федерации, заместителей Министра внутренних дел Российской Федерации является формой поощрения МВД России и объявляется сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации за отличие в оперативно-служебной деятельности, а также личную инициативу и примерность, проявленные при выполнении служебных обязанностей<sup>2</sup>.

За высокие показатели в оперативно-служебной, производственно-хозяйственной деятельности, обучении и воспитании личного состава благодарность может быть объявлена коллективам подразделений центрального аппарата МВД России, территориальных органов МВД России, организаций и подразделений МВД России.

---

<sup>1</sup> См.: Порядок организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 1 февр. 2018 г. № 50. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

<sup>2</sup> См.: Положение о благодарности Министра (заместителей Министра) внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 28 июля 2021 г. № 525 // Там же.

Благодарность объявляется, соответственно, приказами Министра внутренних дел Российской Федерации или заместителя Министра внутренних дел Российской Федерации на основании представления, оформленного в виде характеристики соответствующими руководителями. Благодарность Министра внутренних дел Российской Федерации, заместителей Министра внутренних дел Российской Федерации вручается в торжественной обстановке перед строем или на совещании (собрании).

Поощрение в виде объявления благодарности руководителями иного уровня, которым предоставлено настоящее полномочие, осуществляется в порядке, установленном в данных территориальных органах, подразделениях и организациях МВД России. В силу отсутствия нормативного правового акта, регламентирующего объявление благодарности в территориальных органах, подразделениях и организациях МВД России, процедура применения может быть аналогична поощрению в виде благодарности МВД России или объявляться приказом (без оформления бланка благодарности).

*Выплата денежной премии* является одним из основных видов поощрения в органах внутренних дел. Денежные премии в органах внутренних дел различаются в зависимости от их выплаты:

1) ежемесячные – за добросовестное выполнение служебных обязанностей из расчета 25 % от трех окладов денежного содержания в год. Премия выплачивается пропорционально времени выполнения сотрудником служебных обязанностей в соответствующем календарном месяце.

На основании приказа руководителя премия не выплачивается сотруднику органов внутренних дел в случаях:

- временного отстранения от выполнения служебных обязанностей;
- отстранения от выполнения обязанностей, связанных с возможным применением физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия;
- наложения дисциплинарного взыскания, взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции: «строгий выговор», «предупреждение о неполном служебном соответствии», «перевод на нижестоящую должность в органах внутренних дел» (в течение одного месяца со дня их привлечения к дисциплинарной ответственности).

Премия также не выплачивается сотруднику органов внутренних дел в месяце увольнения по следующим основаниям:

- грубое или неоднократное нарушение служебной дисциплины;
- отказ от перевода на нижестоящую должность в органах внутренних дел в порядке исполнения дисциплинарного взыскания;
- нарушение условий контракта;
- несоблюдение сотрудником ограничений и запретов, установленных федеральными законами;
- утрата доверия;

– представление подложных документов или заведомо ложных сведений при поступлении и прохождении службы в органах внутренних дел (если это не влечет за собой уголовную ответственность);

– осуждение за преступление; прекращение в отношении его уголовного преследования за истечением срока давности, в связи с примирением сторон (кроме уголовных дел частного обвинения), вследствие акта об амнистии, в связи с деятельным раскаянием, за исключением случаев, если на момент расторжения контракта и увольнения со службы в органах внутренних дел преступность деяния, ранее им совершенного, устранена уголовным законом;

– совершение проступка, порочащего честь сотрудника органов внутренних дел;

– нарушение обязательных правил при заключении контракта;

2) разовые – за успешное выполнение особо сложных и важных задач, в пределах средств, предусмотренных на выплату денежного довольствия. Порядок обеспечения денежным довольствием сотрудников органов внутренних дел устанавливает требование о том, что выплата разовой премии производится дифференцированно в зависимости от результатов службы.

При этом устанавливается ряд ограничений по кругу лиц, принимающих решения, и размерам выплат. Первое заключается в том, что в отношении заместителя Министра, руководителя (начальника) органа, организации, подразделения МВД России и его заместителей (первых заместителей) решение о выплате разовой премии принимается вышестоящим руководителем. Решение о выплате разовой премии оформляется приказом руководителя, подготовленным соответствующим кадровым подразделением и согласованным с финансово-бухгалтерским подразделением.

Ограничение в размере премии является одной из новелл правового регулирования денежного довольствия сотрудников органов внутренних дел. Впервые оно было введено в 2018 году<sup>1</sup> и предусматривало выплату разовой премии, не превышающей размер разовой премии руководителя, а при отсутствии решения о выплате разовой премии руководителя – размера разовой премии его заместителя. В новом порядке обеспечения денежным довольствием сотрудников органов внутренних дел ограничения по размеру разовой премии были сохранены, но изменен подход к его определению. В настоящее время ограничение в размере премии предполагает, что суммарный размер выплаченных сотруднику разовых премий в текущем году не может превышать суммарного размера разовых премий, выплаченных руководителю (начальнику) органа, организации, подразделения МВД России, а при отсутствии решения о выплате разовых премий руководителю (начальнику) органа, организации, подразделения МВД России – суммарно-

---

<sup>1</sup> См.: О внесении изменений в Порядок обеспечения денежным довольствием сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, утвержденный приказом МВД России от 31 января 2013 г. № 65: приказ МВД России от 15 окт. 2018 г. № 672. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

го размера выплаченных в текущем году разовых премий одному из заместителей (первому заместителю) руководителя (начальника) органа, организации, подразделения МВД России, которому разовые премии были выплачены в наибольшем суммарном размере. Однако по решению Министра либо заместителя Министра внутренних дел Российской Федерации выплата разовой премии сотруднику может быть произведена без учета ограничений суммарных размеров.

Курсантам и слушателям образовательных организаций системы МВД России (обучающимся по программам высшего образования – бакалавриата, специалитета, магистратуры) премия выплачивается ежемесячно в зависимости от результатов прошедшей промежуточной или итоговой государственной аттестации, учебной или преддипломной практики в следующих размерах (в процентах от оклада денежного содержания) при наличии:

- 1) оценок «отлично» или оценок «отлично» и «хорошо» – 25;
- 2) оценок «хорошо» – 20;
- 3) оценок «отлично» и «удовлетворительно», или оценок «хорошо» и «удовлетворительно», или оценок «отлично», «хорошо» и «удовлетворительно» – 15;
- 4) оценок «удовлетворительно» – 10;
- 5) оценки «удовлетворительно» или отметки «зачтено», полученных в ходе повторных промежуточных аттестаций, – 5.

Курсантам первого курса образовательных организаций МВД России в период с начала учебного года до окончания первой промежуточной аттестации премия выплачивается из расчета 25 % оклада денежного содержания.

Приказ о выплате премии курсантам и слушателям издается два раза в год на основании результатов промежуточной или итоговой государственной аттестации, учебной или преддипломной практики (с приведением персонального списка, указанием размера премии).

*Награждение почетной грамотой*, как и объявление благодарности, осуществляется на уровне МВД России, территориального органа или подразделения. Награждение Почетной грамотой МВД России является формой поощрения МВД России и осуществляется применительно к сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации за высокие показатели в оперативно-служебной деятельности, личную инициативу и примерность, мужество и самоотверженность, проявленные при выполнении служебных обязанностей, а также за долголетнюю и безупречную службу в органах внутренних дел<sup>1</sup>.

Как и объявление благодарности, награждение Почетной грамотой МВД России коллективов возможно за высокие показатели в оперативно-

---

<sup>1</sup> См.: Положение о Почетной грамоте Министерства внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 28 июля 2020 г. № 525. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

служебной, производственно-хозяйственной деятельности, обучении и воспитании личного состава.

Награждение Почетной грамотой МВД России осуществляется приказом Министра внутренних дел Российской Федерации на основании соответствующих представлений, которые оформляются в виде наградного листа по форме, установленной для ведомственных знаков отличия МВД России. Представления к награждению вносятся заместителями Министра внутренних дел Российской Федерации, руководителями (начальниками) подразделений центрального аппарата МВД России, территориальных органов МВД России, организаций и подразделений МВД России.

Почетная грамота МВД России вручается в торжественной обстановке перед строем или на совещании (собрании). Сотрудникам органов внутренних дел, награжденным Почетной грамотой МВД России, устанавливается единовременная поощрительная выплата в размере 0,5 должностного оклада (оклада, тарифной ставки).

Награждение почетной грамотой в территориальном органе внутренних дел, организации и подразделении МВД России осуществляется в соответствии с порядком, установленным в настоящих органах, подразделениях и организациях. Единый порядок награждения, основания поощрения, в том числе ограничения (например, периодичность) и требования к оформлению почетной грамоты в органах внутренних дел не установлены. В связи с этим в поощрительной практике часто происходит слияние таких мер поощрения, как благодарность и почетная грамота, благодарственное письмо, при этом последнее не является мерой поощрения. Складывается ситуация, когда награждение благодарностью и почетной грамотой применяется к сотрудникам органов внутренних дел по одним и тем же основаниям (используются одинаковые формулировки), данные меры поощрения оформляются на одинаковых бланках, отличающихся только наименованием. Полагаем, что такой подход не соответствует иерархии мер поощрения, определенной в ст. 48 Федерального закона о службе в ОВД, принципу дифференциации поощрения и снижает их эффективность.

Занесение *фамилии сотрудника в книгу почета или на доску почета* в настоящее время регламентировано не в полном объеме. Порядок занесения фамилии сотрудника в книгу почета регламентируется Положением о книгах почета органов внутренних дел Российской Федерации, утвержденным приказом МВД России от 30 сентября 2019 г. № 674. Порядок занесения в Книгу почета МВД России до настоящего времени не определен<sup>1</sup>.

В соответствии с Положением в книги почета могут быть занесены фамилии сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, достигших высоких результатов в служебной деятельности и имеющих: 1) стаж службы (выслугу лет) в органах внутренних дел Российской Федерации 20 лет и более и награжденных в период службы государственными

---

<sup>1</sup> Подробнее см.: Ванюшина И.Н. Книга почета в системе поощрений в органах внутренних дел Российской Федерации. С. 134-145.

наградами Российской Федерации; 2) стаж службы (выслугу лет) в органах внутренних дел 20 лет и награжденных высшими званиями Российской Федерации или орденом Мужества.

Очевидно, что отмеченные требования для занесения в книгу почета являются чрезмерно высокими. Прежде всего это касается условия о наличии у сотрудника органов внутренних дел государственных наград и высших званий Российской Федерации. Во-первых, государственные награды Российской Федерации (включая высшие звания Российской Федерации) являются самостоятельным, при этом особым видом поощрения, применяемым за особые заслуги. Во-вторых, награждение государственной наградой в качестве требования к занесению в книгу почета противоречит общему основанию применения мер поощрения к сотрудникам органов внутренних дел, установленных в ч. 1 ст. 48 Федерального закона о службе в ОВД. В-третьих, следует учитывать значение и цель поощрения. Как отмечает А.В. Малько, под правовыми поощрениями можно понимать форму и меру юридического одобрения заслуженного правомерного поведения, в результате которого субъект чем-то вознаграждается. Поощрение как заслуженная мера призвана подкрепить положительное поведение, характеризующее позитивные цели и мотивы субъекта, а также превосходящие требования<sup>1</sup>. Соответственно, при определении требований к поощрению, в частности к занесению в книгу почета, необходимо прогнозировать возможность (доступность) такого поощрения и последствия достижения позитивного результата.

Таким образом, установление требований о наличии государственных наград целесообразно при принятии решения о занесении в Книгу почета МВД России, а не территориальных органов МВД России, подразделений и организаций МВД России. Требование о награждении государственными наградами Российской Федерации должно быть безусловным преимуществом применения иного поощрения, а не исключаящим его обстоятельством<sup>2</sup>.

Книги почета оформляются в подразделениях центрального аппарата МВД России, территориальных органах МВД России, организациях и подразделениях МВД России. Занесение фамилий в книги почета производится бессрочно, кроме случаев исключения. Руководители подчиненных территориальных органов и организаций МВД России вносят представления к занесению фамилий в книги почета в соответствующие органы, организации, подразделения МВД России не позднее 10 октября. Сведения о занесении фамилий в книги почета вносятся в личные дела поощренных сотрудников. Поощряемому лицу в торжественной обстановке вручается свидетельство о занесении фамилии в книгу почета, в котором указываются фамилия, имя, отчество (при наличии), специальное звание, должность,

---

<sup>1</sup> См.: Матузов Н.И., Малько А.В. Указ. соч. С. 274, 275.

<sup>2</sup> Подробнее см.: Ванюшина И.Н. Книга почета в системе поощрений в органах внутренних дел Российской Федерации. С. 134-145.

достижения в служебной деятельности и реквизиты приказа. Внесение в книги почета записей и их исключение осуществляют кадровые подразделения. Книга почета оформляется в виде печатного, рукописного издания. Допускается ведение книги почета в электронном виде (интерактивный экран), что является актуальным в современных условиях цифровизации.

Вместе с тем Положение о книгах почета ОВД не предусматривает процедуру выдвижения сотрудников к поощрению, то есть занесению фамилии в книгу почета. В настоящем Положении лишь отмечается, что при наличии оснований для занесения фамилий в книгу почета подготавливаются представления, которые вносятся руководителями подчиненных территориальных органов и организаций МВД России в организации и подразделения МВД России накануне Дня сотрудника органов внутренних дел.

*Занесение фамилии сотрудника органов внутренних дел на доску почета*, наоборот, регламентировано только применительно к поощрению на уровне МВД России (Доска почета МВД России)<sup>1</sup>. Порядок занесения фамилии сотрудника органов внутренних дел *на доску почета* территориального органа внутренних дел, подразделения или организации МВД России определяется самостоятельно и осуществляется в пределах предоставленных полномочий по поощрению.

На Доску почета МВД России заносятся фамилии лучших сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, добросовестно выполняющих служебные обязанности и достигших высоких результатов в служебной деятельности, прослуживших в системе МВД России не менее 5 лет, имеющих государственные и (или) ведомственные награды.

Занесение на Доску почета МВД России производится ежегодно правовым актом МВД России на основании рекомендаций Центральной аттестационной комиссии МВД России и представлений соответствующих руководителей.

Одновременно с представлениями к занесению на Доску почета МВД России направляются фотопортреты лиц (в том числе цифровое фотоизображение). Рассмотрение представлений к занесению на Доску почета организует ДГСК МВД России.

На Доске почета МВД России размещаются цветные фотопортреты с указанием под ними специального звания, фамилии, имени, отчества, а также должности сотрудника органов внутренних дел.

Сотрудникам органов внутренних дел, фамилии которых занесены на Доску почета МВД России, вручаются свидетельства.

В случае наложения дисциплинарного взыскания (за исключением замечания, выговора и строгого выговора), увольнения со службы, гибели (смерти), признания безвестно отсутствующим, объявления умершим сотрудника органов внутренних дел его фамилия исключается с Доски поче-

---

<sup>1</sup> См.: О Доске почета Министерства внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 9 окт. 2012 г. № 922. Доступ из СТРАС «Юрист».

та МВД России. Исключение фамилии сотрудника органов внутренних дел с Доски почета МВД России производится правовым актом МВД России на основании рекомендации Центральной аттестационной комиссии МВД России.

*Поощрение ведомственными наградами* осуществляется в форме награждения ведомственными знаками отличия, которые подразделяются на медали МВД России и нагрудные знаки МВД России. Перечень ведомственных знаков отличия МВД России, а также положение о ведомственных знаках отличия МВД России и положение о медалях и нагрудных знаках МВД России (в том числе описание) утверждены приказом МВД России от 20 апреля 2017 г. № 220 «О ведомственных знаках отличия Министерства внутренних дел Российской Федерации»<sup>1</sup>.

В настоящее время сотрудники органов внутренних дел могут быть награждены следующими нагрудными знаками и медалями МВД России:

- 1) нагрудный знак МВД России «Почетный сотрудник МВД»;
- 2) медаль МВД России «За доблесть в службе»;
- 3) медаль МВД России И.Д. Путилина;
- 4) медаль МВД России «За разминирование»;
- 5) медаль МВД России «За смелость во имя спасения»;
- 6) медаль МВД России «За заслуги в службе в особых условиях»;
- 7) медаль МВД России «За боевое содружество»;
- 8) медаль МВД России «За безупречную службу в МВД»;
- 9) медаль МВД России «За заслуги в научной и педагогической деятельности»;
- 10) медаль МВД России «За укрепление международного полицейского сотрудничества»;
- 11) медаль МВД России «За отличие в службе»;
- 12) нагрудный знак МВД России «Почетный наставник МВД»;
- 13) нагрудный знак МВД России «За отличие в службе в особых условиях»;
- 14) нагрудный знак МВД России «За отличную службу в МВД»;
- 15) нагрудный знак МВД России «Отличник полиции»;
- 16) нагрудный знак МВД России «Участник боевых действий».

Основания награждения ведомственными знаками отличия устанавливаются применительно к каждой ведомственной награде в соответствующем положении о медали или нагрудном знаке.

Награждение ведомственными знаками отличия производится Министром внутренних дел Российской Федерации, а также отдельными ведомственными знаками – заместителями Министра внутренних дел Российской Федерации (например, нагрудными знаками). Награждение медалью МВД России «За отличие в службе», нагрудными знаками МВД России «За отличие в службе в особых условиях», «За отличную службу в МВД» и «Отличник полиции» делегируется заместителям Мини-

---

<sup>1</sup> Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

стра внутренних дел Российской Федерации, руководителям (начальникам) органов, организаций и подразделений МВД России.

Ведомственные знаки отличия и удостоверения к ним, как правило, вручаются награжденным в торжественной обстановке перед строем или на совещании (собрании).

Награждение нагрудным знаком «Почетный сотрудник МВД», медалями МВД России осуществляется не ранее чем через 2 года после предыдущего награждения медалью МВД России, за исключением случаев награждения за проявленные мужество, смелость и отвагу, награждения медалью МВД России «За отличие в службе» либо случаев награждения нагрудным знаком «Почетный сотрудник МВД», медалями МВД России после награждения медалью МВД России «За отличие в службе».

Повторное награждение одноименными ведомственными знаками отличия не допускается, кроме награждения ведомственными знаками отличия, имеющими степени.

Награждение ведомственными знаками отличия посмертно не производится. Ведомственные знаки отличия и удостоверения к ним в случае смерти награжденных лиц до вручения им ведомственного знака отличия передаются для хранения как память наследникам (родственникам).

Ведомственные знаки отличия носятся в соответствии с Правилами ношения сотрудниками органов внутренних дел Российской Федерации форменной одежды, знаков различия и ведомственных знаков отличия<sup>1</sup>.

*Очередное специальное звание досрочно или на одну ступень выше специального звания, предусмотренного по замещаемой должности, присваивается сотруднику в качестве меры поощрения за добросовестное выполнение служебных обязанностей, достижение высоких результатов в служебной деятельности и успешное выполнение задач повышенной сложности.*

Очередное специальное звание досрочно или на одну ступень выше специального звания, предусмотренного по замещаемой должности, присваивается сотруднику не более двух раз за весь период службы в органах внутренних дел Российской Федерации. Досрочно очередное специальное звание присваивается не выше специального звания, предусмотренного по замещаемой должности, а сотруднику, имеющему ученую степень или ученое звание, – на одну ступень выше специального звания, предусмотренного по замещаемой должности (за исключением специальных званий высшего начальствующего состава).

Очередное специальное звание досрочно присваивается, как правило, по истечении не менее половины установленного срока выслуги в предыдущем звании и не менее одного года в замещаемой должности. За особые

---

<sup>1</sup> См.: Правила ношения сотрудниками органов внутренних дел Российской Федерации форменной одежды, знаков различия и ведомственных знаков отличия: приказ МВД России от 26 июля 2013 г. № 575 // Рос. газ. 2013. 9 окт.

личные заслуги очередное специальное звание досрочно может быть присвоено сотруднику без учета сроков.

Очередное специальное звание до полковника (полиции, внутренней службы, юстиции) включительно на одну ступень выше специального звания, предусмотренного по замещаемой должности, может быть присвоено сотруднику по истечении установленного срока выслуги в предыдущем специальном звании.

Очередное специальное звание досрочно или на одну ступень выше специального звания, предусмотренного по замещаемой должности, присваивается:

1) Министром внутренних дел Российской Федерации – сотрудникам, представленным к присвоению специальных званий среднего и старшего начальствующего состава;

2) руководителями (начальниками) территориальных органов МВД России на окружном, межрегиональном и региональном уровнях, руководителями организаций и подразделений МВД России – сотрудникам, представленным к присвоению специальных званий младшего начальствующего состава.

Решение о присвоении сотруднику очередного специального звания досрочно или на одну ступень выше специального звания, предусмотренного по замещаемой должности, принимается на основании соответствующего представления, которое предварительно рассматривается аттестационной комиссией.

*Награждение сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации огнестрельным или холодным оружием* осуществляется в соответствии с Положением о порядке награждения гражданским, боевым короткоствольным ручным стрелковым и холодным оружием в системе МВД России<sup>1</sup>. К награждению оружием представляются сотрудники органов внутренних дел Российской Федерации, награжденные медалью «За отличие в службе» I степени.

Сотрудник органов внутренних дел может быть награжден гражданским (охотничьим) оружием, а также боевым короткоствольным ручным стрелковым (пистолет, револьвер) и холодным (шашка, кортик, сабля, палаш, нож, антикварное клинковое, авторское клинковое, копии и реплики антикварного и авторского клинкового оружия) оружием. Перечень видов, типов, моделей боевого короткоствольного ручного стрелкового и холодного оружия, которым могут награждаться сотрудники органов внутренних дел, утвержден Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 декабря 2005 г. № 718<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> См.: Положение о порядке награждения гражданским, боевым короткоствольным ручным стрелковым и холодным оружием в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 28 июля 2020 г. № 525. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

<sup>2</sup> Собр. законодательства Рос. Федерации. 2005. № 50. Ст. 5304.

Награждение наградным оружием сотрудников органов внутренних дел производится ко Дню сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации (10 ноября). Награждение наградным оружием за смелость и самоотверженность, проявленные при исполнении служебного долга, а также за особые заслуги по выработке и реализации государственной политики в сфере деятельности МВД России в иное время производится по решению Министра внутренних дел Российской Федерации.

Награждение сотрудников органов внутренних дел наградным оружием является хорошей иллюстрацией поощрительного производства в органах внутренних дел и обоснованием предложенной в исследовании его структуры.

Награждение огнестрельным или холодным оружием производится на основании ходатайства и представления – наградного листа, который подготавливается руководителями (начальниками) подразделений центрального аппарата МВД России, территориальных органов МВД России, организаций и подразделений МВД России (за исключением подчиненных территориальным органам МВД России). Подготовленные наградные материалы согласовываются подразделениями центрального аппарата МВД России – с заместителями Министра внутренних дел Российской Федерации, ответственными за деятельность соответствующих подразделений, территориальными органами МВД России, организациями и подразделениями МВД России – с подразделениями центрального аппарата МВД России по соответствующим направлениям оперативно-служебной деятельности.

Далее Наградные листы направляются в Департамент государственной службы и кадров МВД России к 1 сентября (поступившие после 1 сентября рассмотрению не подлежат). К ним прилагаются копии документов (паспорт и иные служебные документы). Наградные листы, подготовленные с нарушением требований, возвращаются ДГСК МВД России должностным лицам, их направившим. ДГСК МВД России осуществляет согласование поступивших представлений с Главным управлением собственной безопасности Министерства внутренних дел Российской Федерации, подготовку проекта приказа МВД России о награждении наградным оружием и в дальнейшем учет награжденных наградным оружием.

В случае положительного решения награждение производится на основании приказа Министра внутренних дел Российской Федерации. Наградное оружие вручается лично награждаемому в торжественной обстановке Министром внутренних дел Российской Федерации или по его поручению иными руководителями. В исключительных случаях для организации вручения наградного оружия допускается его получение по доверенности другими уполномоченными на то лицами.

Данный вид поощрения не применяется к сотрудникам органов внутренних дел, имеющим дисциплинарное взыскание, а также посмертно.

*Досрочное снятие ранее наложенного на сотрудника дисциплинарного взыскания* – прекращение действия дисциплинарного взыскания до

истечения его сроков. Настоящая мера поощрения остается не регламентированной. В Федеральном законе о службе в ОВД и Дисциплинарном уставе ОВД содержатся лишь отдельные положения, посвященные досрочному снятию ранее наложенного на сотрудника дисциплинарного взыскания. Их анализ свидетельствует, что досрочное снятие ранее наложенного на сотрудника дисциплинарного взыскания применяется в качестве меры поощрения, независимо от длительности действия дисциплинарного взыскания (то есть возможно по истечении любого времени с момента наложения дисциплинарного взыскания). Данный период определяется соответствующим руководителем в каждом конкретном случае, с учетом всех имеющихся обстоятельств.

Очевидно, что настоящая мера должна применяться, когда цели дисциплинарного взыскания (например, необходимого воспитательного воздействия) достигнуты и его применение в дальнейшем представляется нецелесообразным. В 2010 году при подготовке проекта Дисциплинарного устава ОВД предлагалось установить минимальный временной порог действия дисциплинарного взыскания (в зависимости от его вида), до истечения срока которого его досрочное снятие не допускалось. Например, предлагалось установить действие выговора в течение 3 месяцев, строгого выговора – 6 месяцев, предупреждения о не полном служебном соответствии – 9 месяцев.

Законодательство о службе в органах внутренних дел устанавливает, что при наличии у сотрудника органов внутренних дел двух и более действующих дисциплинарных взысканий решение о снятии досрочно принимается в отношении каждого дисциплинарного взыскания.

Досрочное снятие ранее наложенного на сотрудника дисциплинарного взыскания производится руководителем (начальником), которым дисциплинарное взыскание было наложено, либо вышестоящим руководителем (начальником). При переводе сотрудника на иную должность дисциплинарное взыскание может быть снято руководителем (начальником), равным по должности руководителю (начальнику), наложившему дисциплинарное взыскание, либо вышестоящим руководителем (начальником). Применение настоящей меры поощрения осуществляется в той же форме, что и дисциплинарное взыскание, подлежащее досрочному снятию.

Вместе с тем нерешенными остаются вопросы производства по применению данного поощрения. Основными вопросами являются основания и субъекты, уполномоченные ходатайствовать о применении рассматриваемой меры поощрения. Например, не ясно, могут ли инициировать досрочное снятие ранее наложенного на сотрудника дисциплинарного взыскания, наряду с руководителем, наделенным полномочием по его применению и непосредственным руководителем данного сотрудника, иные сотрудники, коллективный орган (аттестационная комиссия) и сам сотрудник. В связи с этим возникают вопросы о порядке инициирования данной меры поощрения, подготовки соответствующих документов и их согласовании. Кроме того, остаются вопросы о принятии решения (например,

срок, в течение которого решение должно быть принято), его оформлении и исполнении поощрения (объявление, учет и др.), обжаловании в случае отказа в применении меры поощрения, возможности повторного обращения. Представляется, что производство по применению данного поощрения должно строиться на основных принципах поощрительного производства, а его регламентация остается перспективой правового регулирования служебной дисциплины в органах внутренних дел.

*Награждение* сотрудников органов внутренних дел *государственными наградами* осуществляется в порядке, установленном Положением о государственных наградах Российской Федерации<sup>1</sup>.

Государственные награды Российской Федерации являются высшей формой поощрения граждан Российской Федерации за заслуги в области государственного строительства, экономики, науки, культуры, искусства и просвещения, в укреплении законности, охране здоровья и жизни, защите прав и свобод граждан, воспитании, развитии спорта, за значительный вклад в дело защиты Отечества и обеспечение безопасности государства, за активную благотворительную деятельность и иные заслуги перед государством.

Как уже отмечалось в исследовании, в Российской Федерации устанавливаются следующие виды государственных наград:

1) высшие звания Российской Федерации (звание Героя Российской Федерации; звание Героя Труда Российской Федерации);

2) ордена Российской Федерации (например, орден «За заслуги перед Отечеством», орден Мужества, орден Жукова);

3) знаки отличия Российской Федерации (например, знак отличия – Георгиевский Крест; знак отличия «За безупречную службу»);

4) медали Российской Федерации (например, медаль ордена «За заслуги перед Отечеством»; медали «За отвагу» и «За отличие в охране общественного порядка», медаль Жукова);

5) почетные звания Российской Федерации (например, почетные звания «Заслуженный сотрудник органов внутренних дел Российской Федерации», «Заслуженный юрист Российской Федерации»).

Ордена Российской Федерации и медали Российской Федерации могут иметь степени. Ордена Российской Федерации различных степеней и медали Российской Федерации различных степеней являются одноименными государственными наградами.

При представлении к награждению государственными наградами вид награды определяется характером и степенью заслуг награждаемого, которые должны соответствовать статутам орденов Российской Федерации, положениям о знаках отличия Российской Федерации, медалях Российской Федерации и почетных званиях Российской Федерации.

---

<sup>1</sup> См.: О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации: указ Президента Российской Федерации от 7 сент. 2010 г. № 1099 // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2010. № 37. Ст. 4643.

Награждение одноименными государственными наградами (имеющими степени) производится последовательно – от низшей к высшей степени государственной награды.

Очередное награждение государственной наградой производится за новые заслуги и достижения не ранее чем через 5 лет после предыдущего награждения, за исключением награждения за совершение подвига, проявленные мужество, смелость и отвагу.

Повторное награждение одной и той же государственной наградой не производится, за исключением награждения одноименной государственной наградой более высокой степени, а также награждения орденом Мужества, медалью «За отвагу» и медалью «За спасение погибавших» за совершение подвига, проявленные мужество, смелость и отвагу.

По решению Президента Российской Федерации повторное награждение лица государственной наградой может быть произведено до истечения 5 лет.

Решение о награждении государственной наградой принимается Президентом Российской Федерации на основании представления, внесенного Президенту Российской Федерации, и предложения Комиссии при Президенте Российской Федерации по государственным наградам.

Представления о награждении государственными наградами федеральных государственных служащих и работников соответствующих федеральных органов государственной власти, иных федеральных государственных органов вносят Президенту Российской Федерации руководители федеральных государственных органов.

Порядок возбуждения ходатайств о награждении государственными наградами Российской Федерации сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, федеральных государственных гражданских служащих и работников системы МВД России утвержден приказом МВД России от 18 апреля 2019 г. № 252<sup>1</sup>.

В соответствии с установленным порядком ходатайство о награждении сотрудника органов внутренних дел государственной наградой возбуждается по инициативе:

1) Министра (заместителей Министра) внутренних дел Российской Федерации;

2) руководителей (начальников) подразделений центрального аппарата МВД России, территориальных органов МВД России, образовательных, научных, медицинских организаций системы МВД России, окружных управлений материально-технического снабжения системы МВД России, а также иных организаций и подразделений, созданных для выполнения задач и осуществления полномочий, возложенных на органы внутренних дел Российской Федерации;

---

<sup>1</sup> Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

3) руководителями федеральных органов государственной власти, иных государственных органов и организаций в отношении прикомандированных сотрудников.

Кандидатура сотрудника органов внутренних дел для награждения государственной наградой рассматривается на общем собрании коллектива организации (подразделения) или заседании аттестационной комиссии и оформляется протоколом, о чем делается запись в наградном листе.

Должностное лицо, возбуждившее ходатайство о награждении, предлагает вид государственной награды, исходя из характера и степени заслуг сотрудника органов внутренних дел, представляемого к награждению, с учетом требований, соответствие которым необходимо для награждения конкретной государственной наградой. Вид государственной награды, предложенный должностным лицом, возбуждившим ходатайство о награждении, может быть изменен по решению Министра внутренних дел Российской Федерации.

К ходатайству о награждении прилагается наградной лист, который подписывается должностным лицом, возбуждившим ходатайство о награждении. Ходатайства о награждении направляются в течение 3 месяцев с момента совершения подвига, проявления мужества, смелости и отваги. Наградные листы подлежат согласованию в зависимости от кандидатуры награждаемого сотрудника с заместителями Министра внутренних дел Российской Федерации и подразделениями центрального аппарата МВД России по соответствующим направлениям оперативно-служебной деятельности.

Внесение представлений о награждении государственными наградами Президенту Российской Федерации осуществляется не позднее трех месяцев со дня завершения согласования наградного листа.

Представления о награждении государственными наградами до их внесения Президенту Российской Федерации рассматриваются Комиссией.

Повторное представление к награждению государственной наградой лица, в отношении которого Комиссия приняла решение о нецелесообразности награждения государственной наградой, возможно не ранее чем через год со дня принятия Комиссией указанного решения.

Государственные награды и документы к ним вручаются Президентом Российской Федерации или иными лицами по его поручению в торжественной обстановке не позднее чем через три месяца со дня вступления в силу указа Президента Российской Федерации о награждении.

Ношение государственных наград осуществляется в соответствии с утвержденными статутами орденов Российской Федерации, положениями о знаках отличия Российской Федерации, медалях Российской Федерации и почетных званиях Российской Федерации и нормами Положения о государственных наградах Российской Федерации.

## **ГЛАВА 3. ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

### **3.1. Понятие, система и виды дисциплинарных взысканий в органах внутренних дел**

Федеральный закон о службе в ОВД, как и многие нормативные правовые акты, регламентирующие трудовую (служебную) дисциплину, не содержит определение понятия дисциплинарного взыскания. В Федеральном законе о службе в ОВД, как уже отмечалось, устанавливается, что дисциплинарные взыскания на сотрудника органов внутренних дел налагаются за нарушения им служебной дисциплины, а также в иных случаях, предусмотренных указанным федеральным законом (ч. 3 ст. 15, ч. 1 ст. 50). К иным случаям относится применение дисциплинарных взысканий за несоблюдение сотрудником органов внутренних дел ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции (ст. 50.1). При этом в ч. 2 ст. 47 Федерального закона о службе в ОВД закреплена возможность применения дисциплинарных взысканий в целях обеспечения и укрепления служебной дисциплины, то есть без прямого указания на нарушение служебной дисциплины как основание их применения.

Одним из немногих нормативных правовых актов, содержащих определение понятия дисциплинарного взыскания, является Дисциплинарный устав Вооруженных Сил Российской Федерации от 10 ноября 2007 г. В соответствии с п. 54 настоящего Устава дисциплинарным взысканием является установленная государством мера ответственности за дисциплинарный проступок, совершенный военнослужащим, которая применяется в целях предупреждения совершения дисциплинарных проступков.

Интерес представляет дефиниция дисциплинарного взыскания, содержащаяся в Дисциплинарном уставе Рабоче-Крестьянской Красной Армии от 30 января 1919 г., действие которого распространялось на милицию. В соответствии с п. 42 Устава взысканиями в дисциплинарном порядке называются наказания, налагаемые единолично комиссарами и начальниками за незначительные упущения по службе, вызываемые небрежностью или нерадивым отношением, без злого умысла и не наносящие серьезного ущерба делу. В сменившем его первом Дисциплинарном уставе для служащих Советской Рабоче-Крестьянской милиции от 22 августа 1919 г. дисциплинарными взысканиями называются наказания, налагаемые начальниками за незначительные упущения по службе (п. 4). В Дисциплинарном уставе Рабоче-Крестьянской милиции от 30 июня 1931 г. отмечается, что дисциплинарные взыскания, являясь мерой предупреждения, имеют своей задачей воспитание и укрепление навыков и качеств сознательного работника РК милиции как в самом совершившем проступок, так и в других работниках РК милиции.

В правовой литературе также редко приводится определение понятия дисциплинарного взыскания. Одно из таких определений предлагает М.Б. Добробаба. С ее точки зрения, дисциплинарное взыскание – это мера дисциплинарно-правового принуждения, состоящая в применении к лицу, совершившему дисциплинарный проступок, установленных нормами государственно-служебного законодательства ограничений субъектом дисциплинарной юрисдикции, с которым государственный служащий находится в служебном правоотношении<sup>1</sup>.

Определение дисциплинарного взыскания сводится главным образом к изложению положений нормативных правовых актов, устанавливающих основания применения мер дисциплинарной ответственности. Например, О.Е. Севостьянов, Е.А. Спицына и М.А. Буркова определяют дисциплинарное взыскание в органах внутренних дел как взыскание (наказание), налагаемое на сотрудника органов внутренних дел в связи с нарушением им служебной дисциплины<sup>2</sup>. Настоящее определение фактически воспроизводит положение ч. 3 ст. 15 Федерального закона о службе в ОВД, которое устанавливает, что за нарушения служебной дисциплины на сотрудника органов внутренних дел налагаются дисциплинарные взыскания. Однако такое определение будет неполным.

Дисциплинарные взыскания являются частью дисциплинарного принуждения. Последнее состоит из трех частей: 1) меры ответственности; 2) меры пресечения (отстранение от службы, снятие с караула и др.); 3) меры восстановления (материальной ответственности)<sup>3</sup>.

Согласно смысловому значению, взыскание означает меру воздействия. В Словаре русского языка С.И. Ожегова имеется следующее определение понятия взыскания: это наказание, мера воздействия; производный от него глагол «взыскать» означает заставить заплатить, подвергнуть наказанию, привлечь к ответственности<sup>4</sup>. Схожее определение содержится в Словаре современного русского литературного языка, согласно которому под взысканием понимается: принудительное взимание платы, долга, штрафа; наказание за неисполнение или нарушение чего-нибудь<sup>5</sup>. Здесь представляется примечательным то, что в Дисциплинарном уставе Рабоче-Крестьянской Красной Милиции от 16 августа 1923 г., наряду с наложением и применением дисциплинарного взыскания, используется формули-

---

<sup>1</sup> См.: Добробаба М.Б. Понятие и существенные признаки дисциплинарного взыскания в служебно-деликтном праве // Административное и муниципальное право. 2013. № 4. С. 357-364.

<sup>2</sup> См.: Севостьянов О.Е., Спицына Е.А., Буркова М.А. О порядке организации и проведения служебных проверок в органах внутренних дел: памятка. Домодедово, Московская обл.: ВИПК МВД России, 2013. С. 6.

<sup>3</sup> См.: Бахрах Д.Н. Особенности дисциплинарной ответственности как вида юридической ответственности // Современное право. 2008. № 11. С. 41.

<sup>4</sup> См.: Ожегов С.И. Указ. соч. С. 85.

<sup>5</sup> См.: Словарь современного русского литературного языка: в 20 т. / гл. ред. К.С. Горбачевич. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Рус. яз., 1991. Т. 2. С. 225.

ровка «взыскивать с подчиненного за совершение проступка», а в Дисциплинарном уставе Рабоче-Крестьянской милиции от 7 июля 1926 г. – «подвергаться взысканиям».

Основываясь на анализе нормативных правовых актов и теории дисциплинарной ответственности, следует говорить, что дисциплинарное взыскание – мера дисциплинарной ответственности, представляющая собой предусмотренное законодательством наказание. Иными словами, дисциплинарное взыскание – это санкция или неблагоприятные последствия, которые несет сотрудник или работник в связи с нарушением не только служебной или трудовой дисциплины, но и иных различных служебных и трудовых норм.

Соответственно, говоря об определении понятия дисциплинарного взыскания в органах внутренних дел, необходимо не учитывать отдельные положения Федерального закона о службе в ОВД (ч. 3 ст. 15), а оценивать их во взаимосвязи. Из этого следует, что дисциплинарное взыскание в органах внутренних дел – наказание, налагаемое на сотрудника органов внутренних дел в связи с нарушением им служебной дисциплины, а также в иных случаях, предусмотренных Федеральным законом о службе в ОВД<sup>1</sup>.

Целью применения дисциплинарных взысканий является восстановление и поддержание служебной дисциплины, а с учетом положений ч. 2 ст. 47 Федерального закона о службе в ОВД – обеспечение и укрепление служебной дисциплины. Привлечение сотрудника ОВД к дисциплинарной ответственности не является самоцелью. Это необходимое, но все же вынужденное реагирование на допущенное нарушение, позволяющее не только наказать нерадивого сотрудника, но и продемонстрировать всему коллективу непримиримую позицию руководителя (начальника) относительно отступлений от требований законодательства, а также выявить обстоятельства, обуславливающие совершение сотрудниками ОВД противоправных деяний<sup>2</sup>.

Одним из немногих дисциплинарных уставов, определявших цели дисциплинарных взысканий, был Дисциплинарный устав Рабоче-Крестьянской Красной милиции от 30 июня 1931 г. В нем устанавливалось, как уже было отмечено ранее, что дисциплинарные взыскания, являясь мерой предупреждения, имеют своей задачей воспитание и укрепление навыков и качеств сознательного работника Рабоче-Крестьянской милиции как в самом совершившем проступок, так и в других работниках Рабоче-Крестьянской милиции (п. 28).

Задачи дисциплинарных взысканий – наказание сотрудников, совершивших дисциплинарные проступки, соблюдение служебной дисциплины, иных правил и условий прохождения службы в органах внутренних дел, предупреждение нарушений. С учетом этого к основным функциям дисци-

---

<sup>1</sup> См.: Ванюшин Я.Л., Ванюшина И.Н. Указ. соч. С. 36.

<sup>2</sup> См.: Служебная дисциплина и формирование антикоррупционного поведения сотрудников ОВД. С. 45.

плинарных взысканий относятся карательная, превентивная, правосстановительная и информационная функции.

Карательная функция дисциплинарных взысканий, или штрафная функция (в административном праве), заключается в непосредственном наказании сотрудника органов внутренних дел за совершение дисциплинарного проступка и представляет собой реакцию прямого руководителя (начальника) на нарушение сотрудником органов внутренних дел служебной дисциплины или иных общественных отношений.

Превентивная функция дисциплинарных взысканий выражается в недопущении дисциплинарных нарушений сотрудником органов внутренних дел в дальнейшем. Это реализуется в непосредственном наказании сотрудника органов внутренних дел, претерпевании им лишений и ограничений имущественного (приостановление выплаты премии) и профессионально-служебного характера (приостановление присвоения очередного специального звания, исключение из кадрового резерва и др.), связанных с применением дисциплинарного взыскания, общественным осуждением.

Правосстановительная функция предусматривает восстановление прав, свобод и интересов, нарушенных в результате дисциплинарного проступка сотрудника органов внутренних дел<sup>1</sup>.

Как отмечает В.И. Попов, дисциплинарное взыскание, восстанавливая прежний правопорядок, выполняет восстановительную функцию<sup>2</sup>. Заключая служебный контракт с работником, работодатель не просто рассчитывает на правомерно-дисциплинированное сотрудничество (партнерство), но имеет на него право (безотносительно к конкретному работнику). Расторгая договор с нарушителем трудовой дисциплины по соответствующим основаниям, работодатель действительно применяет дисциплинарное взыскание, «восстанавливая» тем самым свое право заключить аналогичный по содержанию договор с другим, предположительно более дисциплинированным лицом<sup>3</sup>.

Информационная функция дисциплинарных взысканий направлена на формирование представлений и мнений о сотруднике органов внутренних дел. В соответствии с ч. 13 ст. 51 Федерального закона о службе в ОВД меры поощрения и дисциплинарные взыскания, налагаемые на сотрудника органов внутренних дел в письменной форме, заносятся в материалы личного дела сотрудника, при этом учитываются отдельно. Порядок организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации устанавливает, что при проведении аттестации сотрудника в мотивированном отзыве наряду с уровнем профессиональной служебной и физической подготовки сотрудника и другими характеристиками качеств сотрудника отражаются сведения о соблюдении сотрудником служебной дисциплины, о

---

<sup>1</sup> См.: Ванюшин Я.Л., Ванюшина И.Н. Указ. соч. С. 37.

<sup>2</sup> См.: Попов В.И. Юридическая ответственность рабочих и служащих по советскому трудовому праву: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Свердловск, 1974. С. 22.

<sup>3</sup> См.: Крусс В.И. Теория конституционного правопользования. М.: Норма, 2007. С. 515.

применении к нему мер поощрения и наложении на него дисциплинарных взысканий за аттестуемый период (п. 211.2).

Рассматривая понятие дисциплинарных взысканий, следует отличать их от иных мер дисциплинарного воздействия, применяемых в органах внутренних дел: предупреждение, порицание, критика поведения, указания на упущения по службе, недостатки по службе и др. Например, Дисциплинарный устав ОВД в п. 40 предусматривает при малозначительности совершенного дисциплинарного проступка возможность руководителя (начальника) освободить сотрудника от дисциплинарной ответственности и ограничиться устным предупреждением. Важную роль в укреплении служебной дисциплины играют и так называемые методы перевоспитания: переубеждение, переучивание, реконструкция характера, критика и самокритика, самоисправление и соревнования.

Вместе с тем настоящие меры к дисциплинарной ответственности не относятся и не могут иметь последствия, соответствующие дисциплинарным взысканиям. В соответствии с п. 35 Дисциплинарного устава ОВД не допускается наложение на сотрудников дисциплинарных взысканий, не предусмотренных его статьями (ст.ст. 33, 34). В связи с тем, что перечень дисциплинарных взысканий, установленный в Дисциплинарном уставе ОВД, воспроизводит положения чч. 1 и 2 ст. 50 Федерального закона о службе в ОВД, он является исчерпывающим.

Вследствие этого применение иных мер дисциплинарного воздействия не относится к мерам дисциплинарных взысканий и не должно их подменять, но они могут быть использованы в качестве профилактики нарушений служебной дисциплины или в качестве альтернативы, когда применение дисциплинарных взысканий к сотруднику нецелесообразно (например, при малозначительности).

Федеральный закон о службе в ОВД в чч. 1 и 2 ст. 50 предусматривает следующие виды дисциплинарных взысканий:

- 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.

В образовательных организациях высшего образования системы МВД России:

7) назначение вне очереди в наряд (за исключением назначения в наряд по обеспечению охраны подразделения);

8) лишение очередного увольнения из расположения образовательной организации;

9) отчисление из образовательной организации.

Приведенный перечень дисциплинарных взысканий является специальным и отличается разнообразием дисциплинарных взысканий по сравнению с общей системой дисциплинарных взысканий, предусмотренных

Трудовым кодексом Российской Федерации, которая представлена тремя мерами дисциплинарной ответственности: замечание, выговор и увольнение по соответствующим основаниям (ч. 1 ст. 192).

В сравнении с органами государственности власти, в которых предусматривается прохождение государственной службы иных видов, органы внутренних дел отличаются также более широким перечнем дисциплинарных мер. Например, система мер дисциплинарной ответственности в таможенных органах<sup>1</sup> и органах принудительного исполнения<sup>2</sup> представлена следующими взысканиями: 1) замечание; 2) выговор; 3) строгий выговор; 4) предупреждение о неполном служебном соответствии; 5) увольнение.

В Следственном комитете Российской Федерации<sup>3</sup> и прокуратуре Российской Федерации<sup>4</sup>, напротив, установлена более широкая, чем в органах внутренних дел, система дисциплинарных взысканий. К их сотрудникам и работникам могут быть применены такие дисциплинарные взыскания, как: 1) замечание; 2) выговор; 3) строгий выговор; 4) понижение в специальном звании, в прокуратуре Российской Федерации – в классном чине; 5) лишение медалей Следственного комитета, в прокуратуре Российской Федерации – лишение нагрудного знака «За безупречную службу в прокуратуре Российской Федерации»; 6) лишение нагрудного знака «Почетный сотрудник»; 7) предупреждение о неполном служебном соответствии; 8) увольнение.

Современная система дисциплинарных взысканий, предусмотренная в органах внутренних дел, основана на преемственности дисциплинарных мер, выработанных многими десятилетиями в органах внутренних дел. Сегодня она применима не только в МВД России, но и получила закрепление в законодательстве о прохождении федеральной противопожарной службы (ст. 49)<sup>5</sup> и службы в уголовно-исполнительной системе (ст. 50)<sup>6</sup>.

Несмотря на преемственность законодательства и традиции, существующие в органах внутренних дел в сфере дисциплинарной ответствен-

---

<sup>1</sup> См.: О службе в таможенных органах Российской Федерации: федер. закон от 21 июля 1997 г. № 114-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 1997. № 30. Ст. 3586.

<sup>2</sup> См.: О службе в органах принудительного исполнения Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федер. закон от 1 окт. 2019 г. № 328-ФЗ // Там же. 2019. № 40. Ст. 5488.

<sup>3</sup> См.: О Следственном комитете Российской Федерации: федер. закон от 28 дек. 2010 г. № 403-ФЗ // Там же. 2011. № 1. Ст. 15.

<sup>4</sup> См.: О прокуратуре Российской Федерации: федер. закон от 17 янв. 1992 г. № 2202-1 // ВСНД и ВС РФ. 1992. № 8. Ст. 366.

<sup>5</sup> См.: О службе в федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федер. закон от 23 мая 2016 г. № 141-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2016. № 22. Ст. 3089.

<sup>6</sup> См.: О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и о внесении изменений в Закон Российской Федерации «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы»: федер. закон от 19 июля 2018 г. № 197-ФЗ // Там же. 2018. № 30. Ст. 4532.

ности, заметна тенденция к сокращению системы дисциплинарных взысканий. Первые дисциплинарные уставы милиции предусматривали систему из 5-6 дисциплинарных взысканий. Например, Дисциплинарный устав для служащих советской Рабоче-Крестьянской милиции от 22 августа 1919 г. предусматривал 6 дисциплинарных взысканий: а) предостережение; б) выговор в строю и в приказе по милиции; в) наряд вне очереди не свыше 10 суток; г) арест на срок не свыше 10 суток; д) смещение на низшие должности; е) увольнение со службы (п. 5).

Схожую систему дисциплинарных взысканий содержали дисциплинарные уставы Рабоче-Крестьянской Красной милиции от 16 августа 1923 г. и от 7 июля 1926 г.: 1) замечание, предостережение, словесное или в приказе; 2) выговор словесный, в предписании или в приказе; 3) неувольнение из казарменного помещения во внеслужебное время не свыше двух недель; 4) лишение права на повышение по службе, а также на получение наград и отличий по службе на время от 4 до 8 месяцев; 5) арест до 30 суток; 6) смещение на следующую низшую должность.

Дисциплинарный устав милиции от 30 июня 1931 г. уже предусматривал 8 дисциплинарных взысканий а) замечание; б) выговор; в) строгий выговор; г) воспрещение отлучки из места расположения строевой части или учебного заведения на срок до 1 месяца; д) назначение вне очереди на службу до 3 нарядов; е) арест до 20 суток; ж) смещение на низшую должность; з) увольнение от службы.

В Дисциплинарном уставе органов внутренних дел от 30 марта 1971 г. система дисциплинарных взысканий была представлена 10 мерами, а в Дисциплинарном уставе от 3 мая 1984 г. предусматривалось 11 мер дисциплинарных взысканий, в том числе 9 общих дисциплинарных взысканий и 2 дисциплинарных взыскания, применяемых в учебных заведениях МВД СССР (пп. 14, 18). К общим дисциплинарным взысканиям относились: 1) замечание; 2) выговор; 3) строгий выговор; 4) арест с содержанием на гауптвахте до 10 суток; 5) предупреждение о неполном служебном соответствии; 6) снижение в должности; 7) снижение в специальном звании лиц младшего начальствующего состава на одну ступень; 8) увольнение из органов внутренних дел; 9) лишение нагрудного знака.

Дисциплинарные взыскания применялись в зависимости от категории должности в органах внутренних дел. На лиц среднего и старшего начальствующего состава применение дисциплинарного взыскания в форме увольнения из органов внутренних дел не распространялось. Срок ареста с содержанием на гауптвахте лиц старшего начальствующего состава мог составлять до 5 суток. Настоящему дисциплинарному взысканию не могли подвергаться начальники управлений, отделов внутренних дел исполнительных комитетов Советов народных депутатов автономных округов, районных, городских, районных в городах и равные им начальники, начальники вышестоящих органов внутренних дел и их заместители, а также иные начальники и их заместители, перечень которых определялся Министром

внутренних дел СССР, полковники милиции и полковники внутренней службы, женщины – лица рядового и начальствующего состава.

На лиц высшего начальствующего состава могли быть наложены только: 1) замечание; 2) выговор; 3) строгий выговор; 4) предупреждение о неполном служебном соответствии; 5) снижение в должности.

В учебных заведениях и учебных подразделениях МВД СССР кроме общих дисциплинарных взысканий применялись: 1) лишение увольнения из расположения учебного заведения, подразделения до 1 месяца; 2) назначение вне очереди в наряд по службе (за исключением назначения в караул или дежурным по подразделению) или на работу до 5 нарядов.

В Положении о службе в ОВД перечень дисциплинарных взысканий был изменен. Во-первых, из системы дисциплинарных наказаний было исключено такое взыскание, как арест с содержанием на гауптвахте до 10 суток, а понижение в специальном звании на одну ступень стало распространяться не только на младший начальствующий состав, но и на средний и старший начальствующий состав органов внутренних дел. Во-вторых, были сокращены исключения из системы дисциплинарных взысканий для отдельных должностных категорий сотрудников органов внутренних дел. В первоначальной редакции Положения о службе в ОВД применение к сотрудникам органов внутренних дел, занимающим должности высшего начальствующего состава, понижения в специальном звании не предусматривалось. В дальнейшем в редакции 2010 года Положение о службе в ОВД устанавливало, что взыскание в виде понижения в должности или увольнения из органов внутренних дел не применяется к сотрудникам органов внутренних дел, замещающим должности, назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Президентом Российской Федерации (ч. 3 ст. 38)<sup>1</sup>. В учебных заведениях МВД России продолжали действовать специальные дисциплинарные взыскания в отношении курсантов и слушателей: назначение вне очереди в наряд по службе (за исключением назначения в караул или дежурным по подразделению), а также отчисление из учебного заведения.

В соответствии с Федеральным законом о службе в ОВД такие дисциплинарные взыскания, как снижение в специальном звании на одну ступень и лишение нагрудного знака, были исключены из системы мер дисциплинарной ответственности. Наименование дисциплинарного взыскания «понижение в должности», предусмотренного ранее в Положении о службе в ОВД, было изменено в Федеральном законе о службе в ОВД на дисциплинарное взыскание «перевод на нижестоящую должность в органах внутренних дел».

Последнее дисциплинарное взыскание также остается дискуссионным. Перевод на нижестоящую должность в органах внутренних дел – дис-

---

<sup>1</sup> См.: О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федер. закон от 22 июля 2010 г. № 156-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2010. № 30. Ст. 3987.

циплинарное взыскание, предусматривающее изменение служебного (должностного) статуса сотрудника органов внутренних дел за совершение дисциплинарного проступка. Психологическое воздействие, как в случаях применения других дисциплинарных взысканий, имеет второстепенное значение.

Перевод на нижестоящую должность в органах внутренних дел предполагает перемещение сотрудника органа внутренних дел на должность, по которой предусмотрено более низкое специальное звание, чем специальное звание по прежней должности, а при равенстве специальных званий – более низкий должностной оклад. При этом объявление дисциплинарного взыскания является правовой предпосылкой (основанием), которая реализуется в общем порядке перевода сотрудника органов внутренних дел на нижестоящую должность (ст. 30, ч. 16 ст. 51 Федерального закона о службе в ОВД). Несмотря на то, что сам перевод на нижестоящую должность имеет неблагоприятные последствия материального (снижение должностного оклада) и (или) профессионально-служебного характера, связанные со снижением предела присвоения специального звания, его применение также влечет лишение сотрудника органов внутренних дел квалификационного звания и наступление иных последствий, предусмотренных при объявлении строгого выговора.

В связи с этим в науке высказываются сомнения в допустимости применения данного дисциплинарного взыскания. Например, по мнению С.А. Ивановой, при применении данного дисциплинарного взыскания речь идет о принудительном труде, который запрещен действующим законодательством<sup>1</sup>. М.Б. Добробаба также считает, что понижение в должности как средство поддержания служебной дисциплины является, по сути, переводом на другую должность в системе государственной службы и в соответствии с международными нормами считается формой принудительного труда, который в Российской Федерации запрещен ст. 37 Конституции РФ, Конвенцией МОТ № 29 «О принудительном или обязательном труде», Конвенцией МОТ № 105 «Об упразднении принудительного труда». Исходя из этого исследователь предлагает перевод на нижестоящую должность в органах внутренних дел исключить из перечня дисциплинарных взысканий, как не соответствующий нормам международного права<sup>2</sup>.

С этим предложением сложно согласиться в силу непоследовательности выводов. Подвергая критике перевод на нижестоящую должность, автор отмечает, что, во-первых, данная мера должна быть сохранена в качестве условия, при наличии которого с согласия сотрудника органов

---

<sup>1</sup> См.: Иванова С.А. Правовое регулирование трудовых отношений государственных служащих: дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2002. С. 23.

<sup>2</sup> См.: Добробаба М.Б. Проблемы совершенствования системы дисциплинарных взысканий, применяемых в рамках служебно-деликтных дисциплинарных правоотношений // Административное и муниципальное право. 2016. № 1. С. 52.

внутренних дел к нему не будет применено дисциплинарное взыскание в виде увольнения со службы в органах внутренних дел<sup>1</sup>.

Во-вторых, полагаем, что аналогичное дисциплинарное взыскание в виде снижения в воинской должности, применяемое на военной службе, не является принудительным трудом, поскольку в соответствии с ч. 8 ст. 11 ТК РФ военная служба не подпадает под действие трудового законодательства и на нее, соответственно, не распространяются вышеназванные Конвенции МОТ.

При этом не учитывается, что в соответствии с ч. 7 ст. 11 ТК РФ на государственных служащих действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяется с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами о государственной службе. Федеральный закон о службе в ОВД, в свою очередь, в ст.ст. 2 и 3 определяет предмет правового регулирования и порядок применения трудового законодательства. Кроме того, ТК РФ устанавливает, что федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания (ч. 5 ст. 189, ч. 2 ст. 192).

На это обратил внимание и Верховный Суд Российской Федерации, отметив, что возможность перевода сотрудника органов внутренних дел на нижестоящую должность в порядке дисциплинарного взыскания с его согласия не ставит сотрудников в худшее положение по сравнению с другими лицами, состоящими на государственной службе<sup>2</sup>. Не следует забывать и о правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, согласно которой специфическая деятельность, осуществляемая органами внутренних дел, предопределяет специальный правовой статус сотрудников милиции. Исходя из положения Конституции Российской Федерации о равном доступе к государственной службе (статья 32, часть 4) государство, регулируя отношения службы в органах внутренних дел, может устанавливать в этой сфере особые правила. Это находится в полном соответствии со статьей 55 (часть 3) Конституции Российской Федерации, допускающей в установленных ею целях ограничения прав граждан федеральным законом, и не противоречит пункту 2 статьи 1 Конвенции МОТ № 111 1958 года относительно дискриминации в области труда и занятий, согласно которому различия, исключения или предпочтения в области труда и занятий,

---

<sup>1</sup> Добробаба М.Б. Проблемы совершенствования системы дисциплинарных взысканий, применяемых в рамках служебно-деликтных дисциплинарных правоотношений. С. 52.

<sup>2</sup> См.: Об отказе в признании недействующим пункта 3 Перечня изменений и дополнений, вносимых в Инструкцию о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел РФ, утв. приказом МВД России от 14 декабря 1999 г. № 1038, утв. приказом Министерства внутренних дел РФ от 16 ноября 2001 г. № 1010: определение Кассационной коллегии Верховного Суда РФ от 19 янв. 2010 г. № КАС09-650. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

основанные на специфических (квалификационных) требованиях, связанных с определенной работой, не считаются дискриминацией<sup>1</sup>.

В дальнейшем Конституционный Суд Российской Федерации неоднократно отмечал, что служба в органах внутренних дел является особым видом государственной службы, направлена на реализацию публичных интересов, 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 правовой статус сотрудников, проходящих службу в органах внутренних дел, вправе устанавливать для этой категории граждан особые условия прохождения службы, обусловленные задачами, принципами организации и функционирования органов внутренних дел, а также специфическим характером деятельности указанных лиц<sup>2</sup>.

Несомненно, применение перевода на нижестоящую должность в качестве дисциплинарного взыскания должно иметь веские основания, при которых использование иных дисциплинарных мер невозможно или нецелесообразно. В соответствии с ч. 5 ст. 50 Федерального закона о службе в ОВД перевод на нижестоящую должность в органах внутренних дел может применяться в случае совершения сотрудником органов внутренних дел грубого нарушения служебной дисциплины либо неоднократного нарушения им служебной дисциплины и при наличии наложенного в письменной форме дисциплинарного взыскания. Настоящее дисциплинарное взыскание исполняется не позднее чем через 2 месяца со дня издания приказа о его наложении. В указанный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности сотрудника органов внутренних дел, нахождения его в отпуске или в командировке.

Рассматривая современную систему дисциплинарных взысканий в органах внутренних дел, следует затронуть вопрос о возможном ее расширении. В науке предлагаются различные меры в качестве дисциплинарных взысканий. Например, А.А. Гришковец в качестве дисциплинарных взысканий предлагает «вычет из времени службы», «лишение на определенный срок права пользования ведомственным медицинским учреждением»<sup>3</sup>. М.Б. Добробаба допускает возможность введения и других видов дисципли-

---

<sup>1</sup> См.: По делу о проверке конституционности абзаца 2 части седьмой статьи 19 Закона РСФСР от 18 апреля 1991 года «О милиции» в связи с жалобой гражданина В.М. Минакова: постановление Конституционного Суда РФ от 6 июня 1995 г. № 7-П // Собр. законодательства Рос. Федерации. 1995. № 24. Ст. 2342.

<sup>2</sup> См.: Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Кондрашенкова Алексея Александровича на нарушение его конституционных прав пунктом 1 части 2, частями 4 и 6 статьи 73 Федерального закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»: определение Конституционного Суда РФ от 20 апр. 2017 г. № 818-О. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

<sup>3</sup> См.: Гришковец А.А. Проблемы реформы государственной службы в Российской Федерации // Государство и право. 2001. № 12. С. 52.

плинарных взысканий, имеющих материальный характер либо ограничивающих карьерный рост чиновника (сокращение или лишение ежемесячного денежного поощрения; снятие различных льгот и компенсаций; частичное сокращение размера или лишение доплаты к пенсии с учетом стажа государственной службы и др.)<sup>1</sup>.

Интересным представляется в этом вопросе и опыт зарубежных стран. Например, в своем исследовании, посвященном дисциплинарной ответственности государственных служащих ФРГ, Э.Л. Лещина приводит такие дисциплинарные меры, применяемые к государственным служащим ФРГ, как письменное порицание, денежный штраф, сокращение оклада, понижение в должности, увольнение с государственной службы<sup>2</sup>.

Представляется, что в условиях тенденции законодательства о службе к сокращению видов дисциплинарных взысканий, о которой отмечалось в исследовании ранее, а также возможности использования широкого спектра иных мер воздействия, например организационно-правовых, психолого-педагогических и других, расширение системы дисциплинарных взысканий нецелесообразно. На наш взгляд, развитие законодательства о службе в органах внутренних дел в части дисциплинарных взысканий должно идти по пути их четкого разграничения.

В науке принято считать, что система дисциплинарных мер построена по принципу «лестницы взысканий», где один вид дисциплинарного взыскания, следующий за другим, является «более строгим»<sup>3</sup>. Однако это не означает, что назначение дисциплинарного взыскания должно происходить последовательно, от первого до последнего дисциплинарного взыскания согласно иерархии. Руководитель, наделенный соответствующими полномочиями, соблюдая принцип соразмерности, вправе определить любое дисциплинарное взыскание, установленное в ст. 50 Федерального закона о службе в ОВД. В соответствии с п. 40 Дисциплинарного устава ОВД дисциплинарное взыскание должно соответствовать тяжести совершенного проступка и степени вины.

В этом случае возникает другая проблема. С одной стороны, система дисциплинарных взысканий в органах внутренних дел отличается разнообразием дисциплинарных мер в сравнении с Трудовым кодексом Российской Федерации, что позволяет найти наиболее эффективную меру дисциплинарного воздействия. С другой стороны, при таком разнообразии дисциплинарных взысканий сложно определить отличие одних дисциплинарных взысканий от других (замечания, выговора, строгого выговора). Этому способствует и отсутствие определений дисциплинарных взысканий. Таким

---

<sup>1</sup> См.: Добробаба М.Б. Проблемы совершенствования системы дисциплинарных взысканий, применяемых в рамках служебно-деликтных дисциплинарных правоотношений. С. 51.

<sup>2</sup> См.: Лещина Э.Л. Административно-правовое регулирование дисциплинарной ответственности государственных служащих ФРГ // Юридическая наука и правоохранительная практика. 2020. № 1. С. 94.

<sup>3</sup> См.: Ванюшин Я.Л., Пронина М.М. Указ соч. С. 35.

образом, едва ли не единственным критерием разграничения дисциплинарных взысканий остаются последствия, наступающие в результате применения конкретного вида дисциплинарного взыскания. Кроме того, последствия дисциплинарных взысканий определяют признаки их содержания, позволяют выявить степень психологического и иного характера воздействия на сотрудника, совершившего дисциплинарный проступок, и в итоге установить иерархию дисциплинарных взысканий. В связи с этим в органах внутренних дел при выборе меры дисциплинарной ответственности следует исходить из «лестницы последствий» дисциплинарных взысканий.

Раскрытие же содержания дисциплинарных взысканий, налагаемых в органах внутренних дел, продолжает оставаться одной из важных теоретических проблем. Отсутствие в законодательстве четких определений видов дисциплинарных взысканий создает сложности их дифференциации, выбора дисциплинарного взыскания, соответствующего тяжести дисциплинарного проступка, эффективности его применения.

### **3.2. Дисциплинарное производство в органах внутренних дел**

В административном и трудовом праве устоявшейся категорией для обозначения деятельности, связанной с дисциплинарной ответственностью, является дисциплинарное производство. Деятельность по привлечению к дисциплинарной ответственности государственных служащих (дисциплинарное производство) в теории административного права и процесса традиционно рассматривается как одна из разновидностей административной юрисдикции<sup>1</sup>.

Федеральный закон о службе в ОВД и Дисциплинарный устав ОВД не содержат понятие дисциплинарного производства. Взамен используются понятия «порядок наложения дисциплинарного взыскания» и «порядок исполнения дисциплинарного взыскания». По смыслу настоящие определения отражают более узкое понимание дисциплинарного производства, представляя лишь его часть – последние стадии дисциплинарного производства.

Понятие дисциплинарного производства в правовой теории представлено множеством дефиниций. Одним из распространенных является определение, согласно которому дисциплинарное производство – это регулируемая правовыми нормами деятельность уполномоченных субъектов, направленная на привлечение лиц, виновных в совершении дисциплинарных проступков, к дисциплинарной ответственности<sup>2</sup>, или процедура привлечения к дисциплинарной ответственности государственных служащих

---

<sup>1</sup> См.: Административный процесс Российской Федерации: учебник / отв. ред. Л.Л. Попов. М., 2020. С. 255.

<sup>2</sup> См.: Административно-процессуальное право: учеб. пособие (курс лекций) / Я.Л. Ванюшин [и др.]; под общ. ред. В.И. Майорова. Челябинск: ЧЮИ МВД России, 2009. С. 125.

за дисциплинарные проступки<sup>1</sup>. Схожее определение предлагает С.П. Бутов: дисциплинарное производство – установленный законодательством порядок и формы осуществления юридически значимых процессуальных действий по применению дисциплинарного взыскания в связи с совершением дисциплинарного проступка, а также формы результатов указанных действий<sup>2</sup>.

Применительно к органам внутренних дел также существуют разные интерпретации дисциплинарного производства, основанные на общем определении и поэтому в основном схожие по смыслу. Например, Е.А. Рогожкина определяет производство по дисциплинарным делам как структурный элемент административного процесса – урегулированный административно-процессуальными нормами порядок деятельности субъекта дисциплинарной власти по возбуждению, рассмотрению и разрешению дел по фактам нарушения служебной дисциплины лицами, подчиненными по службе<sup>3</sup>.

В.В. Касюлин, раскрывая вопросы дисциплинарно-правового принуждения, утверждает, что предмет дисциплинарного производства составляют конкретные административно-правовые споры, а также возможность и (или) необходимость применения дисциплинарных мер ответственности к виновной стороне, а само дисциплинарное производство есть регулируемая правовыми нормами деятельность субъектов дисциплинарной власти по применению дисциплинарных взысканий<sup>4</sup>. А.В. Никифоров отмечает, что дисциплинарное производство в органах внутренних дел – это урегулированная правовыми нормами деятельность компетентных должностных лиц органов внутренних дел по выявлению дисциплинарных правонарушений сотрудников органов внутренних дел, рассмотрению дел об этих нарушениях, применению к виновным справедливых мер воздействия и их исполнению в целях воспитания сотрудников органов внутренних дел и укрепления служебной дисциплины<sup>5</sup>.

Е.А. Шурупова считает, что дисциплинарное производство в органах внутренних дел Российской Федерации представляет собой вид административно-юрисдикционной деятельности органов внутренних дел, осуществляемой в порядке, установленном законодательством о службе в органах внутренних дел, по разрешению дисциплинарного производства и

---

<sup>1</sup> См.: Административно-процессуальное право: курс лекций. М., 2009. С. 178.

<sup>2</sup> См.: Административное право: учебник / под общ. ред. Н.М. Кониной. М.: Проспект, 2006. С. 134-136.

<sup>3</sup> См.: Рогожкина Е.А. Производство по дисциплинарным делам в органах внутренних дел Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Н. Новгород, 2017. С. 11.

<sup>4</sup> См.: Касюлин В.В. Сущность дисциплинарного производства // Актуальные проблемы административного и административно-процессуального права: материалы межвуз. науч.-практ. конф. М.: Московский ун-т МВД России, 2003. С. 347-348.

<sup>5</sup> См.: Никифоров А.В. Дисциплинарная ответственность сотрудников органов внутренних дел: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Омск, 1998. С. 19-23.

применению уполномоченным руководителем мер дисциплинарной ответственности в целях укрепления и обеспечения служебной дисциплины<sup>1</sup>.

Таким образом, дисциплинарное производство в органах внутренних дел:

1) является частью административно-юрисдикционной деятельности, представляющей нормативно установленные формы деятельности субъектов дисциплинарной власти;

2) представляет собой порядок осуществления действий по привлечению к дисциплинарной ответственности сотрудников органов внутренних дел за совершение дисциплинарного проступка.

Анализ положений Федерального закона о службе в ОВД и Дисциплинарного устава ОВД свидетельствует, что порядок наложения дисциплинарных взысканий используется в широком смысле в значении, близком к понятию дисциплинарного производства. Например, в рамках порядка наложения дисциплинарного взыскания предусмотрены отдельные элементы служебного расследования (истребование объяснения, порядок действий во время дежурства сотрудника, допустившего нарушение служебной дисциплины, и др.). Поэтому порядок наложения дисциплинарного взыскания и его исполнения, используемый в нормативных правовых актах о службе в органах внутренних дел, и дисциплинарное производство возможно использовать как тождественные понятия. Однако термин «дисциплинарное производство» является более удачным, поскольку выражает привлечение к дисциплинарной ответственности в органах внутренних дел как систему последовательных действий (стадий), направленных на установление факта дисциплинарного проступка, всех объективных и субъективных обстоятельств его совершения, на выбор меры дисциплинарного взыскания и его исполнение. Кроме того, использование термина «дисциплинарное производство» требует определения момента начала и завершения каждой стадии дисциплинарного производства, круга участников на каждой из стадий и их полномочий. Возможно, по этой причине в Федеральном законе о службе в ОВД и Дисциплинарном уставе ОВД отсутствует порядок принятия решения о возбуждении дисциплинарного производства.

Целями дисциплинарного производства являются рассмотрение и разрешение в порядке, установленном законодательством о службе в органах внутренних дел, индивидуального конкретного дела по факту нарушения сотрудником служебной дисциплины; предупреждение нарушений служебной дисциплины и законности среди личного состава органов внутренних дел<sup>2</sup>. Сущность дисциплинарного производства заключается в

---

<sup>1</sup> См.: Шурупова Е.А. Дисциплинарное производство в органах внутренних дел Российской Федерации: административно-правовой аспект: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Челябинск, 2015. С. 9.

<sup>2</sup> См.: Рогожкина Е.А., Каплунов А.И. Производство по дисциплинарным делам в органах внутренних дел Российской Федерации: монография. СПб., 2020. С. 43.

применении к лицам, совершившим дисциплинарный проступок, предусмотренных нормами права дисциплинарных взысканий<sup>1</sup>.

Задачами дисциплинарного производства 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. Схожий, но более развернутый перечень задач дисциплинарного производства приводит С.М. Зубарев. В задачи дисциплинарного производства, по его мнению, входят:

- своевременное, всестороннее и объективное установление всех обстоятельств совершения каждого дисциплинарного проступка;
- определение тяжести дисциплинарного проступка и степени вины государственного служащего в его совершении;
- назначение дисциплинарного взыскания, соответствующего тяжести дисциплинарного проступка и степени вины государственного служащего в его совершении;
- обеспечение исполнения акта о наложении дисциплинарного взыскания;
- обжалование дисциплинарного взыскания, если государственный служащий считает, что оно применено к нему неправомерно;
- выяснение причин и условий, способствующих совершению дисциплинарных проступков;
- предупреждение совершения новых дисциплинарных проступков<sup>2</sup>.

Дисциплинарное производство в органах внутренних дел Российской Федерации осуществляется в порядке, установленном Федеральным законом о службе в ОВД и Дисциплинарным уставом ОВД. В основе производства находятся базовые положения и руководящие идеи, обычно именуемые в праве принципами и правилами. В Федеральном законе о службе в ОВД и Дисциплинарном уставе ОВД отсутствуют понятия «принцип» и «правило» для обозначения базовых положений дисциплинарной ответственности. Однако это не исключает возможности их использования.

В настоящее время учеными предлагаются разные варианты принципов дисциплинарного производства в органах внутренних дел. Например, А.В. Никифоров к числу принципов дисциплинарного производства в органах внутренних дел относит законность, гласность, публичность, объективность и всесторонность, презумпцию невиновности и принцип автокоррекции или корригирования управленческих решений<sup>3</sup>. Е.А. Малыхина выделяет следующие принципы дисциплинарного производства в органах

<sup>1</sup> См.: Миронов А.Н. Указ. соч. С. 103.

<sup>2</sup> См.: Административный процесс Российской Федерации: учебник / отв. ред. Л.Л. Попов. М., 2020. С. 256-257.

<sup>3</sup> См.: Никифоров А.В. Дисциплинарная ответственность сотрудников органов внутренних дел: дис. ... канд. юрид. наук. Омск, 1998. С. 90.

внутренних дел: 1) законности и обоснованности; 2) субъективной беспристрастности рассмотрения и разрешения дисциплинарного дела; 3) презумпции невиновности; 4) справедливости наложенного дисциплинарного взыскания; 5) целесообразности; 6) ранжирования объема полномочий по наложению дисциплинарных взысканий<sup>1</sup>. А.И. Каплунов и Е.А. Рогожкина выделяют три группы принципов дисциплинарного производства: 1) общие: законность, равенство перед законом, охрана интересов личности и государства; 2) юрисдикционные: неотвратимость реагирования на нарушения служебной дисциплины; презумпция невиновности; 3) специальные: обязательность возбуждения дисциплинарного производства по факту грубого нарушения сотрудником служебной дисциплины либо коррупционного правонарушения; свободы выбора вида дисциплинарного взыскания; достаточности доказательств, подтверждающих виновность лица в совершении дисциплинарного проступка<sup>2</sup>.

На наш взгляд, анализ ст. 50 Федерального закона о службе в ОВД и Дисциплинарного устава ОВД свидетельствует о наличии в числе положений, определяющих порядок наложения дисциплинарных взысканий, двух групп принципов и правил.

Первая группа положений совпадает в большинстве случаев с содержанием принципов юридической ответственности, вторые устанавливают требования к привлечению сотрудника к дисциплинарной ответственности. Разграничение положений о дисциплинарной ответственности в органах внутренних дел на принципы и правила носит условный характер, и часто они используются в едином словосочетании («принципы и правила»). Выделение правил дисциплинарного производства в отдельную группу связано с отраслевой спецификой их содержания и, соответственно, отсутствием их в системе принципов юридической ответственности.

В системе принципов (от лат. *prīncipiūm* – основа, первоначало) дисциплинарного производства в органах внутренних дел следует выделить две группы принципов: общие и специальные.

К *общим принципам дисциплинарного производства* в органах внутренних дел относятся принципы юридической ответственности, то есть принципы, присущие любому виду юрисдикционной деятельности, которых следует придерживаться при возложении юридической ответственности. В юридической литературе сформировалось более или менее единое понимание принципов, определяющих основания и пределы юридической ответственности<sup>3</sup>. В числе таких принципов следует выделить: уважение прав и свобод человека и гражданина, законность, равенство, неотвратимость, справедливость, недопустимость двойной ответственно-

---

<sup>1</sup> См.: Малыгина Т.А. К вопросу о принципах дисциплинарного производства, осуществляемого в органах внутренних дел // Вестник Удмуртского университета. 2015. Т. 25. С. 121.

<sup>2</sup> См.: Рогожкина Е.А., Каплунов А.И. Указ. соч. С. 43.

<sup>3</sup> См.: Кожевников С.Н. Общая теория права: курс лекций / под общ. ред. В.К. Бабаева. Н. Новгород: Нижегородская ВШ МВД России, 1993. С. 465.

сти, обоснованность, целесообразность. Аналогичная система принципов дисциплинарной ответственности определяется в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»<sup>1</sup>: справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм.

Наравне с общими принципами в основе привлечения к дисциплинарной ответственности в органах внутренних дел лежат *специальные принципы*, присущие дисциплинарному производству как виду административного процесса (отраслевые принципы): оперативность и экономичность, своевременность, ответственность руководителя за принятую меру дисциплинарного воздействия.

*Принцип уважения прав и свобод человека и гражданина* основан на положении ст. 2 Конституции Российской Федерации, провозгласившей человека, его права и свободы высшей ценностью, а также признание, соблюдение и защиту прав и свобод человека и гражданина – обязанностью государства.

*Принцип законности* при привлечении к дисциплинарной ответственности в органах внутренних дел заключается, во-первых, в возможности наложения дисциплинарных взысканий уполномоченным субъектом в пределах предоставленных ему прав. В соответствии с ч. 3 ст. 51 Федерального закона о службе в ОВД дисциплинарные взыскания на сотрудника органов внутренних дел налагаются прямыми руководителями (начальниками) в пределах прав, предоставленных им Министром внутренних дел Российской Федерации. Настоящие дисциплинарные полномочия определены Порядком организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации<sup>2</sup>. В соответствии с п. 8 Дисциплинарного устава ОВД руководитель (начальник) при временном исполнении им обязанностей по должности пользуется дисциплинарными правами по этой должности.

Во-вторых, наложение дисциплинарных взысканий в органах внутренних дел должно основываться на федеральном законе, содержащем конкретные меры ответственности. Перечень дисциплинарных взысканий, применяемых в органах внутренних дел, предусмотрен частями 1 и 2 ст. 50 Федерального закона о службе в ОВД и пп. 33, 34 Дисциплинарного устава ОВД. При этом настоящий перечень дисциплинарных взысканий является закрытым и не подлежит расширительному толкованию. Дополнительной гарантией этого выступает положение п. 35 Дисциплинарного устава ОВД, устанавливающее запрет наложения на сотрудников органов внутренних дел дисциплинарных взысканий, не предусмотренных настоящим уставом.

В-третьих, принцип законности наложения дисциплинарных взысканий в органах внутренних дел предусматривает фактическую обоснован-

---

<sup>1</sup> Рос. газ. 2004. 8 апр.

<sup>2</sup> См.: Приказ МВД России от 1 февр. 2018 г. № 50. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

ность, то есть наличие факта нарушения служебной дисциплины. Настоящее положение предусмотрено в п. 37 Дисциплинарного устава ОВД. Согласно положению основанием для наложения на сотрудника дисциплинарного взыскания является нарушение им служебной дисциплины, если иное не предусмотрено Федеральным законом о службе в ОВД и другими федеральными законами.

Кроме того, четвертым элементом принципа законности применительно к дисциплинарной ответственности в органах внутренних дел является применение дисциплинарных взысканий согласно процедуре, строго установленной в Федеральном законе о службе в ОВД (ст.ст. 51, 52) и Дисциплинарном уставе ОВД (гл. 6). Примерами соблюдения процедуры являются соблюдение сроков дисциплинарного производства, обязательность истребования объяснений и др.

*Принцип равенства* в дисциплинарном производстве органов внутренних дел выражается в возможности привлечения к дисциплинарной ответственности любого сотрудника в случае совершения им дисциплинарного проступка, независимо от занимаемой им должности (должностной категории). При этом в ч. 4 ст. 51 Федерального закона о службе в ОВД устанавливается, что если на сотрудника органов внутренних дел необходимо наложить такое дисциплинарное взыскание, которое соответствующий руководитель (начальник) не имеет права налагать, то он ходатайствует о наложении этого дисциплинарного взыскания перед вышестоящим руководителем (начальником).

*Неотвратимость дисциплинарной ответственности* является одним из важных принципов юридического процесса и означает неизбежность наказания. В дисциплинарном производстве принцип неотвратимости означает наступление ответственности за каждый дисциплинарный проступок. При этом, как и в целом в юридической ответственности, важна не степень наказания, а сам факт несения наказания или иных неблагоприятных последствий, если они таковыми формально не являются.

В органах внутренних дел принцип неотвратимости не получил четкого нормативного закрепления. Однако, как представляется, это требование следует из положения п. 38 Дисциплинарного устава ОВД, в соответствии с которым при нарушении служебной дисциплины подчиненным руководителем (начальником) обязан предупредить его о недопустимости таких действий (бездействия), а при необходимости, в зависимости от тяжести совершенного проступка и степени вины, наложить дисциплинарное взыскание.

*Принцип справедливости* состоит в соответствии меры ответственности тяжести дисциплинарного проступка, обстоятельствам его совершения и личности нарушителя. Принцип справедливости в дисциплинарном производстве органов внутренних дел находит свое выражение в п. 40 Дисциплинарного устава ОВД. Согласно положению дисциплинарное взыскание должно соответствовать тяжести совершенного проступка и степени вины. При определении вида дисциплинарного взыскания принимаются во вни-

мание: характер проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, прежнее поведение сотрудника, совершившего проступок, признание им своей вины, его отношение к службе, знание правил ее несения и другие обстоятельства.

*Принцип недопустимости двойной ответственности* заключается в невозможности привлечения к дисциплинарной ответственности дважды за один и тот же дисциплинарный проступок. Конституционным Судом Российской Федерации применительно к ч. 1 ст. 50 Конституции Российской Федерации о невозможности повторного осуждения за одно и то же преступление отмечено, что данный запрет является, по существу, конкретизацией общеправового принципа справедливости и направлен на обеспечение правовой безопасности и правовой определенности и стабильности. Настоящий принцип нашел закрепление в ч. 3 ст. 50 Федерального закона о службе в ОВД: «за каждый случай нарушения служебной дисциплины на сотрудника органов внутренних дел может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание».

При применении настоящего принципа следует учитывать два обстоятельства:

1) длящийся характер дисциплинарного проступка, то есть в случае, когда сотрудник, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания, не прекращает действие (бездействие), нарушающее служебную дисциплину, и неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него служебных обязанностей продолжается, руководитель вправе применить к нему новое дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения. Пленум Верховного Суда Российской Федерации в постановлении от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» установил, что применение к работнику нового дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнение по п. 5 ст. 81 ТК РФ (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание), допустимо также, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания;

2) наложение дисциплинарного взыскания на работника, совершившего дисциплинарный проступок, не препятствует его привлечению к материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю. Согласно ч. 1 ст. 238 ТК РФ работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. В соответствии с ч. 6 ст. 248 ТК РФ возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю.

С принципом недопустимости двойной ответственности связан *принцип обоснованности* привлечения к дисциплинарной ответственности. Обоснованность дисциплинарного взыскания означает всестороннее, пол-

ное и объективное исследование субъектом дисциплинарной власти обстоятельств дисциплинарного дела и принятие решения по результатам рассмотрения дела на основе всех достоверно установленных фактов и с учетом всех обстоятельств, имеющих значение для разрешения дела<sup>1</sup>.

В соответствии с принципом обоснованности наступление дисциплинарной ответственности возможно в результате совершения дисциплинарного проступка, доказанного в установленном порядке. В органах внутренних дел принцип обоснованности закреплен в п. 39 Дисциплинарного устава, согласно которому сотрудник привлекается к дисциплинарной ответственности только за то нарушение служебной дисциплины, в совершении которого установлена его вина. Принцип обоснованности предполагает и индивидуализацию ответственности. При совместном нарушении служебной дисциплины несколькими сотрудниками дисциплинарные взыскания налагаются на каждого сотрудника в отдельности и только за совершенное им нарушение (п. 45).

*Принцип целесообразности* дисциплинарной ответственности выражается в соответствии мер дисциплинарного воздействия ее целям. В связи с этим Федеральный закон о службе в ОВД и Дисциплинарный устав ОВД предусматривают широкую систему дисциплинарных взысканий, позволяющую выбрать оптимальную меру дисциплинарного взыскания с учетом всех обстоятельств совершения дисциплинарного проступка и целей привлечения к ответственности. Кроме того, Дисциплинарный устав ОВД допускает при малозначительности совершенного дисциплинарного проступка возможность руководителю (начальнику) освободить сотрудника от дисциплинарной ответственности и ограничиться устным предупреждением (п. 40). Если, напротив, требуется наложить на сотрудника органов внутренних дел дисциплинарное взыскание, которое выходит за рамки дисциплинарных полномочий, он вправе в соответствии с ч. 4 ст. 51 Федерального закона о службе в ОВД ходатайствовать о наложении этого дисциплинарного взыскания перед вышестоящим руководителем (начальником). В случае несоответствия дисциплинарного взыскания тяжести совершенного сотрудником дисциплинарного проступка оно может быть изменено или отменено вышестоящим руководителем (начальником).

*Принцип оперативности и экономичности* означает установление небольших сроков и минимальные материальные затраты дисциплинарного производства в органах внутренних дел. В отличие от иных правонарушений дисциплинарные проступки, как правило, менее сложные в установлении и доказывании и, соответственно, требуют максимально быстрого разрешения. С этой целью в органах внутренних дел устанавливаются сроки, в течение которых дисциплинарное производство должно быть проведено, в том числе наложено соответствующее дисциплинарное взыскание. Согласно ч. 6 ст. 51 Федерального закона о службе в ОВД дисциплинарное взыскание должно быть наложено:

---

<sup>1</sup> См.: Малыгина Т.А. Указ. соч. С. 122.

1) в обычном порядке – не позднее чем через 2 недели со дня, когда прямому руководителю (начальнику) или непосредственному руководителю (начальнику) стало известно о совершении сотрудником органов внутренних дел дисциплинарного проступка;

2) в случае проведения служебной проверки или возбуждения уголовного дела – не позднее чем через месяц со дня утверждения заключения по результатам служебной проверки или вынесения окончательного решения по уголовному делу.

В указанные сроки не включаются периоды временной нетрудоспособности сотрудника, нахождения его в отпуске или в командировке.

Реализация принципа оперативности и экономичности достигается также за счет снижения степени формализации дисциплинарного производства.

*Принцип своевременности* наложения дисциплинарного взыскания предполагает возможность привлечения сотрудника органов внутренних дел к дисциплинарной ответственности в течение времени, определенного в законодательстве с момента совершения дисциплинарного проступка или его обнаружения (сроки давности). Согласно ч. 7 ст. 51 Федерального закона о службе в ОВД дисциплинарное взыскание не может быть наложено на сотрудника органов внутренних дел по истечении 6 месяцев со дня совершения дисциплинарного проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – по истечении 2 лет со дня совершения дисциплинарного проступка.

После истечения настоящих сроков давности возможность наложения дисциплинарных взысканий на сотрудника органов внутренних дел исключается. Федеральный закон о службе в ОВД и Дисциплинарный устав ОВД не предусматривают случаи продления сроков давности или их восстановления. Исключением являются периоды временной нетрудоспособности сотрудника, нахождения его в отпуске или в командировке, а также время производства по уголовному делу, которые в сроки давности не включаются (ч. 7 ст. 51).

*Ответственность руководителя за принятую меру дисциплинарного воздействия.* Настоящий принцип не получил прямого закрепления в Федеральном законе о службе в ОВД и Дисциплинарном уставе ОВД. Ранее в Положении о службе в ОВД предусматривалась дисциплинарная ответственность начальника за превышение предоставленных ему прав по применению поощрений и наложению дисциплинарных взысканий (ч. 5 ст. 40). В настоящее время принцип ответственности за принятое решение о дисциплинарной ответственности следует из анализа положений Дисциплинарного устава ОВД в их взаимосвязи.

Во-первых, положение п. 38 обязывает руководителя (начальника) при нарушении служебной дисциплины подчиненным предупредить его о недопустимости таких действий (бездействия), а при необходимости, в зависимости от тяжести совершенного проступка и степени вины, наложить дисциплинарное взыскание.

Во-вторых, Дисциплинарный устав ОВД требует соблюдения принципа справедливости – дисциплинарное взыскание должно соответствовать тяжести совершенного проступка и степени вины.

В-третьих, на руководителя (начальника) возлагается обязанность по поддержанию служебной дисциплины среди подчиненных. С этой целью Дисциплинарный устав ОВД устанавливает к руководителю требования, в числе которых: 1) обеспечение соблюдения подчиненными сотрудниками законодательства Российской Федерации, служебной дисциплины; 2) знание и анализ состояния служебной дисциплины, морально-психологического климата в подчиненном органе внутренних дел (подразделении), своевременное принятие мер по предупреждению нарушений служебной дисциплины сотрудниками; 3) принятие мер по выявлению, пресечению и профилактике нарушений служебной дисциплины сотрудниками, а также причин и условий их совершения.

Наряду с принципами дисциплинарного производства в органах внутренних дел Федеральный закон о службе в ОВД и Дисциплинарный устав ОВД устанавливают правила привлечения сотрудника к дисциплинарной ответственности. Правила наложения дисциплинарного производства, как и принципы дисциплинарного производства, являются руководящими идеями, в соответствии с которыми должно осуществляться привлечение к дисциплинарной ответственности. Однако, в отличие от принципов, правила устанавливают конкретные требования и предписания к субъектам, участвующим в дисциплинарном производстве.

К числу *правил наложения дисциплинарных взысканий* следует отнести:

1) правила расширения дисциплинарных полномочий, которые заключаются в возможности обращения к вышестоящему начальнику (руководителю) с вопросом о применении иных дисциплинарных мер, не входящих в дисциплинарные полномочия руководителя. В соответствии с Дисциплинарным уставом ОВД в случаях, когда, по мнению руководителя (начальника), на сотрудника необходимо наложить дисциплинарное взыскание, наложение которого выходит за пределы его прав, он ходатайствует в трехдневный срок об этом перед вышестоящим руководителем (начальником) (пп. 41, 42). Вышестоящий руководитель (начальник) имеет право изменить или отменить дисциплинарное взыскание, наложенное нижестоящим руководителем (начальником), если оно не соответствует тяжести совершенного сотрудником дисциплинарного проступка. В случае отказа в удовлетворении ходатайства оно должно быть вместе с материалами, подтверждающими факт нарушения служебной дисциплины, возвращено внесшему его руководителю (начальнику) в срок, дающий ему возможность наложения на сотрудника дисциплинарного взыскания в соответствии с имеющимися у него правами;

2) условия и пределы применения отдельных дисциплинарных взысканий. Например, возможно назначение курсанта, слушателя образовательной организации МВД России не более чем в один наряд вне очереди, пере-

вод на нижестоящую должность в органах внутренних дел может применяться в случае грубого либо неоднократного нарушения сотрудником служебной дисциплины при наличии наложенного на него в письменной форме дисциплинарного взыскания;

3) правила наложения дисциплинарных взысканий при несении отдельных видов службы. Согласно п. 48 Дисциплинарного устава ОВД наложение дисциплинарного взыскания за проступки, совершенные во время дежурства, несения службы на постах и маршрутах, производится только после смены виновного с дежурства, караула, поста, участка патрулирования или после его замены другим сотрудником;

4) правила установления факта опьянения. Дисциплинарный устав ОВД устанавливает, что в случае привлечения сотрудника к дисциплинарной ответственности за пребывание на службе в состоянии алкогольного, наркотического и (или) иного токсического опьянения для подтверждения факта нахождения сотрудника в состоянии опьянения необходимо руководствоваться результатами медицинского освидетельствования. В случае отказа сотрудника от освидетельствования – показаниями не менее 2 сотрудников или иных лиц. Получение каких-либо объяснений от сотрудника до его вытрезвления не допускается (п. 49);

5) действие юридической силы дисциплинарного взыскания в период обжалования. В отличие от иных видов юридического процесса, в которых отводится время на обжалование примененного наказания, не вступившего в силу, дисциплинарное производство предусматривает действие дисциплинарного взыскания с момента его наложения и не связано во времени с обжалованием. В соответствии с п. 51 Дисциплинарного устава ОВД в случае обжалования сотрудником дисциплинарного взыскания вышестоящим руководителям (начальникам) или в суд исполнение дисциплинарного взыскания не приостанавливается.

Дисциплинарному производству в органах внутренних дел присуща специфическая процессуальная форма. Е.А. Рогожкина выделяет два вида дисциплинарного производства: процедурный, когда дисциплинарное взыскание объявляется публично в устной форме, и процессуальный, когда дисциплинарное взыскание объявляется путем издания приказа<sup>1</sup>.

Заслуживает внимания, на наш взгляд, классификация видов дисциплинарного производства, предложенная в диссертационном исследовании А.В. Никифоровым. Основываясь на действующем законодательстве и сложившейся дисциплинарной практике, исследователь выделяет три варианта стадийности развития дисциплинарного производства:

1) упрощенное дисциплинарное производство – осуществляется непосредственно на месте совершения (выявления) проступка, то есть с максимальной оперативностью; производится одним должностным лицом; оформляется минимальным количеством процессуальных документов; по его результатам возможно наложение устных дисциплинарных взысканий;

---

<sup>1</sup> См.: Рогожкина Е.А. Указ. соч. С. 10.

2) сокращенное дисциплинарное производство – связано с изданием письменного акта о наложении взыскания, принятию которого могут предшествовать непосредственное обнаружение проступка начальником и его собственное разбирательство; возможно наложение таких дисциплинарных взысканий, как замечание, выговор и строгий выговор;

3) полное дисциплинарное производство – более сложная форма, предполагающая процедуру возбуждения перед субъектом дисциплинарной власти вопроса об ответственности подчиненного ему лица, о возможном проведении служебной проверки обстоятельств проступка; вынесение по нему решения и наложение более строгих дисциплинарных взысканий, вплоть до увольнения из органов внутренних дел<sup>1</sup>.

Схожей точки зрения придерживается Е.А. Шурупова, считая, что дисциплинарное производство в органах внутренних дел может осуществляться в трех формах: упрощенное, усеченное и полное. Каждая форма характеризуется собственной структурой, различным субъективным составом, сроками осуществления, спецификой документального оформления<sup>2</sup>.

В науке существуют различные мнения ученых по вопросу содержания и количества стадий дисциплинарного производства. Например, А.А. Абрамова предлагает следующий набор стадий: 1) выявление дисциплинарного правонарушения и подготовка дела; 2) рассмотрение дела и наложение взыскания; 3) прекращение процесса<sup>3</sup>. По мнению В.М. Лебедева, дисциплинарное производство состоит из следующих стадий: а) возбуждение дисциплинарного преследования; б) подготовка материалов к рассмотрению дела; в) рассмотрение дела и выбор меры воздействия; г) издание и исполнение приказа о взыскании. При этом данные стадии являются обязательными, обжалование взыскания и пересмотр дела определяются как факультативные<sup>4</sup>.

Д.Н. Бахрах считает, что дисциплинарное производство состоит из следующих стадий: 1) дисциплинарное разбирательство (служебное расследование); 2) издание приказа по дисциплинарному делу или прекращение дисциплинарного дела; 3) пересмотр дела и 4) исполнение дисциплинарного взыскания<sup>5</sup>. Интересна в этом вопросе точка зрения Е.В. Климкиной, которая выделяет шесть стадий дисциплинарного производства: 1) возбуждение дела о дисциплинарном проступке; 2) служебную проверку (расследование); 3) рассмотрение результатов служебной проверки (расследования) и приня-

---

<sup>1</sup> Никифоров А.В. Дисциплинарная ответственность сотрудников органов внутренних дел: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Омск, 1998. С. 18-19.

<sup>2</sup> См.: Шурупова Е.А. Указ. соч. С. 9.

<sup>3</sup> См.: Абрамова А.А. Дисциплина труда в СССР (правовые вопросы). М.: Юрид. лит., 1969. С. 138.

<sup>4</sup> См.: Лебедев В.М. Воспитательная функция советского трудового права. М.: Юрид. лит., 1981. С. 125.

<sup>5</sup> См.: Бахрах Д.Н. Административное право. М.: Эксмо, 2011. С. 612.

тие решения; 4) исполнение решения; 5) обжалование решения; 6) досрочное снятие дисциплинарного взыскания<sup>1</sup>.

Что касается дисциплинарного производства в органах внутренних дел, то также выделяются разные подходы к его структуре. Е.А. Рогожкина выделяет в структуре дисциплинарного производства: 1) возбуждение производства по дисциплинарному делу; 2) рассмотрение дисциплинарного дела и принятие по нему решения; 3) исполнение приказа о назначении дисциплинарного взыскания<sup>2</sup>.

В свою очередь, В.С. Бялт считает, что дисциплинарное производство в органах внутренних дел должно включать в себя четыре обязательных стадии: 1) возбуждение дисциплинарного производства; 2) рассмотрение дисциплинарного дела, 3) принятие решения и 4) исполнение принятого решения, а также факультативную стадию – пересмотр решения о дисциплинарном взыскании<sup>3</sup>.

Выделение пересмотра решения о дисциплинарном взыскании в качестве самостоятельной стадии дисциплинарного производства, пусть даже факультативной, представляется сомнительным. Следует согласиться с точкой зрения, согласно которой пересмотр принятого по дисциплинарному делу решения, вне зависимости от предметного единства с дисциплинарным делом, осуществляется в рамках самостоятельного процессуального производства по жалобе либо производства по рассмотрению судом административного дела об оспаривании приказа о наложении дисциплинарного взыскания<sup>4</sup>.

Полагаем, что дисциплинарное производство в органах внутренних дел Российской Федерации состоит из следующих стадий:

- 1) возбуждение дела о дисциплинарном проступке;
- 2) изучение обстоятельств совершения дисциплинарного проступка (служебное расследование);
- 3) рассмотрение дисциплинарного дела;
- 4) привлечение сотрудника к дисциплинарной ответственности.

Каждая стадия дисциплинарного производства включает различные процессуальные действия, субъектов, процессуальные сроки и процессуальные акты, в которых отражаются решения.

*Возбуждение дела о дисциплинарном проступке* заключается в обнаружении дисциплинарного проступка и принятии руководителем решения о необходимости изучения обстоятельств и причин, послуживших основанием совершения дисциплинарного проступка, для решения в дальнейшем вопроса о привлечении сотрудника к дисциплинарной ответственности и выбора меры дисциплинарной ответственности к виновному лицу.

---

<sup>1</sup> См.: Климкина Е.В. Административно-правовое регулирование дисциплинарной ответственности государственного гражданского служащего России: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2006. С. 9.

<sup>2</sup> См.: Рогожкина Е.А. Указ. соч. С. 12.

<sup>3</sup> См.: Бялт В.С. Указ. соч. С. 7.

<sup>4</sup> См.: Рогожкина Е.А. Указ. соч. С. 12.

Возбуждение дела о дисциплинарном проступке включает процессуальные действия, которые можно разделить на три этапа:

1) получение первичной информации и начало производства по факту дисциплинарного проступка;

2) установление фактических обстоятельств совершенного сотрудником дисциплинарного проступка;

3) фиксация факта совершения дисциплинарного проступка в процессуальном документе и представление его уполномоченному руководителю (начальнику)<sup>1</sup>.

Основанием для возбуждения дисциплинарного дела является поступившая напрямую руководителю (начальнику) органа внутренних дел или непосредственному руководителю (начальнику) информация о совершении сотрудником дисциплинарного проступка.

Информация о нарушении служебной дисциплины должна иметь соответствующую документальную форму. Согласно Инструкции по делопроизводству в органах внутренних дел Российской Федерации к документам, образуемым в деятельности органов внутренних дел, которые могут содержать информацию о совершении сотрудником дисциплинарного проступка, следует отнести заключения, докладные записки, справки, обзоры; доклады, телеграммы; телефонограммы; факсограммы, письма, рапорты<sup>2</sup>. Сведения о нарушении служебной дисциплины также могут содержаться в обращениях граждан, документах государственных органов, организаций и учреждений, средствах массовой информации.

При поступлении информации о предполагаемом совершении сотрудником органов внутренних дел дисциплинарного проступка руководитель, имеющий право наложения дисциплинарного взыскания, должен принять одно из следующих решений:

1) о необходимости изучения обстоятельств совершения дисциплинарного проступка (возбуждения дисциплинарного производства) в обычном порядке, без проведения служебной проверки;

2) о проведении служебной проверки.

В настоящее время законодательство о службе в органах внутренних дел не содержит положения об основаниях и поводах возбуждения дисциплинарного производства, а кроме того, как отмечалось ранее, об обстоятельствах, смягчающих и отягчающих вину сотрудника, а также исключающих привлечение к дисциплинарной ответственности.

В связи с этим решение должно быть принято с учетом наличия или отсутствия объяснения и характера изложенной в объяснении информации. Это связано с предоставлением руководителю, наделенному дисциплинарными правами, полномочия по освобождению от дисциплинарной ответственности при малозначительности дисциплинарного проступка и возможностью ограничиться устным предупреждением. В частности,

---

<sup>1</sup> См.: Рогожкина Е.А. Указ. соч. С. 12.

<sup>2</sup> См.: Приказ МВД России от 20 июня 2012 г. № 615. Доступ из СТРАС «Юрист».

в теории дисциплинарной ответственности по аналогии с производством по делам об административных правонарушениях предлагаются обстоятельства, исключающие возбуждение дисциплинарного производства:

- а) отсутствие события дисциплинарного проступка;
- б) отсутствие в деянии состава дисциплинарного проступка;
- в) истечение сроков давности привлечения к дисциплинарной ответственности;
- г) привлечение к дисциплинарной ответственности за данный дисциплинарный проступок;
- д) увольнение служащего, привлекаемого к дисциплинарной ответственности;
- е) смерть служащего, привлекаемого к дисциплинарной ответственности<sup>1</sup>.

Н.П. Маюров и В.С. Бялт дополняют перечень таким обстоятельством, как привлечение лица за совершение правонарушения к административной или уголовной ответственности<sup>2</sup>. В свою очередь, Я.Л. Ванюшин и М.М. Пронина к настоящему перечню также предлагают относить: действия сотрудника органов внутренних дел в состоянии крайней необходимости; отмену нормативного акта, установившего дисциплинарную ответственность; наличие по одному и тому же факту совершения дисциплинарного проступка сотрудником, в отношении которого ведется дисциплинарное производство или производство по делу об административном правонарушении, акта о назначении дисциплинарного взыскания или административного наказания, либо акта о прекращении дисциплинарного производства или дела об административном правонарушении, либо вынесение постановления о возбуждении уголовного дела<sup>3</sup>.

Особенностью стадии возбуждения дисциплинарного производства является отсутствие в Федеральном законе о службе в ОВД и Дисциплинарном уставе ОВД сроков принятия решения по делу о дисциплинарном проступке. Законодательно установлен только общий срок применения дисциплинарного взыскания. В соответствии с ч. 6 ст. 51 Федерального закона о службе в ОВД дисциплинарное взыскание должно быть наложено не позднее чем через две недели со дня, когда прямому руководителю (начальнику) или непосредственному руководителю (начальнику) стало известно о совершении сотрудником органов внутренних дел дисциплинарного проступка. При проведении служебной проверки или возбуждении уголовного дела – не позднее чем через один месяц со дня утверждения заключения по результатам служебной проверки или вынесения окончательного решения по уголовному делу.

---

<sup>1</sup> См.: Носова Ю.Б. Дисциплинарная ответственность государственных гражданских служащих Российской Федерации: монография. Воронеж: Воронежский гос. ун-т, 2011. С. 141.

<sup>2</sup> См.: Маюров Н.П., Бялт В.С. Дисциплинарный устав органов внутренних дел: теория и практика // Пробелы в российском законодательстве. 2014. № 1. С. 211.

<sup>3</sup> См.: Ванюшин Я.Л., Пронина М.М. Указ. соч. С. 49.

В случае совершения сотрудником коррупционного правонарушения дисциплинарные взыскания налагаются не позднее шести месяцев со дня поступления информации о совершении сотрудником органов внутренних дел коррупционного правонарушения, не считая периодов временной нетрудоспособности сотрудника, нахождения его в отпуске или командировке, времени производства по уголовному делу (ч. 5 ст. 51.1).

На стадии принятия решения о дисциплинарном проступке руководитель (начальник) в соответствии со ст. 38 Дисциплинарного устава ОВД при нарушении служебной дисциплины подчиненным обязан предупредить его о недопустимости таких действий (бездействия), а при необходимости, в зависимости от тяжести совершенного проступка и степени вины, наложить дисциплинарное взыскание.

*Второй стадией* дисциплинарного производства в органах внутренних дел является изучение обстоятельств совершения сотрудником органов внутренних дел дисциплинарного проступка. На необходимость их изучения прямо указывает Дисциплинарный устав ОВД. Согласно п. 39 сотрудник привлекается к дисциплинарной ответственности только за то нарушение служебной дисциплины, в совершении которого установлена его вина. Кроме того, эта обязательность следует из п. 40 Дисциплинарного устава ОВД, согласно которому при определении вида дисциплинарного взыскания принимаются во внимание: характер проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, прежнее поведение сотрудника, совершившего проступок, признание им своей вины, его отношение к службе, знание правил ее несения и другие обстоятельства.

Изучение обстоятельств совершения дисциплинарного проступка может осуществляться в трех основных формах:

1) простой – предполагает истребование объяснения от сотрудника, совершившего дисциплинарный проступок, и оформление иных документов (рапорты, докладные записки, справки);

2) служебной проверки – проведение комплекса мероприятий в случае необходимости выявления причин, характера и обстоятельств совершенного сотрудником дисциплинарного проступка, подтверждения наличия или отсутствия обстоятельств, связанных с исполнением сотрудником обязанностей, запретов и ограничений;

3) проверки – изучение обстоятельств совершения сотрудником органов внутренних дел коррупционного правонарушения, определения его тяжести, условий его совершения, соблюдения сотрудником органов внутренних дел иных ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и исполнения им обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, и др.

Простая форма изучения дисциплинарного дела используется в случаях, когда вина сотрудника и обстоятельства совершения дисциплинарного проступка очевидны и не требуют дополнительного доказывания, сотрудник признает свою вину, вредные последствия дисциплинарного проступка незначительны либо совсем отсутствуют.

В основе простой формы изучения обстоятельств совершения дисциплинарного проступка лежит объяснение сотрудника органов внутренних дел, допустившего нарушение служебной дисциплины. В соответствии с ч. 8 ст. 51 Федерального закона о службе в ОВД до наложения дисциплинарного взыскания от сотрудника органов внутренних дел, привлекаемого к ответственности, должно быть затребовано объяснение в письменной форме.

Таким образом, объяснение является обязательным элементом изучения обстоятельств совершения дисциплинарного проступка. Остальные документы носят факультативный характер и образуются в случае необходимости. Объяснение сотрудника связано с рядом условий.

Во-первых, объяснение сотрудника должно носить письменный характер, устные свидетельства считаются объяснениями не могут. При этом сотрудник не может быть ограничен в форме исполнения объяснения: оно выполняется рукописно или машинописным способом с помощью оргтехники.

Во-вторых, объяснение предоставляется в свободной форме. В Федеральном законе о службе в ОВД и Дисциплинарном уставе ОВД отсутствует форма (образец) объяснения, а также требования к его содержанию и оформлению. Форма объяснения, установленная в приложении к Порядку проведения служебной проверки, не является обязательной, так как распространяется на случаи проведения служебной проверки. Но она может быть рекомендована для правильного оформления объяснения.

В-третьих, предоставление объяснения сотрудником органов внутренних дел, совершившим дисциплинарный проступок, не является его обязанностью. Анализ ч. 8 ст. 51 Федерального закона о службе в ОВД свидетельствует о необходимости истребования объяснения от сотрудника, допустившего нарушение служебной дисциплины, то есть лицо, осуществляющее изучение обстоятельств дисциплинарного проступка, должно затребовать объяснение, что само по себе не порождает обязанность сотрудника по его предоставлению. В соответствии со ст. 51 Конституции Российской Федерации никто не обязан свидетельствовать против себя самого, своего супруга и близких родственников, круг которых определяется федеральным законом. Право, предусмотренное ч. 1 ст. 51 Конституции Российской Федерации, не зависит от процессуального статуса лица и распространяется на все виды процесса, где показания рассматриваются в качестве юридически значимого источника информации<sup>1</sup>.

Вместе с тем Конституционный Суд Российской Федерации в одном из своих определений применительно к аналогичному положению ТК РФ об истребовании объяснения (ч. 1 ст. 193) отмечает, что оно направлено на обеспечение объективной оценки фактических обстоятельств, послуживших основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответ-

---

<sup>1</sup> См.: Комментарий к Конституции Российской Федерации / под ред. В.Д. Зорькина, Л.В. Лазарева. М., 2010. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

ственности, и на предотвращение необоснованного применения дисциплинарного взыскания<sup>1</sup>. По этой причине сотруднику органов внутренних дел в случае отказа предоставить объяснение должно быть разъяснено его значение при изучении обстоятельств совершения дисциплинарного проступка.

В-четвертых, Федеральный закон о службе в ОВД устанавливает, что в случае отказа сотрудника дать объяснение составляется соответствующий акт. Однако отказ предоставить объяснение может заключаться не только в действии – активной форме, выражающей нежелание давать объяснение (уведомление или заявление об отказе и др.), но и в пассивной форме – бездействии (неявка и др.). В последнем случае следует руководствоваться частью 1 ст. 193 ТК РФ, которая устанавливает, что если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

В остальном ход изучения обстоятельств совершения дисциплинарного проступка не регламентирован. В отличие от служебной проверки, Федеральный закон о службе в ОВД и Дисциплинарный устав ОВД не содержат положения о действиях по изучению обстоятельств совершения дисциплинарного проступка, формах закрепления его результатов. Очевидно, что в ходе разбирательства могут производиться опросы, проверки документов и т.д. Процессуально-процедурными документами данной стадии могут быть: докладные, служебные записки, рапорты, распоряжения или постановления органов исполнительной власти, протесты или представления прокурора, частные определения суда, ходатайства судов чести, обращения граждан и многое другое.

Как правило, изучение обстоятельств совершения дисциплинарного проступка в органах внутренних дел проводится в форме служебной проверки. Определение служебной проверки не получило нормативного закрепления, но представлено различными мнениями ученых.

Например, Л.М. Колодкин определяет служебную проверку как специфический для органов внутренних дел метод проверки, направленной на всестороннее изучение, выявление и устранение фактов нарушений служебной дисциплины и законности сотрудниками МВД<sup>2</sup>.

А.В. Сухинин рассматривает служебную проверку как комплекс действий должностных лиц, уполномоченных на ее проведение, направленный на полное, всестороннее, объективное исследование обстоятельств, имевших место, с внесением предложений об ответственности виновных либо о прекращении проверки за отсутствием признаков нарушения, а также осу-

---

<sup>1</sup> См.: Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы граждан Нерсисян Нелли Яшаевны и Саркисяна Александра Христафоровича на нарушение их конституционных прав ч. 1 ст. 193, ст.ст. 384, 387, 388 и 389 Трудового кодекса РФ: определение Конституционного Суда РФ от 23 сент. 2010 г. № 1178-О-О. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

<sup>2</sup> См.: Колодкин Л.М. Организация работы с кадрами в органах внутренних дел: пособие. М.: Акад. МВД СССР, 1979. С. 37.

шествие профилактических мер с устранением причин и условий, им способствующих<sup>1</sup>.

Схожее определение дает Е.А. Шурупова, предлагающая под служебной проверкой понимать административно-процессуальную деятельность, осуществляемую уполномоченными должностными лицами в установленном законодательством порядке, по сбору, исследованию и оценке информации, необходимой для законного и объективного разрешения дисциплинарного дела, а также проведения профилактических мероприятий по устранению причин, способствовавших совершению дисциплинарного проступка<sup>2</sup>.

Н.А. Овчинников рассматривает служебную проверку как меру дисциплинарного принуждения, поскольку она проводится по факту грубого нарушения сотрудником служебной дисциплины, при необходимости наиболее полного и всестороннего исследования обстоятельств совершения дисциплинарного проступка, гибели сотрудника, получения им ранений, травм, применения и использования оружия, а также в случае возбуждения в отношении сотрудника уголовного дела или дела об административном правонарушении, в целях устранения причин и условий, приведших к совершению им преступления или административного правонарушения<sup>3</sup>.

В целом, как следует заметить, в учебной и научной литературе сложилось относительно единое представление о служебной проверке как о совокупности мероприятий, проводимых соответствующими должностными лицами государственного органа в целях своевременного, всестороннего, полного и объективного исследования дисциплинарных проступков или для опровержения сведений, порочащих честь и достоинство сотрудника.

Проведение служебной проверки в органах внутренних дел определяется ст. 52 Федерального закона о службе в ОВД, Порядком проведения служебной проверки и иными нормативными правовыми актами МВД России.

Служебная проверка проводится по решению руководителя при необходимости выявления причин, характера и обстоятельств совершенного сотрудником дисциплинарного проступка, подтверждения наличия или отсутствия обстоятельств, связанных с ограничениями, обязанностями и запретами, обусловленными службой в органах внутренних дел, а также по заявлению сотрудника.

Решение о проведении служебной проверки принимает уполномоченный руководитель в случае, если для решения вопроса о виновности или невиновности сотрудника, допустившего дисциплинарный проступок,

---

<sup>1</sup> См.: Сухинин А.В. Служебная проверка. М.: Акад. управления МВД России, 1997. С. 19.

<sup>2</sup> См.: Шурупова Е.А. Указ. соч. С. 9-10.

<sup>3</sup> См.: Овчинников Н.А. Служебная проверка как способ обеспечения законности и дисциплины в деятельности сотрудников органов внутренних дел // Административное и муниципальное право. 2011. № 2. С. 52-56.

нарушение действующего законодательства или недобросовестно исполняющего функциональные обязанности, необходима дополнительная проверка.

В отличие от органов внутренних дел, в которых проведение служебной проверки не всегда является обязательным, на гражданской службе служебная проверка проводится перед каждым применением дисциплинарного взыскания. В тех случаях, когда вина сотрудника установлена и (или) сотрудник признает свою вину и согласен с видом налагаемого на него дисциплинарного взыскания, проведение служебной проверки не обязательно.

Однако следует учитывать, что ряд нормативных правовых актов МВД России предусматривает обязательное проведение служебной проверки. Например, служебная проверка проводится в случае:

- утраты документов и дел<sup>1</sup>;
- выдачи доверенности, не зарегистрированной в Журнале регистрации и учета доверенностей, либо выявления доверенности, выданной с нарушением установленного порядка<sup>2</sup>;
- обнаружения фактов утраты, хищения или порчи печатей, штампов, факсимиле, а также их незаконного использования руководителем подразделения системы МВД России<sup>3</sup>;
- хищения и недостачи материальных ценностей и денежных средств<sup>4</sup>;
- досрочного прекращения служебной командировки в случае нарушения служебной дисциплины и законности в период нахождения в служебной командировке, невыполнения обязанности по добросовестному освоению образовательных программ<sup>5</sup>;
- искажения статистической отчетности и нарушения сроков ее представления<sup>6</sup> и др.

---

<sup>1</sup> См.: Инструкция по делопроизводству в органах внутренних дел Российской Федерации: утв. приказом МВД России от 20 июня 2012 г. № 615. Доступ из СТРАС «Юрист».

<sup>2</sup> См.: Инструкция о порядке оформления, выдачи, регистрации, учета и отмены доверенностей, выдаваемых для представления интересов МВД России: утв. приказом МВД России от 1 янв. 2007 г. № 3 // Там же.

<sup>3</sup> См.: Инструкция о порядке изготовления, учета, хранения и уничтожения печатей, штампов и факсимиле, а также их выдачи и использования в системе МВД России: утв. приказом МВД России от 6 февр. 2007 г. № 130 // Там же.

<sup>4</sup> См.: Об обеспечении сохранности денежных средств и материальных ценностей в подразделениях МВД России: приказ МВД России от 16 марта 2004 г. № 179 // Там же.

<sup>5</sup> См.: Порядок и условия командирования сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации на территории Российской Федерации: утв. приказом МВД России от 27 мая 2021 г. № 300 // Там же.

<sup>6</sup> См.: Инструкция о порядке разработки, изменения ведомственных форм статистической отчетности, корректировки накапливаемой в органах внутренних дел Российской Федерации статистической информации и ее предоставления пользователям: утв. приказом МВД России от 1 июня 2021 г. № 358. Доступ из СТРАС «Юрист».

Законодательство предусматривает проведение служебной проверки двумя способами:

- 1) конкретным сотрудником;
- 2) комиссией (в составе трех и более сотрудников). В комиссию по проведению служебной проверки включаются сотрудники, обладающие необходимыми знаниями и опытом. Председатель комиссии назначается соответствующим руководителем (начальником) из числа руководителей (начальников) структурных подразделений органа, организации или подразделения МВД России.

При этом необходимо учитывать, что в соответствии с ч. 2 ст. 52 Федерального закона о службе в ОВД в проведении служебной проверки не может участвовать сотрудник органов внутренних дел, прямо или косвенно заинтересованный в ее результатах. В этом случае он обязан подать руководителю, принявшему решение о проведении служебной проверки, рапорт об освобождении его от участия в проведении этой проверки. При несоблюдении указанного требования результаты служебной проверки считаются недействительными, а срок проверки продлевается на 10 дней.

Следует согласиться с А.В. Никифоровым в том, что проведение служебной проверки не может быть поручено потерпевшим от этого проступка и его очевидцам, а также лицам, заинтересованным в результатах проверки в силу родственных, дружеских или, напротив, неприязненных отношений, служебной зависимости от лица, в отношении которого проводится проверка. Эти, а также иные обстоятельства, вызывающие обоснованные сомнения в объективности лица, производящего проверку, должны выступать в качестве основания к его отстранению от проведения проверки<sup>1</sup>.

Основанием для проведения служебной проверки является:

- 1) необходимость выявления причин, характера и обстоятельств совершенного сотрудником дисциплинарного проступка;
- 2) необходимость подтверждения наличия или отсутствия обстоятельств, связанных с ограничениями, обязанностями и запретами на службе в органах внутренних дел;
- 3) заявление сотрудника.

Заявление – это личная просьба сотрудника (работника), направленная на реализацию его служебных прав. Очевидно, что письменная форма обращения сотрудника к уполномоченному руководителю (начальнику) обязательна тогда, когда уполномоченный руководитель (начальник) должен совершать какие-либо действия только «по письменному заявлению» или «по письменной просьбе» сотрудника.

Поручение сотруднику о проведении служебной проверки оформляется:

- 1) резолюцией на свободном от текста месте документа, содержащего сведения о наличии основания для ее проведения. Допускается оформ-

---

<sup>1</sup> См.: Никифоров А.В. Дисциплинарная ответственность сотрудников органов внутренних дел: дис. ... канд. юрид. наук. Омск, 1998. С. 113.

ление резолюции на отдельном листе или на специальном бланке с указанием регистрационного номера и даты документа, к которому она относится; если сведения о наличии оснований для проведения служебной проверки содержатся в электронном документе или электронной копии документа, то поручение о проведении служебной проверки оформляется в виде резолюции, подписанной усиленной квалифицированной электронной подписью;

2) изданием приказа по органу, организации или подразделению МВД России о проведении служебной проверки в случае ее проведения комиссией. Приказ о назначении служебной проверки должен содержать: основания для ее проведения; дату назначения; состав комиссии по проведению служебной проверки.

Поручение сотруднику провести служебную проверку (назначение председателя комиссии по проведению служебной проверки) дается (осуществляется) с учетом замещаемой должности и присвоенного специального звания сотрудника, в отношении которого проводится служебная проверка.

Решение о проведении служебной проверки должно быть принято не позднее двух недель с момента получения соответствующим руководителем (начальником) информации, являющейся основанием для ее проведения.

Служебная проверка проводится в течение 30 дней со дня принятия решения о ее проведении. Срок проведения служебной проверки может быть продлен, но не более чем на 30 дней.

Если последний день служебной проверки приходится на выходной либо нерабочий праздничный день, то днем окончания служебной проверки считается следующий за ним рабочий день.

В срок проведения служебной проверки не включаются периоды:

1) временной нетрудоспособности сотрудника, в отношении которого проводится служебная проверка;

2) нахождения его в отпуске или в командировке;

3) время отсутствия сотрудника на службе по иным уважительным причинам, подтвержденным соответствующей справкой кадрового подразделения органа, организации или подразделения МВД России.

В случае невозможности завершения служебной проверки в установленный срок по причине временной нетрудоспособности, нахождения в отпуске, командировке, а также отсутствия на службе по иным уважительным причинам одного или нескольких сотрудников, в отношении которых проводится служебная проверка, ее материалы в отношении отсутствующих сотрудников могут быть выделены для проведения отдельной служебной проверки. Решение о выделении материалов служебной проверки принимается назначившим ее руководителем (начальником) на основании мотивированного рапорта сотрудника, проводящего проверку. Срок проведения служебной проверки по выделенным материалам исчисляется с момента назначения основной служебной проверки.

Проект заключения по результатам служебной проверки с приложением материалов согласовывается с кадровым (за исключением случаев отсутствия предложений о применении мер дисциплинарной ответственности либо иных мер воздействия) и правовым подразделениями органа, организации или подразделения МВД России, сотрудниками которого проводилась служебная проверка.

В ходе служебной проверки должны быть полно, объективно и всесторонне установлены:

- 1) факты и обстоятельства совершения сотрудником дисциплинарного проступка;
- 2) вина сотрудника;
- 3) причины и условия, способствовавшие совершению сотрудником дисциплинарного проступка;
- 4) характер и размер вреда, причиненного сотрудником в результате совершения дисциплинарного проступка;
- 5) наличие или отсутствие обстоятельств, препятствующих прохождению сотрудником службы в органах внутренних дел.

Кроме того, в дополнение к Порядку проведения служебной проверки рекомендуется при проведении служебной проверки изучить следующие обстоятельства:

- 1) форму выражения дисциплинарного проступка (объективная сторона) и возможность признания его в качестве дисциплинарного (объект);
- 2) входило ли выполнение действий, которые работник не выполнил (выполнил ненадлежащим образом), в круг его обязанностей, и если входило, то каким документом эти обязанности предусмотрены;
- 3) ознакомлен ли сотрудник с локальным актом, предусматривающим соответствующие обязанности, под роспись;
- 4) наличие ранее наложенных дисциплинарных взысканий (вид взыскания, предусмотрено ли оно в качестве меры дисциплинарного взыскания, соблюдены ли сроки и порядок наложения дисциплинарного взыскания и др.).

Следует обратить внимание, что нормативные акты, регламентирующие прохождение службы в органах внутренних дел, как уже отмечалось, не содержат перечень обстоятельств, исключающих, смягчающих и отягчающих дисциплинарную ответственность.

На основе аналогии производства по делам об административных правонарушениях к обстоятельствам, смягчающим дисциплинарную ответственность сотрудников, следует отнести:

- 1) совершение дисциплинарного проступка сотрудником впервые;
- 2) совершение дисциплинарного проступка беременной женщиной или женщиной, имеющей малолетнего ребенка;
- 3) совершение дисциплинарного проступка по неосторожности;
- 4) малозначительность вреда, причиненного дисциплинарным проступком;

5) предотвращение сотрудником, совершившим дисциплинарный проступок, вредных последствий проступка, добровольное возмещение причиненного ущерба или устранение причиненного вреда;

6) раскаяние сотрудника, совершившего дисциплинарный проступок;

7) добровольное сообщение сотрудником о совершенном им дисциплинарном проступке;

8) совершение дисциплинарного проступка в состоянии сильного душевного волнения (аффекта) либо при стечении тяжелых личных или семейных обстоятельств и др.

Е.А. Рогожкина обращает внимание на наличие формализованного перечня обстоятельств, смягчающих или отягчающих дисциплинарную ответственность в отношении военнослужащих<sup>1</sup>, которые закреплены в частях 3 и 4 ст. 28.5 Федерального закона от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих». К ним относятся:

1) раскаяние военнослужащего или гражданина, призванного на военные сборы, совершившего дисциплинарный проступок;

2) добровольное сообщение военнослужащим или гражданином, призванным на военные сборы, о совершенном им дисциплинарном проступке командиру;

3) предотвращение военнослужащим или гражданином, призванным на военные сборы, совершившим дисциплинарный проступок, вредных последствий дисциплинарного проступка, добровольное возмещение причиненного ущерба или устранение причиненного вреда;

4) совершение дисциплинарного проступка в состоянии сильного душевного волнения (аффекта) либо при стечении тяжелых личных или семейных обстоятельств.

Обстоятельствами, отягчающими дисциплинарную ответственность военнослужащего, признаются:

1) продолжение противоправного действия (бездействия), несмотря на требование командира прекратить его;

2) повторное совершение такого же дисциплинарного проступка, если за первый дисциплинарный проступок к военнослужащему или гражданину, призванному на военные сборы, уже применялось дисциплинарное взыскание и оно в установленном порядке не снято;

3) совершение двух и более дисциплинарных проступков, ни за один из которых к военнослужащему или гражданину, призванному на военные сборы, не было применено дисциплинарное взыскание, а также совершение одного действия (бездействия), содержащего признаки двух и более дисциплинарных проступков;

4) совершение дисциплинарного проступка группой военнослужащих или граждан, призванных на военные сборы;

---

<sup>1</sup> См.: Рогожкина Е.А. Правовая характеристика стадии рассмотрения дисциплинарного дела и принятия по нему решения // Проблемы современной науки и образования. 2017. № 27. С. 59.

5) совершение дисциплинарного проступка в состоянии опьянения.

При этом судья военного суда, применяющий к военнослужащему или гражданину, призванному на военные сборы, дисциплинарное взыскание, в зависимости от характера совершенного дисциплинарного проступка может не признать отягчающим какое-либо из обстоятельств, указанных в настоящем пункте. Обстоятельства, указанные в настоящем пункте, не могут учитываться как отягчающие в случае, если они квалифицируются как дисциплинарный проступок.

Соответственно, следует предположить, что обстоятельствами, отягчающими дисциплинарную ответственность сотрудника органов внутренних дел, можно считать:

1) продолжение дисциплинарного проступка, несмотря на требование уполномоченных на то лиц прекратить его;

2) совершение дисциплинарного проступка повторно, то есть в период действия дисциплинарного взыскания, наложенного в письменной форме;

3) совершение двух и более дисциплинарных проступков, за которые дисциплинарные наказания не налагались;

4) наступление тяжелых последствий для органа внутренних дел, организации, учреждения;

5) совершение дисциплинарного проступка в состоянии опьянения;

6) совершение дисциплинарного проступка группой сотрудников, вовлечение в совершение дисциплинарного проступка других сотрудников, государственных гражданских служащих или работников;

7) принятие мер по сокрытию дисциплинарного проступка и др.

В связи с отсутствием настоящих обстоятельств в правовом регулировании прохождения службы в органах внутренних дел руководитель органа внутренних дел (сотрудник, наделенный дисциплинарными правами) вправе признать любое обстоятельство по дисциплинарному проступку, если оно обосновано и не противоречит законодательству, в качестве смягчающего, отягчающего или даже исключаящего дисциплинарную ответственность.

На стадии служебной проверки сотруднику, в отношении которого проводится служебная проверка, должно быть предложено дать объяснение в письменном виде. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение сотрудником, в отношении которого проводится служебная проверка, не представлено, а также в случае его отказа от дачи письменных объяснений следует в установленном порядке составить соответствующий акт, который подписывается не менее чем тремя сотрудниками.

По результатам служебной проверки на основании имеющихся в материалах служебной проверки данных составляется заключение, которое состоит из трех частей: вводной, описательной и резолютивной.

Вводная часть должна содержать:

1) должность, звание, инициалы, фамилию сотрудника, проводившего служебную проверку, или состав комиссии, проводившей служебную

проверку (с указанием специального звания, должности, фамилии и инициалов председателя и членов комиссии);

2) должность, звание, фамилию, имя, отчество, год рождения сотрудника, в отношении которого проведена служебная проверка, а также сведения об образовании, о времени его службы в органах внутренних дел и в замещаемой должности, количестве поощрений, взысканий, наличии (отсутствии) у него неснятых дисциплинарных взысканий.

Описательная часть заключения по результатам служебной проверки содержит:

- 1) основания проведения служебной проверки;
- 2) объяснение сотрудника, в отношении которого проведена служебная проверка;
- 3) факт совершения сотрудником дисциплинарного проступка;
- 4) обстоятельства и последствия совершения сотрудником дисциплинарного проступка;
- 5) наличие либо отсутствие обстоятельств, предусмотренных ст. 14 Федерального закона о службе в ОВД;
- б) факты и обстоятельства, установленные в ходе рассмотрения заявления сотрудника;
- 7) материалы, подтверждающие (исключающие) вину сотрудника;
- 8) обстоятельства, смягчающие или отягчающие ответственность сотрудника;
- 9) иные факты и обстоятельства, установленные в ходе проведения служебной проверки.

С учетом изложенной в описательной части информации в резолютивной части указываются:

- 1) заключение об окончании служебной проверки и о виновности (невиновности) сотрудника, в отношении которого проведена служебная проверка;
- 2) предложения о применении (неприменении) к сотруднику, в отношении которого проведена служебная проверка, мер дисциплинарной ответственности, иных мер воздействия;
- 3) выводы о причинах и условиях, способствовавших совершению сотрудником дисциплинарного проступка;
- 4) выводы о наличии или отсутствии обстоятельств, предусмотренных ст. 14 Федерального закона о службе в ОВД;
- 5) выводы о наличии или отсутствии фактов и обстоятельств, указанных в заявлении сотрудника;
- б) предложения о передаче материалов в следственные органы Следственного комитета Российской Федерации, органы прокуратуры Российской Федерации для принятия решения в установленном законом порядке;
- 7) рекомендации об оказании сотруднику правовой помощи, а также социальной и (или) психологической помощи;
- 8) предложения о мерах по устранению выявленных недостатков или предложения о прекращении служебной проверки в связи с отсутствием

факта нарушения служебной дисциплины или обстоятельств, предусмотренных ст. 14 Федерального закона о службе в ОВД;

9) рекомендации о возможном опровержении недостоверной информации, порочащей честь и достоинство сотрудника, которая послужила основанием для назначения служебной проверки, и (или) обращении в суд либо органы прокуратуры Российской Федерации за защитой чести и достоинства;

10) рекомендации предупредительно-профилактического характера.

Не позднее 3 дней со дня завершения служебной проверки заключение по ее результатам представляется соответствующему руководителю (начальнику) и утверждается им не позднее чем через 5 дней со дня его представления.

После утверждения соответствующим руководителем (начальником) заключения по результатам служебной проверки в отношении сотрудника, совершившего дисциплинарный проступок, проводившим ее сотрудником (комиссией) подготавливается проект приказа о наложении дисциплинарного взыскания, который согласовывается с кадровым и правовым подразделениями.

Подготовленный и согласованный с правовым подразделением проект приказа о наложении дисциплинарного взыскания вместе с заключением по результатам служебной проверки представляется на подпись соответствующему руководителю (начальнику).

Приказ о наложении дисциплинарного взыскания в установленном порядке объявляется сотруднику, в отношении которого проведена служебная проверка.

Копия заключения служебной проверки направляется проводившим ее сотрудником (председателем комиссии) в кадровое подразделение для приобщения к материалам личного дела сотрудника.

Сотрудник, в отношении которого проводилась служебная проверка, вправе обжаловать заключение по результатам служебной проверки вышестоящему руководителю (начальнику) либо в суд.

С целью изучения обстоятельств совершения сотрудниками органов внутренних дел коррупционных проступков подразделение по профилактике коррупционных и иных правонарушений кадрового подразделения проводит проверку. По результатам проверки подразделением по профилактике коррупционных и иных правонарушений подготавливается доклад, который представляется руководителю и служит основанием для решения вопроса о привлечении сотрудника органов внутренних дел к дисциплинарной ответственности. Доклад о результатах проверки об обстоятельствах совершения коррупционного правонарушения может быть представлен в комиссию по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов (аттестационную комиссию). В этом случае основанием привлечения к дисциплинарной ответственности сотрудника органов внутренних дел являются рекомендации аттестационной комиссии.

На стадии рассмотрения дисциплинарного дела руководитель исследует все результаты изучения обстоятельств дисциплинарного проступка, он вправе принять решение о привлечении сотрудника к дисциплинарной ответственности. Как отмечает Е.А. Рогожкина, на данной стадии решается основная задача – разрешение дисциплинарного дела в соответствии с законом<sup>1</sup>. Данная стадия призвана решить следующие задачи:

- 1) оценить достаточность материалов о дисциплинарном проступке для принятия решения;
- 2) оценить тяжесть дисциплинарного проступка и целесообразность наложения взыскания;
- 3) избрать меру дисциплинарного взыскания<sup>2</sup>.

В связи с этим субъект дисциплинарной власти, уполномоченный назначать дисциплинарное взыскание, осуществляет следующие процессуальные действия:

- 1) изучает представленные материалы и утверждает заключение по материалам служебной проверки;
- 2) дает поручение о подготовке проекта акта о применении дисциплинарного взыскания (приказа о наложении дисциплинарного взыскания) и его визировании;
- 3) подписывает акт (приказ) о назначении (применении) дисциплинарного взыскания<sup>3</sup>.

На стадии рассмотрения дисциплинарного дела руководитель исследует все результаты изучения обстоятельств дисциплинарного проступка и вправе принять следующее решение:

- 1) признать сотрудника невиновным в совершении дисциплинарного проступка;
- 2) ограничиться напоминанием о необходимости выполнять обязанности, предупреждением, строгим указанием и иными средствами воздействия, которые не являются взысканиями;
- 3) направить материалы вышестоящему руководителю для решения вопроса об ответственности в случае недостаточных дисциплинарных прав;
- 4) направить материалы в орган, который вправе возбудить уголовное производство или производство об административном правонарушении, при наличии в действиях виновного признаков, соответственно, преступления или административного правонарушения;
- 5) наложить на виновного дисциплинарное взыскание, соответствующее тяжести дисциплинарного проступка.

В последнем случае руководитель определяет вид дисциплинарного взыскания с учетом всех обстоятельств совершения дисциплинарного про-

---

<sup>1</sup> См.: Рогожкина Е.А. Правовая характеристика стадии рассмотрения дисциплинарного дела и принятия по нему решения. С. 57.

<sup>2</sup> См.: Административно-процессуальное право: учебник / под ред. А.И. Каплунова. 2-е изд., перераб. и доп. СПб.: Р-КОПИ, 2017. С. 180.

<sup>3</sup> Там же. С. 180.

ступка. Наложение дисциплинарных взысканий осуществляется руководителем в отношении подчиненных сотрудников в пределах предоставленных прав, перечень которых устанавливается Порядком организации прохождения службы в ОВД (приложение № 43). В тех случаях, когда, по мнению руководителя, на сотрудника необходимо наложить дисциплинарное взыскание, которое выходит за пределы его дисциплинарных прав, он ходатайствует об этом перед вышестоящим руководителем.

В отношении коррупционных проступков дисциплинарные права руководителя ограничены. В соответствии с ч. 4 ст. 51.1 Федерального закона о службе в ОВД взыскание в виде замечания или выговора может быть наложено на сотрудника органов внутренних дел при малозначительности совершенного им коррупционного правонарушения.

В случае принятия решения о применении к сотруднику органов внутренних дел дисциплинарного взыскания заключительной стадией дисциплинарного производства является привлечение к дисциплинарной ответственности.

*Привлечение сотрудника органов внутренних дел к дисциплинарной ответственности предусматривает* следующие этапы:

1) издание приказа о наложении (применении) дисциплинарного взыскания;

2) издание приказа или иного распорядительного документа, направленного на непосредственное исполнение дисциплинарного взыскания, и наступление последствий дисциплинарного взыскания;

3) учет дисциплинарных взысканий<sup>1</sup>.

Порядок подготовки и издание приказа о наложении дисциплинарного взыскания регламентирован Федеральным законом о службе в ОВД. В законе устанавливается, что в случае наложения на сотрудника органов внутренних дел дисциплинарного взыскания издается приказ Министра внутренних дел Российской Федерации или уполномоченного руководителя. Исключение составляют такие дисциплинарные взыскания, как замечание и выговор, которые могут быть объявлены публично в устной форме. Порядок объявления этих дисциплинарных взысканий в законодательстве не установлен.

Как отмечает А.Н. Роша, в любом случае форма, в которой объявляется взыскание, не должна быть оскорбительной, унижающей нарушителя, ироничной. Она должна звучать бесстрастно (почти как в суде), констатируя проступок и меру наказания, смягчающие и отягчающие обстоятельства, действуя в качестве предупреждения<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Ванюшин Я.Л., Ванюшина И.Н. Государственная служба в органах внутренних дел Российской Федерации: учеб. пособие для вузов. М., 2020. С. 137.

<sup>2</sup> См.: Роша А.Н. Стимулирование служебной деятельности работника милиции: учеб. пособие. М.: Акад. МВД СССР, 1991. С. 61.

Срок издания приказа о наложении дисциплинарного взыскания прямо не установлен. Он должен основываться на общем сроке привлечения сотрудника к дисциплинарной ответственности:

1) не позднее чем через 2 недели со дня, когда прямому руководителю (начальнику) или непосредственному руководителю (начальнику) стало известно о совершении сотрудником органов внутренних дел дисциплинарного проступка;

2) в случае проведения служебной проверки или возбуждения уголовного дела – не позднее чем через 1 месяц со дня утверждения заключения по результатам служебной проверки или вынесения окончательного решения по уголовному делу;

3) не позднее 6 месяцев со дня поступления информации о совершении сотрудником органов внутренних дел коррупционного правонарушения.

В указанные сроки не включаются периоды временной нетрудоспособности сотрудника, нахождения его в отпуске или в командировке. Если имеет место привлечение к дисциплинарной ответственности за совершение коррупционных правонарушений, то в сроки не включаются также иные случаи отсутствия сотрудника на службе по уважительным причинам, а также время проведения проверки и рассмотрения ее материалов комиссией по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов (аттестационной комиссией). В случае временной нетрудоспособности сотрудника, нахождения его в отпуске или в командировке приказ о наложении на него дисциплинарного взыскания издается после его выздоровления, выхода из отпуска или возвращения из командировки.

Наложение дисциплинарного взыскания за совершение коррупционного правонарушения осуществляется в общем порядке. Акт о наложении взыскания за совершение коррупционного правонарушения или об отказе в его наложении издается в форме приказа или распоряжения. Особенностью является то, что в качестве основания наложения взыскания указывается статья 50.1 или 82.1 Федерального закона о службе в ОВД (ч. 6 ст. 51.1).

В связи с отсутствием в законодательстве единой формы приказа о применении дисциплинарного взыскания он оформляется в произвольной форме. Приказ, как правило, должен содержать констатирующую (описательную) и распорядительную (резолютивную) части. В констатирующей части кратко отражается суть дисциплинарного проступка с указанием положений нормативных актов и иных документов, которые нарушил сотрудник. В распорядительной части указываются специальное звание, фамилия, имя, отчество, должность сотрудника и мера применяемого дисциплинарного взыскания. В качестве основания применения дисциплинарного взыскания в приказе перечисляются собранные работодателем документы – рапорты, докладные записки, акты, объяснения сотрудника, заключения служебной проверки и др.

Е.А. Шурупова отмечает, что приказ о наложении дисциплинарного взыскания, как правило, состоит из вступительной и распорядительной (приказной) частей. По мнению исследователя, во вступительной части приказа должен быть полностью отражен состав дисциплинарного правонарушения (его объект, субъект, объективная и субъективная сторона). Если в связи с дисциплинарным проступком проводилась служебная проверка, то необходимо указать ее результаты. При этом следует обязательно указать, кем, когда, при каких условиях, какими действиями (бездействием) допущено нарушение дисциплины и в чем оно проявлялось (с указанием пункта, статьи нормативного правового акта, контракта, приказа, распоряжения и т.д.)<sup>1</sup>.

Уполномоченный руководитель обязан в течение 3 рабочих дней ознакомить сотрудника органов внутренних дел под расписку с приказом о наложении на него дисциплинарного взыскания. В указанный срок 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 о наложении на него дисциплинарного взыскания или для доставки указанного приказа к месту службы сотрудника.

Копия акта о наложении на сотрудника органов внутренних дел взыскания с указанием коррупционного правонарушения и нормативных правовых актов, положения которых им нарушены, или об отказе в наложении на сотрудника органов внутренних дел такого взыскания с указанием мотивов вручается сотруднику органов внутренних дел под расписку в течение 5 дней со дня издания соответствующего акта.

В приказе о наложении на сотрудника органов внутренних дел дисциплинарного взыскания указываются иные сотрудники, до сведения которых должен быть доведен этот приказ. Об отказе или уклонении сотрудника от ознакомления с приказом о наложении на него дисциплинарного взыскания составляется акт, подписываемый уполномоченными должностными лицами. Сотрудник считается привлеченным к дисциплинарной ответственности со дня издания приказа о наложении на него дисциплинарного взыскания либо со дня публичного объявления ему замечания или выговора в устной форме.

Интересные результаты исследования дисциплинарной практики приводит О.В. Кулик. К числу типичных ошибок автор относит:

- 1) отсутствие дат на документах, содержащих резолюции с решением о проведении служебных проверок;
- 2) наличие в резолютивной части заключения по результатам служебной проверки формулировок «указать на своевременное осуществление

---

<sup>1</sup> См.: Шурупова Е.А. Дисциплинарное производство в органах внутренних дел Российской Федерации: административно-правовой аспект: дис ... канд. юрид. наук. Челябинск, 2015. С. 130-131.

контроля», «указать на ослабление контроля» взамен конкретных предложений о привлечении к дисциплинарной ответственности виновных лиц;

3) наложение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ст. 50 Федерального закона о службе в ОВД, например наличие в приказах о привлечении к дисциплинарной ответственности таких формулировок, как «признать заслуживающим привлечения к (строгой) дисциплинарной ответственности»;

4) наличие в наименованиях приказов формулировок «о наказании»;

5) наложение дисциплинарных взысканий дополнительно за совершение сотрудником органов внутренних дел административных правонарушений, за которые предусмотрена административная ответственность на общих основаниях;

б) неверную квалификацию дисциплинарного проступка, например утраты служебного удостоверения как грубого нарушения служебной дисциплины<sup>1</sup>.

Вторым этапом на стадии привлечения к дисциплинарной ответственности является *исполнение наложенного дисциплинарного взыскания*, которое предполагает принятие мер по обеспечению наступления последствий, предусмотренных дисциплинарным взысканием.

Федеральный закон о службе в ОВД не содержит положения, определяющие принятие мер по исполнению дисциплинарных взысканий. Исключением являются такие меры дисциплинарного взыскания, как перевод на нижестоящую должность в органах внутренних дел и увольнение со службы в органах внутренних дел, которые согласно чч. 16, 17 ст. 51 Федерального закона о службе в ОВД исполняются в порядке, соответствующем положениям закона о переводе сотрудника органов внутренних дел (ст. 30) и о прекращении службы в органах внутренних дел (глава 12).

Это касается и сроков исполнения дисциплинарных взысканий. Однако следует добавить, что в отношении перевода на нижестоящую должность в органах внутренних дел и увольнения со службы в органах внутренних дел Федеральный закон о службе в ОВД устанавливает требование об их исполнении не позднее чем через два месяца со дня издания приказа об их наложении. В указанный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности сотрудника органов внутренних дел, нахождения его в отпуске или в командировке (ч. 15 ст. 51).

В остальных случаях исполнение дисциплинарных взысканий должно осуществляться в соответствии с нормативными актами МВД России, определяющими наступление последствий конкретного вида дисциплинарного взыскания. Как правило, исполнение дисциплинарных взысканий осуществляется посредством издания приказа или иного распорядительного документа, направленного на непосредственное исполнение дисциплинарного взыскания, и наступления последствий дисциплинарного взыскания.

---

<sup>1</sup> См.: Кулик О.В. Указ. соч. С. 110.

Например, применение к сотруднику дисциплинарных взысканий в иерархии от выговора до увольнения со службы в органах внутренних дел согласно п. 4 ч. 1 ст. 45 Федерального закона о службе в ОВД служит основанием приостановления присвоения очередного специального звания. Для этого в соответствии с пп. 171-173 Порядка организации прохождения службы в ОВД кадровыми подразделениями соответствующих органов, организаций, подразделений МВД России, а также подчиненных им территориальных органов МВД России или организаций, в которых сотрудники проходят службу, составляются решения о приостановлении присвоения специального звания. Другой пример – снижение и лишение квалификационного звания, которые могут осуществляться, в частности, в результате объявления дисциплинарных взысканий (предупреждение о неполном служебном соответствии и перевод на нижестоящую должность в органах внутренних дел), оформляются приказом<sup>1</sup>.

Наложение дисциплинарного взыскания на сотрудника, совершившего дисциплинарный проступок, не препятствует привлечению его к материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю. В соответствии с ч. 6 ст. 15 Федерального закона о службе в ОВД за ущерб, причиненный МВД России, его территориальному органу, подразделению, сотрудник органов внутренних дел несет материальную ответственность в порядке и случаях, которые установлены трудовым законодательством. Согласно ч. 1 ст. 238 ТК РФ работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. В соответствии с ч. 6 ст. 248 ТК РФ возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю.

Заключительным этапом дисциплинарного производства является *учет дисциплинарных взысканий*. Согласно Федеральному закону о службе в ОВД дисциплинарные взыскания, налагаемые на сотрудника органов внутренних дел в письменной форме, заносятся в материалы его личного дела. Дисциплинарные взыскания, за исключением объявленных публично в устной форме, подлежат учету, при этом отдельно от мер поощрения. Порядок внесения сведений о применении дисциплинарных взысканий в личное дело сотрудника и их учет регламентируются приказом МВД России от 24 ноября 2020 г. № 800 «О некоторых вопросах централизованного учета персональных данных сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, граждан Российской Федерации, поступающих на службу

---

<sup>1</sup> См.: Порядок присвоения, подтверждения квалификационного звания, снижения в квалификационном звании, лишения квалификационного звания и ведения учета сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, имеющих квалификационные звания: утв. приказом МВД России от 14 сент. 2020 г. № 640. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

в органы внутренних дел Российской Федерации»<sup>1</sup> и иными актами МВД России.

В соответствии с ч. 14 ст. 51 Федерального закона о службе в ОВД дисциплинарное взыскание, наложенное на сотрудника органов внутренних дел приказом, считается снятым по истечении 1 года со дня его наложения либо со дня издания приказа о поощрении в виде досрочного снятия ранее наложенного на сотрудника дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание, объявленное публично в устной форме, считается снятым по истечении 1 месяца со дня его наложения. Аналогично в отношении взысканий за коррупционные правонарушения: если в течение одного года со дня наложения взыскания сотрудник органов внутренних дел не был подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим взыскания.

---

<sup>1</sup> Доступ из СТРАС «Юрист».

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Изучение служебной дисциплины в органах внутренних дел позволяет высказать некоторые суждения, а также сформулировать ряд выводов, которые могут быть в той или иной мере использованы для продолжения научной разработки данной тематики, для более углубленного изучения и теоретического осмысления, а также в образовательном процессе и правоприменительной практике:

1. Служебная дисциплина в органах внутренних дел Российской Федерации представляет собой установленный государством порядок отношений, согласно которому сотрудники органов внутренних дел должны своевременно и точно выполнять возложенные на них задачи и обязанности. Служебная дисциплина обусловлена задачами и функциями органов внутренних дел и отражает требование общества к их деятельности, а также социальную оценку соответствия интересам общества поведения сотрудников органов внутренних дел.

2. Изучение понятия служебной дисциплины свидетельствует о том, что ее определение рассматривается в двух аспектах: доктринальном и нормативном. В свою очередь, с точки зрения доктрины понятие служебной дисциплины является многоаспектным и поэтому представлено множеством определений.

Предложение включить требование о соблюдении сотрудником органов внутренних дел морально-этических норм в понятие служебной дисциплины, по сути, в случае их несоблюдения делает этот факт одним из оснований привлечения к дисциплинарной ответственности. В этом случае морально-этические нормы трансформируются в правовые нормы. С другой стороны, это не исключает возможность выделения в содержании служебной дисциплины нравственного компонента.

3. Нормативный аспект определения служебной дисциплины основан на дефиниции, сформулированной в Федеральном законе о службе в ОВД и Дисциплинарном уставе ОВД, и является одним из основных, используемых в литературе.

4. Служебная дисциплина в органах внутренних дел включает в себя правовой и нравственный компоненты. Правовой компонент – это система правовых норм поведения сотрудника органов внутренних дел, регламентирующая его права и обязанности. Нравственный компонент представлен в своде профессионально-этических правил и Присяге сотрудников органов внутренних дел. Нравственный компонент в результате внесения в 2019 году изменений в Федеральный закон о службе в ОВД получил законодательное закрепление в качестве иных требований к служебному поведению сотрудника органов внутренних дел, которые могут содержаться в Кодексе этики и служебного поведения сотрудников органов внутренних дел.

5. Содержание служебной дисциплины в органах внутренних дел раскрывается в положениях Дисциплинарного устава ОВД, отражающих ее обеспечение, обязанности сотрудника по соблюдению и поддержанию

служебной дисциплины и обязанности руководителя (начальника) по поддержанию служебной дисциплины.

6. Одним из перспективных направлений изучения проблем служебной дисциплины является определение составов дисциплинарных проступков и санкций за их совершение. Настоящая проблема связана с разнообразием форм проявления нарушений служебной дисциплины, которые сложно нормативно смоделировать, тем более определить для каждого из них пределы санкций. В связи с этим в науке предлагаются различные подходы к решению данной проблемы, например к классификации нарушений служебной дисциплины.

Законодательство о службе в органах внутренних дел существенно развивается в этом направлении. Сегодня определены составы грубых дисциплинарных проступков, административных правонарушений, за совершение которых предусмотрена дисциплинарная ответственность; перечни обязанностей и требований к служебному поведению, ограничений, запретов, связанных со службой, обязанностей по соблюдению и поддержанию служебной дисциплины, невыполнение которых образует объективную сторону дисциплинарного проступка. Отдельные составы дисциплинарных проступков сформулированы в нормативных правовых актах МВД России (утрата документов и дел, служебного удостоверения, невыполнение служебного задания в служебной командировке и др.).

7. Дисциплинарный коррупционный проступок – обладающее признаками коррупции и не являющееся преступлением или административным правонарушением служебное нарушение, за которое установлена дисциплинарная ответственность. Согласно позиции Минтруда России выделяется три группы коррупционных проступков: 1) значительные проступки, влекущие увольнение государственного служащего в связи с утратой доверия; 2) малозначительные проступки; 3) незначительные проступки.

Определение коррупционного проступка в системе делинквентности не наделяет его статусом самостоятельного вида правонарушения, а позволяет отнести лишь к подвиду дисциплинарного проступка. В связи с этим мнение об особом виде производства по привлечению сотрудника органов внутренних дел к дисциплинарной ответственности за совершение коррупционного проступка представляется спорным. Наличие в Федеральном законе о службе в ОВД категории дисциплинарного коррупционного правонарушения указывает лишь на особенности привлечения сотрудника органов внутренних дел к дисциплинарной ответственности в рамках общего дисциплинарного производства, так же как это предусматривает административная и уголовная ответственность, не образуя тем самым самостоятельный материальный и процессуальный правовой институт.

8. Современное правовое регулирование служебной дисциплины представлено множеством различных нормативных правовых актов. Федеральный закон о службе в ОВД и Дисциплинарный устав ОВД образуют правовые основы служебной дисциплины в органах внутренних дел.

В силу большого разнообразия нормативных правовых актов, регулирующих отношения в сфере служебной дисциплины органов внутренних дел, представляется необходимой следующая классификация: 1) общее правовое регулирование служебной дисциплины в органах внутренних дел; 2) правовое регулирование поощрения; 3) правовое регулирование дисциплинарной ответственности.

9. Особенностью содержания Дисциплинарного устава ОВД является дублирование большей части положений Федерального закона о службе в ОВД по вопросам служебной дисциплины, лишь в отдельных случаях устав дополняет и развивает нормы федерального закона. Наряду с этим в Дисциплинарном уставе ОВД отсутствует ряд положений, имеющих значение для порядка применения мер поощрения и дисциплинарных взысканий. К их числу относится раскрытие содержания отдельных видов поощрений и дисциплинарных взысканий, порядка их применения, определение форм поощрительного и дисциплинарного производства, меры обеспечения, обстоятельства, исключаящие, смягчающие и отягчающие дисциплинарную ответственность.

10. Служебная дисциплина традиционно обеспечивается правовыми нормами. В органах внутренних дел Российской Федерации в этих целях создана современная система правового регулирования, представленная большим количеством нормативных правовых актов, формируется юридическая, в том числе судебная практика.

Однако система правового регулирования служебной дисциплины является сложной и значительной по объему. Частое внесение изменений в акты различной юридической силы приводит к несогласованности и возникновению противоречий. В связи с этим представляется необходимой систематизация нормативных правовых актов в сфере служебной дисциплины, которая позволила бы упорядочить нормативные правовые акты, устранить противоречия, выработать единые принципы и правила, обеспечить внутреннюю согласованность и стабильность.

11. Под поощрением сотрудника органов внутренних дел следует понимать форму оценки и публичного признания его заслуг в профессиональной деятельности, направленных на усиление заинтересованности сотрудника органов внутренних дел в повышении своего профессионального уровня, добросовестном выполнении служебных обязанностей, а также задач повышенной сложности.

12. Анализ Федерального закона о службе в ОВД позволяет сделать вывод о том, что система поощрений представлена несколькими группами: 1) ведомственная система поощрений; 2) правительственная система поощрений; 3) система поощрений иных государственных органов («вневедомственная»).

13. Важной особенностью ведомственной системы поощрения является то, что настоящие поощрения изложены в Федеральном законе о службе в ОВД в строгой последовательности и взаимосвязи, основанной на «росте заслуг».

14. Основаниями поощрения в органах внутренних дел Российской Федерации согласно ч. 1 ст. 48 и ч. 1.1 ст. 51 Федерального закона о службе в ОВД являются: 1) добросовестное выполнение служебных обязанностей; 2) достижение высоких результатов в служебной деятельности; 3) успешное выполнение задач повышенной сложности; 4) отсутствие дисциплинарного взыскания, наложенного в письменной форме (за исключением досрочного снятия ранее наложенного на сотрудника органов внутренних дел дисциплинарного взыскания). В зависимости от вида поощрения могут устанавливаться дополнительные требования и условия (специальные основания).

15. Изучение правового регулирования поощрений свидетельствует:

1) об отсутствии единого общего порядка поощрения (поощрительного производства). Наряду с подробной регламентацией применения одних мер поощрения порядок других поощрений до настоящего времени МВД России не установлен (благодарность, почетные грамоты, ценные подарки и др.). Их применение длительное время основывается на сложившейся практике, что приводит к разным подходам в определении оснований поощрений и порядка их применения;

2) нерешенными остаются вопросы определения оснований поощрений, поощрительного поступка, установления критериев заслуг, а также связанные с этим вопросы обеспечения права на поощрение, порядка обжалования отказа в поощрении; поощрения отдельных категорий сотрудников органов внутренних дел (например, в период обучения по программам профессиональной подготовки, дополнительным профессиональным программам).

16. Анализ нормативных правовых актов и теории дисциплинарной ответственности позволяет определить дисциплинарное взыскание как меру дисциплинарной ответственности, представляющую предусмотренное законодательством наказание, то есть неблагоприятные последствия, которые несет сотрудник органов внутренних дел в связи с нарушением не только служебной дисциплины, но и иных различных служебных норм. Определяя понятие дисциплинарного взыскания в органах внутренних дел, необходимо не учитывать отдельные положения Федерального закона о службе в ОВД (ч. 3 ст. 15), а оценивать их во взаимосвязи.

Целью применения дисциплинарных взысканий является восстановление, поддержание и укрепление служебной дисциплины; привлечение к дисциплинарной ответственности не является самоцелью. Задачами применения дисциплинарных взысканий является наказание сотрудников, совершивших дисциплинарные проступки; соблюдение служебной дисциплины, иных правил и условий прохождения службы в органах внутренних дел; предупреждение нарушений. Основными функциями дисциплинарных взысканий являются карательная, превентивная, правовосстановительная и информационная.

17. В условиях тенденции законодательства о службе в органах внутренних дел к сокращению видов дисциплинарных взысканий, а также уве-

личению возможности использования широкого спектра иных мер воздействия, например организационно-правовых, психолого-педагогических и других, предложение о расширении системы дисциплинарных взысканий представляется нецелесообразным. Развитие законодательства о службе в органах внутренних дел в части дисциплинарных взысканий должно идти по пути формулирования их определений (дефиниций) и четкого разграничения.

18. Изучение используемых в законодательстве о службе в органах внутренних дел понятий «порядок наложения дисциплинарного взыскания» и «дисциплинарное производство» свидетельствует об их тождественности. Однако термин «дисциплинарное производство» является более удачным, так как выражает привлечение к дисциплинарной ответственности в органах внутренних дел как систему последовательных действий (стадий), направленных на установление факта дисциплинарного проступка, всех объективных и субъективных обстоятельств его совершения, на выбор меры дисциплинарного взыскания и его исполнение.

19. Изучение правового регулирования дисциплинарной ответственности указывает на наличие следующих пробелов, требующих нормативного разрешения:

- 1) определение понятия «дисциплинарное взыскание»;
- 2) установление оснований и поводов возбуждения дисциплинарного производства;
- 3) определение обстоятельств, исключających, смягчающих и отягчающих дисциплинарную ответственность, в том числе с учетом аналогии производства по делам об административных правонарушениях и дисциплинарного производства в отношении военнослужащих;
- 4) закрепление правового статуса участников дисциплинарного производства, в том числе защитника;
- 5) определение сроков принятия решения по делу о дисциплинарном проступке на стадии возбуждения дисциплинарного производства;
- 6) установление порядка изучения обстоятельств совершения дисциплинарного проступка, в частности перечня действий по изучению обстоятельств совершения дисциплинарного проступка, форм закрепления его результатов;
- 7) закрепление срока ознакомления с заключением служебной проверки сотрудника, в отношении которого была проведена служебная проверка;
- 8) определение порядка наложения дисциплинарных взысканий публично в устной форме (способы реализации);
- 9) установление единой формы приказа о наложении дисциплинарного взыскания.

Представленная работа направлена на систематизацию информации, в частности нормативных, научных и учебных источников в сфере служебной дисциплины, что позволило раскрыть комплекс вопросов служеб-

ной дисциплины в органах внутренних дел и последовательно изложить его в доступной форме.

Состояние служебной дисциплины во многом зависит от понимания ее содержания, значения и целей мер, принимаемых для ее поддержания, наличия представлений о системе мер поощрения и дисциплинарных взысканий, знания порядка и условий поощрения и привлечения к дисциплинарной ответственности, исполнения дисциплинарных взысканий. Сделать не только понятными и доступными для каждого сотрудника органов внутренних дел вопросы служебной дисциплины, но и объективным, справедливым, правильным и целесообразным применение мер поощрения и дисциплинарных взысканий – основная цель настоящего издания.

Автор надеется, что поставленная цель и задачи работы достигнуты, и настоящее исследование внесет вклад в развитие изучения вопросов служебной дисциплины, поощрения и дисциплинарной ответственности в органах внутренних дел, окажет помощь в обучении и правоприменительной деятельности.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

### *Нормативные правовые акты, акты органов государственной власти*

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 дек. 1993 г., с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 1 июля 2020 г.) // Рос. газ. 1993. 25 дек.; Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru>
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2002. № 1. Ст. 3.
3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 дек. 2001 г. № 195-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2002. № 1. Ст. 1.
4. О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федер. закон от 30 нояб. 2011 г. № 342-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2011. № 49. Ст. 7020.
5. О полиции: федер. закон от 7 февр. 2011 г. № 3-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2011. № 7. Ст. 900.
6. О противодействии коррупции: федер. закон от 25 дек. 2008 г. № 273-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2008. № 52. Ст. 6228.
7. О государственной гражданской службе в Российской Федерации: федер. закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2004. № 31. Ст. 3215.
8. О системе государственной службы Российской Федерации: федер. закон от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2003. № 22. Ст. 2063.
9. Положение о порядке присвоения сотруднику органов внутренних дел Российской Федерации специального звания досрочно или на одну ступень выше специального звания, предусмотренного по замещаемой должности в органах внутренних дел Российской Федерации: утв. Указом Президента Российской Федерации от 22 нояб. 2012 г. № 1575 // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2012. № 48. Ст. 6668.
10. Дисциплинарный устав органов внутренних дел Российской Федерации: утв. Указом Президента Российской Федерации от 14 окт. 2012 г. № 1377 // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2012. № 43. Ст. 5808.
11. О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации: указ Президента Российской Федерации от 7 сент. 2010 г. № 1099 // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2010. № 37. Ст. 4643.
12. Положение о комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов: утв. Указом Президента Российской Федерации от

1 июля 2010 г. № 821 // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2010. Ст. 3446.

13. Общевоинские уставы Вооруженных Сил Российской Федерации: указ Президента Российской Федерации от 14 дек. 1993 г. № 2140 // Собр. актов Президента и Правительства Рос. Федерации. 1993. № 51. Ст. 4931.

14. О проведении конкурса на лучшую научно-исследовательскую работу по проблемам совершенствования деятельности органов внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 9 июля 2021 г. № 525. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

15. Инструкция о порядке разработки, изменения ведомственных форм статистической отчетности, корректировки накапливаемой в органах внутренних дел Российской Федерации статистической информации и ее предоставления пользователям: утв. приказом МВД России от 1 июня 2021 г. № 358. Доступ из СТРАС «Юрист».

16. Порядок и условия командирования сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации на территории Российской Федерации: утв. приказом МВД России от 27 мая 2021 г. № 300. Доступ из СТРАС «Юрист».

17. Порядок обеспечения денежным довольствием сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации: утв. приказом МВД России от 31 марта 2021 г. № 181. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

18. Порядок формирования кадровых резервов МВД России, его территориальных органов и подразделений: утв. приказом МВД России от 12 янв. 2021 г. № 5. Доступ из СТРАС «Юрист».

19. Порядок присвоения, подтверждения квалификационного звания, снижения в квалификационном звании, лишения квалификационного звания и ведения учета сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, имеющих квалификационные звания: утв. приказом МВД России от 14 сент. 2020 г. № 640. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

20. О некоторых вопросах поощрения в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 28 июля 2020 г. № 525. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

21. Кодекс этики и служебного поведения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 26 июня 2020 г. № 460. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

22. Порядок возбуждения ходатайств о награждении государственными наградами Российской Федерации сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, федеральных государственных гражданских служащих и работников системы Министерства внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 18 апр. 2019 г. № 252. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

23. Об учреждении памятного юбилейного нагрудного знака МВД России «300 лет российской полиции»: приказ МВД России от 5 марта 2018 г. № 122. Доступ из СТРАС «Юрист».

24. Об учреждении памятной юбилейной медали МВД России «300 лет российской полиции»: приказ МВД России от 5 марта 2018 г. № 123. Доступ из СТРАС «Юрист».

25. Порядок организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации: утв. приказом МВД России от 1 февр. 2018 г. № 50. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

26. Порядок сообщения в системе МВД России о получении подарка в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями, участие в которых связано с исполнением служебных (должностных) обязанностей, его сдачи, оценки и реализации (выкупа): утв. приказом МВД России от 1 июня 2017 г. № 334. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

27. Инструкция по делопроизводству в органах внутренних дел Российской Федерации: утв. приказом МВД России от 20 июня 2012 г. № 615. Доступ из СТРАС «Юрист».

28. Инструкция о порядке изготовления, учета, хранения и уничтожения печатей, штампов и факсимиле, а также их выдачи и использования в системе МВД России: утв. приказом МВД России от 6 февр. 2007 г. № 130. Доступ из СТРАС «Юрист».

29. Инструкция о порядке оформления, выдачи, регистрации, учета и отмены доверенностей, выдаваемых для представления интересов МВД России: приказ МВД России от 1 янв. 2007 г. № 3. Доступ из СТРАС «Юрист».

30. Об обеспечении сохранности денежных средств и материальных ценностей в подразделениях МВД России: приказ МВД России от 16 марта 2004 г. № 179. Доступ из СТРАС «Юрист».

31. Порядок принятия почетных и специальных званий (кроме научных), наград иностранных государств, международных организаций, политических партий, иных общественных объединений, в том числе религиозных, и других организаций сотрудниками органов внутренних дел Российской Федерации и федеральными государственными гражданскими служащими МВД России, на которых распространяются запреты, установленные пунктом 11 части 1 статьи 17 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»: приказ МВД России от 19 марта 2016 г. № 128. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

32. Порядок отчисления из федеральных государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении МВД России, порядок восстановления в таких организациях и порядок перевода обучающихся по основным профессиональным образовательным программам из одной федеральной государственной организации, осуществляющей образовательную деятельность и находящейся в ведении

МВД России, в другую такую организацию: приказ МВД России от 7 июля 2014 г. № 568 // Рос. газ. 2014. 29 авг.

33. Концепция обеспечения собственной безопасности в системе МВД России: приказ МВД России от 2 янв. 2013 г. № 1. Доступ из СТРАС «Юрист».

34. Порядок проведения служебной проверки в органах, организациях и подразделениях МВД Российской Федерации: утв. приказом МВД России от 26 марта 2013 г. № 161 // Рос. газ. 2013. 14 июня.

35. О проведении конкурса на лучшую научно-исследовательскую работу по проблемам совершенствования деятельности органов внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 10 янв. 2013 г. № 6. Доступ из СТРАС «Юрист».

36. О Доске почета Министерства внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 9 окт. 2012 г. № 922. Доступ из СТРАС «Юрист».

37. Положение о присуждении Премии Министра внутренних дел Российской Федерации в номинации «Лучший преподаватель образовательных организаций системы МВД России»: утв. приказом МВД России от 2 дек. 2008 г. № 1054. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

38. Об учреждении золотой медали за отличное окончание Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования МВД России: приказ МВД России от 10 авг. 2007 г. № 705. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

39. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих: решение президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции от 23 дек. 2010 г. (протокол № 21) // Официальные документы в образовании. 2011. № 36.

40. По делу о проверке конституционности абзаца 2 части седьмой статьи 19 Закона РСФСР от 18 апреля 1991 года «О милиции» в связи с жалобой гражданина В.М. Минакова: постановление Конституционного Суда РФ от 6 июня 1995 г. № 7-П // Собр. законодательства Рос. Федерации. 1995. № 24. Ст. 2342.

41. Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Кондрашенкова Алексея Александровича на нарушение его конституционных прав пунктом 1 части 2, частями 4 и 6 статьи 73 Федерального закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»: определение Конституционного Суда РФ от 20 апр. 2017 г. № 818-О. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

42. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 // Рос. газ. 2004. 8 апр.

43. Об отказе в признании недействующим пункта 3 Перечня изменений и дополнений, вносимых в Инструкцию о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел РФ, утв. приказом МВД России от 14 декабря 1999 г. № 1038, утв. приказом Министерства внутренних дел РФ от 16 ноября 2001 г. № 1010: определение Кассационной коллегии Верховного Суда РФ от 19 янв. 2010 г. № КАС09-650. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

44. Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы граждан Нерсисян Нелли Яшаевны и Саркисяна Александра Христафоровича на нарушение их конституционных прав ч. 1 ст. 193, ст.ст. 384, 387, 388 и 389 Трудового кодекса РФ: определение Конституционного Суда РФ от 23 сент. 2010 г. № 1178-О-О. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

45. Модельный закон «Основы законодательства об антикоррупционной политике»: решение Межпарламентской Ассамблеи государств – участников СНГ (г. Санкт-Петербург, 15 нояб. 2003 г.) Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

46. Обзор типовых случаев конфликта интересов на государственной службе Российской Федерации и порядке их урегулирования: письмо Минтруда России от 15 окт. 2012 г. № 18-2/10/1-2088. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

47. Обзор практики правоприменения в сфере конфликта интересов № 1: письмо Минтруда России от 29 марта 2018 г. № 18-0/10/П-2061. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

48. О критериях привлечения к ответственности за коррупционные правонарушения: письмо Минтруда России от 21 марта 2016 г. № 18-2/10/П-1526. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

49. Положение о службе в органах внутренних дел Российской Федерации: постановление Верховного Совета Российской Федерации от 23 дек. 1992 г. №. 4202-1 // Ведомости СНД и ВС РФ. 1993. № 2. Ст. 70. (Утратило силу).

50. Дисциплинарный устав органов внутренних дел от 3 мая 1984 г.: утв. Указом Президиума Верховного Совета СССР от 3 мая 1984 г. № 128-XI // Ведомости ВС СССР. 1984. № 19. Ст. 342. (Утратил силу).

51. Дисциплинарный устав органов внутренних дел от 30 марта 1971 г.: утв. Указом Президиума Верховного Совета СССР от 30 марта 1971 г. // Ведомости ВС СССР. 1971. № 14. Ст. 155. (Утратил силу).

52. Дисциплинарный устав милиции: приказ МВД СССР от 7 июля 1948 г. № 269 (утратил силу) // Сборник нормативных актов о прохождении службы в органах МООП СССР / сост.: К.С. Алгазин, А.Т. Гнетов. Омск: Омская высш. школа милиции МООП СССР, 1968. С. 263-271.

53. Дисциплинарный устав Рабоче-Крестьянской милиции: приказ ГУ РКМ при СНК РСФСР от 22 июля 1931 г. № 40. Москва: ГУ РКМ при СНК РСФСР, 1931. 32 с. (Утратил силу).

54. Дисциплинарный устав Рабоче-Крестьянской милиции: приказ по НКВД РСФСР от 7 июля 1926 г. № 12. Москва: РСФСР. НКВД, 1926. 29 с. (Утратил силу).

55. Дисциплинарный устав Рабоче-Крестьянской красной милиции: утвержден Наркомвнудел 16 авг. 1923 г. Нижний Новгород: Нижполиграф, 1923. 15 с. (Утратил силу).

56. Дисциплинарный устав для служащих советской Рабоче-Крестьянской Милиции от 22 авг. 1919 г. № 182. Москва: РСФСР. Народный ком. внутренних дел, 1919. 8 с. (Утратил силу).

### *Учебная и научная литература*

57. Абрамова А.А. Дисциплина труда в СССР (Правовые вопросы). Москва: Юрид. лит., 1969. 174 с.

58. Административное право: учебник / под общ. ред. А.И. Каплунова. Москва: ДГСК МВД России, 2011. 535 с.

59. Административное право: учебник / под общ. ред. Н.М. Кониная. Москва: Проспект, 2006. 447 с.

60. Административно-процессуальное право: курс лекций / под ред. И.Ш. Килясханова. Москва: ЮНИТИ: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. 397 с.

61. Административно-процессуальное право: курс лекций. Москва: ЦОКР МВД России, 2009. 320 с.

62. Административно-процессуальное право: курс лекций / Я.Л. Ванюшин [и др.]; под общ. ред. В.И. Майорова. Челябинск: ЧЮИ МВД России, 2009. 230 с.

63. Административно-процессуальное право: учебник / под ред. А.И. Каплунова. 2-е изд., перераб. и доп. Санкт-Петербург: Р-КОПИ, 2017. 376 с.

64. Административный процесс Российской Федерации: учебник / отв. ред. Л.Л. Попов. Москва, 2020. 352 с.

65. Акчурин А.В. Организационно-правовые основы стимулирования служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы: дис. ... канд. юрид. наук. Рязань, 2006. 226 с.

66. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. Москва: Юрид. изд-во МЮ СССР, 1948. 336 с.

67. Баранов В.М. Поощрительные нормы советского социалистического права / под ред. М.И. Байтина. Саратов: Саратовский ун-т, 1978. 146 с.

68. Бахрах Д.Н. Административное право России: учебник / Д.Н. Бахрах. Москва: Эксмо, 2011. 624 с.

69. Бахрах Д.Н. Милитаризованная служба России // Российский юридический журнал. 2005. № 1. С. 20-27.

70. Бахрах Д.Н. Особенности дисциплинарной ответственности как вида юридической ответственности // Современное право. 2008. № 11. С. 40-41.

71. Бахрах Д.Н. Поощрение в деятельности публичной администрации // Журнал российского права. 2006. № 7. С. 68-78.

72. Бахрах Д.Н., Россинский Б.В., Стариков Ю.Н. Административное право России: учебник. 3-е изд., перераб. и доп. Москва: Норма, 2008. 816 с.

73. Бельский К.С. Персональная ответственность в советском государственном управлении: (понятие, формы, факторы укрепления): учеб. пособие. Москва: Всесоюз. юрид. заоч. ин-т (ВЮЗИ), 1988. 96 с.

74. Берг Л.Н. Информационно-психологический аспект правового воздействия в сфере научной деятельности // Российский юридический журнал. 2013. № 4. С. 92-100.

75. Борзунова О.А., Краснов Ю.К. Комментарий к Федеральному закону «О муниципальной службе в Российской Федерации». Москва: Юстицинформ, 2007. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант-Плюс».

76. Буравлев Ю.М. Проблемы правового регулирования дисциплинарного принуждения в системе государственной службы России // Юридический мир. 2008. № 10. С. 56-58.

77. Буркова М.А. Организация работы по укреплению служебной дисциплины и законности в органах внутренних дел Российской Федерации: лекция. Домодедово. Московская область: ВИПК МВД России, 2013. 25 с.

78. Бялт В.С. Дисциплинарная ответственность сотрудников органов внутренних дел: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Москва, 2011. 24 с.

79. Бялт В.С. Обжалование сотрудниками органов внутренних дел наложенных дисциплинарных взысканий как элемент дисциплинарного производства // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. 2007. Т. 14. № 37. С. 24-27.

80. Бялт В.С. Служебная проверка как средство поддержания служебной дисциплины и законности среди личного состава органов внутренних дел // Вестник кадровой политики МВД России. 2012. № 3(19). С. 27-31.

81. Бялт В.С. Стадии производства по привлечению сотрудников органов внутренних дел к дисциплинарной ответственности // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2008. № 2. С. 88-93.

82. Ванюшин Я.Л. Законодательное регулирование правоохранительной службы Российской Федерации // Правопорядок: история, теория, практика. 2015. № 1. С. 132-136.

83. Ванюшин Я.Л., Ванюшина И.Н. Государственная служба в органах внутренних дел Российской Федерации: учеб. пособие для вузов. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Юрайт, 2020. 267 с.

84. Ванюшин Я.Л., Ванюшина И.Н. Дисциплинарная ответственность в органах внутренних дел Российской Федерации (с учетом требований нормативных актов в редакции 2014 г.): учеб. пособие. Тюмень: Тюменский ин-т повышения квалификации сотрудников МВД России, 2014. 100 с.

85. Ванюшин Я.Л., Пронина М.М. Дисциплинарная ответственность в органах внутренних дел: некоторые вопросы теории и практики: метод. рек. Челябинск: ЧЮИ МВД России, 2009. 125 с.

86. Ванюшина И.Н. Дисциплинарный устав органов внутренних дел в системе правового регулирования дисциплинарной ответственности // Научные труды Тюменского института повышения квалификации сотрудников МВД России: сб. ст. Тюмень: ТИПК МВД России, 2018. С. 145-152.

87. Ванюшина И.Н. Книга почета в системе поощрений в органах внутренних дел Российской Федерации // Юридическая наука и правоохранительная практика. 2019. № 4. С. 134-145.

88. Ванюшина И.Н. Принцип субординации на государственной службе Российской Федерации и службе в органах внутренних дел Российской Федерации // Юридическая наука и правоохранительная практика. 2020. № 3. С. 73-84.

89. Веремеенко В.В. Все о дисциплинарной ответственности // Налоги (газета). 2008. № 5. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант-Плюс».

90. Винокуров В.А. Конституционно-правовые основы регулирования наград государства в Российской Федерации: дис. ... д-ра юрид. наук. Москва, 2010. 515 с.

91. Волкова В.В. Заслуга как основание для правового поощрения государственных служащих // Вестник Майкопского государственного технологического университета. 2012. № 4. С. 50-52.

92. Государственная служба в органах внутренних дел Российской Федерации: курс лекций / Я.Л. Ванюшин [и др.]. 2-е изд., доп. Тюмень: Тюменский ин-т повышения квалификации сотрудников МВД России, 2018. 226 с.

93. Государственная служба в органах внутренних дел: курс лекций. Уфа: Уфимский ЮИ МВД России, 2018. 240 с.

94. Государственная служба в органах внутренних дел: учеб. пособие / авт.-сост.: В.В. Борцов, К.С. Миклошевич. Иркутск: ВСИ МВД России, 2013. 186 с.

95. Государственная служба в органах внутренних дел: учеб.-метод. пособие / сост. И.А. Симакина; Дальневосточный юрид. ин-т МВД России. Хабаровск: РИО ДВЮИ МВД России, 2017. 56 с.

96. Государственная служба: учебник и практикум / Е.В. Охотский [и др.]; под общ. ред. Е.В. Охотского. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Юрайт, 2019. 340 с.

97. Григорьев В.А. Наградное (поощрительное) право как средство предупреждения коррупции среди государственных служащих // Конституционное и муниципальное право. 2003. № 3. С. 35-37.

98. Гришковец А.А. Поощрение государственных служащих: правовые основы и практика применения // Право и политика. 2002. № 1. С. 30-39.

99. Гусев А.В. Судебные органы и вопросы государственной службы // Вестник Уставного суда Свердловской области. 2001. № 2(4). С. 106-117.

100. Гущина Н.А. Поощрение в праве: теоретико-правовое исследование: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Санкт-Петербург, 2004. 37 с.
101. Давлетшина Л.Х. Роль функции поощрения при прохождении службы в органах внутренних дел // Вестник ВИПК МВД России. 2020. № 1. С. 102-106.
102. Демин А.А. Государственная служба в Российской Федерации: учебник. 10-е изд., перераб. и доп. Москва: Юрайт, 2019. 354 с.
103. Дисциплинарные уставы органов внутренних дел: хрестоматия / авт.-сост. Я.Л. Ванюшин. Тюмень: Тюменский ин-т повышения квалификации сотрудников МВД России, 2020. 134 с.
104. Добробаба М.Б. Дисциплинарная ответственность в системе государственно-служебных правоотношений: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Саратов, 2018. 49 с.
105. Добробаба М.Б. Понятие и существенные признаки дисциплинарного взыскания в служебно-деликтном праве // Административное и муниципальное право. 2013. № 4. С. 357-364.
106. Добробаба М.Б. Проблемы совершенствования системы дисциплинарных взысканий, применяемых в рамках служебно-деликтных дисциплинарных правоотношений // Административное и муниципальное право. 2016. № 1. С. 51-59.
107. Золотарев И.И. Государственная служба в органах внутренних дел Российской Федерации: курс лекций. Воронеж: Воронежский ин-т МВД России, 2017. 1 электрон. опт. диск (CD-ROM).
108. Золотарев И.И., Позднякова Е.В., Полякова Н.В. Дисциплинарное производство в органах внутренних дел: монография. Воронеж: Воронежский ин-т МВД России, 2018. 127 с.
109. Иванова С.А. Правовое регулирование трудовых отношений государственных служащих: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2002. 22 с.
110. Капустина И.Ю. Административно-правовые средства обеспечения законности и дисциплины службы в органах внутренних дел: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Санкт-Петербург, 2009. 27 с.
111. Касюлин В.В. Проблемы дисциплинарной практики органов внутренних дел: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Москва, 2003. 25 с.
112. Касюлин В.В. Сущность дисциплинарного производства // Актуальные проблемы административного и административно-процессуального права: материалы межвуз. науч.-практ. конф. Москва: Московский ун-т МВД России, 2003. С. 347-348.
113. Климкина Е.В. Административно-правовое регулирование дисциплинарной ответственности государственного гражданского служащего России: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Москва, 2006. 24 с.
114. Колодкин Л.М. Организация работы с кадрами в органах внутренних дел: пособие. Москва: Акад. МВД СССР, 1979. 139 с.

115. Колосков А.М. К вопросу о служебной подчиненности как признаке дисциплинарной ответственности государственных служащих // Российский следователь. 2007. № 7. С. 34-36.
116. Конин Н.М., Моторина Е.И. Административное право: учебник. Москва: Юрайт, 2014. С. 574.
117. Комментарий к Конституции Российской Федерации / под ред. В.Д. Зорькина, Л.В. Лазарева. Москва, 2010. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».
118. Коренев А.П. Применение норм советского административного права. Москва: Юрид. лит., 1975.
119. Крикунов С. Дисциплинарная ответственность работника // Трудовое право. 2004. № 3. С. 35-43.
120. Кудрявцев В.Н. Право и поведение. Москва: Юрид. лит., 1978. 191 с.
121. Кулик О.В. Организационные и правовые основы обеспечения служебной дисциплины в органах внутренних дел Российской Федерации: проблемы и пути решения // Научный портал МВД России. 2015. № 4. С. 107-111.
122. Лебедев В.М. Воспитательная функция советского трудового права. Москва: Юрид. лит., 1981. 167 с.
123. Лещина Э.Л. Административно-правовое регулирование дисциплинарной ответственности государственных служащих ФРГ // Юридическая наука и правоохранительная практика. 2020. № 1. С. 91-102.
124. Липинский Д.А., Мусаткина А.А. Понятие и основания поощрения государственных служащих // Административное и муниципальное право. 2017. № 4. С. 20-37.
125. Малыхина Т.А. К вопросу о принципах дисциплинарного производства, осуществляемого в органах внутренних дел // Вестник Удмуртского университета. 2015. Т. 25. С. 120-126.
126. Малько А.В., Типикина Е.В. Поощрительная правовая политика в сфере государственной службы: проблемы оптимизации // Современное право. 2012. № 7. С. 71-73.
127. Мальцев Е.В. К вопросу о содержании термина «служебная дисциплина» и мерах дисциплинарной ответственности, предусмотренных за ее нарушение в системе органов внутренних дел (полиции) // Вестник Воронежского института МВД России. 2012. № 3. С. 111-116.
128. Марьян А.В. Административно-правовое регулирование поощрения государственных гражданских служащих // Современное право. 2010. № 9. С. 82-86.
129. Матвеев С.П. Обеспечение социальной защиты государственных служащих в процессе применения дисциплинарной ответственности // Вестник Воронежского института МВД России. 2011. № 2. С. 140-147.
130. Матвеев С.П., Матвеева Т.А. Государственная служба в правоохранительных органах: проблемы дисциплинарной ответственности //

Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Право. 2014. № 4. С. 106-117.

131. Матузов Н.И., Малько А.В. Теория государства и права: учебник. 3-е изд. Москва: Дело, 2009. 528 с.

132. Маюров Н.П., Бялт В.С. Дисциплинарный устав органов внутренних дел: теория и практика // Пробелы в российском законодательстве. 2014. № 1. С. 210-216.

133. Минасян С.П. Институт государственной гражданской службы в административном законодательстве (проблемы формирования): дис. ... канд. юрид. наук. Москва, 2005. 183 с.

134. Миронов А.Н. Административно-процессуальное право: учеб. пособие. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Форум: Инфра-М, 2018. 169 с.

135. Мягков Е.А. Обеспечение качества работы рабочих и служащих средствами советского трудового права: дис. ... канд. юрид. наук. Москва, 1984. 238 с.

136. Никифоров А.В. Дисциплинарная ответственность сотрудников органов внутренних дел: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Омск, 1998. 23 с.

137. Никифоров А.В. Дисциплинарная ответственность сотрудников органов внутренних дел: дис. ... канд. юрид. наук. Омск, 1998. 202 с.

138. Носова Ю.Б. Дисциплинарная ответственность государственных гражданских служащих Российской Федерации: монография. Воронеж: Воронежский гос. ун-т, 2011. 205 с.

139. Общая теория права: курс лекций / под общ. ред. В.К. Бабаева. Нижний Новгород: Нижегородская ВШ МВД России, 1993. 544 с.

140. Овчинников Н.А. Служебная проверка как способ обеспечения законности и дисциплины в деятельности сотрудников органов внутренних дел // Административное и муниципальное право. 2011. № 2. С. 52-56.

141. Организация работы по укреплению служебной дисциплины и законности в органах внутренних дел Российской Федерации: учеб. пособие / В.В. Кардашевский [и др.]. Москва: ДГСК МВД России, 2013. 88 с.

142. Организация работы по укреплению служебной дисциплины и законности в органах внутренних дел, противодействию коррупции: курс лекций. Москва: ДГСК МВД России, 2012. 152 с.

143. Организация работы с личным составом органов внутренних дел: курс лекций / В.М. Пашин [и др.]. Домодедово, Московская область: ВИПК МВД России, 2013. 20 с.

144. Петров А.А. Проблемы стимулирования работников как социально-правового инструмента управления трудом: дис. ... канд. юрид. наук. Владивосток, 2002. 178 с.

145. Погодина И.В. К вопросу о применении дисциплинарных взысканий к работникам // Трудовое право. 2008. № 12. С. 38-45.

146. Позднышов А.Н. Служба в органах внутренних дел как особый вид государственной службы: монография / отв. ред. Д.К. Нечевин. Ростов-на-Дону: Изд-во Рост. ун-та («Книга»), 2002. 230 с.

147. Позднякова Е.В. История правового регулирования государственной службы в органах внутренних дел России // Вестник Воронежского института МВД России. 2010. № 1. С. 102-108.
148. Пономарева Т.Л. О стадиях дисциплинарного производства // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Сер.: Право. 2009. № 19. С. 108-111.
149. Попов В.И. Юридическая ответственность рабочих и служащих по советскому трудовому праву: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Свердловск, 1974. 24 с.
150. Попова В.В. Поощрительные нормы современного российского права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Омск, 2015. 27 с.
151. Пресняков М.В., Чаннов С.Е. Дисциплинарная ответственность гражданских служащих: проблемы нормативной определенности и справедливой дифференциации (окончание) // Трудовое право. 2009. № 8, 9. С. 103-110.
152. Психологическое обеспечение профилактики нарушений служебной дисциплины в органах внутренних дел: учеб.-метод. пособие. Москва: ЦОКР МВД России, 2008. 216 с.
153. Рогожкина Е.А. Производство по дисциплинарным делам в органах внутренних дел Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Нижний Новгород, 2017. 30 с.
154. Рогожкина Е.А. Правовая характеристика стадии рассмотрения дисциплинарного дела и принятия по нему решения // Проблемы современной науки и образования. 2017. № 27. С. 56-60.
155. Рогожкина Е.А., Каплунов А.И. Производство по дисциплинарным делам в органах внутренних дел Российской Федерации: монография. Санкт-Петербург: Изд-во С.-Петерб. ун-та МВД России, 2020. 204 с.
156. Роша А.Н. Стимулирование служебной деятельности работника милиции: учеб. пособие. Москва: Акад. МВД СССР, 1991. 88 с.
157. Сведения о состоянии работы с кадрами органов внутренних дел Российской Федерации за 2019 год: сб. аналитических и информационных материалов. Москва: ДГСК МВД России, 2020. 72 с.
158. Сведения о состоянии работы с кадрами органов внутренних дел Российской Федерации за 2020 год: сб. аналитических и информационных материалов. Москва: ДГСК МВД России, 2021. 62 с.
159. Севостьянов О.Е., Спицына Е.А., Буркова М.А. О порядке организации и проведения служебных проверок в органах внутренних дел: памятка. Домодедово, Московская область: ВИПК МВД России, 2013. 56 с.
160. Служебная дисциплина и законность в органах внутренних дел Российской Федерации: учеб. пособие / под ред. С.Н. Бочарова. Москва: ДГСК МВД России, 2013. 88 с.
161. Служебная дисциплина и формирование антикоррупционного поведения сотрудников ОВД: учеб. пособие / под ред. С.Н. Бочарова, С.В. Иванцова. Москва: ДГСК МВД России, 2016. 64 с.

162. Соколов А.Ю., Лакаев А.О. К вопросу о позитивных санкциях в административном праве // Административное право и процесс. 2015. № 5. С. 8-11.
163. Стариллов Ю.Н. Административное право: в 2 ч. Ч. 2. Книга первая: Субъекты. Органы управления. Государственная служба. Воронеж: Изд-во ВГУ, 2001. 624 с.
164. Стариллов Ю.Н. К вопросу о публично-правовом характере института государственной службы // Правоведение. 1997. № 1. С. 17-33.
165. Стригуненко Ю.В. Служебная дисциплина и законность в органах внутренних дел: понятие, основные компоненты и виды дисциплинарных отношений // Общество: политика, экономика, право. 2011. № 2. С. 161-164.
166. Сухинин А.В. Служебная проверка в органах внутренних дел: учеб. пособие. Москва: Акад. управления МВД России, 1997. 73 с.
167. Таль Л.С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. Ч. 1, 2. Ярославль: Тип. Губ. правл., 1918. 632 с.
168. Типикина Е.В. Заслуга как основание для поощрения государственных служащих в контексте реформы государственной службы // Правовая политика и правовая жизнь. 2007. № 2. С. 190-192.
169. Тихомиров Ю.А. Публичное право. Москва: БЕК, 1995. 496 с.
170. Ухова Л.Д. Поощрительные процедуры в трудовом праве (понятие и виды) // Трудовое право. 2006. № 6. С. 17-22.
171. Чаннов С.Е. Дисциплинарная ответственность за нарушения антикоррупционного законодательства // Кадровик. 2009. № 8. С. 49-54.
172. Чаннов С.Е. Особенности дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих // Трудовое право. 2006. № 6. С. 62-66.
173. Черданцев А.Ф. Теория государства и права: учебник. Москва: Юрайт-М, 2002. 432 с.
174. Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2014. 679 с.
175. Чиканова Л.А. Правовая природа запретов и ограничений, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации для отдельных категорий работников // Хозяйственное право. 2016. № 4. С. 3-11.
176. Шамаров В.М., Лойт Х.Х., Никифоров А.В. Служебная дисциплина и законность в органах внутренних дел: основные направления воспитательной работы по их укреплению: лекция. Москва: Акад. МВД России, 1997. 51 с.
177. Шурупова Е.А. Дисциплинарное производство в органах внутренних дел Российской Федерации: административно-правовой аспект: дис. ... канд. юрид. наук. Челябинск, 2015. 219 с.
178. Шурупова Е.А. Дисциплинарное производство в органах внутренних дел Российской Федерации: административно-правовой аспект: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Челябинск, 2015. 24 с.

179. Фокин Э.А. Поощрение государственных гражданских служащих за государственную гражданскую службу // Российский юридический журнал. 2005. № 1. С. 39-41.

180. Юридический энциклопедический словарь / гл. ред. А.Я. Сухарев, ред. кол.: М.М. Богуславский, М.И. Козырь, Г.М. Миньковский и др. Москва: Сов. энцикл., 1984. 415 с.

## ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение № 1

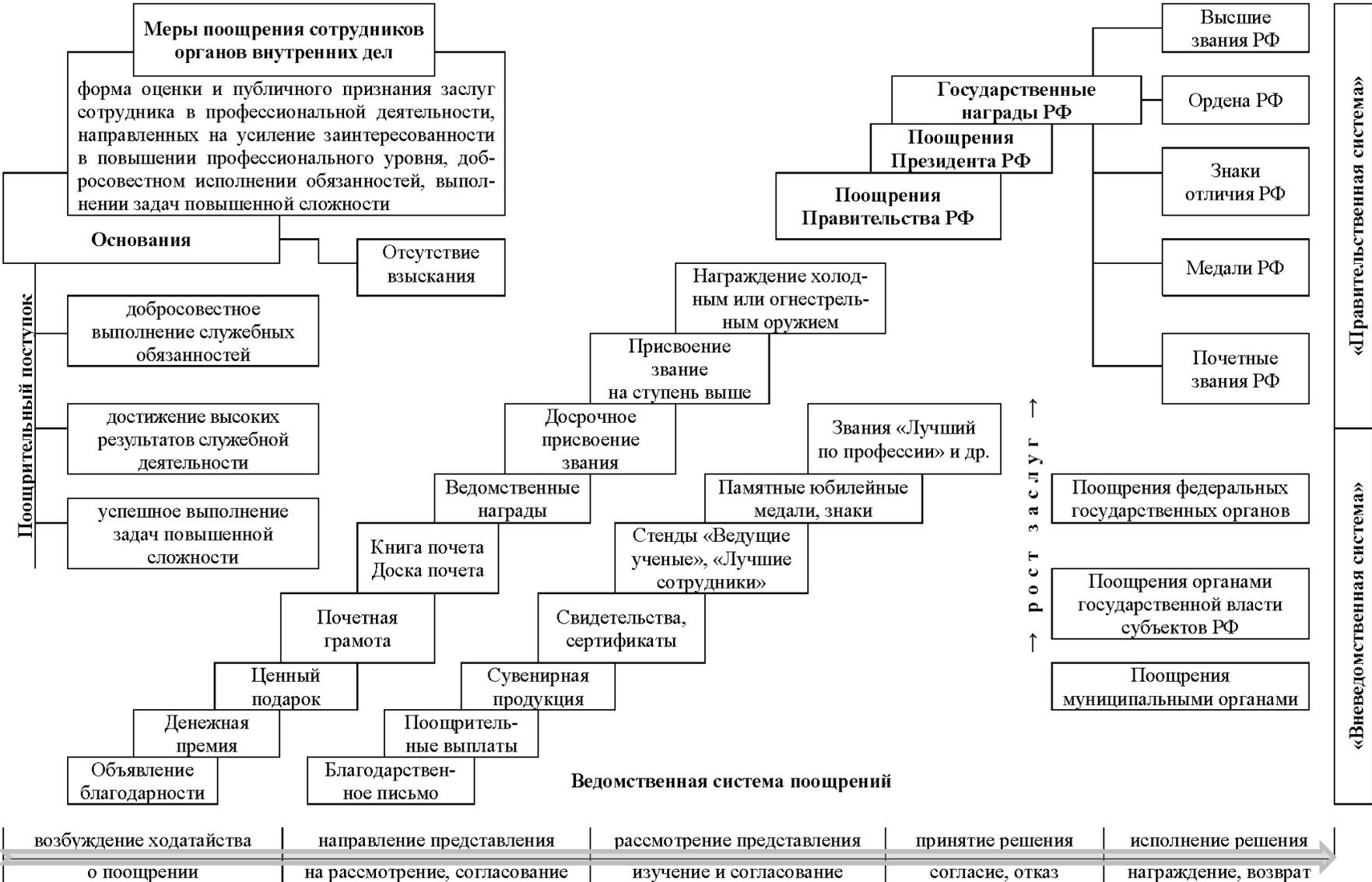
### Служебная дисциплина в органах внутренних дел



**Правовое регулирование служебной дисциплины в органах внутренних дел Российской Федерации**



**Меры поощрения в органах внутренних дел Российской Федерации**



### Дисциплинарные взыскания в органах внутренних дел



**Стадии дисциплинарного производства**

Дисциплинарное производство	Задачи	I стадия	II стадия	III стадия	IV стадия
<b>Цели</b> рассмотрение и разрешение дела о совершении дисциплинарного проступка	1) всестороннее, полное, объективное и своевременное выяснение обстоятельств дисциплинарного проступка, причин и условий; 2) разрешение и применение соразмерного взыскания; 3) обеспечение его исполнения	возбуждение дела – обнаружение проступка; – принятие решения о необходимости изучения обстоятельств и причин	изучение обстоятельств Формы: – простая; – служебная проверка; – проверка	рассмотрение дела – оценка материалов; – оценка тяжести и целесообразности взыскания; – избрание меры взыскания	принятие решения издание приказа о наложении взыскания, его исполнение и наступление последствий, учет взысканий
<i>не позднее чем через 2 недели со дня, когда стало известно о совершении дисциплинарного проступка; в случае проведения служебной проверки или возбуждения уголовного дела – не позднее чем через 1 месяц со дня ее утверждения (вынесения приговора)</i>					

**УКАЗ**  
**ПРЕЗИДЕНТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**О внесении изменений**  
**в Дисциплинарный устав органов внутренних дел**  
**Российской Федерации**

1. Внести в Дисциплинарный устав органов внутренних дел Российской Федерации, утвержденный Указом Президента Российской Федерации от 14 октября 2012 г. № 1377 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, № 43, ст. 5808; 2014, № 27, ст. 3754; 2016, № 50, ст. 7077; 2017, № 15, ст. 2167), следующие изменения:

а) главу 5 дополнить статьей 26.1 следующего содержания:

«26.1. Поощрение сотрудника – форма оценки и публичного признания его заслуг в профессиональной деятельности, направленных на усиление заинтересованности сотрудника органов внутренних дел в повышении профессионального уровня, добросовестном исполнении служебных обязанностей, а также выполнении задач повышенной сложности.

Поощрения являются важным средством воспитания сотрудников, обеспечения и укрепления служебной дисциплины в органах внутренних дел».

б) главу 6 дополнить статьей 32.1 следующего содержания:

«32.1. Дисциплинарное взыскание – мера дисциплинарной ответственности, представляющая предусмотренное Федеральным законом от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ “О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации” и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации”, настоящим Уставом наказание, которое несет сотрудник в связи с нарушением служебной дисциплины и в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации».

в) дополнить статьей 35.1 следующего содержания:

«35.1. Не допускается привлечение сотрудника к дисциплинарной ответственности в случае:

а) отсутствия события дисциплинарного проступка;

б) отсутствия в деянии состава дисциплинарного проступка;

в) истечения сроков давности привлечения к дисциплинарной ответственности, предусмотренного частью 7 статьи 51 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”;

г) привлечения к дисциплинарной ответственности за данный дисциплинарный проступок;

д) совершения дисциплинарного проступка в состоянии крайней необходимости, необходимой обороны, при обоснованном риске для достижения общественно полезной цели или в результате физического принуждения;

е) совершения дисциплинарного проступка во исполнение приказов и распоряжений прямых руководителей (начальников) и непосредственного руководителя (начальника) при выполнении основных обязанностей и реализации предоставленных прав;

ж) отмены нормативного акта, предусматривающего дисциплинарную ответственность, или нормативного акта, который был нарушен;

з) увольнение сотрудника со службы в органах внутренних дел, привлекаемого к дисциплинарной ответственности, за исключением случая, предусмотренного пунктом 6 части 1 статьи 50 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”;

и) смерти сотрудника, привлекаемого к дисциплинарной ответственности.»;

г) статью 40 изложить в следующей редакции:

«40. Дисциплинарное взыскание должно соответствовать тяжести совершенного проступка и степени вины. При определении вида дисциплинарного взыскания учитываются: характер дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, и его последствия, форма вины, личность сотрудника, совершившего дисциплинарный проступок, и его прежнее поведение, обстоятельства, смягчающие и отягчающие дисциплинарную ответственность, отношение сотрудника к службе, знание правил ее несения и другие обстоятельства.

При малозначительности совершенного дисциплинарного проступка руководитель (начальник), рассматривающий материалы о дисциплинарном проступке, может освободить сотрудника от дисциплинарной ответственности и ограничиться устным предупреждением.»;

д) дополнить статьей 40.1 следующего содержания:

«40.1. Руководитель (начальник) налагает дисциплинарные взыскания в сроки, установленные частью 6 статьи 51 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”. В случае проведения служебной проверки решение о ее проведении принимается в течение 5 дней с момента, когда прямому руководителю (начальнику) или непосредственному руководителю

(начальнику) стало известно о совершении сотрудником дисциплинарного проступка.»;

е) дополнить статьей 40.2 следующего содержания:

«40.2. Обстоятельствами, смягчающими дисциплинарную ответственность, признаются:

- а) совершение дисциплинарного проступка сотрудником впервые;
- б) совершение дисциплинарного проступка сотрудником женского пола в состоянии беременности или имеющей малолетнего ребенка;
- в) совершение дисциплинарного проступка по неосторожности;
- г) малозначительность вреда, причиненного дисциплинарным проступком;

д) предотвращение сотрудником, совершившим дисциплинарный проступок, вредных последствий дисциплинарного проступка, добровольное возмещение причиненного ущерба или устранение причиненного вреда;

е) раскаяние сотрудника, совершившего дисциплинарный проступок;

ж) добровольное сообщение сотрудником о совершенном им дисциплинарном проступке;

з) совершение дисциплинарного проступка в состоянии сильного душевного волнения (аффекта) либо при стечении тяжелых личных или семейных обстоятельств.

Руководитель (начальник), рассматривающий материалы о дисциплинарном проступке, вправе признать иные обстоятельства, смягчающими дисциплинарную ответственность.»;

ж) дополнить статьей 40.3:

«40.3. Обстоятельствами, отягчающими дисциплинарную ответственность, являются:

а) продолжение дисциплинарного проступка, несмотря на требование уполномоченных на то лиц прекратить его;

б) совершение дисциплинарного проступка повторно, то есть в период действия дисциплинарного взыскания, наложенного в письменной форме;

в) совершение двух и более дисциплинарных проступков, за которые дисциплинарные наказания не налагались;

г) совершение дисциплинарного проступка, содержащего признаки двух и более дисциплинарных проступков;

д) наступление тяжелых последствий для органа внутренних дел, организации, учреждения;

е) совершение дисциплинарного проступка в состоянии опьянения;

ж) совершение дисциплинарного проступка группой сотрудников, вовлечение в совершение дисциплинарного проступка других сотрудников, государственных гражданских служащих или работников;

з) принятие мер по сокрытию дисциплинарного проступка.

Руководитель (начальник), рассматривающий материалы о дисциплинарном проступке, в зависимости от характера совершенного дисципли-

плинарного проступка вправе не признать любое из обстоятельств, указанных в настоящем пункте, отягчающим.».

2. Министерству внутренних дел Российской Федерации привести свои правовые акты в соответствие с настоящим Указом.

3. Настоящий Указ вступает в силу со дня его официального опубликования.

Президент  
Российской Федерации  
В. Путин

Москва, Кремль

Для заметок

Научное издание

**Ванюшина** Ирина Николаевна

**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СЛУЖЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ  
В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

*Монография*

Корректурa *Е.В. Карнаухова*  
Дизайн обложки *Е.К. Булатова*  
Тиражирование *А.И. Кубрина*

Подписано в печать 29.12.2021. Формат 60x84/16.  
Усл. п. л. 9,4. Уч.-изд. л. 10,0. Заказ № 84.  
Тираж 100 экз. Цена свободная.

Научно-исследовательский и редакционно-издательский отдел  
Тюменского института повышения квалификации  
сотрудников МВД России  
625049, г. Тюмень, ул. Амурская, 75.

