

УДК 349.225.6:351.74

DOI 10.37279/2413-1733-2021-7-4-205-218

**СЛУЖЕБНАЯ ДИСЦИПЛИНА В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: СОСТОЯНИЕ, ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ
ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ ПРИМЕНЕНИЯ
ДИСЦИПЛИНАРНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА**

Саранкина Ю. А.

Крымский филиал Краснодарского университета МВД России

В статье анализируется современное состояние служебной дисциплины в органах внутренних дел Российской Федерации, определяются основные направления обеспечения служебной дисциплины в ОВД РФ, среди которых, по мнению автора, одно из приоритетных мест должно отводиться мероприятиям, направленным на поддержание здорового социально-психологического климата в служебном коллективе; на основе проведенного анализа действующего законодательства, регламентирующего порядок, сроки привлечения к дисциплинарной ответственности сотрудников полиции, а также порядок применения к ним мер поощрения, автором вносятся предложения относительно усовершенствования законодательства в указанной сфере, а также всю процедуру применения поощрений автор условно разделил на несколько этапов. В результате проведенного анализа судебной практики по делам о применении к сотрудникам органов внутренних дел России дисциплинарных взысканий, в том числе, в виде увольнения, автором сделан ряд выводов относительно соблюдения порядка применения дисциплинарного взыскания, его соразмерности, порядка проведения служебной проверки.

Ключевые слова: служебная дисциплина, дисциплинарный проступок, поощрение, взыскание, служебная проверка.

Служебная дисциплина в органах внутренних дел Российской Федерации является фундаментом для эффективной деятельности системы МВД России, а ее обеспечение и поддержание – выступают основной задачей, которая ложится на руководящее звено. Сегодня достаточно много внимания уделяется вопросам поддержания дисциплины и законности в органах внутренних дел, профилактике нарушений служебной дисциплины сотрудниками полиции. Однако, несмотря на проводимые мероприятия, уровень дисциплины и законности в ОВД вызывает определенную тревогу и опасения. Статистика последних лет свидетельствует о незначительном колебании статистических данных в сторону уменьшения некоторых категорий дисциплинарных проступков. Однако на сегодняшний день статистические данные о привлечении сотрудников полиции к дисциплинарной ответственности указывают на общий рост количества совершаемых дисциплинарных проступков. С 2016 года по настоящее время количество сотрудников, нарушивших служебную дисциплину, возросло на 3,4% (без учета данных за 2021 год). Если проанализировать статистику привлечения к дисциплинарной ответственности сотрудников полиции отдельно по годам, то она выглядит следующим образом. За 2016 год общее количество нарушений служебной дисциплины составило 196081 случаев. Из общего количества дисциплинарных проступков, совершенных сотрудниками, количество допустивших злоупотребление спиртными напитками составило 1537 человек. Количество виновных в дорожно-транспортных происшествиях – 4276 чел. В 2017 г. общее коли-

чество дисциплинарных нарушений составило 197840. Допустивших злоупотребление спиртными напитками – 1199 сотрудников, виновных в совершении ДТП – 4264. За 2018 г. общее количество дисциплинарных проступков составило 202232 (из них злоупотребление спиртными напитками составляет 1041, ДТП – 4323). В 2019 г. совершено 208390 дисциплинарных проступка (из них злоупотребление спиртными напитками – 1004 случаев, ДТП – 4497). В 2020 г. сотрудниками было допущено 202748 нарушений служебной дисциплины (из них злоупотребление спиртными напитками составило 940 случаев, совершение ДТП – 4558). Статистика 2020 г. в целом свидетельствует о незначительном снижении общего количества нарушений служебной дисциплины. Однако отмечается увеличение количества дорожно-транспортных происшествий с участием сотрудников полиции. Среди положительных изменений можно отметить уменьшение количества случаев злоупотребления спиртными напитками среди личного состава органов внутренних дел.

Если проанализировать статистику совершения дисциплинарных проступков, совершаемых сотрудниками начальствующего, рядового и младшего начальствующего состава, то наибольшее количество дисциплинарных проступков в 2019 году допущено начальствующим составом (186 933 случая). При этом, рядовым и младшим начальствующим составом допущено 21 457 нарушений служебной дисциплины. За 2020 год указанные показатели снизились на 2,7% и составили: 181 207 нарушений служебной дисциплины допущено начальствующим составом, 21 541 – рядовым и младшим начальствующим составом. Из всего объема нарушений служебной дисциплины допустили злоупотребление спиртными напитками в 2019 году – 1 004 сотрудника, в 2020 году – 940. И если общая динамика нарушений служебной дисциплины свидетельствует о сокращении количества нарушений, то количество сотрудников, ставших участниками дорожно-транспортных происшествий, с каждым годом возрастает. Так, если в 2019 году участниками ДТП стало 4 497 сотрудников, то в 2020 г. это количество возросло на 1,4% (4 558 сотрудников).

В результате анализа в зависимости от вида служебной деятельности, следует отметить, что наибольшее количество нарушений служебной дисциплины допускают и соответственно привлекаются к дисциплинарной ответственности участковые уполномоченные полиции и сотрудники ПДН. Сотрудниками указанных служб в 2019 году допущено 37 957 нарушений служебной дисциплины (из них допустили злоупотребление спиртными напитками – 140, совершили ДТП – 625). В 2020 году количество нарушений служебной дисциплины в указанных службах достигло 36 894 (из них - злоупотребление спиртными напитками – 139, ДТП – 585). Наименьшее количество нарушений служебной дисциплины допускается штабными подразделениями (в 2019 году – 2 375 нарушений, в 2020 году – 2 062; из них допустили злоупотребление спиртными напитками – 3 (9), совершили ДТП – 33 (41)) и подразделениями по вопросам миграции (в 2019 году – 3 124 нарушений, в 2020 году – 3 012; из них допустили злоупотребление спиртными напитками – 2 (1), совершили ДТП – 41 (42)). Сотрудниками органов предварительного следствия в 2019 году было допущено 20 942 нарушения служебной дисциплины (из них допустили злоупотребление спиртными напитками – 40, совершили ДТП – 227), а в 2020 году – на 1% меньше – 20 723 нарушения (из них допустили злоупотребление спиртными напитками – 38, совершили ДТП – 214). Что касается подразделений дознания, в 2019 году было допущено 13 077 нарушений (из них допустили злоупотребление

спиртными напитками – 11, совершили ДТП – 76), а в 2020 году на 3,4% меньше – 12 634 (из них допустили злоупотребление спиртными напитками – 17, совершили ДТП – 96) [1, с. 44]. Наибольшее количество нарушений служебной дисциплины среди указанных подразделений, связанных со злоупотреблением спиртными напитками допускаются участковыми уполномоченными полиции и ПДН. Соответственно эта же категория сотрудников совершает наибольшее количество дорожно-транспортных происшествий.

Следует отметить, что если в целом по России наблюдается тенденция сокращения количества нарушений служебной дисциплины личным составом, то в Республике Крым наоборот отмечается рост нарушений. Так, в 2019 году допустили нарушения служебной дисциплины 2 429 сотрудников, в 2020 году этот показатель увеличился на 4,4% и составил 2 535 нарушений. На 1 тысячу личного состава приходится 387,3 нарушителя служебной дисциплины, что, безусловно, является тревожным сигналом, требует незамедлительного реагирования со стороны руководящих органов, свидетельствует о необходимости укрепления служебной дисциплины и законности не только в ОВД Республики Крым, но и по России в целом.

Исходя из проведенного анализа статистических данных, свидетельствующих о росте количества совершаемых сотрудниками ОВД РФ дисциплинарных проступков, основными инструментами обеспечения служебной дисциплины и законности должны стать: системный анализ причин нарушения служебной дисциплины; обобщение информации о совершенных дисциплинарных проступках, как по отдельным службам, так и по регионам, и России в целом; взвешенное сочетание поощрений и взысканий сотрудников со стороны руководителей, основанное на объективности и непредвзятости; оптимизация социально-психологического климата в служебном коллективе подразделения. Это позволит качественно подходить к решению проблемы, во многом исключит формальный подход к процессу укрепления служебной дисциплины и законности в ОВД, в отличие от того, когда в качестве основного регулятора дисциплины выступает метод наказания.

Сегодня большое значение для состояния служебной дисциплины имеет социально-психологический климат в служебном подразделении. Как отмечают Т.В. Щеголева и И.А. Оточина, признаками неблагоприятного социально-психологического климата являются, в том числе, и частные нарушения служебной дисциплины [2, с. 7]. Поэтому создание комфортного социально-психологического климата, как в служебных подразделениях, так и в коллективах системы МВД России в целом – это одна из приоритетных задач, которая должна решаться в рамках укрепления служебной дисциплины и законности. Постоянный психологический дискомфорт, который испытывает сотрудник, находясь на службе, может спровоцировать не только нарушение последним действующего законодательства, совершение дисциплинарного проступка, но и привести к более тяжелым последствиям. Поэтому система мероприятий по обеспечению и поддержанию служебной дисциплины должна включать в себя мероприятия по созданию надлежащего социально-психологического климата.

Основными инструментами обеспечения служебной дисциплины на практике являются меры поощрения и дисциплинарные взыскания, применяемые к сотрудникам ОВД РФ. От умелого, справедливого сочетания поощрений и взысканий зависит состояние служебной дисциплины в каждом конкретном подразделении, в том

числе, и социально-психологический климат в служебном коллективе, как следствие - высокие служебные показатели, продуктивная служебная деятельность. От того, насколько умело каждый конкретный руководитель применяет меры поощрений и взысканий, зависит результативность деятельности вверенного ему подразделения, службы.

Обеспечение служебной дисциплины в органах внутренних дел зависит от правового статуса сотрудника полиции, требований к его морально-деловым качествам, которые определяются Присягой сотрудника ОВД [3], закрепляются в ФЗ «О полиции» [4], в Кодексе этики и служебного поведения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, утвержденном приказом МВД России от 26.06.2020 № 460 [5] и другими законами, нормативными правовыми актами, приказами и директивами. Сотрудник ОВД является субъектом специальной дисциплинарной ответственности.

В соответствии с п. 3 Дисциплинарного устава органов внутренних дел, утвержденного указом Президента РФ от 14.10.2012 № 1377 под служебной дисциплиной в ОВД следует понимать соблюдение сотрудником установленных законодательством РФ, Присягой сотрудника ОВД РФ, Дисциплинарным уставом, контрактом, а также приказами и распоряжениями прямых и непосредственных руководителей (начальников) порядка и правил выполнения служебных обязанностей и реализации предоставленных сотруднику прав [6]. В указанном определении отсутствует упоминание о необходимости соблюдения сотрудником полиции ограничений и запретов, которые применяются к нему в связи со спецификой его правового статуса. Кроме того, не конкретизируется, о каком контракте идет речь.

Поэтому, под служебной дисциплиной в органах внутренних дел следует понимать обязательное для сотрудников органов внутренних дел соблюдение установленных законодательством РФ, Присягой сотрудника ОВД РФ, Дисциплинарным уставом, контрактом о прохождении службы в ОВД, правилами внутреннего служебного распорядка, а также приказами и распоряжениями прямых и непосредственных руководителей (начальников) порядка и правил выполнения служебных обязанностей, соблюдения запретов, ограничений, выполнение требований к служебному поведению сотрудника и реализации предоставленных сотруднику прав. Предлагаем внести соответствующие уточняющие изменения в п. 3 Дисциплинарного устава ОВД, что позволит избежать неоднозначностей в толковании указанного понятия.

Одним из оснований для привлечения к дисциплинарной ответственности выступает нарушение сотрудником ОВД служебной дисциплины, т.е. совершение последним дисциплинарного проступка.

В соответствии с ч. 1 ст. 49 ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 30.11.2011 № 342-ФЗ (далее – «О службе») под нарушением служебной дисциплины понимается виновное действие (бездействие), которое выразилось в допущении нарушений со стороны сотрудника ОВД законов Российской Федерации или существующего дисциплинарного устава, должностного регламента, правил служебного распорядка, неисполнение установленных для сотрудников ОВД служебных обязанностей, приказов и т. д. [7].

В ч. 2 ст. 49 указанного закона закреплено понятие и перечень грубых нарушений служебной дисциплины, к которым, закон относит: несоблюдение ограничений и запретов; отсутствие в течение служебного времени на службе без уважительных причин более 4 часов подряд, т.е. прогул; нахождение на службе в состоянии опьянения (в данном случае речь идет о любом опьянении – алкогольном, наркотическом, токсическом), а равно – отказ от освидетельствования на предмет установления состояния опьянения; виновное действие или бездействие, что привело к нарушению прав и свобод человека, возникновению угрозы жизни или здоровью людей, помехам в работе, приостановлению деятельности органа внутренних дел, его территориального органа, подразделения либо к причинению иного существенного вреда гражданам, организациям, при условии, что указанные действия, бездействие уголовно не наказуемы; разглашение сотрудником охраняемой законом тайны, конфиденциальной информации, при условии, что за это он не может быть привлечен к уголовной ответственности; утрата оружия и патронов к нему в результате небрежного хранения, если это не влечет уголовной ответственности; отказ от обязательного медицинского освидетельствования, обследования, в случаях, определенных законом; неявка на заседание аттестационной комиссии без уважительных причин; и ряд иных оснований.

Кроме того, служебная дисциплина в органах внутренних дел регулируется и Дисциплинарным уставом. Он содержит перечень прав и обязанностей руководителей и начальников ОВД в сфере поддержания служебной дисциплины среди подчиненных. Также Уставом определены обязанности сотрудников ОВД по соблюдению служебной дисциплины. В соответствии с Дисциплинарным уставом ОВД и ФЗ «О службе» руководство может поощрять или наказывать сотрудников ОВД, в том числе применять в отношении них различные меры дисциплинарных взысканий, вплоть до увольнения со службы в органах внутренних дел.

К сотрудникам ОВД могут применяться следующие меры поощрения: благодарность; премия; награждение ценным подарком; досрочное присвоение определенных специальных званий; награждение ведомственными наградами; занесение данных конкретного сотрудника на доску почета или в книгу почета МВД РФ или его подразделения; награждение оружием; награждение почетными грамотами МВД РФ; присвоение очередного специального звания на одну ступень выше.

Как мера поощрения, на практике используется нередко также досрочное снятие наложенного прежде дисциплинарного взыскания. Дополнительные меры поощрения применяются в образовательных организациях системы МВД РФ в отношении обучающегося: увольнение из расположения образовательного учреждения вне очереди; назначение именных стипендий обучающимся. Поощрение – важная составляющая дисциплинарной практики, поскольку основным его предназначением является стимулирование сотрудников к инициативе в служебной деятельности; повышение уровня служебной дисциплины; профилактика нарушений служебной дисциплины; поддержание оптимального темпа работы личного состава, а также содействие в поддержании здорового климата в служебном коллективе.

Все поощрения в ОВД подразделяются на виды: моральные, материальные и смешанные. К поощрениям моральным относятся: объявление благодарности, награждение почетной грамотой, присвоение звания «Заслуженный сотрудник ОВД РФ» и другие. К материальным поощрениям сотрудников ОВД относятся: награж-

дение именным оружием, выплата денежных премий и другое. В образовательных организациях системы МВД России обучающимся поощряют именными стипендиями. К числу смешанных поощрений, применяемых в ОВД, следует отнести награждение Почетной грамотой МВД РФ, награждение которой сопровождается выплатой премии.

Порядок применения поощрений к сотрудникам ОВД России закреплен приказом МВД России от 01.02.2018 № 50 «Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации» (далее – приказ МВД России № 50) [8]. Поощрения сотрудникам системы ОВД могут быть объявлены приказом руководителя или исполняющего его обязанности. В издаваемом приказе должен быть определен способ объявления сотруднику поощрения (лично, перед всем строем, в ходе проведения совещания).

Применение поощрения должно основываться на конкретных служебных показателях и достижениях, заслугах сотрудника. Именно при соблюдении данных критериев можно достичь максимального стимулирующего эффекта от поощрительной практики.

При этом законодательство допускает возможность применения на практике в отношении сотрудника ОВД сразу нескольких различных мер поощрения.

Сотрудника ОВД при наличии заслуг перед государством могут наградить государственной наградой РФ, или же применить поощрение от Президента РФ или Правительства РФ. Порядок награждения государственными наградами определен указом Президента РФ от 07.09. 2010 г. № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации» [9]. Так, в соответствии с подпунктом «б» пункта 1 данного указа среди прочих почетных званий, утверждено звание «Почетный сотрудник органов внутренних дел Российской Федерации». Сотрудник ОВД при наличии почетного звания получает каждый месяц надбавку в 10% к должностному окладу.

Оформление применения поощрения в отношении сотрудника ОВД осуществляется поэтапно.

Сначала подается соответствующее ходатайство о применении к сотруднику ОВД России определенного поощрения. Ходатайство может быть инициировано руководством подразделения ОВД – о поощрении отличившихся сотрудников при проведении оперативных мероприятий и т.п. Ходатайство о поощрении и представлении к награде подается вышестоящему руководителю в отношении наиболее отличившихся сотрудников; руководство подразделения ОВД – о поощрении сотрудников за профессионализм и смелость, которые они проявили в ходе участия в тех или иных операциях; за хорошие показатели в служебной деятельности; за мастерство, проявленное сотрудником при осуществлении борьбы с преступностью; гражданами, присылающими благодарственные письма, которые ходатайствуют о том, чтобы поощрить конкретных сотрудников за вклад в борьбе с преступностью.

Затем после того, как подано ходатайство, наступает следующий этап – рассмотрение поданных материалов о поощрении. Материалы тщательно изучаются, согласовываются руководством конкретного подразделения ОВД, уточняется наличие у сотрудника дисциплинарных взысканий.

После рассмотрения материалов принимается решение о поощрении сотрудника. Как правило, решение принимает руководитель подразделения ОВД и отдает соответствующий приказ, который объявляется личному составу.

Исполнение решения руководителя о поощрении завершается путем занесения в личное дело сотрудника.

Как отмечалось выше, поощрение может быть материальным. Сотрудники ОВД могут получать в качестве поощрений такие выплаты:

премии – в случае добросовестного исполнения ими своих служебных обязанностей (в размере 3 окладов содержания за год);

поощрительные выплаты за особые достижения в службе – до 100 % от должностного оклада сотрудника ОВД. Руководитель в пределах средств бюджета может определить выплаты и более 100 % от суммы должностного оклада.

Порядок предоставления сотрудникам ОВД поощрительных выплат за особые достижения в службе, урегулирован приказом МВД России от 08.09.2018 г. № 750 «Об утверждении Порядка установления поощрительных выплат за особые достижения в службе сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации» [10].

Имеющаяся в органах внутренних дел дисциплинарная практика свидетельствует о значительном количестве дисциплинарных проступков, совершаемых сотрудниками, несмотря на все предпринимаемые меры по сокращению количества нарушений в указанной сфере. Применяя к сотруднику ОВД, совершившему дисциплинарный проступок, меры дисциплинарного взыскания, руководитель должен иметь четкую внутреннюю уверенность в виновности подчиненного, подтвержденную фактами. Также важно руководствоваться принципом справедливости и соразмерности дисциплинарного проступка с наказанием за его совершение.

Следует отметить, что в действующем законодательстве понятие «дисциплинарное взыскание» не закреплено. В научной литературе также отсутствует единое мнение о сущности и содержании указанного определения.

По сути, под дисциплинарным взысканием следует понимать юридическую санкцию, применяемую к нарушителю (сотруднику ОВД) в случае допущения им нарушения служебной дисциплины и законности, несоблюдения запретов и ограничений, установленных для сотрудников органов внутренних дел, неисполнения или ненадлежащего исполнения служебных обязанностей, возложенных на него контрактом о прохождении службы, правилами внутреннего служебного распорядка, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами. Статья 50 ФЗ «О службе» определяет виды дисциплинарных взысканий, применяемых к сотрудникам полиции. Целесообразно дополнить норму указанной статьи вышеуказанным определением.

На сотрудников ОВД, в случае выявления нарушения ними служебной дисциплины и в ряде других случаев, налагаются дисциплинарные взыскания. В соответствии с п. 33 Дисциплинарного устава ОВД РФ, а также ст. 50 ФЗ «О службе» к сотруднику могут применяться следующие виды дисциплинарных взысканий: выговор, строгий выговор; замечание; перевод на нижестоящую должность; предупреждение о неполном служебном соответствии; увольнение со службы в ОВД. Следует отметить, что при увольнении сотрудника ОВД по причине неоднократного нарушения последним служебной дисциплины, необходимо учитывать факт наличия у сотрудника дисциплинарного взыскания, которое было ранее наложено на не-

го письменным приказом руководителя. При этом, имеющееся дисциплинарное взыскание на момент увольнения должно быть непогашенным или не снятым [11]. Также важно правильно толковать признак «неоднократности». В соответствии с толковыми словарями С.И. Ожегова, Н.Ю. Шведова, Д.Н. Ушакова слово «неоднократный» толкуется как происходивший, имевший место несколько раз [12]. В соответствии с п. 47 Дисциплинарного устава ОВД под неоднократным нарушением служебной дисциплины понимается нарушение дисциплины до снятия ранее наложенного взыскания к данному сотруднику, которое было наложено в письменном виде [6].

А значит увольнение по такому основанию как неоднократное нарушение служебной дисциплины возможно лишь в случае, если у сотрудника уже имеется ранее наложенное дисциплинарное взыскание, после чего он допустил еще один дисциплинарный проступок.

Следует отметить, что увольнение сотрудника ОВД со службы в ОВД, понижение в должности на практике применяют в исключительных случаях: при грубом нарушении служебной дисциплины; при повторном нарушении служебной дисциплины, если у сотрудника имеется не снятое взыскание. При принятии решения об увольнении сотрудника органов внутренних дел важным аспектом, подлежащим неукоснительному соблюдению, является установление состава дисциплинарного проступка. Это возможно лишь при полной, всесторонней, объективной проверке фактических обстоятельств, при которых он был совершен. Кроме того, важно установить наличие либо отсутствие вины сотрудника в нарушении служебной дисциплины. Лишь при соблюдении указанных условий решение об увольнении будет обоснованным и законным. Идентичные требования должны быть соблюдены и при решении вопроса об увольнении сотрудника ОВД РФ за совершение проступка, порочащего честь и достоинство. Не всегда сам факт нарушения свидетельствует о наличии проступка. Поэтому обязательным элементом состава в данном случае является вина сотрудника. При ее отсутствии меры дисциплинарной ответственности применяться не могут. Помимо установления факта дисциплинарного проступка и вины сотрудника ОВД в его совершении на практике немаловажно соблюдать процедуру увольнения. Как свидетельствует судебная практика, в большинстве случаев суды удовлетворяют иски о восстановлении сотрудников на службе в ОВД именно по причине некачественного проведения служебных проверок, которые предшествуют увольнению. Зачастую при проведении служебных проверок допускаются формализм, непринятие всех необходимых мер к установлению факта дисциплинарного проступка.

В судебной практике об оспаривании дисциплинарных взысканий не единичны случаи, когда, суд делает вывод о наличии в действиях сотрудника ОВД состава грубого нарушения служебной дисциплины, однако устанавливает несоразмерность примененного дисциплинарного взыскания тяжести проступка. Это является следствием формализма при проведении служебной проверки, что выражается в поверхностном исследовании обстоятельств, имеющих значение для определения степени и вины сотрудника, смягчающих или отягчающих его вину обстоятельств, а также для последующего определения степени его ответственности. Как следствие, это приводит к нарушению основного принципа «дисциплинарное взыскание должно соответствовать тяжести совершенного проступка и степени вины».

В случае грубого нарушения сотрудником полиции служебной дисциплины, неоднократном ее нарушении, к сотруднику может применяться такой вид дисциплинарного взыскания как перевод на нижестоящую должность.

При несоблюдении сотрудником ОВД России существующих запретов и ограничений, при невыполнении обязанностей по противодействию коррупции, что предусмотрено ФЗ «О службе» и ФЗ «О коррупции», иными нормативными правовыми актами, на этих сотрудников налагаются дисциплинарные взыскания, закрепленные в ч. 1 ст. 50 ФЗ «О службе».

Стоит отметить, что в качестве поощрения к сотруднику, имеющему дисциплинарное взыскание, ранее наложенное на него в письменной форме приказом руководителя, может применяться досрочное снятие взыскания.

Дисциплинарные взыскания налагаются в ряде случаев прямым руководством в пределах предоставленных им полномочий, кроме перевода сотрудника на нижестоящую должность в ОВД, а также увольнения со службы, если назначение на нижестоящую должность, либо освобождение от нее по закону должен проводить Президент РФ. При этом, руководство федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел должно сообщить Президенту Российской Федерации о наложении на такого сотрудника взыскания.

Право применить то или иное конкретное дисциплинарное взыскание есть у руководителя, а также у прямого начальника. В случае, когда на сотрудника системы ОВД требуется наложение дисциплинарного взыскания, которое тот или иной руководитель налагать не в праве, то им подается ходатайство перед вышестоящим руководством о применении дисциплинарного взыскания к сотруднику.

Вышестоящее руководство при необходимости может изменить или отменить взыскание, которое ранее применил нижестоящий руководитель. Это допустимо в случае, если тяжесть проступка не соответствует примененному дисциплинарному взысканию.

Что касается срока наложения дисциплинарного взыскания, в соответствии с ч. 6 ст. 51 ФЗ «О службе» взыскание применяется в срок не более 2 недель. Отсчет указанного срока начинается со дня, когда руководитель узнал о проступке сотрудника. В случае проведения проверки, либо в случае возбуждения дела взыскание применяется не позднее 1 месяца с момента вынесения заключения по результатам проверки или после вынесения решения по возбужденному ранее делу.

В указанный срок не засчитываются следующие периоды: нетрудоспособности сотрудника; пребывания в отпуске; нахождения в командировке.

Служебная проверка осуществляется в соответствии с Порядком проведения служебной проверки в органах, организациях и подразделениях Министерства внутренних дел Российской Федерации, утвержденном приказом МВД России от 26.03.2013 № 161.

Недопустимо наложение дисциплинарного взыскания на сотрудника, спустя полгода после самого проступка. При этом, в указанной срок не засчитываются периоды нахождения его в отпуске или временной нетрудоспособности, время производства по рассматриваемому в отношении него делу.

Применению дисциплинарного взыскания предшествует письменное объяснение сотрудника, допустившего совершение дисциплинарного проступка. Указанное объяснение истребуется соответствующим руководителем. Сотрудник в объяснении

должен пояснить причины проступка, обстоятельства его совершения, а также объяснить, что способствовало его совершению.

Несогласие сотрудника давать объяснения не является основанием для неприменения к нему дисциплинарного взыскания. При отсутствии согласия на дачу объяснения, составляется акт.

О наложении дисциплинарного взыскания должен быть издан приказ. Приказ издает руководитель федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел либо уполномоченный на то руководитель. Дисциплинарное взыскание в виде выговора или замечания может быть объявлено, в том числе публично.

Если сотрудник ОВД временно нетрудоспособен, находится в командировке или в отпуске (отсутствует на рабочем месте по уважительным причинам), приказ о взыскании, должен быть издан после выхода сотрудника на службу.

Моментом, с которого сотрудник ОВД считается привлеченным к дисциплинарной ответственности является: день издания приказа; или день публичного объявления о привлечении его к дисциплинарной ответственности в виде наложения на него конкретного вида дисциплинарного взыскания.

В приказе о наложении взыскания на сотрудника ОВД, должны быть указаны, в том числе, и иные сотрудники, до которых он доводится.

Уполномоченный руководитель в течение 3 рабочих дней обязан ознакомить сотрудника ОВД под роспись с приказом о наложении на него дисциплинарного взыскания.

В случае уклонения либо отказа сотрудника ОВД от ознакомления с приказом, по этому факту составляется соответствующий акт. Этот акт должны подписать уполномоченные на это должностные лица.

В отличие от работников, осуществляющих трудовую деятельность на основании трудового договора, если сотрудник ОВД привлекается на основании письменного приказа к взысканию, эта информация будет занесена в его личное дело, как и информация о применяемых к нему поощрениях. Информация о примененных мерах дисциплинарной ответственности к работнику в трудовую книжку не заносится, за исключением случаев его увольнения за совершение дисциплинарного проступка. Учет поощрений и взысканий сотрудника полиции ведется отдельно.

Действующее законодательство предусматривает следующие сроки снятия дисциплинарного взыскания: в случае наложения взыскания на уровне федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, либо приказом уполномоченного руководителя, – 1 год после наложения; досрочно – в случае поощрения; при публичном и устном взыскании – по прошествии 1 месяца.

Что касается срока исполнения взыскания, то взыскание следует исполнять не позднее 2 месяцев со времени издания соответствующего приказа в отношении конкретного сотрудника ОВД.

Исполнение взыскания в виде перевода сотрудника на нижестоящую должность происходит в порядке, установленном ст. 30 ФЗ «О службе в ОВД РФ». Взыскание в виде увольнения осуществляется в соответствии с гл. 12 ФЗ «О службе».

Если возникла необходимость в проведении служебной проверки, основанием для ее проведения является решение руководства федерального органа власти либо уполномоченного руководителя. Здесь необходимо соблюсти ряд важных правил. Прежде всего, в проверке не могут принимать участие сотрудники ОВД, непосред-

ственно либо косвенно заинтересованные в ее итогах. Если имеется какая-либо заинтересованность, сотрудник должен подать соответствующий рапорт руководству федерального органа исполнительной власти в сфере органов внутренних дел. После чего заинтересованное лицо освобождается от участия в служебной проверке. В случае несоблюдения указанного требования, итоги проверки не будут засчитаны. Проверка будет продлена на 10 суток и проведена повторно.

В ходе проверки важно установить: обстоятельства и факты совершения дисциплинарных проступков; вину сотрудника; вред, причиненный вследствие совершенного дисциплинарного проступка; причины, условия, приведшие к совершению проступка; наличие обстоятельств, препятствующих прохождению сотрудником ОВД дальнейшей службы.

Срок проверки – 30 суток со времени принятия решения о ее проведении. Продление срока проверки возможно, но не более чем на 30 дней. В сроки проверки не включаются периоды: отпуска, командировки, болезни сотрудника и другие периоды, которые могут быть признаны уважительными.

По итогу проверки составляется заключение. Заключение подписывается лицами, проводившими проверку, утверждается руководством федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, либо тем руководителем, который принял решение о необходимости проведения такой проверки.

Следует также отметить, что сотрудник ОВД может быть привлечен к дисциплинарной ответственности и за несоблюдение норм Кодекса профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации, утвержденного приказом МВД России от 24.12.2008 № 1138 (далее – Кодекс этики), который является профессионально-нравственным ориентиром для сотрудника.

В соответствии с Кодексом этики сотрудники ОВД несут не только дисциплинарную ответственность за нарушение его норм, но и моральную. В случае нарушения или несоблюдения установленных профессионально-этических норм, либо совершения правонарушения или дисциплинарного проступка, он будет привлекаться к полной дисциплинарной ответственности.

Поступая на службу в органы внутренних дел, гражданин соглашается со всеми требованиями, которые предъявляются к морально-этическим и деловым качествам, которыми должен обладать сотрудник полиции как представитель власти, закона. В соответствии с п. 1 ст. 8 Кодекса этики поведение сотрудников ОВД должно соответствовать таким стандартам, как безупречность, высокий профессионализм и моральный облик. Эти качества являются составляющими правового статуса сотрудника полиции как государственного служащего. Следует отметить, что именно нахождение на государственной службе обуславливает особый правовой статус сотрудника ОВД, который в том числе основывается на установлении дополнительных, повышенных требований к сотруднику полиции.

Проведенное исследование института служебной дисциплины в органах внутренних дел Российской Федерации основано на анализе данных официальной статистики по количественному критерию, виду дисциплинарного проступка, территориальному критерию, по критерию вида службы. В исследовании осуществлен анализ состояния служебной дисциплины в органах внутренних дел России, в результате которого сделан вывод о росте количества совершаемых сотрудниками ОВД РФ дисциплинарных проступков. Исходя из чего, основными инструментами обеспече-

ния служебной дисциплины и законности на современном этапе должны стать: системный анализ причин нарушения служебной дисциплины; обобщение информации о совершенных дисциплинарных проступках, как по отдельным службам, так и по регионам, и России в целом; взвешенное сочетание поощрений и взысканий сотрудников со стороны руководителей, основанное на объективности и непредвзятости; оптимизация социально-психологического климата в служебном коллективе подразделения. Это позволит качественно подходить к решению проблемы, во многом исключит формальный подход к процессу укрепления служебной дисциплины и законности в ОВД, в отличие от того, когда в качестве основного регулятора дисциплины выступает метод наказания

В ходе проведенного исследования были сделаны следующие выводы:

1. С целью устранения неоднозначности в толковании определения «служебная дисциплина», предложено под служебной дисциплиной в органах внутренних дел следует понимать обязательное для сотрудников органов внутренних дел соблюдение установленных законодательством РФ, Присягой сотрудника ОВД РФ, Дисциплинарным уставом, контрактом о прохождении службы в ОВД, правилами внутреннего служебного распорядка, а также приказами и распоряжениями прямых и непосредственных руководителей (начальников) порядка и правил выполнения служебных обязанностей, соблюдения запретов, ограничений, выполнение требований к служебному поведению сотрудника и реализации предоставленных сотруднику прав. Предложено внести соответствующие уточняющие изменения в п. 3 Дисциплинарного устава ОВД с целью устранения неоднозначного толкования понятия.

2. Поощрение – важная составляющая дисциплинарной практики, поскольку основным его предназначением является стимулирование сотрудников к инициативе в служебной деятельности; повышение уровня служебной дисциплины; профилактика нарушений служебной дисциплины; поддержание оптимального темпа работы личного состава, а также содействие в поддержании здорового климата в служебном коллективе. В исследовании сделан акцент на том, что применение поощрения должно основываться на конкретных служебных показателях и достижениях, заслугах сотрудника. Именно при соблюдении данных критериев можно достичь максимального стимулирующего эффекта от поощрительной практики.

3. В силу того, что в действующем законодательстве понятие «дисциплинарное взыскание» не закреплено. В исследовании предложено под дисциплинарным взысканием понимать юридическую санкцию, применяемую к нарушителю (сотруднику ОВД) в случае допущения им нарушения служебной дисциплины и законности, несоблюдения запретов и ограничений, установленных для сотрудников органов внутренних дел, неисполнения или ненадлежащего исполнения служебных обязанностей, возложенных на него контрактом о прохождении службы, правилами внутреннего служебного распорядка, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами. Статья 50 ФЗ «О службе» определяет виды дисциплинарных взысканий, применяемых к сотрудникам полиции. Целесообразно дополнить норму указанной статьи вышеуказанным определением.

4. На основании осуществленного анализа судебной практики по делам, касающимся обжалования применения норм дисциплинарного законодательства в отношении сотрудников полиции, был сделан вывод о том, что при принятии решения об увольнении сотрудника органов внутренних дел важным аспектом, подлежащим

неукоснительному соблюдению, является установление состава дисциплинарного проступка. Это возможно лишь при полной, всесторонней, объективной проверке фактических обстоятельств, при которых он был совершен. Кроме того, важно установить наличие либо отсутствие вины сотрудника в нарушении служебной дисциплины. Лишь при соблюдении указанных условий решение об увольнении будет обоснованным и законным. Идентичные требования должны быть соблюдены и при решении вопроса об увольнении сотрудника ОВД РФ за совершение проступка, порочащего честь и достоинство. Не всегда сам факт нарушения свидетельствует о наличии проступка. Поэтому обязательным элементом состава в данном случае является вина сотрудника. При ее отсутствии меры дисциплинарной ответственности применяться не могут.

5. При принятии решения об увольнении сотрудника органов внутренних дел на практике немаловажно соблюдать процедуру увольнения. Как свидетельствует судебная практика, в большинстве случаев суды удовлетворяют иски о восстановлении сотрудников на службе в ОВД именно по причине некачественного проведения служебных проверок, которые предшествуют увольнению. Зачастую при проведении служебных проверок допускаются формализм, непринятие всех необходимых мер к установлению факта дисциплинарного проступка.

В судебной практике об оспаривании дисциплинарных взысканий не единичны случаи, когда, суд делает вывод о наличии в действиях сотрудника ОВД состава грубого нарушения служебной дисциплины, однако устанавливает несоразмерность примененного дисциплинарного взыскания тяжести проступка. Это является следствием формализма при проведении служебной проверки, что выражается в поверхностном исследовании обстоятельств, имеющих значение для определения степени и вины сотрудника, смягчающих или отягчающих его вину обстоятельств, а также для последующего определения степени его ответственности. Как следствие, это приводит к нарушению основного принципа «дисциплинарное взыскание должно соответствовать тяжести совершенного проступка и степени вины». Поэтому от качества служебной проверки во многом зависит и законность принимаемого решения об увольнении.

Список литературы:

1. Сведения о состоянии работы с кадрами органов внутренних дел Российской Федерации за 2020 год: Сборник аналитических и информационных материалов. – М.: ДГСК МВД России, 2021 год. – 72 с.
2. Щеголева Т.В., Оточина И. Оптимизация социально-психологического климата в служебных коллективах органов внутренних дел Российской Федерации [Текст]: методические рекомендации. Домодедово: ВИПК МВД России, 2019. 46 с.
3. О полиции: Федеральный закон РФ от 07.02.2011 № 3-ФЗ (редакция от 05.04.2021). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL:<http://kodeks.systecs.ru/zakon/fz-3/>
4. Кодекс этики и служебного поведения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации: приказом МВД России от 26.06.2020 № 460. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://всеволожск.78.мвд.рф/document/22558495>.
5. Об утверждении Дисциплинарного устава органов внутренних дел Российской Федерации: Указ Президента РФ от 14.10.2012 № 1377. – URL: <https://mvd.consultant.ru/documents/64968?items=100>.
6. О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ (редакция от 30.04.2021 г.). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://base.garant.ru/12192456/53070549816cbd8f006da724de818c2e/>.
7. Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД Российской Федерации от 01.02.2018 № 50 (в редакции от 05.01.2021). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: ivo.garant.ru/#/document/71905114/paragraph/642:0

8. О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации: указ Президента РФ от 07.09.2010 № 1099 (с изм. и доп. от 17.05.2021). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://base.garant.ru/199318/>
9. Об утверждении Положения о государственных наградах Российской Федерации: указ Президента РФ от 07.09.2010 № 1099 (ред. от 17.05.2021). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://base.garant.ru/199318/>
10. Об утверждении Статутов орденов Российской Федерации, положений о знаках отличия Российской Федерации, медалях Российской Федерации, почетных званиях Российской Федерации, описаниями названных государственных наград Российской Федерации и нагрудных знаков к почетным званиям Российской Федерации: указ Президента РФ от 07.09.2010 № 1099 (ред. от 17.05.2021). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://base.garant.ru/199318/>
11. Информационно-аналитический обзор о результатах судебно-исковой работы в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации. Москва, 2020. 79 с.

Sarankina Yu.A. Service discipline in the internal affairs bodies of the Russian Federation: the state, main areas of support and problematic issues of the application of disciplinary legislation // Scientific notes of V. I. Vernadsky Crimean Federal University. Juridical science. – 2021. – Т. 7 (73). № 4. – P. 206-218.

The article analyzes the current state of service discipline in the internal affairs bodies of the Russian Federation, defines the main directions of ensuring service discipline in the Department of Internal Affairs of the Russian Federation, among which, according to the author, one of the priority places should be given to measures aimed at maintaining a healthy socio-psychological climate in the service team; based on the analysis of the current legislation regulating the procedure, the timing of bringing police officers to disciplinary responsibility, as well as the procedure for applying incentives to them, the author makes proposals for improving legislation in this area, as well as the entire procedure for applying incentives, the author conditionally divided into several stages. As a result of the analysis of judicial practice in cases on the application of disciplinary penalties to employees of the internal affairs bodies of Russia, including in the form of dismissal, the author made a number of conclusions regarding compliance with the procedure for applying disciplinary penalties, its proportionality, and the procedure for conducting an internal audit.

Keywords: service discipline, disciplinary misconduct, encouragement, punishment, official inspection.

Spisok literatury:

1. Svedeniya o sostoyanii raboty s kadrami organov vnutrennih del Rossijskoj Federacii za 2020 god: Sbornik analiticheskikh i informacionnyh materialov. – М.: DGSK MVD Rossii, 2021 god. – 72 s.
2. SHCHegoleva T.V., Otochina I. Optimizaciya social'no-psihologicheskogo klimata v sluzhebnyh kollektivah organov vnutrennih del Rossijskoj Federacii [Tekst]: metodicheskie rekomendacii. Domodedovo: VIPK MVD Rossii, 2019. 46 s.
3. О полиции: Федераль'ный закон РФ от 07.02.2011 № 3-ФЗ (редакция от 05.04.2021). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL:<http://kodeks.systems.ru/zakon/fz-3/>
4. Кодекс этики и служебного поведения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации: приказом МВД России от 26.06.2020 № 460. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://vsevolozhsk.78.mvd.rf/document/22558495>.
5. Об утверждении Дисциплинарного устава органов внутренних дел Российской Федерации: Указ Президента РФ от 14.10.2012 № 1377. – URL: <https://mvd.consultant.ru/documents/64968?items=100>.
6. О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федераль'ный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ (редакция от 30.04.2021 г.). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://base.garant.ru/12192456/53070549816cbd8f006da724de818c2e/>.
7. Об утверждении Порядка организации провозждения службы в органах внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД Российской Федерации от 01.02.2018 № 50 (в редакции от 05.01.2021). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: ivo.garant.ru/#/document/71905114/paragraph/642:0
8. О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации: указ Президента РФ от 07.09.2010 № 1099 (с изм. и доп. от 17.05.2021). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://base.garant.ru/199318/>
9. Об утверждении Положения о государственных наградах Российской Федерации: указ Президента РФ от 07.09.2010 № 1099 (ред. от 17.05.2021). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://base.garant.ru/199318/>
10. Об утверждении Статутов орденов Российской Федерации, положений о знаках отличия Российской Федерации, медалях Российской Федерации, почетных званиях Российской Федерации, описаниями названных государственных наград Российской Федерации и нагрудных знаков к почетным званиям Российской Федерации: указ Президента РФ от 07.09.2010 № 1099 (ред. от 17.05.2021). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://base.garant.ru/199318/>
11. Информационно-аналитический обзор о результатах судебно-исковой работы в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации. Москва, 2020. 79 с.