

УДК: 351.741.086.2

*Баскакова Екатерина Сергеевна,  
магистрант, Костромской государственной университет  
Baskakova Ekaterina Sergeevna,  
postgraduate, Kostroma State University  
89203828349@mail.ru*

**ВОПРОСЫ СОБЛЮДЕНИЯ СЛУЖЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ  
СКВОЗЬ ПРИЗМУ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ  
(НА ПРИМЕРЕ УВОЛЬНЕНИЯ СОТРУДНИКА  
ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ)**

**COMPLIANCE ISSUES OF DISCIPLINE THROUGH THE PRISM OF  
JUDICIAL PRACTICE  
(FOR EXAMPLE THE DISMISSAL OF AN EMPLOYEE  
OF INTERNAL AFFAIRS BODIES)**

*В статье анализируются вопросы соблюдения служебной дисциплины в органах внутренних дел, в частности особенности применения дисциплинарной ответственности в виде увольнения сотрудника со службы сквозь призму судебной практики. Предлагается авторское мнение по некоторым вопросам, связанным с нарушением служебной дисциплины сотрудников органов внутренних дел.*

*The article analyzes the issues of compliance with official discipline in the internal Affairs bodies, in particular the features of the use of disciplinary responsibility in the form of dismissal of an employee from service through the prism of judicial practice. The author's opinion on some questions connected with violation of office discipline of employees of law-enforcement bodies is offered.*

*Служебная дисциплина, увольнение, дисциплинарный проступок, сотрудник органов внутренних дел, разглашение служебной тайны, наниматель.*

*Service discipline, disciplinary offense, employee of internal Affairs, dismissal, disclosure of official secrets, employer.*

Вопросы соблюдения служебной дисциплины, а также спорные

моменты в квалификации дисциплинарных проступков сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации имеют колоссальное значение в российской правовой системе и не оставлены без внимания в судебной практике.

Так, Верховным Судом Российской Федерации с целью обеспечения единой правовой позиции к разрешению споров, связанных с прохождением службы, в том числе сотрудниками органов внутренних дел, изданы правовые позиции по результатам рассмотрения гражданских дел, формализованные в Обзоре практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прохождением службы федеральными государственными служащими (сотрудниками органов внутренних дел, сотрудниками органов уголовно-исполнительной системы, сотрудниками Следственного комитета Российской Федерации, сотрудниками иных органов, в которых предусмотрена федеральная государственная служба), утвержденном Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 15 ноября 2017 года (далее – Обзор)<sup>159</sup>.

В пункте 16 Обзора приведена правовая позиция, первоначально сформированная Судебной коллегией по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в определении от 09 февраля 2015 года № 45-КГ14-13, согласно которой в случае совершения сотрудником органов внутренних дел дисциплинарного проступка, порочащего честь сотрудника органов внутренних дел, он подлежит безусловному увольнению со службы в органах внутренних дел, а контракт с ним – расторжению<sup>160</sup>.

Правовая позиция была сформирована Верховным Судом Российской Федерации на основании обстоятельств, установленных следующими отмененными судебными актами. Так, районный суд и суд апелляционной инстанции по иску уволенного сотрудника органов внутренних дел рассмотрели служебный спор, по результатам которого иск удовлетворили, и признали приказ об увольнении незаконным и восстановили на службе. В

---

<sup>159</sup> Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прохождением службы федеральными государственными служащими (сотрудниками органов внутренних дел, сотрудниками органов уголовно-исполнительной системы, сотрудниками Следственного комитета Российской Федерации, сотрудниками иных органов, в которых предусмотрена федеральная государственная служба), утвержденный Президиумом Верховного Суда Российской Федерации от 2017 [Электронный ресурс] // Информационно-правовая система «Законодательство России» – URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 19.09.2017).

<sup>160</sup> Определение Верховного Суда Российской Федерации от 09.02.2015 по делу № 45-КГ14-13 [Электронный ресурс] // Информационно-правовая система «Законодательство России» – URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 19.09.2017).

качестве обоснования решений суды указали, что истец совершил дисциплинарный проступок, который порочит честь сотрудника органов внутренних дел, вместе с тем, ответчиком были нарушены специальные требования Порядка проведения служебной проверки в органах Министерства внутренних дел Российской Федерации.

Суды указали, что это связано с тем, что при расследовании обстоятельств совершения дисциплинарного проступка, они не были объективно и всесторонне исследованы руководством правоохранительного органа; не установлено наличие или отсутствие обстоятельств, отягчающих или смягчающих ответственность сотрудника, а само увольнение вменено сотруднику без учета степени его вины, прежнего поведения истца и его отношения к службе.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, не согласившись с судебными актами первой и апелляционной инстанции, отменила данные решения и отказала в иске, указав, что исходя из взаимосвязи положений части 4 статьи 7 Федерального закона от 07 февраля 2011 года № 3-ФЗ «О полиции» (далее – Федеральный закон «О полиции»)<sup>161</sup> и ряда статей Федерального закона от 30 ноября 2011 года № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (далее – Закон о службе ОВД)<sup>162</sup>, если сотрудник органов внутренних дел совершил порочащий его честь дисциплинарный проступок, такой сотрудник подлежит увольнению, а контракт с ним, безусловно – расторжению. При этом, как акцентировал внимание суд кассационной инстанции, другие меры дисциплинарной ответственности применить невозможно, поскольку законодательство ограничивает руководителя при данных обстоятельствах в выборе более мягкой меры ответственности, отличной от увольнения такого сотрудника из правоохранительных органов.

Из анализа определения Верховного Суда Российской Федерации, а также учитывая содержание данного дисциплинарного проступка, следует вывод о том, что по своему характеру такое нарушение сопоставимо с

---

<sup>161</sup> Федеральный закон от 07.02.2011 № 3-ФЗ «О полиции» (ред. от 07.09.2017) [Электронный ресурс] // Информационно-правовая система «Законодательство России» – URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 19.09.2017).

<sup>162</sup> Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (ред. от 01.07.2017) [Электронный ресурс] // Информационно-правовая система «Законодательство России» – URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 19.09.2017).

грубыми нарушениями служебной дисциплины, перечисленными в ст. 49 Закона о службе ОВД.

Следует также отметить и п. 7 Обзора, в котором изложена несколько иная правовая позиция, согласно которой увольнение сотрудника органов внутренних дел является крайней мерой дисциплинарного взыскания, при применении которой должны учитываться все фактические обстоятельства совершенного дисциплинарного проступка.

По данному делу сотрудник органа внутренних дел был уволен в соответствии с п. 15 ч. 2 ст. 82 Закона о службе ОВД по причине нарушений условий контракта. Так, из содержания заключения по результатам служебной проверки в период с 01.01.2015 по 31.03.2016 видно, что сотрудник нарушил требования ведомственного нормативного правового акта в сфере организации и тактики оперативно-розыскной деятельности органов внутренних дел в ходе оперативно-розыскных мероприятий. Кроме того, он же разгласил сведения неопределенному кругу лиц (служебная тайна), которые стали ему известны при осуществлении им служебных обязанностей, что является нарушением п. 8 ч. 1 ст. 27 Федерального закона «О полиции».

По причине нарушения условий контракта в части невыполнения требований по соблюдению служебной дисциплины, ограничений и запретов, присущих службе в правоохранительных органах, а также в связи с разглашением сведений, являющихся служебной тайной, сотрудник привлечен к дисциплинарной ответственности. Контракт с ним был расторгнут, а сам он соответственно уволен со службы.

Суды первой и апелляционной инстанций отказали в иске о признании неправомерным приказа об увольнении и о восстановлении на службе. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации с указанными решениями не согласилась и отменила судебные акты, указав следующее.

При наличии оснований, предусмотренных законодательством, сотрудника органов внутренних дел могут уволить со службы, но с обязательной предварительной оценкой его действий, которые послужили причиной для увольнения. В данном случае, руководству органов внутренних дел следует принимать во внимание характер проступка, условия его совершения и то, как данный проступок влияет на интересы службы. Кроме того, необходимо учитывать наступившие последствия и прежнее отношение сотрудника (его прежнее поведение) к исполнению служебных

обязанностей и других обстоятельств. Аналогичный подход был поддержан и научным сообществом<sup>163</sup>.

В п. 15 ч. 2 ст. 82 Закона о службе ОВД отсутствуют положения, предполагающие возможность произвольно увольнять сотрудника органов внутренних дел только при установлении факта совершения проступка. Увольнению или иному дисциплинарному взысканию должны предшествовать объективная оценка совершенного сотрудником деяния в соответствии с установленной процедуры привлечения сотрудника к дисциплинарной ответственности с предоставлением гарантий его защиты от произвольного увольнения. При этом суд кассационной инстанции указал, что обоснованность и законность увольнения в таких случаях подлежит тщательной судебной проверке.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, учитывая специфику установленных по делу обстоятельств и характер совершенного сотрудником правоохранительных органов дисциплинарного проступка, а именно отсутствие корыстных целей и мотивов, наступление каких-либо неблагоприятных последствий по результатам совершения данного проступка, а также тот факт, что данный сотрудник ранее не привлекался к дисциплинарной ответственности и ответственно исполнял свои служебные обязанности (неоднократно награждался, добросовестно относился к обязанностям и т.д.), сформулировала вывод, что увольнение в данной ситуации не соответствует тяжести дисциплинарного проступка, совершенного сотрудником.

По указанной выше правовой позиции, и по конкретному примеру считаем необходимым отметить следующее.

Как следует из обстоятельств по делу, помимо нарушений условий контракта, выраженных в несоблюдении ведомственного нормативного правового акта об основах организации и тактики оперативно-розыскной деятельности органов внутренних дел при проведении оперативно-розыскных мероприятий, сотрудником органа внутренних дел было допущено разглашение служебной тайны.

Согласно п. 5 ч. 2 ст. 49 Закона о службе ОВД, грубым нарушением служебной дисциплины сотрудником органов внутренних дел является: разглашение сотрудником сведений, составляющих государственную и иную охраняемую законом тайну, конфиденциальной информации (служебной

---

<sup>163</sup> Боуш К. С. К вопросу о законодательных требованиях к процедуре увольнения со службы в органах внутренних дел Российской Федерации за утрату доверия // Успехи современной науки. 2017. – № 4. – С. 101-104.

тайны), ставших ему известными в связи с выполнением служебных обязанностей, если это не влечет за собой уголовную ответственность.

Вместе с тем, увольняя сотрудника по п. 15 ч. 2 ст. 82 Закона о службе ОВД, наниматель не дал должной оценки обстоятельству разглашения служебной тайны. В противном случае, наниматель был вправе уволить сотрудника по п. 6 ч. 2 ст. 82 Закона о службе ОВД. В определении Верховного Суда Российской Федерации оценка данному обстоятельству в качестве грубого нарушения служебной дисциплины не дана. Из этого следует значимый вывод о том, что даже если сотрудник такого рода нарушение служебной дисциплины, наниматель не во всяком случае имеет право без учета фактических обстоятельств, и обстоятельств, которые изложены в п. 40 Дисциплинарного устава органов внутренних дел Российской Федерации<sup>164</sup>, применять к такому сотруднику дисциплинарное взыскание путем увольнения его со службы.

Однако, по нашему мнению, установление факта разглашения служебной тайны является грубым нарушением служебной дисциплины, которое само по себе препятствует впоследствии прохождению службы такому сотруднику. При этом отсутствие последствий разглашения служебной тайны не имеет юридического значения, поскольку наличие такого факта установлено надлежащим образом и его значение не может умаляться по причине отсутствия негативных последствий.

Резюмируя, отметим, что служебная дисциплина, как необходимость соблюдения обязательных требований, являющихся основой службы в органах внутренних дел, должна быть незыблемой и быть для сотрудников органов внутренних дел прочным фундаментом всей их деятельности. Применение мер дисциплинарной ответственности в отношении сотрудников правоохранительных органов должно реализовываться в каждом конкретном случае исходя из существа самого дисциплинарного проступка, его степени тяжести и соответствующих последствий для органа, в котором такой сотрудник проходит службы. В связи с этим, совершенно понятно, что не всегда суды нижестоящих инстанций могут правильно и обоснованно оценить степени ситуации, при которой совершен дисциплинарный проступок, и дать такой ситуации надлежащую правовую оценку. Таким образом, практика Верховного Суда Российской Федерации,

---

<sup>164</sup> Указ Президента РФ от 14.10.2012 № 1377 «О Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации» (ред. от 07.09.2017) [Электронный ресурс] // Информационно-правовая система «Законодательство России» – URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 19.09.2017).

формализуемая как в обзорах судебной практики, утверждаемых Президиумом Верховного Суда Российской Федерации на постоянной основе (как правило, ежеквартально), так и не попавших в обзор, определениях суда кассационной инстанции, имеют колоссальное значение для правоприменителей в этой области.

### **Библиографический список**

1. Боуш К. С. К вопросу о законодательных требованиях к процедуре увольнения со службы в органах внутренних дел Российской Федерации за утрату доверия // Успехи современной науки. 2017. – № 4. – С. 101-104.

2. Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прохождением службы федеральными государственными служащими (сотрудниками органов внутренних дел, сотрудниками органов уголовно-исполнительной системы, сотрудниками Следственного комитета Российской Федерации, сотрудниками иных органов, в которых предусмотрена федеральная государственная служба), утвержденный Президиумом Верховного Суда Российской Федерации от 2017 [Электронный ресурс] // Информационно-правовая система «Законодательство России» – URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 19.09.2017).

3. Определение Верховного Суда Российской Федерации от 09.02.2015 по делу № 45-КГ14-13 [Электронный ресурс] // Информационно-правовая система «Законодательство России» – URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 19.09.2017).

4. Указ Президента РФ от 14.10.2012 № 1377 «О Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации» (ред. от 07.09.2017) [Электронный ресурс] // Информационно-правовая система «Законодательство России» – URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 19.09.2017).

5. Федеральный закон от 07.02.2011 № 3-ФЗ «О полиции» (ред. от 07.09.2017) [Электронный ресурс] // Информационно-правовая система «Законодательство России» – URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 19.09.2017).

6. Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (ред. от 01.07.2017) [Электронный ресурс] // Информационно-правовая система «Законодательство России» – URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 19.09.2017).