

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Институт права

(наименование института полностью)

Кафедра «Предпринимательское и трудовое право»

(наименование кафедры полностью)

40.04.01 Юриспруденция

(код и наименование направления подготовки, специальности)

«Трудовое право; право социального обеспечения»

(направленность (профиль))

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

на тему «Особенности дисциплинарной ответственности работников органов внутренних дел»

Студент

Е.С. Антоненко

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Научный

Е.М. Чертакова

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

руководитель

Руководитель программы д-р юрид. наук, профессор А.А. Гогин

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

(личная подпись)

« _____ » _____ 20 _____ г.

Допустить к защите

Зам. ректора – директор института права

канд. юрид. наук, доцент С.И. Вершинина

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

(личная подпись)

« _____ » _____ 20 _____ г.

Тольятти, 2017

Содержание

Введение.....	3
Глава 1 Правовые особенности регулирования труда работников органов внутренних дел.....	9
1.1 Правовые особенности регулирования труда работников органов внутренних дел.....	9
1.2. Правовой статус работников органов внутренних дел.....	18
1.3. Сущность и значение служебной дисциплины работников органов внутренних дел.....	25
Глава 2 Особенности и виды дисциплинарной ответственности работников органов внутренних дел.....	32
2.1 Понятие, принципы и основания привлечения к дисциплинарной ответственности сотрудников ОВД	32
2.2 Виды дисциплинарных взысканий и иных мер дисциплинарного воздействия, применяемых к работникам органов внутренних дел.....	38
Глава 3 Правовые проблемы привлечения работников органов внутренних дел к дисциплинарной ответственности.....	54
3.1 Особенности дисциплинарного производства работников органов внутренних дел	54
3.2 Анализ судебной практики по делам, связанным с привлечением к дисциплинарной ответственности работников органов внутренних дел.....	57
Заключение....	102
Список используемых источников.....	106

Введение

Актуальность данной темы обусловлена необходимостью теоретического и правового исследования правоотношений, возникающих в процессе привлечения к дисциплинарной ответственности работников органов внутренних дел. Кроме этого, актуальность данной темы обусловлена практической значимостью вопросов, связанных с наличием и функционированием института дисциплинарной ответственности сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации.

Отметим, что актуальным также является вопрос, связанный с детальным рассмотрением стадий по производству по привлечению к дисциплинарной ответственности работников органов внутренних дел. В настоящее время в судебной практике возникает много спорных вопросов, связанных с привлечением к дисциплинарной ответственности таких категорий работников.

Многочисленные изменения в российском законодательстве коснулись и вопросов, связанных с реформированием государственной службы, а именно, повышения эффективности деятельности органов внутренних дел. Вопросы, связанные с особенностью привлечения работников органов внутренних дел к дисциплинарной ответственности в России является в настоящее время одними из актуальнейших в государстве. Это объясняется тем, что среди видов юридической ответственности дисциплинарная ответственность в органах внутренних дел занимает особое место, так как вероятность применения дисциплинарного взыскания к сотруднику органов внутренних дел заметно выше чем, например, мер административной и уголовной ответственности.

Отметим, что институту дисциплинарной ответственности в органах внутренних дел в его существующем виде присущи определенные недостатки. Подтверждением этому служит устойчивая тенденция роста служебных проступков среди личного состава органов внутренних дел.

Кроме этого, нормы права, регулирующие особенности привлечения к дисциплинарной ответственности работников органов внутренних дел содержат ряд пробелов, которые в данной работе мы постараемся рассмотреть.

Степень разработанности темы. Тема, связанная с дисциплинарной ответственностью работников органов внутренних дел являлась объектом исследования различных авторов. Различные ее аспекты отражены в трудах российских теоретиков права С.С. Алексеева, Б.Т. Базылева, И.Л. Бачило, С.Н. Братуся, Ю.А. Денисова, О.Э. Лейста, И.С. Самощенко.

Так, вопросы, связанные с дисциплинарной ответственностью работников органов внутренних дел были рассмотрены в работах таких ученых, как К.С. Вельского, Л.М. Ведерникова, М.В. Старилова. В их работах была рассмотрена роль дисциплинарной ответственности как фактора, способствующего полному воплощению принципа законности, выяснено ее содержание, определены требования, которым она должна отвечать.

Значительный вклад в теорию дисциплинарной ответственности внес Ю.С. Адушкин, посвятивший свое диссертационное исследование теоретическим вопросам дисциплинарного производства.

Таким образом, стоит отметить, что проблему привлечения к дисциплинарной ответственности работников органов внутренних дел нельзя назвать новой. Но, отметить, что практически все труды, посвященные данному вопросу были опубликованы до принятия действующего законодательства, поэтому многие вопросы не раскрыты в полной мере.

Цель и задачи исследования.

Целью данной магистерской диссертации является комплексное правовое и теоретическое исследование вопроса, связанного с особенностями привлечения работников органов внутренних дел к дисциплинарной ответственности, а так же разработка предложений, направленных на усовершенствование правовых норм, устанавливающих порядок привлечения к дисциплинарной ответственности работников органов внутренних дел.

Достижение указанной цели предполагает решение следующих задач:

- рассмотреть правовые особенности регулирования труда работников органов внутренних дел;
- рассмотреть особенности правового статуса работников органов внутренних дел;
- раскрыть сущность и значение служебной дисциплины работников органов внутренних дел;
- провести анализ действующего законодательства в области привлечения к дисциплинарной ответственности работников органов внутренних дел;
- выявить правовые особенности привлечения к дисциплинарной ответственности работников органов внутренних дел;
- рассмотреть виды дисциплинарных взысканий и иных мер дисциплинарного воздействия, применяемых к работникам органов внутренних дел.
- рассмотреть правовые проблемы привлечения работников органов внутренних дел к дисциплинарной ответственности.

Объект и предмет исследования.

Объектом исследования являются общественные отношения, складывающиеся в сфере института дисциплинарной ответственности работников органов внутренних дел.

Предметом исследования являются нормативно-правовые акты, регулирующие порядок и особенности привлечения к дисциплинарной ответственности работников органов внутренних дел.

Методологическая и теоретическая основы диссертационного исследования. В основу исследования положен диалектический метод познания социальных явлений и органично связанные с ним общенаучные и частные методы: историко-правовой, сравнительно-правовой, формально-юридический, системный и другие.

Теоретическую основу исследования составляют труды следующих ученых в области трудового и административного права:

В науке административного права проблема дисциплинарной ответственности в той или иной мере привлекала внимание Ю.С. Адушкина, А.П. Алехина, Д.Н. Бахраха, Д.А. Гавриленко, Б.И. Жерлицына, Ю.М. Козлова, А.П. Коренева, С.И. Котюргина, Ю.П. Соловья, В.Д. Сорокина, Ю.Н. Старилова, С.С. Студеникина, М.С. Студеникину, А.П. Шергина.

Вопросам дисциплинарной ответственности сотрудников внутренних дел посвящены работы В.В. Касюлина, Н.П. Маюрова, А.В. Никифорова, А.Н. Позднякова, С.Б. Н.В. Попова, А.Н. Роши, А.В. Сухина, В.М. Шамарова.

Отметим, что дисциплинарной ответственности работников органов внутренних дел посвящены такие диссертационные исследования Бялта В.С., Никифорова А.В.,

Научная новизна работы определяется выбором темы и подходом к исследованию. Данная работа представляет собой комплексное теоретико-правовое исследование вопросов, связанных с особенностью привлечения к ответственности работников органов внутренних дел.

Кроме этого, научная новизна магистерской диссертации заключается в следующих положениях, выносимых на защиту:

Во-первых, дисциплинарная ответственность сотрудника органов внутренних дел – это вид юридической ответственности, которая заключается в обязанности сотрудника органов внутренних дел, совершившего нарушение установленного законодательством и ведомственными нормативными правовыми актами порядка и правил поведения, как в служебное, так и во внеслужебное время, в отношении которого установлена его вина, претерпевать неблагоприятные последствия, возлагаемые на него непосредственным или прямым начальником с целью оказания воспитательного и превентивного воздействия.

Во-вторых, правовые нормы, регулирующие дисциплинарную ответственность сотрудников органов внутренних дел, не содержат четкого перечня принципов дисциплинарной ответственности.

Принципы дисциплинарной ответственности сотрудников органов внутренних дел находят свое отражение в нормативных правовых актах преимущественно в «скрытом виде», при котором их обнаружение возможно только путем анализа законодательства, регламентирующего то или иное правовое явление. Такое «скрытое» закрепление правовых принципов создает определенные сложности для правоприменителя.

Система принципов, определяющих основы процессуальной деятельности привлечения сотрудников органов внутренних дел к дисциплинарной ответственности, нуждается в нормативном закреплении и должна включать в себя два блока:

- а) общеправовые принципы юридической ответственности: законность, справедливость, неотвратимость, целесообразность и своевременность;
- б) принципы, обусловленные спецификой дисциплинарной ответственности: принцип виновной ответственности и принцип недопустимости удвоения ответственности.

В-третьих, в действующих нормативных правовых актах о дисциплинарной ответственности сотрудников органов внутренних дел отсутствуют нормы, конкретизирующие стадии производства по привлечению к дисциплинарной ответственности. Дисциплинарное производство в органах внутренних дел должно включать в себя четыре обязательных стадии: возбуждение дисциплинарного производства, рассмотрение дисциплинарного дела, принятие решения и исполнение принятого решения, а также факультативную стадию – пересмотр решения о дисциплинарном взыскании.

В-четвертых, необходимо определить перечень обстоятельств, исключающих привлечение сотрудников к дисциплинарной ответственности,

а также обстоятельств, смягчающих и отягчающих дисциплинарную ответственность;

Научно-практическая значимость исследования. Теоретическое значение работы состоит в том, что в ней сформулированы положения, которые в своей совокупности дают целостное и взаимосвязанное представление о понятии и особенностях привлечения к дисциплинарной ответственности работников органов внутренних дел.

Выводы и предложения, содержащиеся в магистерской диссертации, дополняют и развивают разделы трудового права, посвященные особенностям привлечения к дисциплинарной ответственности работников органов внутренних дел.

Практическая значимость диссертационного исследования определяется тем, что содержащиеся в работе выводы, предложения и рекомендации могут быть использованы в практической деятельности органов законодательной, судебной и исполнительной власти; в научных исследованиях проблем правового регулирования привлечения к дисциплинарной ответственности работников органов внутренних дел.

Структура работы обусловлена целями и задачами исследования. Работа состоит из введения, трех глав, которые включают семь параграфов, заключения и списка используемых источников.

Глава 1 Правовые особенности регулирования труда работников органов внутренних дел

1.1 Правовые особенности регулирования труда работников органов внутренних дел

В соответствии с федеральным законом "О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации", под службой в органах внутренних дел понимается федеральная государственная служба, представляющая собой профессиональную служебную деятельность граждан Российской Федерации на должностях в органах внутренних дел Российской Федерации, а также на должностях, не являющихся должностями в органах внутренних дел, в случаях и на условиях, которые предусмотрены Федеральным законом, и (или) нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации¹.

Нормативно-правовое регулирование правоотношений, связанных со службой в органах внутренних дел, а так же особенностей привлечения к дисциплинарной ответственности осуществляется в соответствии с:

- 1) Конституцией Российской Федерации;
- 2) Федеральным законом от 30.11.2011 N 342-ФЗ "О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации"
- 3) Федеральным законом от 7 февраля 2011 года N 3-ФЗ "О полиции"
- 4) Федеральным законом от 19 июля 2011 года N 247-ФЗ "О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации"

¹ Федеральный закон от 30.11.2011 N 342-ФЗ (ред. от 03.07.2016) "О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации"// "Собрание законодательства РФ", 05.12.2011, N 49 (ч. 1), ст. 7020.

Федерации" и другими федеральными законами, регламентирующими правоотношения, связанные со службой в органах внутренних дел;

4) нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации;

5) нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации;

6) нормативными правовыми актами федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел.

Служба в органах внутренних дел осуществляется в соответствии с основными принципами построения и функционирования системы государственной службы Российской Федерации, установленными Федеральным законом от 27 мая 2003 года N 58-ФЗ "О системе государственной службы Российской Федерации".

Принципами службы в органах внутренних дел являются:

1) единоначалие и субординация (подчиненность) на службе в органах внутренних дел;

2) обязательный профессиональный отбор при равном доступе граждан к службе в органах внутренних дел и создание возможностей для продвижения по службе независимо от пола, расы, национальности, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с профессиональными и деловыми качествами сотрудника органов внутренних дел;

3) взаимосвязь ограничений, обязанностей, запретов, ответственности на службе в органах внутренних дел и социальных гарантий сотрудника органов внутренних дел.

Отметим, что принципы службы в органах внутренних дел реализуются при соблюдении следующих положений.

Сотрудник органов внутренних дел в своей деятельности руководствуется законодательством Российской Федерации. Никто не имеет

права вмешиваться в законную деятельность сотрудника, кроме лиц, прямо уполномоченных на то федеральным законом.

Сотрудник органов внутренних дел при выполнении служебных обязанностей подчиняется только прямым руководителям (начальникам). Прямыми руководителями (начальниками) сотрудника являются руководители (начальники), которым он подчинен по службе, в том числе временно; ближайший к сотруднику прямой руководитель (начальник) является его непосредственным руководителем (начальником); сотрудники, не подчиненные друг другу по службе, могут быть старшими или младшими по подчиненности; старшинство сотрудников определяется замещаемой должностью, а в случае, если сотрудники замещают равнозначные должности, - по специальному званию.

Обязательным для сотрудника органов внутренних дел является выполнение приказов и распоряжений руководителей (начальников), отданных в установленном порядке и не противоречащих федеральному закону.

Ограничение прав и свобод человека и гражданина в отношении сотрудника органов внутренних дел допускается федеральным законом в той мере, в какой это необходимо для выполнения задач, связанных с защитой основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, и для обеспечения безопасности государства.

Сотрудник органов внутренних дел не вправе отказаться от выполнения своих служебных обязанностей, если эти обязанности предусмотрены контрактом о прохождении службы в органах внутренних дел или должностным регламентом (должностной инструкцией) и для выполнения этих обязанностей приняты необходимые меры безопасности.

Сотруднику органов внутренних дел запрещается состоять в политических партиях, материально поддерживать политические партии и принимать участие в их деятельности. При осуществлении служебной

деятельности сотрудник не должен быть связан решениями политических партий, иных общественных объединений и религиозных организаций.

Для наиболее полного рассмотрения вопроса, связанного с правовым регулированием службы в органах внутренних дел необходимо рассмотреть взаимосвязь службы в органах внутренних дел, государственной службы иных видов и муниципальной службы.

Так, взаимосвязь службы в органах внутренних дел и государственной службы иных видов обеспечивается на основе единства системы государственной службы и принципов ее построения и функционирования, а также посредством:

1) соотносительности основных условий и размеров оплаты труда, а также основных социальных гарантий при прохождении службы в органах внутренних дел и государственной службы иных видов;

2) установления ограничений и обязательств при прохождении службы в органах внутренних дел и государственной службы иных видов;

3) учета стажа службы в органах внутренних дел при исчислении стажа государственной службы иных видов;

4) соотносительности специальных званий, воинских званий, классов чинов и дипломатических рангов;

5) соотносительности основных условий государственного пенсионного обеспечения сотрудников органов внутренних дел и граждан, проходивших государственную службу иных видов.

Взаимосвязь службы в органах внутренних дел и муниципальной службы обеспечивается посредством учета стажа службы в органах внутренних дел при исчислении стажа муниципальной службы.

Гражданину, проходившему государственную службу иных видов, назначаемому на должность высшего начальствующего состава, или сотруднику органов внутренних дел, назначаемому на соответствующую должность государственной службы иного вида, по решению Президента

Российской Федерации могут быть сохранены социальные гарантии, которые имел указанный гражданин или сотрудник.

Ответим на вопрос - распространяется ли на сотрудников органов внутренних дел нормы трудового законодательства?

Отметим, что Трудовой кодекс не упоминает о регулировании трудовых правоотношений сотрудников органом внутренних дел.

Трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, регулируются трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения.

Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, также применяются к другим отношениям, связанным с использованием личного труда, если это предусмотрено Трудовым Кодексом или иным федеральным законом.

Все работодатели (физические лица и юридические лица, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности) в трудовых отношениях и иных непосредственно связанных с ними отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

На государственных служащих и муниципальных 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 и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации о государственной службе и муниципальной службе².

В ФЗ " О системе государственной службы Российской Федерации" говорится, что система государственной службы включает в себя:

- государственную гражданскую службу;

² "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) // "Собрание законодательства РФ", 07.01.2002, N 1 (ч. 1), ст. 3.

- военную службу;
- государственную службу иных видов.

Военная служба и государственная служба иных видов, которые устанавливаются федеральными законами, являются видами федеральной государственной службы³. А так как служба в органах внутренних дел относится к федеральной государственной службе, то на нее распространяется положения Трудового кодекса РФ.

Таким образом, проанализировав норму статьи 11 Трудового Кодекса Российской Федерации, а так же специальное законодательство, регулирующие правоотношения работников органов внутренних дел, можно с уверенностью утверждать, что на работников органов внутренних дел распространяются нормы трудового законодательства, учитывая особенности специального законодательства. Например, нормы ФЗ "О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" и ФЗ "О полиции" регламентируют порядок принятия на службу в ОВД, а так же увольнения и привлечения к дисциплинарной ответственности, но при этом учитываются общие нормы трудового законодательства.

По нашему мнению, это пробел в трудовом законодательстве. Так как отсутствие четкой регламентации является причиной нарушения прав и свобод гражданина и человека, а также нередко приводит к правоприменительным ошибкам⁴.

Рассмотрим особенности поступления на службу в органы внутренних дел.

На службу в органы внутренних дел вправе поступать граждане не моложе 18 лет независимо от пола, расы, национальности, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к

³ Федеральный закон от 27.05.2003 N 58-ФЗ (ред. от 23.05.2016) "О системе государственной службы Российской Федерации" // "Собрание законодательства РФ", 02.06.2003, N 22, ст. 2063.

⁴ Воробьев В.В. Вопросы применения трудового законодательства к служебно- трудовым отношениям в ОВД // Вестник Нижегородской академии МВД России. 2010. № 2(13). С. 151.

религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, владеющие государственным языком Российской Федерации, соответствующие квалификационным требованиям, установленным настоящим Федеральным законом, способные по своим личным и деловым качествам, физической подготовке и состоянию здоровья выполнять служебные обязанности сотрудника органов внутренних дел.

Зачисление в образовательную организацию высшего образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел для обучения по очной форме в должности курсанта, слушателя является поступлением на службу в органы внутренних дел. В образовательные организации высшего образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел для обучения по очной форме вправе поступать в том числе граждане, не достигшие возраста 18 лет.

Предельный возраст поступления на службу в органы внутренних дел устанавливается:

- 1) для замещения должностей в органах внутренних дел - 35 лет;
- 2) для поступления в образовательные организации высшего образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел для обучения по очной форме - 25 лет.

Возрастные ограничения для поступления на службу в органы внутренних дел граждан, ранее проходивших службу в органах внутренних дел или в федеральных органах исполнительной власти на должностях, по которым предусмотрено присвоение специальных (воинских) званий, определяются возрастными ограничениями для пребывания на службе в органах внутренних дел.

Правоотношения на службе в органах внутренних дел между Российской Федерацией и гражданином возникают и осуществляются на основании контракта, заключенного в соответствии с Федеральным законом "О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" .

Отметим, что в отношении работников органов внутренних дел, при заключении с ними трудовых отношений употребляется термин контракт, а не трудовой договор. При этом в Трудовом кодексе понятие контракта не расписано. Так как же соотнести понятия трудовой договор и контракт? По нашему мнению данные понятия тождественны, так как, в обоих прописываются существенные условия труда и собственно трудовая функция.

Контракт вступает в силу со дня, определенного приказом руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченного руководителя о назначении гражданина на должность в органах внутренних дел, если иное не предусмотрено настоящим Федеральным законом.

В случаях и порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации, правоотношения между Российской Федерацией и гражданином (сотрудником органов внутренних дел) возникают на основании контракта в результате:

- 1) поступления на службу в органы внутренних дел по результатам конкурса;
- 2) зачисления в образовательную организацию высшего образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел для обучения по очной форме по результатам прохождения вступительных испытаний;
- 3) назначения на должность в органах внутренних дел;
- 4) восстановления в должности в органах внутренних дел в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Изменение правоотношений на службе в органах внутренних дел (назначение сотрудника органов внутренних дел на другую должность в органах внутренних дел) осуществляется на основании согласия или ходатайства сотрудника, выраженных в письменной форме в его обращении к руководителю федерального органа исполнительной власти в сфере

внутренних дел или уполномоченному руководителю. Такое ходатайство называется рапорт.

В рапорте сотрудником также указывается, что он ознакомился с должностным регламентом (должностной инструкцией), основными условиями службы в органах внутренних дел, установленным порядком исчисления и выплаты денежного довольствия, режимом служебного времени и отдыха (если этот режим отличается от общих правил внутреннего служебного распорядка, установленных в федеральном органе исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориальном органе, подразделении).

Без согласия сотрудника органов внутренних дел правоотношения на службе в органах внутренних дел изменяются только в случаях, предусмотренных ФЗ "О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" и федеральным законом "О полиции".

Если после заключения контракта сотрудник органов внутренних дел назначается на иную должность в органах внутренних дел, это не требует перезаключения контракта, заключенного на неопределенный срок. Такое назначение оформляется приказом руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченного руководителя. В этом случае в контракт вносятся соответствующие изменения.

В случае отказа гражданина (сотрудника органов внутренних дел), избранного по конкурсу для замещения должности в органах внутренних дел, от заключения контракта приказ о назначении на должность в органах внутренних дел не издается.

Таким образом, на основании вышеизложенного, можно сделать следующий вывод - правовое регулирование труда работников органов внутренних дел осуществляется на основании трудового и специального законодательства. Основания возникновения, изменения, прекращения

трудовых правоотношений сотрудников ОВД регламентируются ФЗ "О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" и Федеральным законом "О полиции".

1.2. Правовой статус работников органов внутренних дел

Характеристика правового статуса кого-либо включает в себя анализ его прав и обязанностей, что также представляется необходимым при рассмотрении особенностей правового статуса сотрудников полиции. Причем необходимо учесть также и то, что правовой статус сотрудников органов внутренних дел в последние годы претерпел существенные изменения. Изменения, произошедшие в системе социально-политических отношений в стране за последнее время, потребовали коренного пересмотра существующего законодательства в отношении сотрудников ОВД⁵.

Основные изменения, касающиеся правового статуса сотрудников органов внутренних дел были произведены в следующих нормативно-правовых актах: в ФЗ "О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации"⁶, в ФЗ "О полиции"⁷, в ФЗ "О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации"⁸.
Условно права и обязанности сотрудников органов внутренних дел

⁵ Борова Д.М., Тенгизова Ж.А. Особенности правового статуса сотрудников ОВД // Теория и практика общественного развития. 2015. №20. С110.

⁶ Федеральный закон от 30.11.2011 N 342-ФЗ (ред. от 03.07.2016) "О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" // "Собрание законодательства РФ", 05.12.2011, N 49 (ч. 1), ст. 7020.

⁷ Федеральный закон от 07.02.2011 N 3-ФЗ (ред. от 03.07.2016, с изм. от 19.12.2016) "О полиции" // "Собрание законодательства РФ", 14.02.2011, N 7, ст. 900.

⁸ Федеральный закон от 19.07.2011 N 247-ФЗ (ред. от 05.12.2016, с изм. от 19.12.2016)

"О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" // "Собрание законодательства РФ", 25.07.2011, N 30 (ч. 1), ст. 4595.

разделены на два основных блока – социальные права и правила применения сотрудниками полиции физической силы и табельного оружия⁹.

Правовое положение сотрудников органов внутренних дел регламентируется главой 3 ФЗ "О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации".

Сотрудник органов внутренних дел - гражданин, который взял на себя обязательства по прохождению федеральной государственной службы в органах внутренних дел в должности рядового или начальствующего состава и которому в установленном Федеральным законом порядке присвоено специальное звание рядового или начальствующего состава.

Сотрудник органов внутренних дел может проходить службу в органах внутренних дел в случае его зачисления в распоряжение федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа, подразделения либо в случае прикомандирования, предусмотренного статьей 32 Федерального закона № 342-ФЗ. При этом сотрудник не замещает должность в органах внутренних дел. Федеральными законами и (или) нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации могут быть установлены другие случаи прохождения сотрудником службы в органах внутренних дел, когда он не замещает должность в органах внутренних дел.

Правовое положение (статус) сотрудника органов внутренних дел определяется Федеральным законом "О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" и федеральными законами, регулирующими особенности прохождения службы в органах внутренних дел.

⁹ Рахматуллин А.Ф. Особенности правового статуса сотрудников органов внутренних дел как представителей правоохранительных органов современной России // Вестник Новгородской академии МВД. 2012. № 20. С. 186–188.

Сотруднику органов внутренних дел выдаются служебное удостоверение и специальный жетон с личным номером. Образцы служебного удостоверения и специального жетона сотрудника органов внутренних дел и порядок их выдачи утверждаются федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел.

Служебное удостоверение сотрудника органов внутренних дел является документом, подтверждающим личность сотрудника, его принадлежность к федеральному органу исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориальному органу или подразделению, должность и специальное звание сотрудника.

Служебное удостоверение сотрудника органов внутренних дел подтверждает его право на ношение и хранение огнестрельного оружия и (или) специальных средств, иные права и полномочия, предоставленные сотруднику законодательством Российской Федерации.

Рассмотрим основные права и обязанности сотрудников органов внутренних дел.

Сотрудник органов внутренних дел имеет право:

- 1) на условия, необходимые для выполнения служебных обязанностей и профессионального развития;
- 2) на ознакомление с должностным регламентом (должностной инструкцией) и иными документами, определяющими его права и обязанности по замещаемой должности, с критериями оценки эффективности выполнения служебных обязанностей, показателями результативности служебной деятельности и условиями продвижения по службе в органах внутренних дел;
- 3) на отдых в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- 4) на денежное довольствие, являющееся основным средством его материального обеспечения и стимулирования выполнения им служебных обязанностей;

5) на получение в установленном порядке информации и материалов, необходимых для выполнения служебных обязанностей, а также на внесение предложений о совершенствовании деятельности федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел;

6) на доступ в установленном порядке к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, если выполнение служебных обязанностей связано с использованием таких сведений;

7) на доступ в установленном порядке в связи с выполнением служебных обязанностей в государственные и муниципальные органы, общественные объединения и организации;

8) на ознакомление с отзывами о его служебной деятельности и другими определенными федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел документами до внесения их в личное дело, с материалами личного дела в порядке, определяемом федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел, а также на приобщение к личному делу его письменных объяснений и других документов и материалов;

9) на защиту своих персональных данных;

10) на продвижение по службе в органах внутренних дел с учетом результатов служебной деятельности, стажа службы, уровня квалификации и профессионального образования;

Кроме этого, сотрудники органов внутренних дел имеют право на прохождение в установленном порядке профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования.

У них так же возникает право на рассмотрение служебного спора в соответствии с законодательством Российской Федерации, а так же на проведение по его заявлению служебной проверки.

Работники органов внутренних дел имеют право на обращение к вышестоящим в порядке подчиненности должностным лицам, в

вышестоящие органы или в суд для защиты своих прав и законных интересов, а также для разрешения споров, связанных с прохождением службы в органах внутренних дел.

Широкий пласт прав сотрудников органов внутренних дел затрагивает их права на жизнь и здоровье. Так, в соответствии с законом они имеют право на обязательное государственное страхование жизни и здоровья в соответствии с законодательством Российской Федерации. Кроме этого, в данную группу прав входят права на государственную защиту его жизни и здоровья, жизни и здоровья членов его семьи, а также принадлежащего ему и членам его семьи имущества и права на государственное пенсионное обеспечение в соответствии с федеральным законом. Такая группа работников имеет право на медицинское обеспечение в соответствии с законодательством Российской Федерации. Отметим, что медицинское обеспечение предоставляется сотрудником в более широком спектре, по сравнению с работниками не занятыми на государственной службе.

На государственном уровне прописаны гарантии сотрудникам ОВД, в отношении обеспечения жилым помещением его и членов его семьи в порядке и на условиях, которые определяются законодательством Российской Федерации.

Кроме этого, законодатель выделяет такие специальные права как:

- на надлежащие организационно-технические и санитарно-гигиенические условия службы с учетом особенностей службы в органах внутренних дел;
- на применение физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия в случаях и порядке, которые предусмотрены Федеральным законом "О полиции";
- на создание и участие в деятельности общественных объединений, не преследующих политических целей, в свободное от выполнения служебных обязанностей время, если это не влечет за собой возникновение конфликта интересов.

Сотрудник органов внутренних дел имеет право на ношение и хранение огнестрельного оружия и (или) специальных средств в порядке, устанавливаемом федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел.

Права сотрудника органов внутренних дел, которому присвоено специальное звание полиции, определяются также Федеральным законом "О полиции".

Права сотрудника органов внутренних дел по замещаемой должности в органах внутренних дел определяются должностным регламентом (должностной инструкцией).

Иные права могут быть предоставлены сотруднику органов внутренних дел в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Таким образом, проанализировав основные права работника органа внутренних дел можно сделать следующие выводы:

во-первых, перечень прав сотрудника ОВД значительно шире чем у простого работника, не наделенного государственно-властными полномочиями;

во-вторых, деятельность работника ОВД строго регламентирована в законе;

в-третьих, права работника можно подразделить на общие и специальные.

Рассмотрим основные обязанности сотрудников органов внутренних дел. Перечень основных обязанностей сотрудников ОВД перечислен в статье 12 ФЗ "О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации". Служебные обязанности сотрудника органов внутренних дел по замещаемой должности в органах внутренних дел определяются должностным регламентом (должностной инструкцией). Перечень обязанностей сотрудников ОВД очень широк. В большей части он затрагивает обязанности по соблюдению законодательства и выполнения ими

государственно-властных полномочий. Так, к таким обязанностям можно отнести:

- знание пласта законодательства в сфере внутренних дел;
- обязанность по исполнению сотрудником должностного регламента, в котором отражаются основные права и обязанности;
- обязанность по соблюдению правил внутреннего трудового распорядка федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа, подразделения;
- обязанность по соблюдению при выполнении служебных обязанностей прав и законных интересов граждан, общественных объединений и организаций;
- обязанность по неразглашению государственной и личной тайны;
- обязанность по сбережению государственного имущества, вверенного сотруднику.

Кроме этого, к обязанностям сотрудников органов внутренних дел обязаны избегать конфликта интересов и коррупционной составляющей. В случае возникновения таких случаев они обязаны сообщать непосредственному руководителю (начальнику) о возникновении личной заинтересованности, которая может привести к возникновению конфликта интересов при выполнении служебных обязанностей, и принимать меры по предотвращению такого конфликта.

И конечно же основной обязанностью сотрудника ОВД является недопущение со своей стороны злоупотреблений служебными полномочиями, соблюдение установленных федеральными законами ограничений и запретов, связанных со службой в органах внутренних дел, а также соблюдение требований к служебному поведению сотрудника.

Таким образом, проанализировав законодательство, затрагивающие обязанности сотрудников органов внутренних дел можно сделать следующие выводы:

во-первых, перечень обязанностей работников ОВД строго регламентирован законом;

во-вторых, большая часть обязанностей затрагивает сферу государственно-властных полномочий;

в-третьих, обязанности сотрудников ОВД расширен по сравнению с обязанностями государственными гражданскими служащими;

в-четвертых, за несоблюдение или ненадлежащее соблюдение обязанностей наступает юридическая ответственность.

1.3. Сущность и значение служебной дисциплины работников органов внутренних дел.

Изменения в структуре органов, совершенствование организационных форм их работы, методов управления силами и средствами вызывают к жизни служебную дисциплину, отличную от иных видов государственной дисциплины. Своеобразный характер государственных функций, выполняемых лицами рядового и начальствующего состава органов ОВД, также определяет ряд существенных особенностей их служебной дисциплины¹⁰.

В Толковом словаре В. И. Даля дисциплина определяется как повиновение, послушание, порядок подчиненности.¹¹

Дисциплина, по словам Д. А. Гавриленко, означает подчинение участников совместных действий установленному порядку и единому руководству.¹²

Понятие и сущность служебной дисциплины сотрудников органов внутренних дел раскрывается в главе 7 ФЗ "О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные

¹⁰ Касюлин В.В. Проблемы дисциплинарной практики органов внутренних дел : Дис... канд. юрид. наук / В.В. Касюлин. – М., 2003.- С. 13.

¹¹ Даль В.И. Толковый словарь живого великорусского языка// В.И. Даль. - М., 1999. - Т. 1. - С. 437.

¹² Гавриленко Д.А. Дисциплина в советском государственном аппарате и организационно-правовые средства ее обеспечения / Д.А. Гавриленко. - Минск, 1979. - С. 7.

законодательные акты Российской Федерации" и Указе Президента РФ от 14.10.2012 N 1377 "О Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации"¹³".

Так, под служебной дисциплиной понимается 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 руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, приказами и распоряжениями прямых и непосредственных руководителей (начальников) порядка и правил выполнения служебных обязанностей и реализации предоставленных прав.

Отметим, что сущность и значение служебной дисциплины раскрывается в дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации. Данный устав является обязательным для исполнения сотрудниками органов внутренних дел Российской Федерации.

В рамках данного нормативно-правового акта определяется

- сущность служебной дисциплины в органах внутренних дел Российской Федерации;
- 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;

¹³ Указ Президента РФ от 14.10.2012 N 1377 (ред. от 07.12.2016) "О Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации" // "Собрание законодательства РФ", 22.10.2012, N 43, ст. 5808.

- порядок учета мер поощрения и дисциплинарных взысканий;
- порядок обжалования дисциплинарных взысканий.

Служебная дисциплина в органах внутренних дел обеспечивается личной ответственностью каждого сотрудника за выполнение своих служебных обязанностей, а так же 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.

Особое внимание при обеспечении служебной дисциплины уделяется неукоснительному исполнению сотрудником приказов и распоряжений руководителя (начальника), отданных в установленном порядке и не противоречащих федеральным законам.

Кроме этого, служебная дисциплина обеспечивается путем соблюдения требований к служебному поведению сотрудников и поддержанием сотрудником уровня квалификации, необходимого для выполнения служебных обязанностей.

Ответственность за соблюдение служебной дисциплины возлагается на руководителя (начальника) за состояние служебной дисциплины среди подчиненных.

На основании соблюдения сотрудником ОВД служебной дисциплины, руководитель вправе применить в отношении своих подчиненных меры поощрения и меры дисциплинарных взысканий.

Законодатель устанавливает обязанности сотрудников ОВД по поддержанию служебной дисциплины. Рассмотрим более подробно такие обязанности. Так, в силу закона, сотрудник ОВД обязан:

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

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

в) соблюдать требования к служебному поведению;

г) соблюдать субординацию;

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

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

ж) 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;

з) соблюдать ограничения, обязанности и запреты, требования о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и выполнять обязанности, установленные в целях противодействия коррупции Федеральным законом от 30 ноября 2011 г. N 342-ФЗ "О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации", Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции"¹⁴ и другими федеральными законами.

Особое значение для рассматриваемого нами вопроса имеет, а так же наложения мер дисциплинарного взыскания имеет обязанность, возложенная на сотрудника ОВД по исполнению приказа руководителя.

Рассмотрим, что же такое приказ руководителя?

Приказ руководителя (начальника) - служебное требование руководителя (начальника), обращенное к подчиненным сотрудникам, об

¹⁴ Федеральный закон от 25.12.2008 N 273-ФЗ(ред. от 03.07.2016) "О противодействии коррупции" // "Собрание законодательства РФ", 29.12.2008, N 52 (ч. 1), ст. 6228

обязательном выполнении определенных действий, о соблюдении правил или об установлении порядка, положения.

Приказ должен соответствовать федеральным законам и приказам вышестоящих руководителей (начальников).

Приказ, отдаваемый руководителем (начальником), обязателен для исполнения подчиненными, за исключением заведомо незаконного приказа. При получении приказа, явно противоречащего закону, сотрудник обязан руководствоваться законом. При этом сотрудник обязан уведомить руководителя (начальника), отдавшего заведомо незаконный приказ, или вышестоящего руководителя (начальника) о неисполнении незаконного приказа.

Приказ может быть отдан в письменной или устной форме, в том числе посредством использования технических средств связи, одному подчиненному или группе подчиненных. Приказ, отданный в письменной форме, является основным распорядительным служебным документом (правовым актом), издаваемым руководителем (начальником) на правах единоначалия.

Прямыми руководителями (начальниками) сотрудника являются руководители (начальники), которым он подчинен по службе, в том числе временно; ближайший к сотруднику прямой руководитель (начальник) является его непосредственным руководителем (начальником).

Отдавая приказ, руководитель (начальник) не должен допускать злоупотребления должностными полномочиями или их превышения.

Руководителю (начальнику) запрещается отдавать приказ, не имеющий отношения к выполнению подчиненными служебных обязанностей или направленный на нарушение законодательства Российской Федерации. Приказ формулируется ясно, четко и кратко, без употребления формулировок, допускающих различное толкование.

Руководитель (начальник), перед тем как отдать приказ, обязан всесторонне оценить обстановку и принять меры по обеспечению его исполнения.

Приказы отдаются в порядке подчиненности. При необходимости прямой руководитель (начальник) может отдать приказ подчиненному, минуя его непосредственного руководителя (начальника). В таком случае прямой руководитель (начальник) сообщает об этом непосредственному руководителю (начальнику) подчиненного или подчиненный сам докладывает о получении этого приказа своему непосредственному руководителю (начальнику).

Приказ руководителя (начальника), за исключением явно противоречащего закону, должен быть исполнен беспрекословно, точно и в срок. Обсуждение приказа и его критика недопустимы. При невозможности исполнения приказа сотрудник обязан незамедлительно уведомить об этом руководителя (начальника), отдавшего приказ.

Руководитель (начальник), чтобы убедиться в правильном понимании отданного им приказа, может потребовать его повторения, а подчиненный, получивший приказ, может обратиться к руководителю (начальнику) с просьбой повторить его.

Исполнив приказ, подчиненный, если он не согласен с приказом, может его обжаловать.

Об исполнении полученного приказа подчиненный обязан доложить прямому руководителю (начальнику), отдавшему приказ, и (или) своему непосредственному руководителю (начальнику).

Подчиненный, не исполнивший отданный в установленном порядке приказ руководителя (начальника), привлекается к ответственности по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

Руководитель (начальник) несет ответственность за отданный приказ и его последствия, за соответствие содержания приказа законодательству Российской Федерации и за непринятие мер по обеспечению его исполнения.

Отменить приказ имеет право только руководитель (начальник), его отдавший, или вышестоящий прямой руководитель (начальник).

Если подчиненный, исполняющий приказ, получит от вышестоящего прямого руководителя (начальника) новый приказ, который может воспрепятствовать исполнению ранее полученного приказа, он докладывает об этом вышестоящему прямому руководителю (начальнику), отдавшему новый приказ, и в случае подтверждения нового приказа исполняет его. Руководитель (начальник), отдавший новый приказ, сообщает об этом руководителю (начальнику), отдавшему первый приказ.

Таким образом, можно сделать вывод, что ненадлежащее исполнение приказа руководителя и неисполнение приказа является основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

Глава 2 Особенности и виды дисциплинарной ответственности работников органов внутренних дел

2.1 Понятие, принципы и основания привлечения к дисциплинарной ответственности сотрудников ОВД

Дисциплинарная ответственность является одним из самых распространенных видов юридической ответственности. Но при реализации правовой политики в области данной ответственности возникают следующие проблемы на которые должны обратить внимание как ученые юристы, так и законодатель.

Законодатель не дает легального определения дисциплинарной ответственности. Различные авторы по разному трактуют данное определение. В этом состоит первая проблема. Считаем, что следует внести изменение в Трудовой кодекс РФ и дать легальное определение дисциплинарной ответственности, которое будет звучать как- особый вид юридической ответственности, при которой работник обязан претерпевать неблагоприятные последствия, предусмотренные нормами трудового права, за виновное, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей.

Стоит отметить, что в отличие от других видов юридической ответственности (уголовной, административной, гражданско-правой) субъектом привлечения может быть только работник. Лица, работающие по гражданско - правовым договорам привлечены к дисциплинарной ответственности быть не могут.

Второй проблемой является то, что не разработаны критерии тяжести дисциплинарного проступка на которые работодатель должен опираться при вынесении дисциплинарного взыскания.

В статье 192 ТК РФ говорится, что при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и

обстоятельства, при которых он был совершен. При этом, ни в одном нормативном правовом акте нет пояснения что является критерием при определении тяжести дисциплинарного проступка. Считаем, что стоит дополнить ст. 192 ТК и разработать такие критерии. Кроме этого, стоит указать, что является уважительной причиной совершения дисциплинарного проступка.

Дисциплинарную ответственность в научной литературе понимают по-разному. Одни ученые (Овсянко Д.М., Плюхин Н.В.) указывают на то, что дисциплинарная ответственность – это применение (наложение) мер дисциплинарного воздействия к виновному, другие (Скобелин В.Н., Никифоров А.В.) понимают под дисциплинарной ответственностью обязанность отвечать за свои действия и претерпевать за это определенные ограничения.

На наш взгляд, при выявлении сущности дисциплинарной ответственности следует избегать крайностей. Дисциплинарная ответственность должна рассматриваться в совокупности и как наказание, то есть факт применения соответствующего взыскания, и как определенное правовое состояние после этого.

В юридической литературе нет единого мнения о понятиях принципах юридической ответственности. Рассматривая вопрос о дисциплинарной ответственности рассмотрим систему принципов дисциплинарной ответственности. Так применимо к дисциплинарной ответственности можно выделить две группы принципов.

- общеправовые принципы юридической ответственности;
- специальные принципы, содержание которых обусловлено спецификой данного вида ответственности.

К общеправовым принципам юридической ответственности относятся следующие принципы: законность, справедливость, неотвратимость, целесообразность и своевременность.

К принципам, обусловленным спецификой дисциплинарной ответственности – принцип виновной ответственности и недопустимость удвоения ответственности.

Особое внимание стоит обратить на тот факт, что институт дисциплинарной ответственности работников органов внутренних дел в большей степени относится к сфере публичного права. Институт дисциплинарной ответственности сотрудников органов внутренних дел находится в сфере публичного, а не частного права. Следовательно, при привлечении сотрудников органов внутренних дел к дисциплинарной ответственности, должна действовать презумпция невиновности.

Проанализировав научную литературу, а также законодательство о дисциплинарной ответственности выделим особенности и недостатки дисциплинарной ответственности работников органов внутренних дел.

Так дисциплинарная ответственность сотрудников органов внутренних дел характеризуется следующими чертами:

- дисциплинарная ответственность это вид юридической ответственности при которой работник обязан претерпевать неблагоприятные последствия, предусмотренные нормами трудового права и специального законодательства, за виновное, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей.
- основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности является совершение дисциплинарного проступка;
- наличие обязательной служебной подчиненности между лицом, налагающим взыскание, и лицом, привлекаемым к ответственности;
- наличие специального субъекта;
- выделяется особая процедура привлечения к ответственности.

Проанализировав понятие и сущность дисциплинарной ответственности работников органов внутренних дел хотелось бы выделить следующие недостатки:

во-первых, в действующем законодательстве нет конкретного перечня деяний, за которые у работников органов внутренних дел наступает дисциплинарная ответственность;

во-вторых, отсутствие смягчающих и отягчающих обстоятельств, влияющих на дисциплинарную ответственность, а так же обстоятельств, которые будут исключать привлечение к дисциплинарной ответственности работников органов внутренних дел ;

в-третьих, законодательно не закреплены принципы на которые должна базироваться дисциплинарная ответственность.

Как нами уже указывалось выше основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности сотрудника органов внутренних дел является совершение дисциплинарного проступка.

Под дисциплинарным проступком понимается виновное действие (бездействие), выразившееся в нарушении сотрудником органов внутренних дел законодательства Российской Федерации, дисциплинарного устава органов внутренних дел Российской Федерации, должностного регламента (должностной инструкции), правил внутреннего служебного распорядка федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа или подразделения, либо в несоблюдении запретов и ограничений, связанных со службой в органах внутренних дел, и требований к служебному поведению, либо в неисполнении (ненадлежащем исполнении) обязательств, предусмотренных контрактом, служебных обязанностей, приказов и распоряжений прямых руководителей (начальников) и непосредственного руководителя (начальника) при выполнении основных обязанностей и реализации предоставленных прав.

Грубым нарушением служебной дисциплины сотрудником органов внутренних дел является:

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

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

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

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

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

6) небрежное хранение сотрудником 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 федерального органа

исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа или подразделения, повлекшие причинение существенного ущерба, если это не влечет за собой уголовную ответственность;

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

Кроме этого, к основанию привлечения к дисциплинарной ответственности относят совершение сотрудником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, виновных действий, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченного руководителя.

Принятие сотрудником необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, находящегося в оперативном управлении федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа или подразделения, неправомерное его использование или иное нанесение ущерба такому имуществу то же является основанием привлечения к ответственности.

К перечню оснований для привлечения к дисциплинарной ответственности можно отнести сокрытие сотрудником фактов обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционного правонарушения. А так же публичные высказывания, суждения и оценки, в том числе в средствах массовой информации, в отношении деятельности государственных органов, их руководителей, в том числе в отношении федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа, подразделения, если это не входит в служебные обязанности сотрудника.

На основании вышеизложенного можно сделать вывод, что основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности является совершение дисциплинарного проступка. Иными словами нарушение служебной дисциплины. Отметим, кроме специальных оснований для привлечения к дисциплинарной ответственности, можно выделить и общие для всех работников основания, прописанные в Трудовом кодексе.

Кроме этого, стоит отметить что в большей степени основаниями для привлечения к дисциплинарной ответственности служит осуществление профессиональной деятельности работника органов внутренних дел.

2.2 Виды дисциплинарных взысканий и иных мер дисциплинарного воздействия, применяемых к работникам органов внутренних дел

На сотрудника органов внутренних дел в случае нарушения им служебной дисциплины, а также в иных случаях, предусмотренных настоящим Федеральным законом, могут налагаться следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) строгий выговор;
- 4) предупреждение о неполном служебном соответствии;
- 5) перевод на нижестоящую должность в органах внутренних дел;
- 6) увольнение со службы в органах внутренних дел.

В образовательных организациях высшего образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел на курсантов, слушателей наряду с дисциплинарными взысканиями, могут налагаться следующие дисциплинарные взыскания:

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

2) лишение очередного увольнения из расположения образовательной организации;

3) отчисление из образовательной организации.

За каждый случай нарушения служебной дисциплины на сотрудника органов внутренних дел может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

Фамилия сотрудника органов внутренних дел, на которого наложено дисциплинарное взыскание, исключается из книги почета или с доски почета федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа или подразделения.

Перевод на нижестоящую должность в органах внутренних дел как вид дисциплинарного взыскания 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.

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 ФЗ "О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" и Федеральным законом от 25 декабря 2008 года N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" и другими федеральными законами, налагаются взыскания, предусмотренные частью 1 статьи 50 настоящего Федерального закона.

Порядок применения к сотрудникам органов внутренних дел мер поощрения, предусмотренных пунктами 1 - 6 и 9 части 1, частями 2 и 3 статьи 48 ФЗ "О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации", устанавливается федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел.

К сотруднику органов внутренних дел, имеющему дисциплинарное взыскание, наложенное на него в письменной форме приказом руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченного руководителя, может быть применена мера поощрения только в виде досрочного снятия ранее наложенного в письменной форме дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарные взыскания на сотрудника органов внутренних дел налагаются прямыми руководителями (начальниками) в пределах прав, предоставленных им руководителем федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, за исключением перевода на нижестоящую должность в органах внутренних дел и увольнения со службы в органах внутренних дел сотрудника, замещающего должность в органах внутренних дел, назначение на которую и освобождение от которой осуществляются Президентом Российской Федерации.

О наложении дисциплинарного взыскания на сотрудника, замещающего должность в органах внутренних дел, назначение на которую и освобождение от которой осуществляются Президентом Российской Федерации, руководитель федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел обязан проинформировать Президента Российской Федерации.

Правом наложения дисциплинарного взыскания, предоставленным нижестоящему руководителю (начальнику), обладает и прямой руководитель (начальник). Если на сотрудника органов внутренних дел необходимо наложить такое дисциплинарное взыскание, которое соответствующий руководитель (начальник) не имеет права налагать, он ходатайствует о наложении этого дисциплинарного взыскания перед вышестоящим руководителем (начальником).

Вышестоящий руководитель (начальник) имеет право изменить дисциплинарное взыскание, наложенное нижестоящим руководителем

(начальником), если оно не соответствует тяжести совершенного сотрудником органов внутренних дел дисциплинарного проступка.

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, а в случае проведения служебной проверки или возбуждения уголовного дела - не позднее чем через один 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.

Дисциплинарное взыскание не может быть наложено на сотрудника органов внутренних дел по истечении шести месяцев со дня совершения дисциплинарного проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности - по истечении двух лет со дня совершения дисциплинарного проступка.

Отметим, что в указанные сроки не включаются периоды временной нетрудоспособности сотрудника, нахождения его в отпуске или в командировке, а также время производства по уголовному делу.

До наложения дисциплинарного взыскания от сотрудника органов внутренних дел, привлекаемого к ответственности, должно быть затребовано объяснение в письменной форме.

В случае отказа сотрудника дать такое объяснение составляется соответствующий акт.

Перед наложением дисциплинарного взыскания по решению руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченного руководителя в соответствии со статьей 52 ФЗ "О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и

внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации". может быть проведена служебная проверка.

О наложении на сотрудника органов внутренних дел дисциплинарного взыскания издается приказ руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченного руководителя. Дисциплинарное взыскание в виде замечания или выговора может объявляться публично в устной форме.

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.

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.

В приказе о наложении на сотрудника органов внутренних дел дисциплинарного взыскания указываются иные сотрудники, до сведения которых должен быть доведен этот приказ.

Уполномоченный руководитель обязан в течение трех 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.

Об отказе или уклонении сотрудника органов внутренних дел от ознакомления с приказом о наложении на него дисциплинарного взыскания составляется акт, подписываемый уполномоченными должностными лицами.

Применяемые к сотруднику органов внутренних дел меры поощрения и налагаемые на него в письменной форме дисциплинарные взыскания заносятся в материалы личного дела сотрудника. Меры поощрения и дисциплинарные взыскания учитываются отдельно.

Дисциплинарное взыскание, наложенное на сотрудника органов внутренних дел приказом руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченного руководителя, считается снятым по истечении одного года со дня его наложения, если этот сотрудник в указанный период не подвергался новому дисциплинарному взысканию, 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 одного месяца со дня его наложения.

Дисциплинарные взыскания, , исполняются 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.

Исполнение наложенного на сотрудника органов внутренних дел дисциплинарного взыскания в виде перевода на нижестоящую должность в органах внутренних дел осуществляется в порядке, установленном статьей 30 ФЗ "О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации". .

Исполнение наложенного на сотрудника органов внутренних дел дисциплинарного взыскания в виде увольнения со службы в органах внутренних дел осуществляется в соответствии с главой 12 настоящего Федерального закона.

ФЗ "О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации".

Особое внимание стоит обратить, на особенности наложения на сотрудников органов внутренних дел взысканий за коррупционные правонарушения.

Так, взыскания, предусмотренные за совершение коррупционных правонарушений, налагаются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о службе в органах внутренних дел, с учетом особенностей, установленных законам.

Взыскания, в таких случаях, налагаются на основании доклада о результатах проверки, проведенной подразделением по профилактике коррупционных и иных правонарушений кадрового подразделения федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа, подразделения, а в случае, если доклад о результатах проверки направлялся в комиссию по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов (аттестационную комиссию), - и на основании рекомендации указанной комиссии.

При наложении взысканий, учитываются характер совершенного сотрудником органов внутренних дел коррупционного правонарушения, его тяжесть, обстоятельства, при которых оно совершено, соблюдение сотрудником органов внутренних дел других ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и исполнение им обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, а также предшествующие результаты выполнения сотрудником органов внутренних дел своих служебных обязанностей.

Взыскание в виде замечания или выговора может быть наложено на сотрудника органов внутренних дел при малозначительности совершенного им коррупционного правонарушения на основании рекомендации комиссии по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов (аттестационной комиссии).

Взыскания, налагаются не позднее одного месяца со дня поступления информации о совершении сотрудником органов внутренних дел коррупционного правонарушения, не считая периода временной нетрудоспособности сотрудника органов внутренних дел, пребывания его в отпуске, других случаев его отсутствия на службе по уважительным причинам, а также времени проведения проверки и рассмотрения ее материалов комиссией по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов (аттестационной комиссией).

При этом взыскание должно быть наложено не позднее шести месяцев со дня поступления информации о совершении коррупционного правонарушения.

В акте о наложении на сотрудника органов внутренних дел взыскания в случае совершения им коррупционного правонарушения в качестве основания наложения взыскания указывается статья 50.1 или 82.1 ФЗ "О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации".

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 пяти дней со дня издания соответствующего акта.

Сотрудник органов внутренних дел вправе обжаловать взыскание в письменной форме в установленном порядке.

Если в течение одного года со дня наложения взыскания сотрудник органов внутренних дел не был подвергнут дисциплинарному взысканию, предусмотренному пунктом 1, 2, 3, 4 или 5 части 1 статьи 50 ФЗ "О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в

отдельные законодательные акты Российской Федерации" он считается не имеющим взыскания.

Служебная проверка проводится по решению руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченного руководителя при необходимости выявления причин, характера и обстоятельств совершенного сотрудником органов внутренних дел дисциплинарного проступка, подтверждения наличия или отсутствия обстоятельств, предусмотренных статьей 14 ФЗ "О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации". закона, а также по заявлению сотрудника.

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 федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченному руководителю, принявшим 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, установленный частью 4 настоящей статьи, продлевается на десять дней.

При проведении служебной проверки в отношении сотрудника органов внутренних дел должны быть приняты меры по объективному и всестороннему установлению:

- 1) фактов и обстоятельств совершения сотрудником дисциплинарного проступка;
- 2) вины сотрудника;
- 3) причин и условий, способствовавших совершению сотрудником дисциплинарного проступка;
- 4) характера и размера вреда, причиненного сотрудником в результате совершения дисциплинарного проступка;

5) наличия или отсутствия обстоятельств, препятствующих прохождению сотрудником службы в органах внутренних дел.

Служебная проверка проводится в течение тридцати дней со дня принятия решения о ее проведении. Срок проведения служебной проверки по решению руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченного руководителя может быть продлен, но не более чем на тридцать дней. В срок проведения служебной проверки не включаются периоды временной нетрудоспособности сотрудника органов внутренних дел, в отношении которого проводится служебная проверка, нахождения его в отпуске или в командировке, а также время отсутствия сотрудника на службе по иным уважительным причинам.

Результаты служебной проверки представляются руководителю федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченному руководителю, принявшим решение о проведении служебной проверки, в письменной форме в виде заключения не позднее чем через три дня со дня завершения проверки. Указанное заключение утверждается руководителем федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченным руководителем, принявшими решение о проведении служебной проверки, не позднее чем через пять дней со дня представления заключения.

Сотрудник органов внутренних дел, в отношении которого проводится служебная проверка:

1) обязан давать объяснения в письменной форме по обстоятельствам проведения служебной проверки, если это не связано со свидетельствованием против самого себя;

2) имеет право:

а) представлять заявления, ходатайства и иные документы;

б) обжаловать решения и действия (бездействие) сотрудников, проводящих служебную проверку, руководителю федерального органа

исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченному руководителю, принявшим решение о проведении служебной проверки;

в) ознакомиться с заключением по результатам служебной проверки, если это не противоречит требованиям неразглашения сведений, составляющих государственную и иную охраняемую законом тайну;

г) потребовать провести проверку своих объяснений с помощью психофизиологических исследований (обследований).

В заключении по результатам служебной проверки указываются:

1) установленные факты и обстоятельства;

2) предложения, касающиеся наложения на сотрудника органов внутренних дел дисциплинарного взыскания.

Заключение по результатам служебной проверки подписывается лицами, ее проводившими, и утверждается руководителем федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченным руководителем, принявшими решение о проведении служебной проверки.

Порядок проведения служебной проверки устанавливается федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел.

Федеральный закон от 30 ноября 2011 года N 342-ФЗ "О службе в органах внутренних дел и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" не устанавливает особенностей исчисления сроков применения дисциплинарного взыскания за совершение коррупционного проступка.

Приведем пример из судебной практики. Л. обратился в суд с иском к управлению Министерства внутренних дел Российской Федерации по субъекту Российской Федерации, межмуниципальному отделу Министерства внутренних дел Российской Федерации о признании незаконным приказа об увольнении, восстановлении на службе, взыскании денежного довольствия за время вынужденного прогула¹⁵.

¹⁵ "Обзор практики по рассмотрению в 2012 - 2013 годах дел по спорам, связанным с привлечением государственных и муниципальных служащих к дисциплинарной ответственности за совершение

Решением районного суда, оставленным без изменения апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам краевого суда, исковые требования Л. удовлетворены.

При разрешении спора судом установлено, что приказом от 20 августа 2001 года Л. принят на службу в органы внутренних дел. Приказом управления Министерства внутренних дел Российской Федерации по субъекту Российской Федерации майор полиции Л., замещавший должность эксперта, уволен 10 декабря 2012 года на основании пункта 3 части 4 статьи 82 Федерального закона от 30 ноября 2011 года N 342-ФЗ "О службе в органах внутренних дел и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" в связи с утратой доверия (непредставление сотрудником органов внутренних дел сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей либо представление заведомо недостоверных или неполных сведений). В названном приказе основанием увольнения истца указан доклад от 10 декабря 2012 года.

Данный доклад был составлен начальником управления по работе с личным составом управления Министерства внутренних дел Российской Федерации по субъекту Российской Федерации по результатам проведенной проверки достоверности и полноты сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представленных майором полиции Л. В ходе проверки выявлено, что в справках о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представленных истцом за 2009 - 2011 годы, содержатся недостоверные и неполные сведения.

Удовлетворяя заявленные требования, суд исходил из того, что факт представления неполных и недостоверных сведений о доходах за 2009 - 2011

годы является грубым нарушением служебной дисциплины, в связи с чем при наложении дисциплинарного взыскания должен быть соблюден порядок привлечения сотрудника к дисциплинарной ответственности.

Установив, что привлечение истца к дисциплинарной ответственности имело место по истечении шести месяцев со дня совершения дисциплинарных проступков по каждому случаю подачи недостоверных сведений, и учитывая, что 24 августа 2012 года за нарушение обязанности предоставить полные и достоверные сведения за 2011 год истцу было объявлено публично замечание в устной форме, суд пришел к выводу о незаконности увольнения Л. со службы.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации согласилась с указанными выводами и отметила, что судами первой и апелляционной инстанций правомерно был проверен порядок привлечения истца к дисциплинарной ответственности, также указала следующее.

Обязанность представлять в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей возложена на сотрудника полиции в силу пункта 10 части 1 статьи 27 Федерального закона "О полиции".

В соответствии со статьей 30.1 Федерального закона "О полиции" за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции поименованным федеральным законом, Федеральным законом "О противодействии коррупции", налагаются дисциплинарные взыскания, предусмотренные федеральным законом, определяющим порядок и условия прохождения службы сотрудниками органов внутренних дел.

В данном случае таким законом является Федеральный закон от 30 ноября 2011 года N 342-ФЗ "О службе в органах внутренних дел и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации".

Часть 2 статьи 49 названного закона содержит исчерпывающий перечень случаев нарушений служебной дисциплины сотрудником органов внутренних дел, являющихся грубыми. Согласно пункту 13 части 2 указанной статьи грубым нарушением служебной дисциплины является непредставление сотрудником сведений (представление заведомо недостоверных или неполных сведений) о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей.

Виды дисциплинарных взысканий, налагаемых на сотрудников органов внутренних дел в случае нарушения ими служебной дисциплины, перечислены в статье 50 Федерального закона от 30 ноября 2011 года N 342-ФЗ "О службе в органах внутренних дел и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации". К ним относятся: замечание, выговор, строгий выговор, предупреждение о неполном служебном соответствии, перевод на нижестоящую должность в органах внутренних дел, увольнение со службы в органах внутренних дел.

Основания увольнения сотрудника органов внутренних дел со службы в органах внутренних дел предусмотрены статьей 82 Федерального закона от 30 ноября 2011 года N 342-ФЗ "О службе в органах внутренних дел и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации". В соответствии с пунктом 6 части 2 данной статьи сотрудник органов внутренних дел может быть уволен со службы в связи с грубым нарушением служебной дисциплины, а согласно пункту 22 части 2 этой статьи - в связи с утратой доверия.

На основании пункта 3 части 4 статьи 82 указанного федерального закона сотрудник органов внутренних дел подлежит увольнению в связи с

утратой доверия в случае непредставления сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, таких же сведений относительно своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей либо представления заведомо недостоверных или неполных сведений.

Таким образом, увольнение за нарушение, допущенное истцом, возможно по двум основаниям: как за грубое нарушение служебной дисциплины, так и в связи с утратой доверия.

При этом, учитывая, что непредставление сотрудником органов внутренних дел сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей либо представление заведомо недостоверных или неполных сведений в силу части 2 статьи 49 Федерального закона от 30 ноября 2011 года N 342-ФЗ "О службе в органах внутренних дел и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" отнесено к грубым нарушениям служебной дисциплины и в силу части 9 статьи 8 Федеральный закон от 25 декабря 2008 года N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" является правонарушением, влекущим наложение дисциплинарного взыскания, при увольнении за данное нарушение по любому из указанных выше оснований необходимо соблюдать порядок наложения дисциплинарного взыскания, предусмотренный Федеральным законом от 30 ноября 2011 года N 342-ФЗ.

В соответствии с частью 7 статьи 51 Федерального закона от 30 ноября 2011 года N 342-ФЗ "О службе в органах внутренних дел и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" дисциплинарное взыскание не может быть наложено на сотрудника органов внутренних дел по истечении шести месяцев со дня совершения дисциплинарного проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности - по истечении двух лет со дня совершения дисциплинарного проступка. В указанные сроки не включаются

периоды временной нетрудоспособности сотрудника, нахождения его в отпуске или в командировке, а также время производства по уголовному делу.

Согласно части 3 статьи 50 названного федерального закона от 30 ноября 2011 года N 342-ФЗ за каждый случай нарушения служебной дисциплины на сотрудника органов внутренних дел может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

Суд признал установленным, что декларация за 2009 год с недостоверными сведениями была представлена истцом 15 апреля 2010 года, декларация за 2010 год - в марте 2011 года, декларация за 2011 год - в феврале 2012 года, а дисциплинарное взыскание в виде увольнения наложено на истца в декабре 2012 года, то есть с пропуском шестимесячного срока, исчисляемого со дня совершения дисциплинарного проступка, в данном случае - со дня представления деклараций с недостоверными и неполными сведениями.

Кроме того, суд принял во внимание, что в августе 2012 года за непредставление сведений за 2011 год о находящемся в пользовании истца, его супруги и ребенка земельном участке истец уже был привлечен к дисциплинарной ответственности в виде замечания в устной форме, в связи с чем в силу части 3 статьи 50 Федерального закона от 30 ноября 2011 года N 342-ФЗ "О службе в органах внутренних дел и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" за то же нарушение служебной дисциплины он не мог быть повторно подвергнут дисциплинарному взысканию в виде увольнения со службы.

Таким образом, суд, руководствуясь требованиями закона, восстановил истца на службе в прежней должности и взыскал в его пользу с ответчиков денежное довольствие за время вынужденного прогула.

Глава 3 Правовые проблемы привлечения работников органов внутренних дел к дисциплинарной ответственности

3.1 Особенности дисциплинарного производства работников органов внутренних дел

Процедура привлечения к дисциплинарной ответственности государственных служащих за дисциплинарные проступки называется дисциплинарным производством.

В зависимости от вида государственной службы действующее законодательство устанавливает особенности дисциплинарного производства при привлечении к дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих, военнослужащих, сотрудников правоохранительных органов (в частности, сотрудников органов внутренних дел).

Правовыми актами об особенностях прохождения государственной службы в различных государственных органах устанавливаются как схожие, так и различающиеся между собой меры дисциплинарного воздействия на нарушителей служебной дисциплины и особенности дисциплинарных процедур.

Основанием для применения к служащему дисциплинарного взыскания является совершение им дисциплинарного проступка. Для гражданских служащих – это неисполнение или ненадлежащее исполнение гражданским служащим по его вине возложенных на него обязанностей. Более четкое определение содержится в Дисциплинарном уставе Вооруженных Сил Российской Федерации, где дисциплинарный проступок – это противоправное, виновное действие (бездействие), выражающееся в нарушении воинской дисциплины и не влекущее за собой уголовной или административной ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации

Государственными служащими могут совершаться разнородные нарушения, которые условно можно подразделить на 2 группы:

1. Проступок, связанный с нарушением законности – это виновное противоправное деяние (действие и бездействие) служащего, повлекшее ущемление прав, свобод и законных интересов физических и юридических лиц, интересов общества и государства, либо создавшее угрозу возникновения таких последствий. Например, принятие неправомερных решений, незаконное применение мер принуждения. При выявлении таких нарушений необходимо рассматривать возможность возбуждения уголовного дела или дела об административном правонарушении.

2. Проступок, связанный с нарушением служебного распорядка – это неисполнение или ненадлежащее исполнение служащим по его вине возложенных на него обязанностей. Примером данного проступка может являться прогул.

Фактическим основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности может быть совершение, как дисциплинарного проступка, так и отдельных видов административных правонарушений.

Следует учитывать, что данные положения не распространяются на государственных гражданских служащих.

1) внесудебный порядок. Решение о привлечении к дисциплинарной ответственности принимается субъектом линейной власти, то есть соответствующим руководителем в отношении подчиненного.

2) судебный порядок. Решение о привлечении к дисциплинарной ответственности военнослужащих и назначении наказания в виде дисциплинарного ареста принимается военными судами.

3) порядок пересмотра решений о применении дисциплинарных наказаний (как внесудебный (например, в комиссии по служебным спорам) так и судебный порядок разбирательства).

4) с привлечением общественности. Например, в целях общественного осуждения военнослужащего, совершившего дисциплинарный проступок или нарушившего нормы международного гуманитарного права. По решению командира (начальника) проступок может быть рассмотрен и обсужден на собраниях личного состава, на офицерских собраниях с целью вынесения общественного порицания.

Как правило, для дисциплинарного производства характерен внесудебный порядок в рамках служебной подчиненности и при принятии решений руководитель наделен большей свободой усмотрения, чем, к примеру, при производстве по делам об административных правонарушениях. С одной стороны, руководителю легче оценить личность служащего и справедливо решить дело, с другой – очень часто проявляется субъективность, мешающая правильно оценить деяние.

Особенности характерны для каждого вида дисциплинарного производства. Например, на военной службе дисциплинарное производство характеризуется следующими особенностями:

1) процессуальные нормы четкие и приближены к нормам КоАП, например, нормы, касающиеся видов доказательств, мер обеспечения производства. К военнослужащему могут быть применены такие меры обеспечения производства по материалам о дисциплинарном проступке, как доставление, задержание, личный досмотр, досмотр вещей, находящихся при военнослужащем, досмотр транспортного средства, изъятие вещей и документов и т.д. Некоторые авторы считают, что по существу, произошло нивелирование норм, регулирующих разнородные отношения. Приспособление правил производства по делам об административных правонарушениях к военно-служебным отношениям противоречит характеру этих отношений;

2) назначаемый вид наказания зависит от воинского звания военнослужащего;

3) предусмотрен судебный порядок рассмотрения дел о грубых нарушениях дисциплины с возможностью назначения дисциплинарного ареста;

4) предусмотрено особое оформление результатов. Разбирательство, как правило, проводится без оформления письменных материалов, за исключением случаев, когда командир (начальник) требует представить материалы разбирательства в письменном виде. Разбирательство по факту совершения военнослужащим грубого дисциплинарного проступка заканчивается составлением протокола

3.2 Анализ судебной практики по делам, связанным с привлечением к дисциплинарной ответственности работников органов внутренних дел

В соответствии с планом работы Саратовского областного суда на первое полугодие 2014 года судебной коллегией по гражданским делам была изучена судебная практика разрешения судами Саратовской области дел по спорам, связанным со службой в органах полиции, рассмотренных в 2012-2013 годах.

Всего за указанный период было рассмотрено 255 дел данной категории, из них в 2012 году – 151 дело, в 2013 году – 104 дела. При этом решений об удовлетворении заявленных требований в 2012 году было вынесено 53, а в 2013 году – 39.

В настоящее время правоотношения между сторонами, возникшие в результате прохождения службы в органах полиции, регулируются специальными нормативными актами: Федеральным законом от 30.11.2011 года №342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (далее - Закон «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»), Федеральным законом от

07.02.2011 года №3-ФЗ «О полиции» Федеральным законом от 19.07.2011 года №247-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (далее – Закон «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»), а также Трудовым кодексом Российской Федерации в той части, в какой они не урегулированы вышеперечисленными специальными нормативными актами.

Согласно вышеприведенной статистике исковые требования, связанные с признанием увольнения незаконным и восстановлением на службе, рассматривались судами области чаще других.

При этом в 2012 году в связи с реформированием органов внутренних дел судами в основном рассматривались иски сотрудников органов внутренних дел, не прошедших внеочередную аттестацию и уволенных по сокращению штатов.

Следует отметить, что суды в целом правильно разрешали дела указанной категории.

Так, З. обратился в суд с иском к Главному управлению Министерства внутренних дел Российской Федерации по Саратовской области (далее - ГУ МВД), в котором, с учетом уточнений, просил признать недействительным решение аттестационной комиссии ГУ МВД от 26.07.2011 года в отношении З., признать незаконным и отменить приказ ГУ МВД от 19.10.2011 года об увольнении из органов внутренних дел по п. «е» ст.58 Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации, утвержденного постановлением Верховного Совета Российской Федерации от 23.12.1992 года №4202-1 (далее – Положение о службе в органах внутренних дел Российской Федерации) (по сокращению штатов), восстановить его в ранее занимаемой должности, взыскать средний заработок за время вынужденного прогула с 20.10.2011 года по день вынесения решения суда и компенсацию

морального вреда.

Решением Фрунзенского районного суда г. Саратова от 08.02.2012 года, в удовлетворении требований 3. к ГУ МВД отказано в полном объеме.

При разрешении спора суд правомерно исходил из того, что в период службы истца в органах внутренних дел правоотношения между сторонами, возникшие в результате прохождения службы, регулировались Законом «О полиции», вступившим в законную силу с 01.03.2011 года, и Положением о службе в органах внутренних дел Российской Федерации в части, не противоречащей Закону «О полиции».

Указ Президента РФ от 24.12.2009 года №1468 «О мерах по совершенствованию деятельности органов внутренних дел Российской Федерации» положил начало реформированию органов внутренних дел.

Согласно преамбуле данного Указа органы внутренних дел Российской Федерации выполняют важнейшую государственную функцию по защите жизни, здоровья, прав и свобод граждан.

Принимая во внимание то, что имеются случаи нарушения сотрудниками милиции законности и служебной дисциплины, которые вызывают обоснованную негативную реакцию в обществе и умаляют авторитет власти, существующая структура органов внутренних дел Российской Федерации, организация их деятельности, кадровое, финансовое, материально-техническое обеспечение милиции не отвечают современным требованиям и нуждаются в модернизации.

Пунктом 5 Указа Президента РФ №1468 на министра внутренних дел Российской Федерации возложена обязанность в 3-месячный срок пересмотреть порядок отбора кандидатов для службы (работы) в органах внутренних дел Российской Федерации с учетом их морально-этических и психологических качеств в целях повышения уровня профессионализма сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации; представить предложения по совершенствованию структуры органов внутренних дел Российской Федерации, имея в виду исключение дублирования их функций,

разграничение полномочий и перераспределение штатной численности в интересах первоочередного решения задач противодействия преступности и обеспечения общественной безопасности.

В развитие проводимой реформы органов внутренних дел ч.3 ст.54 Законом «О полиции» предусмотрено, что сотрудники органов внутренних дел подлежат внеочередной аттестации в порядке и сроки, которые определяются Президентом Российской Федерации.

Подпунктом «б» п.4 Указа Президента РФ от 01.03.2011 года №251 «О внеочередной аттестации сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации» предусмотрена обязанность Министерства внутренних дел РФ до 01.08.2011 года обеспечить в установленном законодательством Российской Федерации порядке проведение внеочередной аттестации сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, претендующих на замещение иных (не высшего начальствующего состава) должностей в этих органах.

В соответствии с п.2.2 приказа МВД России от 22.03.2011 года №135 «Об организации проведения внеочередной аттестации сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации» по результатам внеочередной аттестации в отношении сотрудников соответствующими аттестационными комиссиями принимается одно из следующих решений:

рекомендовать для прохождения службы в полиции (ином подразделении органов внутренних дел Российской Федерации) на должности, на которую аттестуемый сотрудник претендует;

рекомендовать для прохождения службы в полиции (ином подразделении органов внутренних дел Российской Федерации) на должности с меньшим объемом полномочий или на нижестоящей должности;

не рекомендовать для прохождения службы в полиции, предложить продолжить службу в ином подразделении органов внутренних дел Российской Федерации на другой, в том числе нижестоящей, должности.

Как было установлено судом первой инстанции, согласно выписке из

протокола №31 заседания аттестационной комиссии ГУ МВД от 26.07.2011 года было решено не рекомендовать для прохождения службы в органах внутренних дел майора милиции З. - начальника дежурной части штаба отдела внутренних дел по Ершовскому муниципальному району Саратовской области. При этом аттестационная комиссия не посчитала возможным предложить истцу продолжить службу в ином подразделении органов внутренних дел Российской Федерации на другой, в том числе нижестоящей должности.

Приказом начальника ГУ МВД от 19.10.2011 года З. был уволен с 19.10.2011 года по п. «е» ст.58 Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации.

В соответствии с ч.5 ст.54 Закона «О полиции» сотрудники органов внутренних дел, не прошедшие внеочередной аттестации и (или) отказавшиеся продолжить службу в органах внутренних дел на иных, в том числе нижестоящих, должностях, подлежат увольнению в установленном порядке по основаниям, предусмотренным Положением о службе в органах внутренних дел Российской Федерации.

Согласно п. «е» ст.58 Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации сотрудники органов внутренних дел могут быть уволены по сокращению штатов - при ликвидации или реорганизации органа внутренних дел в случае невозможности использования сотрудника органов внутренних дел на службе. Из буквального толкования указанной нормы следует, что увольнение по данному основанию возможно при наличии двух условий: проведение сокращения штатов и невозможность использования сотрудника органов внутренних дел на службе.

Приказом ГУ МВД №625 от 14.06.2011 года утверждено новое штатное расписание ОМВД РФ по Ершовскому району, п.5 данного приказа штатные расписания ОВД по Ершовскому району и следственному отделению, утвержденные приказом ГУ МВД №31 дсп от 28.04.2003 года утратили силу. Таким образом, должность, которую занимал истец в качестве сотрудника

милиции, была сокращена, данным приказом введены должности сотрудников полиции, в том числе совпадающие по своему наименованию и должностным обязанностям.

О невозможности использования истца на службе свидетельствует протокол заседания аттестационной комиссии, которым он не рекомендован для прохождения службы в органах внутренних дел. При этом, руководствуясь целями реформирования органов внутренних дел согласно Указу Президента РФ от 24.12.2009 №1468 «О мерах по совершенствованию деятельности органов внутренних дел Российской Федерации», аттестационная комиссия не посчитала возможным предложить истцу продолжить службу в ином подразделении органов внутренних дел Российской Федерации на другой, в том числе нижестоящей, должности.

Учитывая вышеизложенное, районный суд пришел к выводу о том, что в связи с сокращением должности истца и непрохождением им аттестации у ответчика имелись основания для увольнения истца из органов внутренних дел по п. «е» ст.58 (по сокращению штатов) Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации. Процедура увольнения истца была соблюдена.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Саратовского областного суда решение суда первой инстанции было оставлено без изменения, апелляционная жалоба З. – без удовлетворения.

При этом судебная коллегия сочла необоснованным довод жалобы о несоблюдении процедуры увольнения истца в связи с сокращением численности или штата работников организации со ссылкой на п.2 ч.1 и ч.3 ст.81 ТК РФ, поскольку нормы Трудового кодекса РФ применяются к правоотношениям, возникающим при прохождении службы в органах внутренних дел в случаях, предусмотренных специальными правовыми актами, или тогда, когда возникающие правоотношения не урегулированы специальными нормативными актами и требуется применение норм трудового законодательства по аналогии.

Однако имелись случаи и неправильного рассмотрения судами аналогичных дел.

Так, С. обратился в суд с иском к ГУ МВД о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на службе, взыскании денежного довольствия (содержания) за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

Решением Фрунзенского районного суда г. Саратова от 13.01.2012 года в удовлетворении иска С. было отказано в полном объеме.

Разрешая спор, суд, руководствуясь вышеуказанными положениями Закона «О полиции», Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации (в части, не противоречащей Закону «О полиции»), Указа Президента РФ от 24.12.2009 №1468 «О мерах по совершенствованию деятельности органов внутренних дел Российской Федерации», Указа Президента РФ от 01.03.2011 года №251 «О внеочередной аттестации сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации», приказа МВД России от 22.03.2011 года №135 «Об организации проведения внеочередной аттестации сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации», пришел к выводу о том, что в связи с сокращением должности истца и непрохождением им аттестации у ответчика имелись основания для увольнения С. из органов внутренних дел по п. «е» ст.58 (по сокращению штатов) Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации.

Судебная коллегия по гражданским делам Саратовского областного суда согласилась с данным выводом суда первой инстанции, однако признала необоснованным вывод о том, что ответчиком была соблюдена процедура увольнения истца, по следующим обстоятельствам.

Из материалов дела следовало, что С. был уволен из органов внутренних дел приказом от 01.11.2011 года и.о. начальника ГУ МВД по п. «е» ст.58 (по сокращению штатов) Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации.

Приказом МВД РФ от 14.12.1999 года №1038 утверждена Инструкция о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации (далее – Инструкция).

Инструкция регламентирует деятельность органов внутренних дел Российской Федерации и должностных лиц по вопросам, отнесенным к компетенции Министерства внутренних дел Российской Федерации.

Согласно п.17.12 Инструкции о предстоящем увольнении со службы сотрудники ставятся в известность уведомлением, вручаемым сотруднику под расписку. В случае отказа сотрудника от получения уведомления кадровым подразделением составляется об этом в установленном порядке соответствующий акт, а официальное уведомление об увольнении из органов внутренних дел направляется заказным письмом.

Кроме того, с сотрудником проводится беседа, в ходе которой ему сообщается об основаниях увольнения, разъясняются льготы, гарантии и компенсации, вопросы трудоустройства, материально-бытового обеспечения и другие вопросы.

В силу ст.60 Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации сотрудники органов внутренних дел ставятся в известность о предстоящем увольнении непосредственными начальниками не позднее чем за два месяца до увольнения, за исключением сотрудников органов внутренних дел, увольняемых за нарушение условий контракта, а также в соответствии с пунктами «ж», «к», «л», «м», «н», «о», «п» ст.58 настоящего Положения.

Истец оспаривал ознакомление с уведомлением об увольнении из органов внутренних дел, ответчиком в подтверждение ознакомления С. с уведомлением от 05.07.2011 года представлен акт от 01.09.2011 года. Однако в приказе об увольнении истца и в листе беседы указано на уведомление об увольнении от 03.09.2011 года.

При наличии уведомления от 03.09.2011 года ответчиком нарушен двухмесячный срок уведомления о предстоящем увольнении.

Кроме того, ответчиком не выполнены требования п.17.12 Инструкции о направлении кадровым подразделением сотруднику, отказавшемуся от получения уведомления, заказным письмом официального уведомления об увольнении из органов внутренних дел.

В соответствии с п.17.13 Инструкции до представления к увольнению сотрудники направляются для освидетельствования на военно-врачебную комиссию с целью установления степени годности к военной службе.

Заключения

военно-врачебной комиссии учитываются при определении основания увольнения.

На военно-врачебные комиссии могут не направляться сотрудники, увольняемые по пп. «б», «к», «л» ст.58 Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации, а также по другим основаниям в случае их отказа от освидетельствования на военно-врачебной комиссии, оформленного рапортом на имя начальника, имеющего право увольнения этих сотрудников.

Сотрудники, увольняемые по пп. «к», «л», «м» ст.58 Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации (если они не осуждены к лишению свободы), могут по их просьбе направляться кадровыми подразделениями органов внутренних дел для медицинского освидетельствования на военно-врачебные комиссии после увольнения со службы.

В случае уклонения увольняемого сотрудника от освидетельствования военно-врачебной комиссией об этом делается отметка в представлении на увольнение и составляется соответствующее заключение, которое подписывается сотрудниками кадрового подразделения. Заключение хранится в личном деле сотрудника.

В имеющейся в деле копии представления к увольнению истца имеется указание о том, что С. отказался от получения направления на ВВК со ссылкой на заключение по факту уклонения от прохождения ВВК от

31.10.2011 года.

Однако, как пояснила представитель ответчика в суде апелляционной инстанции, заключения по факту уклонения истца от прохождения ВВК от 31.10.2011 года не имеется, акт об отказе истца пройти ВВК не составлялся, рапорт на имя начальника об отказе от освидетельствования на ВВК истец не подавал.

Представленный ответчиком акт об отказе в ознакомлении истца с представлением к увольнению и с листом беседы датирован 25.10.2011 года, тогда как само представление к увольнению датировано 31.10.2011 года.

Учитывая вышеуказанное, судебная коллегия, пользуясь правом, предоставленным ст.67 ГПК РФ, оценивать доказательства по своему внутреннему убеждению, основанному на всестороннем, полном, объективном и непосредственном исследовании имеющихся в деле доказательств, пришла к выводу о том, что ответчиком была нарушена процедура увольнения С., что является основанием для восстановления уволенного сотрудника на службе.

При таких обстоятельствах апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Саратовского областного суда решение районного суда было отменено с вынесением нового решения о восстановлении С. на службе в органах внутренних дел в прежней должности.

Помимо вышеуказанных исков сотрудников органов внутренних дел, не прошедших внеочередную аттестацию и уволенных по сокращению штатов, судами области в обобщаемом периоде рассматривались требования сотрудников полиции, уволенных в связи с грубым нарушением служебной дисциплины и в связи с совершением проступка, порочащего честь сотрудника органов внутренних дел (п.6 ч.2 и п.9 ч.3 ст.82 Закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»).

В большинстве случаев суды выносили законные и обоснованные

решения по данной категории дел.

Так, решением Кировского районного суда г. Саратова от 28.01.2013 года А. было отказано в удовлетворении иска к Управлению Министерства внутренних дел России по городу Саратову (далее - УМВД по г.Саратову) о признании незаконными заключения служебной проверки и приказа об увольнении, восстановлении на службе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

Разрешая спор, суд первой инстанции правомерно исходил из того, что в силу п.1 ч.1 ст.12 Закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» сотрудник органов внутренних дел обязан знать и соблюдать Конституцию Российской Федерации, законодательные и иные нормативные правовые акты Российской Федерации в сфере внутренних дел, обеспечивать их исполнение; проходить в порядке, устанавливаемом федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел, регулярные проверки знания Конституции Российской Федерации, законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации в указанной сфере.

Согласно пп.1, 2, 7 ч.1 ст.13 Закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» при осуществлении служебной деятельности, а также во внеслужебное время сотрудник органов внутренних дел должен: исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют содержание его профессиональной служебной деятельности; заботиться о сохранении своей чести и достоинства, не допускать принятия решений из соображений личной заинтересованности, не совершать при выполнении служебных обязанностей поступки, вызывающие сомнение в объективности, справедливости и беспристрастности сотрудника, наносящие ущерб его репутации, авторитету федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, а также

государственной власти; выполнять служебные обязанности добросовестно, на высоком профессиональном уровне.

В соответствии с ч.6 ст.9 Закона «О полиции» общественное мнение является одним из основных критериев официальной оценки деятельности полиции, определяемых федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел.

Приказом МВД РФ от 24.12.2008 года №1138 утвержден Кодекс профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации (далее - Кодекс), который является профессионально-нравственным руководством, обращенным к сознанию и совести сотрудника.

В силу п.2 ст.1 Кодекса, он, как свод профессионально-этических норм, определяет для сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации нравственные ценности, обязательства и принципы службы в органах внутренних дел; профессионально-этические требования к служебному и внеслужебному поведению, взаимоотношениям в служебном коллективе; профессионально-этический стандарт антикоррупционного поведения.

Неукоснительное соблюдение принципов и норм Кодекса является важным фактором качественного выполнения оперативно-служебных задач, необходимым условием общественного доверия и поддержки деятельности органов внутренних дел (п.6 ст.1 Кодекса).

В силу ст.2 Кодекса соблюдение принципов, норм и правил поведения, установленных Кодексом, является нравственным долгом каждого сотрудника органов внутренних дел независимо от занимаемой должности и специального звания. Знание и выполнение сотрудником положений Кодекса является обязательным критерием оценки качества его профессиональной деятельности, а также соответствия его морального облика требованиям, установленным в МВД России. Гражданин Российской Федерации, проходящий службу в органах внутренних дел или поступающий на службу, вправе, изучив содержание Кодекса, принять для себя его положения или отказаться от службы в органах внутренних дел.

Согласно п.2 ст.3 Кодекса наряду с моральной ответственностью сотрудник, допустивший нарушение профессионально-этических принципов, норм и совершивший в связи с этим правонарушение или дисциплинарный проступок, несет дисциплинарную ответственность.

В соответствии с п.1 ст.8 Кодекса поведение сотрудника всегда и при любых обстоятельствах должно быть безупречным, соответствовать высоким стандартам профессионализма и нравственно-этическим принципам стража правопорядка. Ничто не должно порочить деловую репутацию и авторитет сотрудника.

Как указано в п.6 данной статьи нормы и правила служебного этикета предписывают сотруднику воздерживаться от употребления напитков, содержащих алкоголь, накануне и во время исполнения служебных обязанностей.

Согласно п.9 ч.3 ст.82 Закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» контракт подлежит расторжению, а сотрудник органов внутренних дел увольнению со службы в органах внутренних дел в связи с совершением проступка, порочащего честь сотрудника органов внутренних дел.

В соответствии с определением Конституционного Суда РФ от 19.06.2012 года №1174-О 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 требования, в том числе к их личным и деловым качествам, и особые обязанности, обусловленные задачами, принципами организации и функционирования органов

внутренних дел, а также специфическим характером деятельности указанных лиц (постановление от 06.06.1995 года №7-П, определения от 21.12.2004 года №460-О и от 16.04.2009 года №566-О-О). Поступая на службу в органы внутренних дел, гражданин добровольно возлагает на себя обязанность соответствовать указанным требованиям и добросовестно исполнять свои обязанности. Таким образом, возможность увольнения сотрудников органов внутренних дел (в том числе до 01.03.2011 года - милиции, после 01.03.2011 года - полиции) за совершение проступка, порочащего честь сотрудника органов внутренних дел, т.е. за несоблюдение добровольно принятых на себя обязательств, предусмотренных законодательством, обусловлена особым правовым статусом указанных лиц.

В силу ст.47 Закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» служебная дисциплина - 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 руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, приказами и распоряжениями прямых и непосредственных руководителей (начальников) порядка и правил выполнения служебных обязанностей и реализации предоставленных прав.

В целях обеспечения и укрепления служебной дисциплины руководителем федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел и уполномоченным руководителем к сотруднику органов внутренних дел могут применяться меры поощрения и на него могут налагаться дисциплинарные взыскания, предусмотренные ст.48 и 50 настоящего Федерального закона.

Согласно п.6 ч.1 ст.50 Закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные

акты Российской Федерации» одним из видов дисциплинарного взыскания, которое может быть наложено на сотрудника органов внутренних дел в случае нарушения им служебной дисциплины, а также в иных случаях, предусмотренных настоящим Федеральным законом, является увольнение со службы в органах внутренних дел.

Порядок применения к сотрудникам органов внутренних дел мер поощрения и порядок наложения на них дисциплинарных взысканий установлен ст.51 Закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

Порядок проведения служебной проверки установлен ст.52 Закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» и приказом МВД РФ от 24.12.2008 года № 1140, которым утверждена Инструкция о порядке организации и проведения служебных проверок в органах, подразделениях и учреждениях системы Министерства внутренних дел Российской Федерации.

Как было установлено судом первой инстанции, истец с 23.03.2006 года проходил службу в органах внутренних дел в полку патрульно-постовой службы полиции (далее - ППСП) УМВД по г.Саратову.

06.11.2012 года командиром 6 роты полка ППСП УМВД по г.Саратову на имя командира полка ППСП УМВД по г.Саратову был подан рапорт о том, что 06.11.2012 года комендантским патрулем ГУ МВД был задержан полицейский мобильного взвода 6 роты полка ППСП УМВД по г.Саратову старший сержант полиции А., находящийся в форменной одежде в состоянии алкогольного опьянения.

В этот же день у А. были отобраны письменные объяснения, в которых он указал на то, что употреблял спиртные напитки в указанный день во внеслужебное время, так как у товарища по службе родился сын. В своих действиях раскаивался и обещал, что впредь такое больше не повторится.

07.11.2012 года командиром полка ППСП УМВД по г.Саратову для проверки указанных обстоятельств была назначена служебная проверка, заключение которой было утверждено уполномоченным должностным лицом 08.11.2012 года.

Согласно заключению 06.11.2012 года, примерно в 16.00 часов, комендантским патрулем на пересечении улиц Чапаева и Кутяковой г. Саратова за нарушение правил ношения форменного обмундирования (отсутствие форменного головного убора) был задержан А., который находился в состоянии алкогольного опьянения в форменной одежде сотрудника полиции в общественном месте. Своими действиями А. подорвал общественное доверие к себе, как к сотруднику полиции, и нанес значительный ущерб авторитету органов внутренних дел в целом, т.е. совершил проступок, порочащий честь сотрудника органов внутренних дел.

Приказом от 08.11.2012 года № А. за грубое нарушение служебной дисциплины, ч.2 ст.49 Закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», пп.1, 6 ст.8 Кодекса, выразившееся в нахождении в форменной одежде в состоянии алкогольного опьянения в общественном месте, был привлечен к дисциплинарной ответственности в виде увольнения.

Приказом командира полка ППСП УМВД по г.Саратову от 08.11.2012 года А. был уволен из органов внутренних дел с должности полицейского мобильного взвода 6 роты полка ППСП УМВД по п.9 ч.3 ст.82 Закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (в связи с совершением проступка, порочащего честь сотрудника органов внутренних дел).

Разрешая спор, суд первой инстанции, дав оценку собранным по делу доказательствам в соответствии со ст.67 ГПК РФ, и с учетом требований закона правомерно исходил из того, что совершенные истцом нарушения,

явившиеся основанием привлечения к дисциплинарной ответственности, имели место и могли являться основанием для наложения такого вида взыскания, выводы служебной проверки соответствуют действительности, ответчиком был соблюден предусмотренный законодательством порядок применения дисциплинарного взыскания, оснований к отмене дисциплинарного взыскания не имеется.

Судебная коллегия нашла данные выводы суда первой инстанции правильными, мотивированными, подтвержденными имеющимися в деле доказательствами, которым суд дал надлежащую оценку.

При этом судебная коллегия указала на то, что не могут повлечь отмену решения суда и признание увольнения незаконным доводы жалобы о том, что 07.11.2012 года являлся для А. нерабочим днем, в связи с чем его не могли уволить за нарушение п.6 ст.8 Кодекса, предписывающего сотруднику воздерживаться от употребления напитков, содержащих алкоголь, накануне исполнения служебных обязанностей.

Во-первых, согласно графику несения службы личным составом 6 роты ППСП УМВД по г.Саратову на ноябрь 2012 года и книге постовых ведомостей расстановки патрульно-постовых нарядов, утвержденных командиром полка ППСП УМВД по г.Саратову, 06.11.2012 года у истца был нерабочий день, а 07.11.2012 года А. должен был заступить в суточный наряд.

Во-вторых, одним из оснований увольнения истца явилось нарушение п.1 ст.8 Кодекса, выразившееся в нахождении в форменной одежде в состоянии алкогольного опьянения. При этом сам А. факт нахождения в форменной одежде в состоянии алкогольного опьянения в общественном месте не отрицал.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Саратовского областного суда решение суда первой инстанции было оставлено без изменения, апелляционная жалоба А. – без удовлетворения.

Однако имелись случаи неправильного рассмотрения судами дел

указанной категории.

Так, решением Фрунзенского районного суда г. Саратова от 28.09.2012 года были удовлетворены исковые требования П. к ГУ МВД о признании увольнения незаконным.

Как было установлено судом первой инстанции, П. с 1998 года являлся сотрудником органов внутренних дел. В должности начальника отдела полиции в составе УМВД по г.Саратову состоял с 13.02.2012 года.

22.05.2012 года задержанный по постановлению Заводского районного суда г.Саратова от 28.04.2012 года М. совершил побег из служебного помещения ОП № в составе УМВД по г.Саратову.

25.05.2012 года и 08.06.2012 года у П. по данному факту были даны объяснения.

09.06.2012 года П. был подан рапорт о расторжении контракта по инициативе сотрудника по п.4 ч.2 ст.82 (по выслуге лет, дающей право на получение пенсии) Закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» с 13.06.2012 года.

13.06.2012 года начальником ГУ МВД было утверждено заключение служебной проверки по факту побега из служебного помещения ОП № в составе УМВД России по г.Саратову гражданина М., содержащее предложение об увольнении П.

С 19.06.2012 года по 29.06.2012 года П. болел, ему был выписан листок нетрудоспособности.

03.07.2012 года П. был повторно подан рапорт о расторжении контракта по инициативе сотрудника по п.4 ч.2 ст.82 (по выслуге лет, дающей право на получение пенсии) Закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» с 13.06.2012 года.

12.07.2012 года приказом начальника ГУ МВД «О наложении дисциплинарных взысканий на сотрудников ОП № в составе управления

МВД России по г.Саратову» на истца было наложено взыскание в виде увольнения из органов внутренних дел.

13.07.2012 года приказом начальника ГУ МВД истец был уволен из органов внутренних дел Российской Федерации в соответствии с п.6 ч.2 ст.82 (в связи с грубым нарушением служебной дисциплины) Закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

Разрешая заявленные П. требования, суд первой инстанции исходил из того, что из материалов служебной проверки не усматривается грубого нарушения П. служебной дисциплины (п.4 ч.2 ст.49 Закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»).

Судебная коллегия не согласилась с данным выводом суда первой инстанции, так как он не соответствовал обстоятельствам дела и был основан на неправильном применении норм материального права.

Согласно п.6 ч.2 ст.82 Закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» контракт может быть расторгнут, а сотрудник органов внутренних дел может быть уволен со службы в органах внутренних дел в связи с грубым нарушением служебной дисциплины.

Как следовало из содержания вышеуказанного приказа начальника ГУ МВД от 12.07.2012 года на истца было наложено взыскание в виде увольнения из органов внутренних дел в связи с нарушением требований п.35 приложения к приказу МВД России №248-2009 года «Об утверждении наставления о порядке исполнения обязанностей и реализации прав милиции в дежурной части органа внутренних дел Российской Федерации после доставления граждан», выразившемся в ненадлежащем контроле за исполнением обязанностей и реализации прав полиции соответствующими должностными лицами после доставления граждан в дежурную часть ОП № в составе УМВД по г.Саратову, за нарушение п.6 ст.16 приложения к приказ

УМВД по г.Саратову от 29.07.2011 года №911 «Об утверждении положения об отделе полиции № в составе УМВД по г.Саратову», выразившееся в необеспечении соблюдения законности подчинёнными сотрудниками, а также за дачу незаконного устного указания о передаче информации о происшествии в дежурную часть УМВД по г.Саратову, в нарушение должностным обязанностям и требованиям приказа МВД России от 26.02.2002 года № 174дсп «О мерах по совершенствованию деятельности дежурных частей системы органов внутренних дел Российской Федерации».

Истцом указанные в приказе нарушения не оспаривались.

В силу п.4 ч.2 ст.49 Закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» грубым нарушением служебной дисциплины сотрудником органов внутренних дел является совершение сотрудником виновного действия (бездействия), повлекшего за собой нарушение прав и свобод человека и гражданина, возникновение угрозы жизни и (или) здоровью людей, создание помех в работе или приостановление деятельности федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа, подразделения либо причинение иного существенного вреда гражданам и организациям, если это не влечет за собой уголовную ответственность.

На основании изложенного судебная коллегия, пользуясь правом, предоставленным ст.67 ГПК РФ, оценивать доказательства по своему внутреннему убеждению, основанному на всестороннем, полном, объективном и непосредственном исследовании имеющихся в деле доказательств пришла к выводу о том, что нарушение П., как начальником отдела полиции в составе УМВД по г.Саратову, вышеназванных пунктов правовых актов, привело к побегу из служебного помещения ОП № в составе УМВД по г.Саратову задержанного по постановлению Заводского районного суда г.Саратова от 28.04.2012 года М., создало помехи в деятельности органа внутренних дел, создало реальную угрозу для жизни и здоровья граждан, что

соответствует изложенному в п.4 ч.2 ст.49 Закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» определению понятия - грубое нарушение служебной дисциплины.

В связи с этим у ответчика имелись основания для привлечения истца к дисциплинарной ответственности в виде увольнения, процедура привлечения истца к дисциплинарной ответственности ответчиком не нарушена.

При этом основанным на неправильном толковании и применении норм материального права судебная коллегия сочла вывод суда о том, что ответчик без предусмотренных законом оснований не произвел ранее согласованное с истцом увольнение по п.4 ч.2 ст.82 Закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (по выслуге лет, дающей право на получение пенсии).

В соответствии с ч.1 ст.84 Закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» сотрудник органов внутренних дел имеет право расторгнуть контракт и уволиться со службы в органах внутренних дел по собственной инициативе до истечения срока действия контракта, подав в установленном порядке рапорт об этом за один месяц до даты увольнения.

С согласия руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченного руководителя контракт может быть расторгнут и сотрудник органов внутренних дел может быть уволен со службы в органах внутренних дел до истечения срока предупреждения о расторжении контракта и об увольнении со службы, но не ранее выполнения сотрудником требований, предусмотренных ч.7 ст.89 настоящего Федерального закона (ч.4 ст.84).

Из материалов дела следовало, что рапорт П. от 09.06.2012 года о расторжении контракта по инициативе сотрудника по п.4 ч.2 ст.82 Закона «О

службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений

в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (по выслуге лет, дающей право на получение пенсии) с 13.06.2012 года был получен ГУ МВД только 15.06.2012 года.

Имеющаяся на данном рапорте резолюция начальника ГУ МВД от 15.06.2012 года «УК. Оформить соответствующим образом» не свидетельствует о согласии ГУ МВД уволить истца именно 13.06.2012 года.

Исходя из этого, судебная коллегия считает, что увольнение П. именно 13.06.2012 года не было согласовано с руководителем ГУ МВД.

Поэтому П. в силу взаимосвязанных положений ч.1 ст.84 Закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» и ч.1 ст.80 ТК РФ должен был быть уволен по истечении одного месяца после получения работодателем заявления об увольнении, т.е. 16.07.2012 года (15.07.2012 года – воскресенье).

При этом необходимо иметь в виду, что работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание и тогда, когда он до совершения проступка подал заявление о расторжении трудового договора по своей инициативе, поскольку трудовые отношения в данном случае прекращаются лишь по истечении срока предупреждения об увольнении.

Таким образом, увольнение П. по п.6 ч.2 ст.82 Закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (в связи с грубым нарушением служебной дисциплины) 13.07.2012 года, т.е. до истечения срока предупреждения о расторжении контракта и об увольнении со службы, является законным.

С учетом изложенного, апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Саратовского областного суда решение суда первой инстанции было отменено и принято новое решение об отказе П. в

удовлетворении заявленных требований.

Следует отметить, что при разрешении споров о признании увольнения незаконным и восстановлении на службе сотрудников полиции необходимо уделять особое внимание соблюдению ответчиками процедуры увольнения истцов, потому что несоблюдение данной процедуры является безусловным основанием для признания увольнения незаконным.

Так, решением Балашовского районного суда Саратовской области от 06.03.2013 года было отказано в удовлетворении исковых требований Б. к Управлению на транспорте МВД РФ по Центральному федеральному округу, линейному отделу МВД РФ на ст. Ртищево о признании незаконными приказов, служебной проверки, представления к увольнению, восстановлении на службе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, взыскании судебных расходов.

Как было установлено судом, с 1998 года Б. проходил службу в органах внутренних дел, непосредственно перед увольнением в должности старшего оперуполномоченного отдела уголовного розыска подразделения полиции по оперативно-розыскной деятельности линейного отдела Министерства внутренних дел Российской Федерации (далее – ЛО МВД России) на ст. Ртищево.

24.09.2012 года начальником ЛО МВД России на ст. Ртищево было утверждено заключение служебной проверки в отношении старшего лейтенанта полиции Б. - старшего оперуполномоченного ОУР ЛО МВД России на ст. Ртищево по факту нахождения на службе в состоянии алкогольного опьянения, согласно которому 24.08.2012 года старший лейтенант полиции Б. прибыл в ЛО МВД России на ст. Ртищево для сдачи контрольных нормативов по физической подготовке. При разговоре с заместителем начальника полиции по оперативно-розыскной работе от него исходил сильный запах алкоголя. Вел себя возбужденно, имел шаткую походку, невнятную речь, резкий запах

алкоголя изо рта, по внешним признакам находился в состоянии алкогольного опьянения, о чем свидетельствовал неопрятный внешний вид. В связи с чем был направлен на медицинское освидетельствование. Согласно протоколу медицинского освидетельствования от 24.08.2012 года установлен факт употребления алкоголя Б. и состояния опьянения, результат исследования - 0,7 г/л. От объяснений Б. отказался.

Основанием для проведения служебной проверки явился рапорт заместителя начальника полиции по оперативно-розыскной работе ЛО МВД России на ст. Ртищево от 24.08.2012 года, в котором указывалось на грубое нарушение Б. служебной дисциплины.

По итогам служебной проверки было предложено ходатайствовать перед руководством УТ МВД России по ЦФО об увольнении Б. из органов внутренних дел по п.6 ч.2 ст.82 Закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» в связи с грубым нарушением служебной дисциплины.

При ознакомлении Б. с указанным заключением он выразил свое несогласие, указав, что шаткую походку не имел, прогулов не имеет, сомневается в наличии лицензии у врача, проводившего освидетельствование. Следовательно, доводы жалобы о неознакомлении Б. с результатами служебной проверки являются несостоятельными. Выводы суда первой инстанции об отказе в удовлетворении требований Б. о признании незаконной служебной проверки являются верными, поскольку на основании исследованных доказательств суд первой инстанции пришел к обоснованному выводу о соблюдении порядка проведения служебной проверки действующему законодательству. Порядок проведения проверки исследовался судом первой инстанции, оснований для переоценки установленных судом в этой части обстоятельств судебная коллегия не усмотрела.

Приказом УТ МВД России по ЦФО от 07.11.2012 года Б. привлечен к

дисциплинарной ответственности в виде увольнения.

21.01.2013 года подготовлено представление к увольнению Б., с которым он ознакомлен под роспись. Перед увольнением с истцом проведена беседа, в ходе которой разъяснены основание и порядок увольнения, определена дата увольнения. Выводы суда об отказе в удовлетворении требований о признании незаконным представления к увольнению Б. судебная коллегия нашла верными, так как порядок его самостоятельного обжалования действующим законодательством не предусмотрен.

Решение начальника УТ МВД России по ЦФО по представлению об увольнении Б. принято 23.01.2013 года.

Приказом УТ МВД России по ЦФО от 23.01.2013 года Б. уволен по п.6 ч.2 ст.82 Закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», в связи с грубым нарушением служебной дисциплины.

Отказывая Б. в удовлетворении требований о признании незаконными приказов от 07.11.2012 года и 23.01.2013 года, восстановлении на службе, суд первой инстанции исходил из соблюдения процедуры наложения на него дисциплинарного взыскания в виде увольнения.

Однако с данным выводом судебная коллегия не согласилась по следующим основаниям.

Согласно п.38 Инструкции о порядке организации и проведения служебных проверок в органах, подразделениях и учреждениях системы Министерства внутренних дел Российской Федерации, утвержденной приказом Министерства внутренних дел Российской Федерации от 24.12.2008 года №1140 (действующей на момент возникновения спорных правоотношений) окончанием служебной проверки является дата утверждения заключения.

Как следовало из материалов дела, заключение служебной проверки ЛО МВД России на ст. Ртищево в отношении Б. утверждено 24.09.2012 года,

направлено в УТ МВД России по ЦФО 28.09.2012 года и, согласно листу резолюции получено УТ МВД России по ЦФО 01.10.2012 года. В период с 18.10.2012 года по 27.10.2012 года Б. болел, ему был выписан листок нетрудоспособности. Приказ о привлечении Б. к дисциплинарной ответственности в виде увольнения УТ МВД России по ЦФО вынесен 07.11.2012 года.

Таким образом, исходя из положений ч.6 ст.51 Закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» о том, что 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, а в случае проведения служебной проверки или возбуждения уголовного дела - не позднее чем через один месяц со дня утверждения заключения по результатам служебной проверки или вынесения окончательного решения по уголовному делу, дисциплинарное взыскание в виде увольнения на Б. должно было быть наложено не позднее 02.11.2012 года (со дня утверждения служебной проверки до даты ухода Б. на больничный - 24 дня, с даты выхода его с больничного - 6 дней). Доводы представителя ответчиков о том, что дисциплинарное взыскание Б. наложено обоснованно, то есть в течение месяца с момента постановки резолюции начальником УТ МВД России по ЦФО, не основаны на законе, поскольку начальник ЛО МВД России на ст. Ртищево в соответствии с указанным выше Положением о линейном отделе имеет право на назначение и утверждение результатов служебной проверки. Законодательного закрепления права за начальником УТ МВД России по ЦФО на переутверждение результатов служебной проверки, проводимой не по его указанию, не имеется.

При таких обстоятельствах судебная коллегия, учитывая, что Б. привлечен к дисциплинарной ответственности с нарушением порядка,

установленного действующим законодательством, пришла к выводу о том, что требования истца о признании незаконными приказов УТ МВД России по ЦФО от 07.11.2012 года и от 23.01.2013 года, восстановлении Б. в прежней должности - старшего оперуполномоченного отдела уголовного розыска подразделения полиции по оперативно-розыскной деятельности ЛО МВД России на ст. Ртищево (дислокация- город Балашов Саратовской области) с 23.01.2013 года (с даты увольнения) подлежат удовлетворению, а решение суда первой инстанции в этой части - отмене.

Необходимо отметить, что, как указывалось выше, трудовые правоотношения между сторонами, возникшие в результате прохождения службы, регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации только в той части, в которой они не урегулированы вышеперечисленными специальными нормативными актами.

В связи с этим при разрешении споров о признании увольнения незаконным и восстановлении на службе сотрудников полиции, уволенных по собственной инициативе в период временной нетрудоспособности, нужно исходить из того, что согласно п.12 ст.89 Закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» увольнение со службы в органах внутренних дел сотрудника органов внутренних дел в период его временной нетрудоспособности, пребывания в отпуске или в командировке не допускается.

При этом закон не содержит каких-либо разграничений данного запрета при увольнении со службы по инициативе сотрудника (ст.84) либо по инициативе руководителя (ст.85).

Положения же ст.80 ТК РФ, не содержащие запрета на расторжение трудового договора по инициативе работника в период его болезни, в данном случае не могут быть применены, так как порядок увольнения со службы в связи с расторжением контракта по инициативе сотрудника урегулирован Законом «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и

внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

Районные суды при разрешении заявления ответчика о пропуске истцом (сотрудником полиции) срока на обращение в суд за разрешением спора об увольнении нередко руководствуются положениями ст.392 ТК РФ, согласно которой работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

Вместе с тем в Законе «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» имеется ст.72 «Служебный спор в органах внутренних дел».

Согласно ч.1 данной статьи служебный спор в органах внутренних дел (далее - служебный спор) - неурегулированные разногласия по вопросам, касающимся применения федеральных законов, иных нормативных правовых актов Российской Федерации в сфере внутренних дел и контракта, между руководителем федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченным руководителем и сотрудником органов внутренних дел или гражданином, поступающим на службу в органы внутренних дел либо ранее состоявшим на службе в органах внутренних дел, а также между прямым руководителем (начальником) или непосредственным руководителем (начальником) и сотрудником.

В силу ч.4 этой же статьи сотрудник органов внутренних дел или гражданин, поступающий на службу в органы внутренних дел либо ранее состоявший на службе в органах внутренних дел, для разрешения служебного спора может обратиться к руководителю федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченному руководителю либо в суд в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или

должен был узнать о нарушении своего права, а для разрешения служебного спора, связанного с увольнением со службы в органах внутренних дел, в течение одного месяца со дня ознакомления с приказом об увольнении.

Таким образом, ч.4 ст.72 Закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» устанавливает иные обстоятельства, при которых начинается течь срок на обращение в суд за разрешением спора об увольнении.

В связи с этим при разрешении заявления ответчика о пропуске истцом (сотрудником полиции) срока на обращение в суд за разрешением спора об увольнении судам необходимо руководствоваться положениями ч.4 ст.72 Закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

Большинство дел данной категории - по искам сотрудников полиции об оспаривании приказов о наложении на них дисциплинарных взысканий (замечание, выговор, строгий выговор, предупреждение о неполном служебном соответствии). В основном суды области правильно разрешали данные дела.

Так, решением Балаковского районного суда Саратовской области от 01.08.2013 года были удовлетворены иски о признании незаконным наложенного дисциплинарного взыскания. Признан незаконным приказ начальника МУ МВД «Балаковское» от 15.04.2013 года в части наложения на Т. дисциплинарного взыскания в виде предупреждения о неполном служебном соответствии.

Разрешая спор, суд первой инстанции исходил из того, что в силу ч.1 ст.47 Закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» служебная дисциплина - 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 руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, приказами и распоряжениями прямых и непосредственных руководителей (начальников) порядка и правил выполнения служебных обязанностей и реализации предоставленных прав.

В соответствии с п.4 ч.1 ст.50 вышеназванного Закона на сотрудника органов внутренних дел в случае нарушения им служебной дисциплины, а также в иных случаях, предусмотренных настоящим Федеральным законом, может налагаться дисциплинарное взыскание в виде предупреждения о неполном служебном соответствии.

Как следовало из материалов дела, Т. проходил службу на разных должностях в органах внутренних дел с 01.02.1997 года, а с 01.08.2011 года - в должности инспектора отдельной роты дорожно-патрульной службы государственной инспекции безопасности дорожного движения.

Приказом начальника МУ МВД «Балаковское» от 15.04.2013 года Т. привлечен к дисциплинарной ответственности за нарушение п.107 приказа МВД России №186 дсп от 02.03.2009 года, выразившееся в смещении с маршрута патрулирования, с наложением взыскания - предупреждения о неполном служебном соответствии.

При этом в силу п.107 приказа МВД России №186 дсп от 02.03.2009 года пост или маршрут патрулирования сотрудник ДПС может оставить только с разрешения или по указанию командира строевого подразделения и дежурного в случаях: 107.10. внезапного заболевания; 107.11. принятия пищи в установленное время.

Поводом к назначению служебной проверки послужил рапорт заместителя командира ОР ДПС ГИБДД МУ МВД «Балаковское» В. от 18.03.2013 года, которым утверждалось, что 18.03.2013 года автопатруль со старшим Т. в 12-50 уже находился на обеде, в то время как обеденное время

экипажу устанавливалось с 13-00 до 14-00.

В ходе служебной проверки были опрошены заинтересованные лица, сотрудники МУ МВД «Балаковское» А. и Ж., приобщен листок освобождения К. от служебных обязанностей по временной нетрудоспособности и сделан вывод об установлении факта нарушения служебной дисциплины Т.

Разрешая спор, суд первой инстанции, дав оценку собранным по делу доказательствам, в том числе показаниям допрошенных свидетелей, в соответствии со ст. 67 ГПК РФ и с учетом требований закона, правомерно исходил из того, что в ходе несения службы у К. внезапно заболел глаз, и когда зрение стало ухудшаться и терпеть боль стало невозможно, экипаж Т. и К. с разрешения дежурного сместились с маршрута патрулирования, доставив К. в поликлинику, а также использовали время для приема пищи.

На основании изложенного суд пришел к обоснованному выводу о том, что в действиях истца отсутствует нарушение п.107 приказа МВД России №186 дсп от 02.03.2009 года, поскольку Т. имел право согласно пп.107.10. и 107.11. сместиться с маршрута патрулирования и им соблюден порядок смещения с маршрута - разрешение дежурного было получено. В связи с этим приказ начальника МУ МВД «Балаковское» от 15.04.2013 года в части наложения на Т. дисциплинарного взыскания в виде предупреждения о неполном служебном соответствии является незаконным.

Судебная коллегия нашла выводы суда первой инстанции правильными, мотивированными, подтвержденными имеющимися в деле доказательствами, которым суд дал надлежащую оценку.

Также имелись случаи неправильного разрешения судами дел указанной категории.

Так, решением Кировского районного суда г. Саратова от 13.03.2013 года, Т. отказано в удовлетворении исковых требований к ГУ МВД о признании незаконным приказа Врио начальника ГУ МВД от 13.12.2012 года

о наложении на него дисциплинарного взыскания в виде выговора.

Отменяя решение районного суда в связи с несоответствием выводов суда первой инстанции, изложенных в решении суда, обстоятельствам дела, судебная коллегия, руководствуясь вышеуказанными положениями ст.47, 49, 50, 51 Закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», исходила из следующего.

Из материалов дела следовало, что Т. с февраля 1997 года проходит службу в органах внутренних дел. В период с августа 2011 года по настоящее время является действующим сотрудником полиции и состоит в должности инспектора

дорожно-патрульной службы отдельной роты дорожно-патрульной службы государственной инспекции безопасности дорожного движения МУ МВД «Балаковское» (далее - инспектор ДПС).

06.11.2012 года на основании рапорта и.о. начальника ПО ГУВД от 30.10.2012 года начальником ГУ МВД инициировано проведение служебной проверки, в том числе в отношении инспектора ДПС Т. Из рапорта следует, что при рассмотрении в суде административного материала в отношении сотрудника полиции М., опрошенные в суде свидетели не подтвердили факт нахождения за рулем автомобиля М. Данный факт свидетельствует о некачественном сборе административного материала, которым занимались сотрудники полиции К. и Т.

Согласно заключению служебной проверки, утвержденной и.о. начальника ГУ МВД 06.12.2012 года, предложено за нарушение п.2.12 должностного регламента, выразившееся в некачественном сборе материала на месте ДТП, инспектору ДПС Т. объявить выговор.

13.12.2012 года Т. ознакомлен с заключением служебной проверки, письменно указав, что не согласен с ее выводами.

Приказом Врио начальника ГУ МВД от 13.12.2012 года за нарушение п.2.12 должностного регламента, выразившееся в некачественном сборе

материала на месте ДТП, инспектору ДПС Т. объявлен выговор.

Пунктом 2.12 должностного регламента инспектора ДПС, утвержденного 15.03.2012 года заместителем начальника МУ МВД «Балаковское», инспектор ДПС обязан производить неотложные действия на месте дорожно-транспортных происшествий, тщательно и квалифицированно разбираться в обстоятельствах нарушений правил дорожного движения и дорожно-транспортных происшествиях.

Из объяснений Т., полученных в ходе проведения служебной проверки, а также данных им в судебных заседаниях, следовало, что 14.09.2012 года он прибыл на место ДТП, одним из участников которого являлся сотрудник полиции М. Дежурный по ГИБДД отдела полиции К. указал ему о необходимости составления административного материала в отношении М., который, предположительно, находился в состоянии алкогольного опьянения, и передал ему документы последнего. При этом находившиеся рядом очевидцы произошедшего ДТП и его участники пояснили, что одним из столкнувшихся автомобилей управлял М. В связи с отказом М. от выполнения законного требования сотрудника полиции о прохождении медицинского освидетельствования на состояние опьянения, он в отношении нарушителя составил соответствующий административный материал за совершение М. административного правонарушения, предусмотренного ч.1 ст.12.26 КоАП РФ. Собранный материал он передал К.

14.09.2012 года инспектор ДПС Т. составил в отношении М. административный материал: протокол серии об отстранении М. от управления транспортным средством, протокол о направлении М. на медицинское освидетельствование на состояние опьянения, от прохождения которого последний отказался, протокол об административном правонарушении, согласно которому М. совершил административное правонарушение, предусмотренное ч.1 ст.12.26 КоАП РФ, а также рапорт.

Из объяснений К., полученных в ходе проведения служебной проверки, следовало, что 14.09.2012 года он находился на суточном дежурстве и после

получения сообщения о ДТП с участием сотрудника полиции М. прибыл на место ДТП. На месте ДТП им установлены очевидцы, которые указали на М., как на лицо, управлявшее одним из транспортных средств, участвовавших в ДТП. На месте происшествия он составил схему ДТП, а также опросил очевидцев произошедшего. М. отрицал факт управления автомобилем в момент совершения ДТП. Документы М. он передал инспектору ДПС Т. для составления административного материала в отношении последнего.

По месту работы инспектор ДПС Т. характеризовался положительно, как дисциплинированный и квалифицированный сотрудник, действующих взысканий не имел, имел 28 поощрений.

Постановлением мирового судьи судебного участка №1 Балаковского района Саратовской области по делу об административном правонарушении от 12.12.2012 года М. признан виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч.1 ст.12.26 КоАП РФ, и ему назначено наказание в виде лишения права управления транспортными средствами на срок 1 год и 6 месяцев. Постановление вступило в законную силу 12.02.2013 года.

Таким образом, из материалов дела следовало, что 14.09.2012 года инспектор ДПС Т. прибыл на место ДТП, где по указанию дежурного ГИБДД К. составил административный материал в отношении сотрудника полиции М. за его отказ от выполнения законного требования сотрудника полиции о прохождении медицинского освидетельствования на состояние опьянения. С учетом показаний участников ДТП и его очевидцев на месте ДТП сомневаться в том, что автомашиной на момент ДТП управлял именно М., у инспектора ДПС Т. оснований не было. Сбором материала по самому факту ДТП Т. не занимался. На основании собранного Т. материала в отношении М. постановлением мирового судьи последний привлечен к административной ответственности за совершение административного правонарушения, предусмотренного ч.1 ст.12.26 КоАП РФ. Указанное постановление мирового судьи вступило в законную силу. В связи с этим

ссылка в приказе Врио начальника ГУ МВД от 13.12.2012 года на нарушение Т. п.2.12 должностного регламента по некачественному сбору административного материала на месте ДТП является неправомерной, поскольку материал собран качественно. При рассмотрении данного административного материала мировым судьей документы, собранные Т., недопустимыми доказательствами не признавались. Сведения, содержащиеся в административном материале, составленном инспектором ДПС Т., нашли свое подтверждение в судебном заседании и положены в основу принятого мировым судьей решения.

В связи с этим у ответчика не имелось оснований для привлечения истца к дисциплинарной ответственности в виде выговора, поскольку нарушений служебной дисциплины он не допускал.

Выводы суда первой инстанции, изложенные в решении от 13.03.2013 года, о нарушении инспектором ДПС Т. должностного регламента не соответствовали установленным по делу обстоятельствам.

При таких обстоятельствах решение суда первой инстанции было отменено, с вынесением нового решения, которым искивые требования Т. были удовлетворены, признан незаконным приказ Врио начальника ГУ МВД от 13.12.2012 года в части наложения на инспектора ДПС МУ МВД «Балаковское» Т. дисциплинарного взыскания в виде выговора.

Следующий пример судебной практики. Решением Балашовского районного суда Саратовской области от 15.01.2013 года удовлетворены искивые требования О. к ЛО МВД России на ст. Ртищево: был признан незаконным приказ ЛО МВД России на ст. Ртищево от 03.10.2012 года по привлечению О. к дисциплинарной ответственности в виде предупреждения о неполном служебном соответствии.

Как следовало из материалов дела, О. проходил службу в органах внутренних дел с сентября 1993 года, в том числе на основании приказа начальника ЛО МВД России на ст. Ртищево от 09.11.2005 года в должности

старшего дознавателя ЛОП на железнодорожной ст. Балашов ЛО МВД России на ст. Ртищево.

Согласно пп.7.1 и 7.2 должностной инструкции старшего дознавателя ЛОП на ж.д. ст. Балашов ЛО МВД России на ст. Ртищево О., утвержденной и.о. начальника ЛО МВД России на ст. Ртищево 01.10.2011 года, О. выполняет следующие обязанности: несет персональную ответственность за надлежащее выполнение возложенных на него задач и функций; в соответствии с действующим законодательством рассматривает заявления и сообщения о преступлениях.

17.08.2012 года на имя начальника ЛО МВД России на ст. Ртищево поступил рапорт и.о. начальника ОД ЛО МВД России на ст. Ртищево майора полиции К. о допущенных нарушениях уголовного процессуального законодательства старшим дознавателем ЛОП на ж.д. ст. Балашов О. при расследовании уголовного дела, повлекших вынесение Ртищевским транспортным прокурором постановления от 15.08.2012 года о возвращении уголовного дела для производства дополнительного дознания.

25.08.2012 года из Ртищевской транспортной прокуратуры поступило представление «Об устранении нарушений уголовно-процессуального законодательства», допущенных при расследовании уголовного дела и направлении материалов проверок старшим дознавателем ЛОП на ж.д. ст. Балашов О.

Из представления следовало, что 15.08.2012 года в Ртищевскую транспортную прокуратуру с обвинительным актом поступило уголовное дело по обвинению К. в совершении преступления, предусмотренного ч.1 ст.158 УК РФ. Данное уголовное дело было возвращено для производства дополнительного дознания в связи с тем, что в материалах уголовного дела имелись противоречивые сведения относительно характеристик предмета хищения и его стоимости, которые в ходе дознания устранены не были.

Кроме того, 17.08.2012 года в Ртищевскую транспортную прокуратуру из ЛОП на ж.д. ст. Балашов для передачи в МО МВД РФ «Балашовский»

через прокуратуру г. Балашова поступило 2 материала проверки по фактам кражи оборудования из машины ПМГ-105, находившейся на подъездном пути Балашовской дистанции пути, имевших место 09.09.2011 года и 14.09.2011 года. Несмотря на то, что старшим дознавателем О. было принято решение о передаче материалов на рассмотрение в территориальный ОВД, постановления о передаче сообщений по подследственности в нарушение требований п.3 ч.1 ст.145 УПК РФ не выносились, талоны-уведомления в нарушение требований п.65 Административного регламента МВД РФ, утвержденного приказом МВД России от 01.03.2012 года №140, к передаваемым материалам приложены не были.

В представлении прокурора содержалось требование о привлечении О. к дисциплинарной ответственности.

Согласно справкам о временной нетрудоспособности с 29.08.2012 года по 20.09.2012 года О. находился на стационарном лечении в МУЗ «Балашовская ЦРБ».

25.09.2012 года в связи с указанными в рапорте и представлении прокурора обстоятельствами у О. были отобраны письменные объяснения .

26.09.2012 года начальником ЛО МВД России на ст. Ртищево было утверждено заключение служебной проверки, которым факты нарушений старшим дознавателем О. уголовно-процессуального законодательства, указанные в рапорте и.о. начальника ОД ЛО МВД России на ст. Ртищево и представлении прокурора, были полностью подтверждены.

С заключением О. был ознакомлен 28.09.2012 года.

03.10.2012 года начальником ЛО МВД был вынесен приказ, в соответствии с которым старший дознаватель ЛОП на ж.д. ст. Балашов майор полиции О. за ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей, предусмотренных пп.7.1 и 7.2 должностной инструкции, утвержденной начальником ЛО МВД 01.10.2011 года, выразившееся в нарушениях уголовно-процессуального законодательства при расследовании уголовного дела и рассмотрении материалов проверок, был предупрежден о неполном

служебном соответствии.

Разрешая заявленные О. требования, суд первой инстанции исходил из того, что ответчиком не представлено доказательств совершения истцом дисциплинарного проступка.

Судебная коллегия не согласилась с данным выводом суда первой инстанции, так как он не соответствовал обстоятельствам дела.

Судебная коллегия руководствовалась вышеуказанными положениями ст.47, 50 Закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», а также п.53 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», согласно которому в силу ст.46 (ч.1) Конституции РФ, гарантирующей каждому судебную защиту его прав и свобод, и корреспондирующих ей положений международно-правовых актов, в частности ст.8 Всеобщей декларации прав человека, ст.6 (п.1) Конвенции о защите прав человека и основных свобод, а также ст.14 (п.1) Международного пакта о гражданских и политических правах, государство обязано обеспечить осуществление права на судебную защиту, которая должна быть справедливой, компетентной, полной и эффективной.

Учитывая это, а также принимая во внимание, что суд, являющийся органом по разрешению индивидуальных трудовых споров, в силу ч.1 ст.195 ГПК РФ должен вынести законное и обоснованное решение, обстоятельством, имеющим значение для правильного рассмотрения дел об оспаривании дисциплинарного взыскания или о восстановлении на работе и подлежащим доказыванию работодателем, является соблюдение им при применении к работнику дисциплинарного взыскания вытекающих из ст.1, 2, 15, 17, 18, 19, 54 и 55 Конституции РФ и признаваемых Российской Федерацией как правовым государством общих принципов юридической, а следовательно и дисциплинарной, ответственности, таких, как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм.

В этих целях работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ч.5 ст.192 ТК РФ), а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

Если при рассмотрении дела о восстановлении на работе суд придет к выводу, что проступок действительно имел место, но увольнение произведено без учета вышеуказанных обстоятельств, иск может быть удовлетворен.

Как следовало из материалов дела, основанием для привлечения О. к дисциплинарной ответственности послужили допущенные истцом нарушения уголовно-процессуального законодательства при расследовании уголовного дела и при рассмотрении материалов проверок.

В силу п.4 ч.1 ст.73 УК РФ при производстве по уголовному делу наряду с другими обстоятельствами доказыванию подлежат характер и размер вреда, причиненные преступлением.

Вместе с тем О. при производстве дознания не было принято надлежащих мер к установлению стоимости похищенных деталей.

Стоимость похищенного имущества определена истцом на основании справок Балашовской дистанции пути, из которых следует, что похищенные детали относились к категории «лом деталей верхнего строения пути». Между тем начальник ЛО участка пути Балашовской дистанции пути при осмотре места происшествия 05.06.2012 года, при допросе в качестве свидетеля, при осмотре предметов последовательно утверждал, что похищенные детали относятся к категории «старогодние, годные в путь». Таким образом, в материалах уголовного дела имелись противоречивые сведения относительно характеристик предмета хищения и его стоимости, которые в ходе дознания устранены не были.

Данные обстоятельства привели к тому, что уголовное дело по

обвинению К., поступившее в Ртищевскую транспортную прокуратуру с обвинительным актом, было возвращено для производства дополнительного дознания.

Факт совершения истцом данных нарушений уголовно-процессуального законодательства подтверждается рапортом и.о. начальника ОД ЛО МВД России на ст. Ртищево, представлением прокурора и заключением служебной проверки.

При этом несостоятельными являлись доводы суда первой инстанции о том, что в ходе дополнительного дознания посредством допроса начальника линейного участка пути Балашовской дистанции пути, экономиста Балашовской дистанции пути объём обвинения в части ущерба не изменился, кроме того, первоначальный размер ущерба был установлен и приговором мирового судьи судебного участка №2 Поворинского района Воронежской области, которым К. признан виновным в совершении преступления, предусмотренного ч.1 ст.158 УК РФ.

Тот факт, что размер ущерба, причиненного преступлением, в ходе дополнительного дознания не изменился, не свидетельствует о том, что на момент возвращения прокурором уголовного дела в нем отсутствовали противоречивые сведения относительного характеристик предмета хищения и его стоимости.

Согласно ч.1 ст.145 УПК РФ по результатам рассмотрения сообщения о преступлении орган дознания принимает одно из следующих решений: о возбуждении уголовного дела; об отказе в возбуждении уголовного дела; о передаче сообщения по подследственности.

В силу п.31 гл.4 Приложения №1 Типового положения о едином порядке организации приема, регистрации и проверки сообщений о преступлениях, утвержденного приказом Генпрокуратуры РФ №39, МВД РФ №1070, МЧС РФ №1021, Минюста РФ №253, ФСБ РФ №780, Минэкономразвития РФ №353, ФСКН РФ №399 от 29.12.2005 года, если при проверке поступившего и зарегистрированного сообщения о преступлении

будет установлено, что с учетом территориальности оно подлежит передаче в другой орган по подследственности, а по уголовным делам частного обвинения - в суд, орган дознания, дознаватель, следователь или прокурор, а также иное должностное лицо, уполномоченное осуществлять прием и проверку сообщений о преступлениях, обязано вынести постановление о передаче сообщения по подследственности (приложение 10 к ст.476 УПК РФ) или постановление о передаче сообщения в суд (приложение 11 к ст.476 УПК РФ).

Первый экземпляр вышеуказанного постановления вместе с сообщением о преступлении и, в случае наличия, с иными документами, в том числе об обнаружении и изъятии следов преступления и иных доказательств, должен быть в течение суток направлен в соответствующий орган по подследственности или подсудности, второй экземпляр постановления - заявителю, а третий экземпляр с копией сообщения приобщен в номенклатурное дело органа, направившего названные документы.

По сообщениям о преступлениях, требующим неотложного реагирования, информация, содержащаяся в сообщении, либо постановление с этим сообщением должны быть предварительно переданы в соответствующий орган по подследственности по каналам экстренной связи.

Информация о направлении вышеназванных сообщений о преступлениях по подследственности или подсудности регистрируется в журналах и разносных книгах, предусмотренных ведомственными инструкциями по ведению делопроизводства, о чем делается последующая отметка в книге, предусмотренной п.16 настоящего Положения.

В силу ч.5 ст.152 УПК РФ дознаватель, установив, что уголовное дело ему не подследственно, производит неотложные следственные действия, после чего передает уголовное дело прокурору для направления по подследственности.

Согласно п.65 Административного регламента Министерства

внутренних дел Российской Федерации предоставления государственной услуги по приему, регистрации и разрешению в территориальных органах Министерства внутренних дел Российской Федерации заявлений, сообщений и иной информации о преступлениях, об административных правонарушениях, о происшествиях, утвержденного приказом МВД России от 01.03.2012 года №140, при передаче в иной территориальный орган МВД России по территориальности материалы направляются с приложением талона-уведомления (приложение №4 к настоящему Административному регламенту), о чем делается соответствующая отметка в КУСП с указанием даты и исходящего номера сопроводительного письма. Заполненный корешок

талона-уведомления остается в дежурной части территориального органа.

Факт нарушения О. уголовного процессуального законодательства при рассмотрении сообщений о преступлениях, выразившийся в направлении в Ртищевскую транспортную прокуратуру для передачи в МО МВД РФ «Балашовский» через прокуратуру г. Балашова 2-х материалов проверки по фактам кражи оборудования без вынесения постановлений о передаче сообщений по подследственности и при отсутствии талонов-уведомлений также подтверждается материалами дела, в частности представлением прокурора от 23.08.2012 года, заключением служебной проверки от 26.09.2012 года.

Помимо этого, из письменных объяснений О. от 25.09.2012 года и его показаний, данных в суде первой инстанции, следовало, что изначально материалы проверок были направлены прокурору без постановлений о передаче сообщений по подследственности и без талонов-уведомлений, которые О. дослал в прокуратуру позднее, после звонка прокурора.

На основании изложенного судебная коллегия, пользуясь правом, предоставленным ст.67 ГПК РФ, оценивать доказательства по своему внутреннему убеждению, основанному на всестороннем, полном, объективном и непосредственном исследовании имеющихся в деле

доказательств, пришла к выводу о том, что совершенные истцом нарушения, явившиеся основанием привлечения к дисциплинарной ответственности, имели место быть и могли являться основанием для наложения такого вида взыскания, выводы служебной проверки соответствовали действительности, ответчиком был соблюден предусмотренный законодательством порядок применения дисциплинарных взысканий, оснований к отмене дисциплинарного взыскания не имеется.

Судебная коллегия сочла, что ответчиком представлены доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ч.5 ст.192 ТК РФ), а также предшествующее поведение работника (ранее О. привлекался к дисциплинарной ответственности), его отношение к труду.

Доводы истца о том, что ответчиком нарушен порядок привлечения его к дисциплинарной ответственности, поскольку взыскание наложено в период нахождения истца на стационарном лечении, несостоятельны, так как истцом не представлены доказательства того, что ЛО МВД России на ст. Ртищево до издания приказа о наложении дисциплинарного взыскания от 03.10.2013 года был уведомлен о состоянии нетрудоспособности О.

Представленная в материалы дела детализация вызовов клиента О. и его объяснения в судебном заседании свидетельствуют о том, что с телефона истца звонок на телефон сотрудника ЛО МВД России на ст. Ртищево о состоянии нетрудоспособности был произведен только 04.10.2012 года.

С учетом изложенного судебная коллегия отменила решение районного суда и приняла новое решение, которым отказала О. в удовлетворении исковых требований к ЛО МВД России на ст. Ртищево об отмене приказа о наложении дисциплинарного взыскания.

По итогам изучения судебной практики разрешения судами

Саратовской области дел по спорам, связанным со службой в органах полиции, следует обратить особое внимание судей при рассмотрении исковых заявлений об оспаривании приказов о привлечении сотрудников органов внутренних дел к дисциплинарной ответственности (замечание, выговор, строгий выговор, предупреждение о неполном служебном соответствии, перевод на нижестоящую должность в органах внутренних дел, увольнение со службы в органах внутренних дел) на необходимость проверки соблюдения работодателем (ГУ МВД и т.д.) установленной соответствующими специальными нормативными актами процедуры наложения указанных дисциплинарных взысканий.

Несоблюдение процедуры привлечения сотрудника полиции к дисциплинарной ответственности является безусловным основанием для признания действий работодателя незаконными.

При этом судам также необходимо руководствоваться разъяснениями, содержащимися в п.53 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», согласно которым в силу ст.46 (ч.1) Конституции РФ, гарантирующей каждому судебную защиту его прав и свобод, и корреспондирующих ей положений международно-правовых актов, в частности ст.8 Всеобщей декларации прав человека, ст.6 (п.1) Конвенции о защите прав человека и основных свобод, а также ст.14 (п.1) Международного пакта о гражданских и политических правах, государство обязано обеспечить осуществление права на судебную защиту, которая должна быть справедливой, компетентной, полной и эффективной.

Учитывая это, а также принимая во внимание, что суд, являющийся органом по разрешению индивидуальных трудовых споров, в силу ч.1 ст.195 ГПК РФ должен вынести законное и обоснованное решение, обстоятельством, имеющим значение для правильного рассмотрения дел об оспаривании дисциплинарного взыскания или о восстановлении на работе и подлежащим доказыванию работодателем, является соблюдение им при

применении к работнику дисциплинарного взыскания вытекающих из ст.1, 2, 15, 17, 18, 19, 54 и 55 Конституции РФ и признаваемых Российской Федерацией как правовым государством общих принципов юридической, а следовательно и дисциплинарной, ответственности, таких, как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм.

В этих целях работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ч.5 ст.192 ТК РФ), а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

Заключение

Рассмотрев научный и учебный материал, проанализировав нормативно-правовые акты, обобщая сведения, полученные в ходе исследования темы магистерской диссертации, можно заключить следующее.

Стоит отметить, что научная разработанность в данной сфере, в большей своей части затрагивает период до реформирования системы ОВД, поэтому большинство исследований данного вопроса рассматривают устаревшие данные.

Под службой в органах внутренних дел понимается федеральная государственная служба, представляющая собой профессиональную служебную деятельность граждан Российской Федерации на должностях в органах внутренних дел Российской Федерации, а также на должностях, не являющихся должностями в органах внутренних дел, в случаях и на условиях, которые предусмотрены Федеральным законом, и (или) нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации.

Так дисциплинарная ответственность сотрудников органов внутренних дел характеризуется следующими чертами:

- дисциплинарная ответственность это вид юридической ответственности при которой работник обязан претерпевать неблагоприятные последствия, предусмотренные нормами трудового права и специального законодательства, за виновное, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей.
- основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности является совершение дисциплинарного проступка;
- наличие обязательной служебной подчиненности между лицом, налагающим взыскание, и лицом, привлекаемым к ответственности;
- наличие специального субъекта;
- выделяется особая процедура привлечения к ответственности.

Проанализировав понятие и сущность дисциплинарной ответственности работников органов внутренних дел хотелось бы выделить следующие недостатки:

во-первых, в действующем законодательстве нет конкретного перечня деяний, за которые у работников органов внутренних дел наступает дисциплинарная ответственность;

во-вторых, отсутствие смягчающих и отягчающих обстоятельств, влияющих на дисциплинарную ответственность, а так же обстоятельств, которые будут исключать привлечение к дисциплинарной ответственности работников органов внутренних дел ;

в-третьих, законодательно не закреплены принципы на которые должна базироваться дисциплинарная ответственность.

Отметим, что перечень дисциплинарных взысканий, применяемых к сотрудникам органов внутренних дел расширен. Так, на сотрудника органов внутренних дел в случае нарушения им служебной дисциплины, а также в иных случаях, предусмотренных настоящим Федеральным законом, могут налагаться следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) строгий выговор;
- 4) предупреждение о неполном служебном соответствии;
- 5) перевод на нижестоящую должность в органах внутренних дел;
- 6) увольнение со службы в органах внутренних дел.

На основании вышеизложенного, проведя анализ действующего законодательства, а так же судебной практики по делам о применении дисциплинарных взысканий к сотрудникам органов внутренних дел, хотелось бы выявить правовые проблемы и сделать следующие предложения по совершенствованию законодательства в данной области.

Во-первых, законодательно не закреплено понятие дисциплинарной ответственности. Считаем, что необходимо дать легальное определение дисциплинарной ответственности. Дисциплинарная ответственность сотрудника органов внутренних дел – это вид юридической ответственности, которая заключается в обязанности сотрудника органов внутренних дел, совершившего нарушение установленного законодательством и ведомственными нормативными правовыми актами порядка и правил поведения, как в служебное, так и во внеслужебное время, в отношении которого установлена его вина, претерпевать неблагоприятные последствия, возлагаемые на него непосредственным или прямым начальником с целью оказания воспитательного и превентивного воздействия.

Во-вторых, правовые нормы, регулирующие дисциплинарную ответственность сотрудников органов внутренних дел, не содержат четкого перечня принципов дисциплинарной ответственности, на которых должна базироваться дисциплинарная ответственность сотрудников органов внутренних дел.

Принципы дисциплинарной ответственности сотрудников органов внутренних дел находят свое отражение в нормативных правовых актах преимущественно в «скрытом виде», при котором их обнаружение возможно только путем анализа законодательства, регламентирующего то или иное правовое явление. Такое «скрытое» закрепление правовых принципов создает определенные сложности для правоприменителя.

Система принципов, определяющих основы процессуальной деятельности привлечения сотрудников органов внутренних дел к дисциплинарной ответственности, нуждается в нормативном закреплении и должна включать в себя два блока:

- а) общеправовые принципы юридической ответственности: законность, справедливость, неотвратимость, целесообразность и своевременность;
- б) принципы, обусловленные спецификой дисциплинарной ответственности:

принцип виновной ответственности и принцип недопустимости удвоения ответственности.

В-третьих, в действующих нормативных правовых актах о дисциплинарной ответственности сотрудников органов внутренних дел отсутствуют нормы, конкретизирующие стадии производства по привлечению к дисциплинарной ответственности. Дисциплинарное производство в органах внутренних дел должно включать в себя четыре обязательных стадии: возбуждение дисциплинарного производства, рассмотрение дисциплинарного дела, принятие решения и исполнение принятого решения, а также факультативную стадию – пересмотр решения о дисциплинарном взыскании.

В-четвертых, необходимо определить перечень обстоятельств, исключающих привлечение сотрудников к дисциплинарной ответственности, а также обстоятельств, смягчающих и отягчающих дисциплинарную ответственность.

Список используемой литературы

Нормативные источники:

1. Всеобщая декларация прав человека, принятая Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948г. // «Российская газета» № 67, 05.04.1995.
2. Конституция Российской Федерации // Принята всенародным голосованием 12.12.1993г. (в редакции от 21.07.2014г.). – М.: Айрис-пресс, 2015.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации в ред. от 03.07.2016 с изм. и доп., вступ. в силу 03.10.2016. – Москва: Проспект, Кно-Рус, 2016.
4. Кодекс законов о труде Российской Федерации (утв. ВС РСФСР 09.12.1971, ред. от 10.07.2001, с изм. от 24.01.2002) Документ утратил силу.// Свод законов РСФСР, т. 2, с. 123.
5. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 N 138-ФЗ (ред. от 03.07.2016 с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // Собрание законодательства РФ, 18.11.2002, N 46, ст. 4532.
6. Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации от 18.12.2001 N 174-ФЗ (ред. от 22.11.2016) // Российская газета, № 249, 22.12.2001.
7. Правила «Об очередных и дополнительных отпусках». Утверждены Народным комиссариатом по труду СССР от 30.04.1930г. в ред. от 20.04.2010 (В настоящее время применяются в части не противоречащей ТК РФ) // Известия НКТ СССР, № 13, 10.05.1930.
8. Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" в ред. 09.03.2016. // Собрание законодательства РФ, 01.01.2007, N 1 (1 ч.), ст. 18.

9. Федеральный закон от 20.08.2004 N 113-ФЗ (ред. от 03.07.2016) "О присяжных заседателях федеральных судов общей юрисдикции в Российской Федерации" // Российская газета, № 182, 25.08.2004.
10. Федеральный закон от 28.03.1998 N 53-ФЗ (ред. от 03.07.2016) "О воинской обязанности и военной службе" // Российская газета, № 63-64, 02.04.1998.
11. Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" в ред. от 29.12.2015 // Российская газета, № 234, 02.12.1995.
12. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» в ред. от 03.07.2016, с изменениями и дополнениями, вступившими в силу 02.08.2016 // Российская газета, № 162, 31.07.2004.
13. 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» в ред. 03.07.2016 // Российская газета, № 275, 07.12.2011.
14. Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» в ред. от 03.07.2016 // Российская газета, № 229, 25.11.1995.
15. Федеральный закон от 21.07.1997 № 114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации» в ред. от 22.12.2014 // Российская газета, № 146, 31.07.1997.
16. Закон РФ от 26.06.1992 № 3132-1 2 «О статусе судей в Российской Федерации» в ред. от 03.07.2016, с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2016 // Российская газета, № 170, 29.07.1992.
17. Федеральный закон от 22.08.1995 № 151-ФЗ «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей» в ред. от 02.07.2013 // Российская газета, № 169, 31.08.1995.

18. Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» в ред. от 30.06.2016 // Российская газета, № 47, 07.03.2007.

Судебная практика

1. "Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за второй квартал 2008 года" (утв. Постановлением Президиума Верховного Суда РФ от 17.09.2008)

Учебная и научная литература:

1. Головина С.Ю., Кучина Ю.А. Трудовое право: Учебник. – М.: 2014.
2. Даньшин Е.Б. Размер компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении: мнение судов. // Трудовое право, 2016, № 5.
3. Жижерина Ю. Отпуск без сохранения заработной платы. // Кадровая служба и управления персоналом предприятия, 2015, № 5.
4. Желтов О. Право на охрану труда, закрепленное в основополагающих актах субъектов РФ // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2010. № 6.
5. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под.ред. К.Н. Гусова, Э.Г. Тучковой. – Москва: Проспект, 2016.
6. Котов В. Обучение сотрудников: споры после увольнения. // Трудовое право, 2015, № 4.
7. Кутафина Г.О. Отпуск без сохранения заработной платы: дис. канд. юрид. наук / Г. О. Кутафина; Моск. гос. юрид. акад. - М.: 2007.
8. Ланина И.Б. Отпуска: Учет, расчет, налогообложение и документальное оформление отпусков.- Москва: Айси Групп, 2015.
9. Ларина С. Когда работник имеет право на учебный отпуск. // Кадровая служба и управление персоналом предприятия, 2015, № 5.
10. Миронов В.И. Трудовое право России. Учебник. – М.: 2005.
11. Мишина А. Отпуск во время отпуска. // Расчет, 2016, № 9.

12. Негребецкая О.В. Уточнен расчет среднего заработка для командировок и отпускных. // Зарплата, 2015, № 12.
13. Петров А.Я. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. // Законодательство и экономика, 2012, № 11.
14. Пономарева Е.А. Актуальные вопросы предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков // Социальное и пенсионное право. 2009. №4.
15. Постников Н.А. Виды и классификация отпусков в Российской Федерации: дис.канд. юрид. наук 12.00.05.- М.: 2015.
16. Сергеева Т.Ю., Фролов В.А. Все об отпусках: Научно-практическое пособие. – М., 2009.
17. Смирнов О.В., Снигирева И.О. Трудовое право.- М.: Проспект, 2009;
Власов А.А. Трудовое право. Курс лекций. М.:Юрайт, 2014.
18. Трудовое право: учебник для бакалавров / отв. ред. К.Н. Гусов. - Москва: Проспект, 2013.
19. Трудовое право: учебник для бакалавров / М.О. Буянова, О.В. Смирнов. - Москва: РГ – Пресс, 2014.
20. Трудовое право: учебник / под ред. К.К. Гасанова и Г.Ф. Мышко. – М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2014.
21. Трудовое право России / Учебник/ под ред. док.юрид. наук, профессор Ю.П. Орловского и док. юрид. наук А.Ф. Нуртдиновой — М.: Юридическая фирма «КОНТРАКТ», ИНФРА-М», 2008.
22. Трудовое право: учебник для бакалавров. С.Ю. Головина, Ю.А. Кучина. М. – Издательство Юрайт, 2014.
23. Трудовое право России: учебник для бакалавров / под ред. Е.Б. Хохлова и В.А. Сафонова.- М.: Издательство Юрайт, 2013.
24. Трудовое право. Практикум. / под ред. В.Л.Гейхмана,И.К. Дмитриева. М.:Юрайт, 2014.
25. Трудовое право / под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. – М.: 2007.

26. Трудовое право России / под ред. С.Ю. Головиной, М.В. Молодцова. – М.: 2008.
27. Трудовое право России. Учебник / Под ред. А.М. Куренного. – М.: Юристъ, 2004.
28. Трудовое право: Учебник / Отв. ред. К.Н. Гусов. – М., 2013.
29. Харитоновна С.В. Трудовое право. Учебник. М., Академия. 2013.
30. Шевченко А. Компенсация за неиспользованные отпуска. // Кадровое дело, 2014, № 10.
31. Цуркан Н.А. Ежегодные оплачиваемые отпуска по российскому и зарубежному законодательству (сравнительный анализ): дис. канд. юрид. наук. 12.00.05. - М.: 2011.