

# ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ИСПОЛНЕНИЯ НАКАЗАНИЙ

Федеральное казенное образовательное учреждение высшего образования  
«Самарский юридический институт Федеральной службы исполнения наказаний»  
Юридический факультет  
Кафедра гражданско-правовых дисциплин

## ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

Тема: Грубый дисциплинарный проступок в законодательстве о службе  
в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации

Выполнил:  
курсант 4 взвода 4 курса  
рядовой внутренней службы  
**Кригерт Никита Олегович**

Научный руководитель:  
доцент кафедры гражданско-  
правовых дисциплин,  
кандидат юридических наук, доцент  
полковник внутренней службы  
**Глебова Екатерина Викторовна**

Рецензент:  
начальник ФКУ ИК-17  
УФСИН России по Саратовской  
области,  
полковник внутренней службы  
**Шалагин Дмитрий Александрович**

Решение начальника кафедры о допуске к защите допущена 

Дата защиты: 23.06.2022

Оценка 3 (удовлетворительно)

Самара

2022

<b>Введение</b> .....	3
<b>ГЛАВА 1. СУЩНОСТЬ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЕ</b> .....	6
1.1. Понятие и содержание служебно- дисциплинарного принуждения .....	6
1.2. Правовое регулирование дисциплинарной ответственности в уголовно- исполнительной системе.....	14
<b>ГЛАВА 2. ПРИМЕНЕНИЕ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ К СОТРУДНИКАМ УГОЛОВНО- ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ</b> .....	25
2.1. Грубый дисциплинарный проступок как основание дисциплинарной ответственности .....	25
2.2. Дисциплинарное производство в отношении сотрудника уголовно- исполнительной системы.....	32
2.3. Проблемы квалификации грубых дисциплинарных проступков и их правоприменения .....	41
<b>Заключение</b> .....	52
<b>Библиографический список</b> .....	57

## Введение

**Актуальность темы.** Институт дисциплинарной ответственности сотрудников уголовно-исполнительной системы (далее – УИС) имел и до настоящего времени сохраняет особую значимость в силу того, что специфика служебных функций, выполняемых сотрудниками, предполагает у них наличие полномочий властного характера. Дисциплинарная ответственность занимает доминирующее положение среди других видов юридической ответственности, которая имеет ярко выраженные особенности. В данный период времени единой концепции дисциплинарной ответственности не сложилось, существуют различные подходы к пониманию ее сущности, репрессивной или праввосстановительной направленности ответственности. От того, насколько совершенна будет модель юридической ответственности, в том числе и дисциплинарной, будет зависеть функционирование государства и общества в целом.

Совершение сотрудником грубого дисциплинарного проступка выступает основанием для привлечения его к дисциплинарной ответственности. Институт дисциплинарной ответственности является важным средством обеспечения правопорядка в государстве, исполнительской дисциплины сотрудников УИС и формирования у них высокого уровня правосознания и правовой культуры. Служба в УИС призвана выполнять правоприменительные функции, функции по контролю и надзору в сфере исполнения уголовных наказаний в отношении осужденных, функции по содержанию лиц, подозреваемых либо обвиняемых в совершении преступлений, и подсудимых, находящихся под стражей, их охране и конвоированию, а также функции по контролю за поведением лиц, освобожденных условно-досрочно от отбывания наказания, условно осужденных и осужденных, которым судом предоставлена отсрочка отбывания наказания, и по контролю за нахождением лиц, подозреваемых либо обвиняемых в совершении преступлений, в местах исполнения меры

пресечения в виде домашнего ареста и за соблюдением ими наложенных судом запретов и (или) ограничений. Поскольку исполнительная власть пронизывает большую часть нашей жизни, постольку стоит задача комплексного исследования института дисциплинарной ответственности, совершенствования правовых и организационных основ.

**Объектом** настоящего исследования являются общественные отношения, складывающиеся в процессе применения норм российского законодательства о службе в уголовно-исполнительной системе по вопросу привлечения сотрудника к дисциплинарной ответственности при совершении им грубого дисциплинарного проступка.

**Предметом** изучения являются нормы о служебной дисциплине, грубом дисциплинарном проступке как основании наступления дисциплинарной ответственности, в том числе регулирующие дисциплинарное производство, а также вопросы эффективности правовых норм о дисциплинарной ответственности сотрудников УИС, проблемы ее правового регулирования и направления совершенствования дисциплинарного служебного законодательства.

**Целью** выпускной квалификационной работы является комплексное исследование категории «грубый дисциплинарный проступок» как основания привлечения к дисциплинарной ответственности сотрудников УИС, а также разработка теоретических основ нормативно-правового регулирования дисциплинарной ответственности сотрудников и ее правоприменения.

Указанная цель конкретизируется в ряде исследовательских **задач**, важнейшими из которых являются:

1. Рассмотреть понятие и содержание дисциплинарной ответственности сотрудников уголовно-исполнительной системы.
2. Охарактеризовать нормативную основу дисциплинарной ответственности в УИС.
3. Исследовать грубый дисциплинарный проступок как основание дисциплинарной ответственности.

4. Проанализировать и охарактеризовать дисциплинарное производство.

5. Исследовать проблемы квалификации грубых дисциплинарных проступков и их правоприменения.

**Методы** исследования. Методологической основой работы послужили общенаучные методы системного анализа и обобщения нормативных, научных и практических материалов. Частно-научные методы – сравнительного правоведения, технико-юридический и др.

**Теоретическую основу исследования и степень научной разработанности темы** составили выводы и положения, содержащиеся в научных трудах ученых-специалистов в области теории права, а также отраслевых юридических наук: С. С. Алексеева, С. Н. Братуся, А. П. Корнеева, А. А. Гришковца, М. Б. Добробабы, А. В. Каляшина, Е. В. Сенатовой, О. В. Чекалиной, и других ученых.

**Структура выпускной квалификационной работы** определена целью и задачами исследования. Работа состоит из введения, двух глав, объединяющих пять параграфов, заключения и библиографического списка.

# ГЛАВА 1. СУЩНОСТЬ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЕ

## 1.1. Понятие и содержание служебно-дисциплинарного принуждения

Дисциплинарная ответственность в органах и учреждениях уголовно-исполнительной системы (далее – УИС) является сегодня, с одной стороны, базовым административно-правовым институтом, посредством которого обеспечивается режим государственной дисциплины в процессе исполнения государственных функций, возложенных законодательством на Федеральную службу исполнения наказаний (далее по тексту – ФСИН), ее территориальные органы и учреждения, с другой - реализуемой в рамках публичных охранительных правоотношений правоохранительной и правоприменительной деятельностью соответствующих должностных лиц ФСИН России по применению мер дисциплинарного воздействия к лицам, нарушающим установленную в УИС служебную дисциплину<sup>1</sup>.

Хочется отметить, что, к сожалению, нормативно-правовое регулирование в рассматриваемой сфере далеко от совершенства, что негативным образом сказывается и на правоприменительной деятельности по назначению и исполнению дисциплинарных взысканий, мер материального destимулирования и иных мер принудительного воздействия на нарушителей служебной дисциплины в уголовно-исполнительной системе. За рамками системной теоретической проработки и осмысления остаются базовые понятия и категории административно-служебного права, применяемые в деятельности органов и учреждений уголовно-исполнительной системы: дисциплинарное принуждение в УИС, мера служебно-дисциплинарного

---

<sup>1</sup> Гришин Д. А. К вопросу о понятии и содержании служебно-дисциплинарного принуждения в уголовно-исполнительной системе // Административное право и процесс. – 2018. – № 6. С. 33.

принуждения в УИС и другие, не в полной мере исследованы основные признаки служебно-дисциплинарного принуждения в УИС. Научного анализа требуют такие институты служебно-деликтного законодательства в уголовно-исполнительной системе, как институт аттестации сотрудников, институт служебной проверки в УИС; не в должном объеме исследованы процедуры наложения дисциплинарных взысканий и иных принудительных мер на сотрудников УИС.

В рамках выпускной квалификационной работы нам хотелось бы остановиться на анализе теоретических аспектов служебно-дисциплинарного принуждения, выявить отличительные особенности в реализации данного института в деятельности Федеральной службы исполнения наказаний.

В теории права институт дисциплинарного принуждения традиционно рассматривался в контексте трудовых отношений. Хочется отметить, что частноправовые начала отношений дисциплинарного принуждения оказывали и продолжают оказывать существенное влияние на развитие системы дисциплинарного принуждения в сфере публичного государственного управления, формируя для нее определенный правовой базис с учетом особенностей административно-служебного законодательства. При этом рядом ученых в области трудового права вполне обоснованно поддерживается позиция о том, что отношения государственных служащих, связанные с поступлением на государственную службу, ее прохождением, применением в отношении государственных служащих мер дисциплинарного принуждения и прекращением являются разновидностью именно трудовых правоотношений<sup>2</sup>.

Сегодня исследованию отраслевой принадлежности дисциплинарного принуждения в системе государственной службы посвящено значительное

---

<sup>2</sup> См., напр.: Иванов С. А., Иванкина Т. В., Куренной А. М., Маврин С. П., Хохлов Е. Б. Правовое регулирование отношений в сфере госслужбы // ЭЖ-Юрист. 2004. № 6. – С. 10; Чиканова Л. А. Правовое регулирование служебных отношений на государственной гражданской службе: вопросы теории и практики // Журнал российского права. – 2005. – № 4. С. 34 и др.

количество научных работ ученых в области административного права. Как известно, в теории административного права государственно-служебные отношения делятся на две основные группы: отношения, которые складываются в процессе организации государственной службы; отношения, складывающиеся в ходе практического осуществления государственной службы.

Первая группа отношений отражает сущность государственной службы и носит административно-правовой характер. Вторая группа отношений (внутриорганизационных), как правило, относится к сфере трудовых отношений. Идеи разделения служебных отношений в государственной службе на административно-правовые и трудовые имеют сегодня ряд сторонников<sup>3</sup>. Например, А. Е. Пашерстник утверждает, что «линия разграничения между трудовым и административным правом лежит в плоскости различия между положением государственных служащих в трудовом процессе и их положением во внешней среде. Отношения с внешней средой являются областью административного права, отношения в процессе труда - областью трудового права»<sup>4</sup>. Данную позицию разделяли и специалисты в области трудового права, и административисты. Исходя из данной установки дисциплинарное принуждение и дисциплинарная ответственность государственных служащих рассматривалась в рамках трудовых отношений как обязанность служащего (работника) ответить перед администрацией организации за совершенный дисциплинарный проступок и понести те меры воздействия, которые указаны в дисциплинарных санкциях трудового права<sup>5</sup>.

Однако сегодня большинство ученых-административистов стоит на

---

<sup>3</sup> Гусев А. В. Российская государственная гражданская служба: проблемы правового регулирования. — Екатеринбург, 2005; Бегичев Б. К. Особенности правового положения служащих как субъектов трудового права // Сборник ученых трудов. — Вып. 4. Свердловск, 1964.

<sup>4</sup> Пашерстник А. Е. К вопросу о советской государственной службе // Вопросы советского административного права: Сборник. М.-Л., 1949. С. 123.

<sup>5</sup> Сыроватская Л. А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. — М.: Юрид. литература, 1990. С. 25.

позиции самостоятельности административно-служебного законодательства и постепенном вытеснении норм трудового права из сферы регулирования отношений, складывающихся в ходе практического осуществления государственной службы<sup>6</sup>.

По мнению А. А. Гришкова, будущее правового регулирования государственной службы видится не в субсидиарном заимствовании норм различных отраслей права, а в переходе на регулирование государственной службы исключительно нормами специального административного законодательства, которое должно быть максимально полно систематизировано. Место понятий трудового законодательства должны прочно занять специальные термины, содержащиеся в законе о государственной службе<sup>7</sup>.

Ряд авторов справедливо полагают, что такую категорию правоотношений, как служебно-дисциплинарные (служебно-деликтные), можно отнести к категории комплексных публичных правоотношений, отличительными чертами которых следует считать наличие обязательного субъекта, легально реализующего государственные или муниципальные полномочия публичного характера, публичную сферу возникновения правоотношения, особенности сочетания публичного интереса, действий и бездействия в объекте и предмете комплексного публичного правоотношения<sup>8</sup>.

По нашему мнению, современная система административно-служебного

---

<sup>6</sup> Бахрах Д. Н. Дисциплинарно-правовое принуждение в Российской Федерации // Государство и право. 2006. № 6. С. 48; Стариков Ю. Н. Государственная служба в Российской Федерации: теоретико-правовое исследование. Воронеж, 1996. С. 214; Чаннов С. Е. Служебное правоотношение: понятие, структура, обеспечение. М., 2009. С. 20 - 21; Стариков Ю. Н. Административное право. В 2 ч. Ч. 2. Кн. 1: Субъекты. Органы управления. Государственная служба. Воронеж: Изд-во ВГУ, 2001. С. 352 - 384; и др.

<sup>7</sup> Гришкова А. А. Проблемы соотношения норм административного и трудового права при регулировании отношений в сфере государственной службы // Государство и право. – 2002. – №12. – С. 15, 17, 24.

<sup>8</sup> Лупарев Е. Б. Комплексные административные правоотношения в системе публичных правоотношений (вопросы общей и отраслевой теории). Краснодар. 2009; Лупарев Е. Б., Добробаба М. Б., Мокина Т. В. Общая теория публичных правоотношений. М., 2011. С. 270.

законодательства, в том числе регламентирующего службу в УИС, представляет собой комплексное правовое явление, сочетающее публично-правовые, регулирующие организацию службы, и частноправовые (льготы, гарантии, компенсации и др.) начала, обеспечивающие эффективное выполнение сотрудниками УИС законодательно установленной публичной функции.

Добробаба М. Б., анализируя признаки служебно-деликтных правоотношений, являющихся не чем иным, как проявлением института служебно-дисциплинарного принуждения, справедливо указывает на ряд их специфических особенностей: Так, он отмечает, что служебно-дисциплинарная и служебно-материальная ответственность государственных (муниципальных) служащих персонифицирована. Кроме того, служебно-деликтное правоотношение это всегда связь двух или более участников правоотношений. Участники данных правоотношений обладают соответствующими правами и обязанностями в рамках правоотношений, при этом обязанность делинквента претерпеть ограничения может корреспондировать с правами и обязанностями нескольких различных субъектов. Также М. Б. Добробаба отмечает, что служебно-деликтное отношение обеспечивается государственно-правовыми механизмами, в частности возможностью применения принудительных мер и является охранительным правоотношением.

В рамках служебно-деликтных правоотношений вся деятельность органов государственной власти должна иметь своим результатом «преодоление деликтной ситуации, позитивное ее разрешение, конструктивное преобразование как ситуации, так и личности делинквента»<sup>9</sup>.

Для данных правоотношений характерна особая природа нормативно-правового регулирования, связанная с тем, что они возникают в результате нарушения материальных норм служебного права, а разрешение деликтных

---

<sup>9</sup> Беляев В. Г. Применение уголовного закона: учебное пособие. – Волгоград, 1998. С. 4.

ситуаций связано с использованием служебно-процессуальных норм.

Служебно-деликтные правоотношения характеризуются собственным субъектным составом, выходящим за рамки участников правоприменительных отношений. При этом субъектный состав таких правоотношений обладает определенной особенностью, связанной с широким кругом участников, имеющих разный объем дисциплинарной власти<sup>10</sup>.

Характеризуя институт служебно-дисциплинарного принуждения и служебно-деликтные правоотношения, нельзя не остановиться на особенностях нормативно-правового регулирования и правоприменительной деятельности, направленной на реализацию мер служебно-дисциплинарного принуждения в органах и учреждениях УИС. Среди обозначенных особенностей хочется выделить следующие:

1. Служебно-дисциплинарное правоотношение в учреждениях и органах УИС имеет следующий субъектный состав:

- обязательные участники служебно-дисциплинарного правоотношения: руководитель органа, структурного подразделения и учреждения УИС, как субъект, наделенный дисциплинарной властью; сотрудник учреждения (органа) ФСИН России, допустивший нарушение служебной дисциплины либо совершивший правонарушение (преступление);
- факультативные участники: непосредственный руководитель сотрудника, в отношении которого возможно применение мер служебно-дисциплинарного принуждения, не наделенный дисциплинарными полномочиями; председатель и сотрудники - члены аттестационной комиссии; председатель и сотрудники - члены комиссии по проведению служебной проверки обстоятельств нарушения служебной дисциплины либо совершения правонарушения (преступления) сотрудником УИС;

---

<sup>10</sup> Добробаба М. Б. Понятие и особенности служебно-деликтных правоотношений // Современное право. 2013. № 8. С. 1720.

- внешние участники служебно-дисциплинарного правоотношения: сотрудники (работники) контрольно-надзорных, иных государственных органов, вышестоящих структурных подразделений ФСИН России, осуществляющие целевые проверки деятельности органа (учреждения) УИС либо выполняющие правоохранительные функции;

- участники, обеспечивающие исполнение мер служебно-дисциплинарного принуждения: сотрудники кадровых, юридических, финансово-экономических подразделений учреждений и органов УИС.

2. Основанием возникновения служебно-дисциплинарного правоотношения в УИС являются факты нарушения (грубого нарушения) сотрудником служебной дисциплины, а также возбуждения в отношении сотрудника уголовного дела либо дела об административном правонарушении. При этом в отличие от дисциплинарных правоотношений, регулируемых трудовым законодательством, служебно-дисциплинарные правоотношения складываются не только и не столько по поводу обеспечения собственно дисциплины труда в органе и учреждении ФСИН России, сколько обусловлены фактом особого административно-правового статуса сотрудника ФСИН России, связанного с выполнением им конкретной государственной функции в процессе государственной службы. В этой связи институт служебно-дисциплинарного законодательства в УИС призван регулировать не только трудовую деятельность, но и деятельность, выходящую за рамки выполнения трудовых (служебных) обязанностей.

В подтверждение этому можно привести содержание отдельных норм, определяющих грубые нарушения служебной дисциплины в УИС: сокрытие фактов обращения к сотруднику органов внутренних дел каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений; публичные высказывания, суждения и оценки, в том числе в средствах массовой информации, в отношении деятельности государственных органов, их руководителей, в том числе в отношении решений вышестоящего государственного органа либо государственного органа, в котором сотрудник

органов внутренних дел замещает должность, если это не входит в его служебные обязанности, и др.

3. С учетом того обстоятельства, что органы (учреждения) УИС обладают сложным правовым статусом, сочетающим частноправовые и публично-правовые начала, выступая в общественных отношениях как хозяйствующий субъект и как государственно-правовое образование, выполняющее соответствующую публичную функцию, служебно-дисциплинарные правоотношения в уголовно-исполнительной системе являются комплексными правовыми отношениями, призванными обеспечить две самостоятельные цели: с одной стороны, дисциплину труда (соблюдение внутреннего распорядка, выполнение служащими трудовых обязанностей и др.), с другой публичную безопасность уголовно-исполнительной системы. С учетом представленного подхода возможно разделение дисциплинарных проступков, совершаемых сотрудниками ФСИН России на две группы: публично-правовые правонарушения (преступления, административные правонарушения, грубые нарушения служебной дисциплины) и дисциплинарные проступки, не связанные с выполнением публично-правовых функций.

4. Служебно-дисциплинарные правоотношения в УИС являются охранительными, основанными на применении дисциплинарной ответственности и иных мер государственного принуждения, правовыми отношениями, фактом возникновения которых является правовой деликт. Данной позиции, связывающей охранительное правоотношение с правонарушением и ответственностью, придерживается большинство ученых-правоведов<sup>11</sup>.

5. Для служебно-дисциплинарных правоотношений в УИС характерна особая служебно-процессуальная форма их реализации, базирующаяся в

---

<sup>11</sup> Александров Н. Г. Законность и правоотношения в советском обществе. М., 1955. – С. 9195; Алексеев С. С. Проблемы теории права. – Свердловск, 1972. – Т. 1. – С. 381 - 382.

большинстве своем на подзаконных нормативно-правовых актах Министерства юстиции Российской Федерации.

Таким образом, можно вывести следующее определение служебно-дисциплинарного принуждения в УИС, под которым следует понимать основанную на праве, направленную на обеспечение режима законности и служебной дисциплины в УИС деятельность руководителя структурного подразделения, учреждения, органа ФСИН России, по применению установленных в процессуальном порядке в отношении сотрудника учреждения (органа) ФСИН России, допустившего нарушение служебной дисциплины либо совершившего правонарушение (преступление), мер служебно-дисциплинарной ответственности, производных мер организационного, материального и финансово-экономического стимулирования, дисциплинарно-восстановительных мер, а также устранения причин и условий, приведших к совершению дисциплинарного проступка, преступления либо административного правонарушения.

## **1.2. Правовое регулирование дисциплинарной ответственности в уголовно-исполнительной системе**

Характеризуя институт дисциплинарной ответственности, нельзя не остановиться на особенностях нормативно-правового регулирования и правоприменительной деятельности, направленной на реализацию мер служебно-дисциплинарного принуждения в органах и учреждениях УИС.

Институт дисциплинарной ответственности в УИС представляет собой закрепленные в федеральном законе от 19.07.2018 № 197 – ФЗ «О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и о внесении изменений в Закон Российской Федерации «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы»<sup>12</sup> (далее по

---

<sup>12</sup> Российская газета. 2018. № 160. 25 июля.

тексту – Закон о службе в УИС), Приказе Минюста России от 06.06.2005 № 76 (ред. от 05.08.2021) «Об утверждении Инструкции о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы»<sup>13</sup> и иных ведомственных нормативно-правовых актах Министерства юстиции Российской Федерации, однородные правовые нормы, регулирующие общественные отношения по обеспечению служебной дисциплины в правоохранительных органах. При этом служба в УИС, хотя и является в соответствии с действующим законодательством иным видом государственной службы, разновидностью правоохранительной службы в органах внутренних дел не является.

С учетом положений этих нормативных актов происходит универсализация дисциплинарной ответственности сотрудников, когда она наступает как в случае проступка, нарушающего порядок прохождения службы, так и при несоблюдении условий выполнения функциональных обязанностей, которые по своей сущности имеют характеристики трудовых обязательств со свойственностью, присущей государственной службе разных видов. Однако, если речь идет о совершении проступка в сфере уголовно-исполнительных правоотношений, где сотрудники УИС выступают ведущим субъектом, реализующим функцию государства по исполнению уголовных наказаний, реализация дисциплинарной ответственности за данное нарушение имеет свои правовые особенности.

В случае совершения сотрудником УИС проступка, связанного с неисполнением (ненадлежащим исполнением) своих функциональных обязанностей, возникает ситуация межотраслевого правового регулирования, в которой задействованы нормы административного и уголовно-исполнительного права. Ведь критерии законного и эффективного исполнения сотрудниками УИС упомянутых обязанностей определяются

---

<sup>13</sup> Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 11 августа 2021 г.

уголовно-исполнительным законодательством, а оно не содержит защитных (охранительных) норм, способных принуждать сотрудников УИС к реализации предписаний норм уголовного и уголовно-исполнительного права, определяющих основные параметры исполнения уголовных наказаний<sup>14</sup>.

Сотруднику УИС как ведущему субъекту уголовно-исполнительных правоотношений принадлежит основополагающая роль в организации исполнения уголовных наказаний, достижения их целей. В связи с этим общество и государство предъявляют к данному направлению деятельности сотрудников УИС определенные требования, основанные на положениях уголовного и уголовно-исполнительного законодательства.

И если требования о качественном и эффективном исполнении уголовных наказаний в соответствии с их целями закреплены в уголовном (ст. 43 Уголовного кодекса Российской Федерации<sup>15</sup>) и уголовно-исполнительном законодательстве (ст. 1 Уголовно-исполнительного кодекса Российской Федерации<sup>16</sup>, далее - УИК РФ), то нормы административного права содержат обеспечительные гарантии такого поведения сотрудников УИС и выполнения ими функциональных обязанностей в той степени, в которой они бы способствовали достижению обозначенных целей.

В целом же требования к дисциплине сотрудников уголовно-исполнительной системы можно разделить на предписания общего характера, исходящие из норм административного законодательства о государственной службе, и специализированного характера. Последние связаны с реализацией сотрудниками государственной функции по организации исполнения уголовных наказаний и основаны на нормах как

---

<sup>14</sup> Сенатова Е. В. Дисциплинарная ответственность сотрудников уголовно-исполнительной системы как субъектов уголовно-исполнительных отношений // Административное право и процесс. – 2021. – № 1. – С. 60.

<sup>15</sup> Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 25 марта 2022 г.

<sup>16</sup> Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 21 декабря 2021 г.

административного, так и иных отраслей права (уголовно-исполнительного, земельного, экологического и т.д.).

Нарушение предъявляемых требований может быть расценено как дисциплинарный проступок, влекущий применение мер дисциплинарного воздействия. Общим объектом дисциплинарных проступков является дисциплина, т.е. состояние, обеспечиваемое субъектами правоотношений в целях соблюдения установленного порядка функционирования государственных учреждений, позволяющее осуществлять полномочия и решать нормативно определенные задачи.

В основном правовая природа дисциплинарного проступка предопределяется нормами административного права<sup>17</sup>. Хотя в ряде случаев она исходит из норм других отраслей, например уголовно-исполнительного права. Такое переплетение норм уголовно-исполнительного и административного права встречается нередко, когда первые регулируют уголовно-исполнительные правоотношения и реализуемые в их пределах права и обязанности сотрудников и осужденных в сфере исполнения уголовных наказаний. А административно-правовые нормы проявляют себя как охранительные, направленные на привлечение к ответственности сотрудников в случае ненадлежащего исполнения предписаний упомянутых норм уголовно-исполнительного права. В таких случаях речь идет о дисциплинарном проступке сотрудника, который нарушает порядок и условия исполнения уголовных наказаний, причиняя при этом вред или же создавая условия для причинения такового.

Дисциплинарная ответственность к сотрудникам УИС применяется за нарушение служебной дисциплины, понятие которой определено в Законе о службе в УИС. К нарушениям служебной дисциплины, помимо прочего,

---

<sup>17</sup> Сенатова Е. В. Применение административной и дисциплинарной ответственности к сотрудникам уголовно-исполнительной системы // III Международный пенитенциарный форум «Преступление, наказание, исправление» (к 20-летию вступления в силу Уголовно-исполнительного кодекса Российской Федерации): сб. тез. выступ. и докл. участников (г. Рязань, 21-23 ноября 2017 г.): В 8 т. – Т. 3. – Рязань: Академия ФСИН России, 2017. – С. 222-227.

данные нормы относят нарушения законодательства Российской Федерации и своих служебных обязанностей.

Сотрудник УИС при осуществлении профессиональной деятельности руководствуется нормами различных отраслей права, среди которых одно из ключевых мест занимают нормы уголовно-исполнительного законодательства, устанавливающие обязанности сотрудников УИС по исполнению уголовных наказаний и иных мер уголовно-правового характера, по применению к осужденным средств исправления.

Уголовно-исполнительное законодательство содержит немало норм о служебных обязанностях сотрудников уголовно-исполнительной системы. Они касаются:

а) порядка исполнения отдельных видов наказаний. Так, например, ст. 25 УИК РФ определяет обязанности сотрудников уголовно-исполнительных инспекций по организации исполнения наказания в виде обязательных работ, ст. 33 УИК РФ в виде лишения права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, ст. 39 УИК РФ в виде исправительных работ, ст. 47.1, 54 УИК РФ в виде ограничения свободы, ст. 60.11 УИК РФ в виде принудительных работ и т.д.;

б) поддержания режима. Так, например, ст. 82 УИК РФ определяет, что администрация исправительного учреждения обязана обеспечить осужденных одеждой установленного образца. Статья 85 УИК РФ регламентирует порядок введения режима особых условий в исправительных учреждениях, обозначая, что принятие такого решения уполномоченным на то руководителем органа уголовно-исполнительной системы должно быть согласовано с Генеральным прокурором Российской Федерации либо соответствующим прокурором;

в) порядка применения физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия сотрудниками уголовно-исполнительной системы по отношению к осужденным (гл. V Закона РФ от 21 июля 1993 г. N 5473-1 «Об

учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы»<sup>18</sup>);

г) порядка медико-санитарного обеспечения осужденных к лишению свободы. Так, статья 101 УИК РФ определяет обязанность администрации исправительных учреждений выполнять установленные санитарно-гигиенические и противоэпидемические требования, обеспечивающие охрану здоровья осужденных;

д) привлечения осужденных к лишению свободы к труду. Так, ст. 103 УИК РФ обязывает администрацию исправительных учреждений привлекать осужденных к труду с учетом их пола, возраста, трудоспособности, состояния здоровья и, по возможности, специальности, а также исходя из наличия рабочих мест;

е) установления административного надзора в отношении лица, освобожденного из мест лишения свободы (ст. 173.1 УИК РФ);

ж) содействия в трудовом и бытовом устройстве освобожденных осужденных и применения к ним мер медицинского характера. Так, в соответствии со ст. 180 УИК РФ администрация учреждения, исполняющего наказание, обязана уведомить органы местного самоуправления и федеральную службу занятости по избранному осужденным месту жительства о его предстоящем освобождении, наличии у него жилья, его трудоспособности и имеющихся специальностях;

з) оказания помощи осужденным, освобождаемым от отбывания наказания. Так, ст. 181 УИК РФ закрепляет за администрацией учреждения, исполняющего наказание, обязанность обеспечить продуктами питания, одеждой, произвести выдачу единовременного денежного пособия, а также оплату проезда освобождаемым осужденным;

и) контроля за условно осужденными. Например, ст. 188 УИК РФ определяет, что уголовно-исполнительные инспекции осуществляют

---

<sup>18</sup> Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 26 мая 2021 г.

персональный учет условно осужденных в течение испытательного срока, контролируют с участием работников соответствующих служб органов внутренних дел соблюдение условно осужденными общественного порядка и исполнение ими возложенных судом обязанностей;

к) обязанности по реализации прав осужденных, закрепленных в уголовно-исполнительном законодательстве, например в ст. 12 «Основные права осужденных» УИК РФ, гл. III «Основные права и обязанности осужденных в ИУ» Приказа Минюста России от 16 декабря 2016 г. № 295 «Об утверждении Правил внутреннего распорядка исправительных учреждений»<sup>19</sup> (далее - ПВР ИУ).

Так, глава IV «Обязанности и права начальника отряда» Приказа Минюста России от 30 декабря 2005 г. № 259 «Об утверждении Положения об отряде осужденных исправительного учреждения Федеральной службы исполнения наказаний»<sup>20</sup> содержит нормы, обязывающие начальника отряда разъяснять осужденным их обязанности и права, условия отбывания наказания, труда и отдыха, оказывать содействие в ознакомлении с ПВР ИУ и воспитательных колоний, иными нормативными правовыми актами, регламентирующими порядок и условия исполнения наказания в виде лишения свободы и т.п.

На практике имеют место случаи нарушения обозначенных служебных обязанностей, например, касающихся установления административного надзора в отношении освобождаемых из мест лишения свободы. Заметим, что большая часть функций по реализации административного надзора принадлежит подразделениям Министерства внутренних дел, но есть они и в УИС. Так, администрация исправительного учреждения в соответствии со ст. 173.1 УИК РФ должна инициировать процедуру установления административного надзора в отношении конкретных категорий лиц,

---

<sup>19</sup> Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 27 декабря 2016г.

<sup>20</sup> Российская газета. 2006. № 69. 2 марта.

освобождаемых из мест лишения свободы, причем в строго обозначенные сроки.

Как показывает судебная практика, случаи нарушения законодательства об установлении административного надзора учреждениями уголовно-исполнительной системы нередки.

Так, уголовно-исполнительным законодательством установлено правило, в соответствии с которым администрация исправительного учреждения должна обратиться в суд с заявлением об установлении административного надзора не позднее чем за 2 месяца до истечения определенного приговором суда срока отбывания осужденным наказания, т.е. можно это сделать и за три, и за четыре месяца. Несмотря на это, имеются случаи подачи заявления за один-два года до освобождения. В данной ситуации заявление не может быть принято к рассмотрению, поскольку за такой длительный срок до окончания наказания лицо, отбывающее наказание, нельзя признать освобожденным из мест лишения свободы.

Известны случаи, когда такое заявление поступает меньше чем за два месяца до освобождения осужденного, т.е. с пропуском установленного срока для обращения с заявлением в суд.

В таких ситуациях заявление начальника исправительного учреждения возвращается по аналогии с положениями п. 1 ч. 1 ст. 135 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации<sup>21</sup> (далее - ГПК РФ) в связи с несоблюдением установленного федеральным законом для данной категории дел порядка подачи заявления<sup>22</sup>.

При этом суд, установив нарушение законности при подаче заявления, в соответствии со ст. 226 ГПК РФ в целях предупреждения подобных фактов вправе вынести частное определение в адрес администрации

---

<sup>21</sup> СЗ РФ. – 18.11.2002. – № 46. – Ст. 4532.

<sup>22</sup> Самарцева В. В. Обобщение практики рассмотрения гражданских дел об установлении административного надзора за лицами, освобожденными из мест лишения свободы. [Электронный доступ]. Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/8434423/> (дата обращения 14.01.2022).

исправительного учреждения и направить его соответствующим органам или должностным лицам (в нашем случае территориальным органам уголовно-исполнительной системы), которые обязаны в течение месяца сообщить о принятых ими к нарушителям мерах, в том числе дисциплинарного характера. На практике встречаются случаи подобного реагирования судами на нарушения заявителями срока обращения<sup>23</sup>.

За нарушение уголовно-исполнительного законодательства и неисполнение обозначенных в нем служебных обязанностей сотрудники уголовно-исполнительной системы могут нести дисциплинарную ответственность, которая предусмотрена административным законодательством<sup>24</sup>.

По этим же основаниям к сотрудникам уголовно-исполнительной системы могут быть применены иные предусмотренные нормами административного права меры дисциплинарного воздействия. Среди них можно выделить:

- 1) приостановление присвоения очередного специального звания;
- 2) временное отстранение от исполнения служебных обязанностей;
- 3) задержку присвоения квалификационного звания;
- 4) понижение в квалификационном звании на одну ступень;
- 5) лишение присвоенного квалификационного звания и т.п.

Таким образом, случаи привлечения сотрудников УИС к дисциплинарной ответственности не только за нарушения служебной дисциплины, предусмотренные нормами административного права, но и за неисполнение (ненадлежащее исполнение) обязанностей, закрепленных в

---

<sup>23</sup> Справка по результатам обобщения судебной практики по рассмотрению дел об административном надзоре за лицами, освобожденными из мест лишения свободы [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <https://webmaster.yandex.ru/siteinfo/?site=files.sudrf.ru>. (дата обращения 14.01.2022).

<sup>24</sup> Об утверждении дисциплинарного устава уголовно-исполнительной системы Российской Федерации: [приказ](#) Минюста России от 12 сентября 2019 г. № 202 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения 14.01.2022).

нормах других отраслей, в том числе и в уголовно-исполнительном праве, закономерны и нередки.

Специфика института дисциплинарной ответственности сотрудников уголовно-исполнительной системы как субъектов уголовно-исполнительных отношений проявляется в переплетении норм уголовно-исполнительного и административного права, когда первые выступают в качестве регулятивных норм, устанавливающих взаимоотношения между сотрудниками и осужденными, их права и обязанности в сфере исполнения уголовных наказаний. А административно-правовые нормы проявляют себя как охранительные, направленные на привлечение к ответственности сотрудников в случае ненадлежащего исполнения упомянутых норм уголовно-исполнительного права.

#### **Вывод по первой главе.**

Подводя итоги первой главы исследования, необходимо отметить следующие важные тезисы. Дисциплинарная ответственность в органах и учреждениях УИС является сегодня, с одной стороны, базовым административно-правовым институтом, посредством которого обеспечивается режим государственной дисциплины в процессе исполнения государственных функций, и, с другой стороны, реализуемой в рамках публичных охранительных правоотношений правоохранительной и правоприменительной деятельностью соответствующих должностных лиц ФСИН России по применению мер дисциплинарного воздействия к лицам, нарушающим установленную в УИС служебную дисциплину.

В связи с этим, под служебно-дисциплинарным принуждением следует понимать основанную на праве, направленную на обеспечение режима законности и служебной дисциплины в УИС деятельность руководителя структурного подразделения, учреждения, органа ФСИН России, по применению установленных в процессуальном порядке в отношении сотрудника учреждения (органа) ФСИН России, допустившего нарушение служебной дисциплины либо совершившего правонарушение

(преступление), мер служебно-дисциплинарной ответственности, производных мер организационного, материального и финансово-экономического дестимулирования, дисциплинарно-восстановительных мер, а также устранения причин и условий, приведших к совершению дисциплинарного проступка, преступления либо административного правонарушения.

Институт дисциплинарной ответственности в УИС представляет собой закрепленные в федеральном законе от 19.07.2018 г. № 197 – ФЗ «О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и о внесении изменений в Закон Российской Федерации «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы», Приказе Минюста России от 06.06.2005 г. № 76 (ред. от 05.08.2021) «Об утверждении Инструкции о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы» и иных ведомственных нормативно-правовых актах Министерства юстиции Российской Федерации, однородные правовые нормы, регулирующие общественные отношения по обеспечению служебной дисциплины в правоохранительных органах.

Специфика института дисциплинарной ответственности сотрудников УИС как субъектов уголовно-исполнительных отношений проявляется в переплетении норм уголовно-исполнительного и административного права, когда первые выступают в качестве регулятивных норм, устанавливающих взаимоотношения между сотрудниками и осужденными, их права и обязанности в сфере исполнения уголовных наказаний. А административно-правовые нормы проявляют себя как охранительные, направленные на привлечение к ответственности сотрудников в случае ненадлежащего исполнения упомянутых норм уголовно-исполнительного права.

## **ГЛАВА 2. ПРИМЕНЕНИЕ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ К СОТРУДНИКАМ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ**

### **2.1. Грубый дисциплинарный проступок как основание дисциплинарной ответственности**

В Законе о службе в УИС в п.1 ст. 47 аналогично ст. 189 ТК РФ содержится понятие дисциплины труда в отношении сотрудников УИС, под которой понимается соблюдение сотрудником установленных законодательством Российской Федерации, Присягой сотрудника уголовно-исполнительной системы, дисциплинарным уставом уголовно-исполнительной системы, правилами внутреннего служебного распорядка учреждения или органа уголовно-исполнительной системы, должностной инструкцией, контрактом, приказами и распоряжениями руководителя федерального органа уголовно-исполнительной системы, приказами и распоряжениями прямых руководителей (начальников) и непосредственного руководителя (начальника) порядка и правил исполнения служебных обязанностей и реализации предоставленных прав.

В соответствии с п.3 ст. 15 Закона о службе в УИС за нарушение служебной дисциплины на сотрудника налагаются дисциплинарные взыскания. Анализ п.1 ст.49 указанного Закона позволяет прийти к выводу, что нарушением служебной дисциплины (дисциплинарным проступком) признается виновное действие (бездействие), выразившееся:

- в нарушении сотрудником законов и иных нормативно-правовых актов, в том числе локальных актов;
- в несоблюдении запретов и ограничений, связанных со службой в УИС, и требований к служебному поведению;

- в неисполнении и ненадлежащем исполнении своих служебных обязанностей, предусмотренных как локальными так и вышестоящими актами<sup>25</sup>.

Безусловно, наличие какого-либо из указанных проступков в деянии сотрудника необходимо установить и доказать, в связи с чем на основании ст.54 Закона о службе в УИС проводится служебная проверка.

Кроме того, в теории трудового и служебного права вполне обоснованно считается, что дисциплинарный проступок (грубый дисциплинарный проступок) как основание дисциплинарной ответственности должен обладать совокупностью обязательных объективных и субъективных признаков, указывающих на наличие состава проступка<sup>26</sup>. Причем, все эти признаки можно распределить как признаки, характеризующие объект, объективную сторону, субъекта и субъективную сторону проступка.

Одним из ключевых объективных признаков является противоправность поведения (действие или бездействие) сотрудника, а субъективным наличие вины. Между проступком и виной сотрудника должна быть установлена причинная связь.

Наличие этих признаков для применения дисциплинарного взыскания во всех случаях, по мнению автора, представляется обязательным. В случае отсутствия хотя бы одного из них повлечет противоправность применения дисциплинарного взыскания. И, как следствие, орган, рассматривающий трудовой спор, если таковой возникнет, например, по инициативе сотрудника, в отношении которого было применено взыскание, может признать применение взыскания незаконным.

---

<sup>25</sup> Демидов О. Г., Ускачева И. Б. Дисциплинарный проступок и его признаки как основание дисциплинарной ответственности сотрудников УИС // Закон и право. 2020. – № 5. – С. 48.

<sup>26</sup> Комментарий к Трудовому кодексу РФ/ Э. Н. Бондаренко, К. Н. Гусов, М. Л. Захаров и др. / под ред. К. Н. Гусова, Э. Г. Тучковой. 9-е изд., перераб. и доп.– М.: Проспект, 2016. С.522.

Противоправность действия или бездействия сотрудника означает, что оно не соответствует предписаниям, содержащимся в законодательстве РФ, Присяге сотрудника УИС, дисциплинарном уставе УИС, правилах внутреннего служебного распорядка учреждения или органа УИС, должностной инструкции, служебном контракте, приказах и распоряжениях прямых руководителей и непосредственного руководителя (начальника).

В то же время любые действия сотрудников, соответствующие указанным актам не могут квалифицироваться как противоправные, а значит, и повлечь за собой меры дисциплинарного воздействия. Например, отказ сотрудника от изменения существенных условий контракта в случаях, когда такие изменения требуют согласия сотрудника и др. не является противоправным в силу указания закона.

Не может считаться дисциплинарным проступком также отказ сотрудника выполнить общественное поручение, не связанное с выполнением служебной обязанности (например, выйти на праздничное шествие). Кроме того, противоправное действие или бездействие сотрудника должно быть осознанным и волевым, т.е. совершено под контролем сознания сотрудника и по его воле.

Деяние может быть признано не осознанным, когда оно совершено в условиях, при которых воля человека была не подконтрольна его сознанию по причине, например, внезапного психического расстройства, вызванного, в частности, психическим заболеванием или воздействием гипноза. Поражение сознания посредством употребления алкоголя, наркотических средств или психотропных веществ до такого состояния, когда воля не контролируется сознанием, не может исключать дисциплинарную ответственность<sup>27</sup>.

Если дисциплинарный проступок (грубый дисциплинарный проступок) был совершен сотрудником под физическим или психическим принуждением со стороны другого лица, т.е. не по собственной воле сотрудника, то вопрос о

---

<sup>27</sup> Демидов О. Г., Усачева И. Б. Дисциплинарный проступок и его признаки как основание дисциплинарной ответственности сотрудников уголовно-исполнительной системы // Закон и право. 2020. №5. С.48.

привлечении сотрудника к дисциплинарной ответственности, по всей вероятности, должен решаться с учетом законодательных положений о крайней необходимости.

Так, не может рассматриваться как грубый дисциплинарный проступок неисполнение или ненадлежащее исполнение сотрудником своих обязанностей при реальной угрозе его жизни или жизни других лиц со стороны принуждающего лица, если данный проступок не влечет более тяжкие последствия, в частности, смерть других лиц. В подобных случаях будет ставиться вопрос и о наличии в действиях сотрудника не только признаков дисциплинарного проступка, но и состав преступления.

Следует обратить внимание на то, что ни трудовое, ни служебное законодательство не закрепляют норм о формах и видах вины, необходимых для привлечения сотрудника или работника к дисциплинарной ответственности. Вместе с тем, в науке служебного и трудового права виновными признаются действия или бездействие сотрудника, если он совершил проступок, действовал умышленно или по неосторожности<sup>28</sup>.

Вина является одной из основных категорий уголовного права, поэтому наиболее полно и всесторонне данное понятие исследовано и закреплено в этой отрасли права, откуда оно и заимствуется.

Согласно ст. 25 Уголовного кодекса РФ законодатель делит умысел как форму вины на прямой и косвенный умысел; судебная практика добавляет к этому деление умысла на заранее обдуманый и внезапно возникший, а также на определенный и неопределенный (в том числе альтернативный).

Прямой умысел с точки зрения его интеллектуального элемента предполагает осознание сотрудником общественной опасности своих действий (бездействия) и предвидение возможности или неизбежности наступления общественно опасных последствий.

---

<sup>28</sup> Демидов О. Г. Дисциплинарный проступок и его признаки как основание дисциплинарной ответственности сотрудников УИС // Закон и право. 2020. № 5. С. 49.

Предвидение возможности или неизбежности наступления общественно опасных последствий сводится к предвидению фактических изменений в окружающем мире в будущем, пониманию их социальной значимости и пониманию в общем и целом причинно-следственных связей между совершаемым и происходящим в будущем. Предвидение неизбежности наступления последствий означает такое представление лица о будущем, в котором он не допускает иного варианта развития событий. Предвидение реальной возможности наступления последствий означает такое представление лица о будущем, в котором оно допускает иной вариант развития событий, но обоснованно надеется на то, что произойдет именно так, как ему представляется.

Волевой элемент прямого умысла предполагает желание наступления общественно опасных последствий (при этом эмоциональное отношение лица к наступающим последствиям может быть различным, в том числе отрицательным).

Интеллектуальный элемент косвенного умысла совпадает с аналогичным элементом прямого умысла, за исключением того, что здесь нет предвидения неизбежности наступления общественно опасных последствий, которое в силу закона характеризует только прямой умысел.

Волевой элемент косвенного умысла характеризуется наличием сознательного допущения последствий или безразличного к ним отношения<sup>29</sup>.

Согласно ст.26 УК РФ законодатель делит неосторожность как форму вины на легкомыслие и небрежность.

Интеллектуальный элемент легкомыслия характеризуется абстрактным осознанием лицом общественной опасности своих действий (бездействия) и абстрактным предвидением возможности или неизбежности наступления общественно опасных последствий.

---

<sup>29</sup> Комментарий к Уголовному кодексу Российской Федерации (постатейный) // под ред. Г. А. Есаков. – 9-е изд., пер. и доп. – М.: Проспект, 2021. С.15.

Иными словами, совершая дисциплинарный проступок в легкомыслии сотрудник активно не желает наступления последствий, он рассчитывает на их предотвращение. Именно это и предопределяет абстрактный характер осознания общественной опасности и предвидения возможности наступления общественно опасных последствий: сотрудник абстрагируется от данной ситуации, хотя и знает, что в любой иной аналогичной ситуации последствия наступят. Абстрагируется же оно в силу того, что, по его мнению (расчету), существуют некие достаточные обстоятельства, которые здесь и сейчас предотвратят наступление последствий.

Нежелание наступления последствий, расчет на их предотвращение является основным отличительным признаком легкомыслия, отграничивающим ее от косвенного умысла. При этом для констатации легкомыслия сотрудник должен именно рассчитывать на какие-то обстоятельства, и пустая, необоснованная надежда на ненаступление последствий, надежда на «авось» образует уже косвенный умысел.

Интеллектуальный элемент небрежности предполагает отсутствие у сотрудника осознания общественной опасности совершаемых действий (бездействия) и непредвидение возможности наступления общественно опасных последствий. Это так называемый отрицательный признак интеллектуального элемента небрежности.

Для наложение дисциплинарного взыскания достаточно установить любую форму вины и любого ее вида. На практике чаще всего усматривается неосторожная вина.

Следует заметить, что в действующем гражданском законодательстве РФ точное определение вины отсутствует. Поэтому для ее характеристики в служебном и трудовом праве правильным будет использовать признаки, закрепленные в уголовном законодательстве.

Вместе с тем, в нормах гражданского законодательства вина также упоминается в двух формах: умысла и неосторожности, которые

раскрываются лишь в теории гражданского права и в судебной практике<sup>30</sup>. При этом, в зависимости от степени заботливости и осмотрительности лица в отношении имеющихся у него обязанностей и правил гражданского оборота, различают простую и грубую неосторожность<sup>31</sup>.

Кроме того, в ч.1 ст.401 ГК РФ сформированы признаки невиновного поведения относительно гражданско-правовых правоотношений: Лицо признается невиновным, если при той степени заботливости и осмотрительности, какая от него требовалась по характеру обязательства и условиям оборота, оно приняло все меры для надлежащего исполнения обязательства.

Конечно, в этой норме много оценочных категорий, но ее вполне можно применять при доказывании отсутствия вины в поведении сотрудника.

При установлении признаков противоправности и виновности в действии или бездействии сотрудника следует принимать во внимание и разъяснения Верховного Суда РФ о том, что неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей является неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя и т.п.<sup>32</sup>

В соответствии с п.п. 29-30 Дисциплинарного устава УИС РФ необходимо выяснить все необходимые обстоятельства совершения дисциплинарного проступка, и в первую очередь все его обязательные объективные и субъективные признаки, а именно: событие дисциплинарного

---

<sup>30</sup> О применении судами гражданского законодательства, регулирующего отношения по обязательствам вследствие причинения вреда жизни или здоровью гражданина: постановление Пленума Верховного суда РФ от 26.01.2010 г. № 1 // Бюллетень ВС РФ. – 2010. – №3. – П.17.

<sup>31</sup> Анисимов А. П., Рыженков А. Я., Чаркин С. А. Гражданское право России. Общая часть: учебник для бакалавров / под общ. ред. А. Я. Рыженков, С. А. Чаркин.– М.: Юрайт, 2013.– С.452.

<sup>32</sup> О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015). П. 15 // Российская газета. №297.– 2006.– 31 декабря.

проступка; наличие и характер вредных последствий дисциплинарного проступка; лицо, совершившее дисциплинарный проступок; вина сотрудника в совершении дисциплинарного проступка, форма вины и мотивы совершения дисциплинарного проступка.

Кроме того, необходимо установить данные, характеризующие личность сотрудника, совершившего поступок; наличие обстоятельств, исключающих дисциплинарную ответственность сотрудника<sup>33</sup>, наличие обстоятельств отягчающих или смягчающих дисциплинарную ответственность; причины и условия, способствующие совершению проступка.

Таким образом, правомерность применения дисциплинарного взыскания в отношении сотрудника УИС, в первую очередь будет зависеть от наличия в совершенном сотрудником дисциплинарном проступке (грубом дисциплинарном проступке) всех его обязательных объективных и субъективных признаков. И во вторую очередь, от строгого соблюдения самого процесса применения мер дисциплинарной ответственности сотрудника УИС, предусмотренного нормативно-правовыми актами, регулирующими служебную дисциплину в УИС.

## **2.2. Дисциплинарное производство в отношении сотрудника уголовно-исполнительной системы**

Дисциплинарное производство в УИС характеризуется наличием определенных стадий. Они являются неотъемлемым элементом его процессуальной формы. Данный элемент позволяет судить о пространственно-временной структуре дисциплинарного производства.

---

<sup>33</sup> Демидов О. Г., Михайлова О. Е. Обстоятельства, исключающие дисциплинарную ответственность сотрудников УИС // Закон и право. 2017. №12. С.40.

Среди ученых нет единого мнения по вопросу о стадиях дисциплинарного производства. Так, Ю. С. Адушкин выделяет стадии возбуждения, рассмотрения и решения дела, исполнения решения, пересмотра его по жалобе, пересмотра в порядке надзора. При этом ученый руководствуется следующей идеей: какая-либо часть юридического процесса может быть признана стадией лишь тогда, когда ей свойственны специфичность конкретных задач и своеобразие круга субъектов, содержания и значения их процессуальной деятельности<sup>34</sup>.

В. В. Касюлин различает простое и сложное дисциплинарное производство. Простое производство может включать в себя две стадии: возбуждение дела и принятие решения о привлечении к дисциплинарной ответственности и исполнение принятого решения. Сложное производство предполагает следующие стадии: возбуждение дела, служебная проверка (расследование), разрешение индивидуального дела о нарушении служебной дисциплины соответствующим прямым начальником и принятие решения по существу, исполнение решения по делу. В качестве факультативной стадии дисциплинарного производства В.В. Касюлин выделяет пересмотр решения о дисциплинарном взыскании<sup>35</sup>.

Следует отметить, что действующее законодательство не создает четкого представления о составе стадий дисциплинарного производства в УИС. Исходя из содержания норм, закрепленных в Законе о службе в УИС, можно выделить стадии служебной проверки, рассмотрения и решения дела, исполнения дела и его пересмотра. При этом четкие границы каждого этапа определить довольно сложно. В связи с этим актуальным направлением совершенствования законодательства о дисциплинарной ответственности

---

<sup>34</sup> Адушкин Ю. С. Дисциплинарное производство в СССР / под ред. В. М. Манохина. Саратов, 1986. С. 78–79.

<sup>35</sup> Касюлин В. В. Проблемы дисциплинарной практики органов внутренних дел: Дис. ... канд. юрид. наук. М., 2003. С. 80.

сотрудников УИС является закрепление стадий дисциплинарного производства<sup>36</sup>.

Порядок привлечения сотрудников УИС к дисциплинарной ответственности регламентируется Федеральным закон от 19.07.2018 № 197-ФЗ «О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и о внесении изменений в Закон Российской Федерации «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы»<sup>37</sup>. Служебные проверки в отношении сотрудников УИС проводятся на основании Инструкции об организации и проведении служебных проверок в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, утвержденной приказом ФСИН России от Приказ Минюста России от 31.12.2020 № 341<sup>38</sup> (далее Инструкция).

На сотрудника в случае нарушения им служебной дисциплины, а также в других случаях, предусмотренных Законом о службе в УИС, иными федеральными законами, могут налагаться следующие дисциплинарные взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) строгий выговор;
- г) предупреждение о неполном служебном соответствии;
- д) увольнение со службы в УИС

В образовательных организациях высшего образования ФСИН на курсантов, слушателей наряду с дисциплинарными взысканиями, предусмотренными пунктом 23 Устава<sup>39</sup>, могут налагаться следующие дисциплинарные взыскания: назначение вне очереди в наряд (за

---

<sup>36</sup> Колосков А. М. Особенности стадии возбуждения дисциплинарного дела в отношении сотрудника УИС // Пенитенциарная наука. – 2009. – № 6. – С. 36.

<sup>37</sup> СЗ РФ. – 2018. – № 30. – Ст. 4532.

<sup>38</sup> Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 13 января 2021г.

<sup>39</sup> Об утверждении дисциплинарного устава уголовно-исполнительной системы Российской Федерации: приказ Минюста России от 12.09.2019 г. № 202 // Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 18 сентября 2019 г.

исключением назначения в наряд по обеспечению охраны образовательной организации); отчисление из образовательной организации .

В образовательных организациях высшего образования Федеральной службы исполнения наказаний курсант, слушатель может быть назначен вне очереди не более чем в один наряд.

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

Дисциплинарные взыскания на сотрудника налагаются прямыми руководителями (начальниками) в пределах прав, предоставленных им директором ФСИН, за исключением увольнения со службы в УИС сотрудника, замещающего должность в УИС, назначение на которую и освобождение от которой осуществляются Президентом Российской Федерации.

Дисциплинарные взыскания объявляются приказами (замечание и выговор могут быть объявлены публично в устной форме).

О примененных дисциплинарных взысканиях объявляется лично, на совещании или перед строем:

сотрудникам, имеющим специальное звание рядового и младшего начальствующего состава, лично, на совещании или перед строем;

сотрудникам, имеющим специальное звание среднего, старшего и высшего начальствующего состава, лично или на совещании (сотрудникам, имеющим специальное звание среднего начальствующего состава, в присутствии сотрудников, имеющих специальное звание среднего, старшего и высшего начальствующего состава, имеющим специальное звание старшего начальствующего состава, в присутствии сотрудников, имеющих специальное звание старшего и высшего начальствующего состава, имеющим специальное звание высшего начальствующего состава, в присутствии сотрудников, имеющих специальное звание высшего начальствующего состава).

Объявлять дисциплинарные взыскания руководителям (начальникам) в присутствии их подчиненных запрещается.

При объявлении сотруднику дисциплинарного взыскания указываются причина его вынесения и сущность дисциплинарного проступка.

До наложения дисциплинарного взыскания от сотрудника, привлекаемого к ответственности, должно быть затребовано объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение сотрудником не предоставлено, а также в случае отказа сотрудника дать такое объяснение составляется акт об отказе сотрудника давать объяснение.

Перед принятием руководителем (начальником) решения о применении к подчиненному сотруднику дисциплинарного взыскания необходимо выяснить обстоятельства совершения дисциплинарного проступка и осуществить сбор доказательств.

Выяснение обстоятельств совершения дисциплинарного проступка проводится в целях установления виновных лиц, выявления причин и условий, способствовавших совершению дисциплинарного проступка.

Выяснение обстоятельств совершения дисциплинарного проступка проводится непосредственным руководителем (начальником) сотрудника, совершившего дисциплинарный проступок, или сотрудником, который назначен прямым руководителем (начальником).

Выяснение обстоятельств совершения дисциплинарного проступка проводится без оформления письменных материалов, за исключением случаев, когда руководитель (начальник) поручил представить материалы в письменном виде. Материалы о грубом нарушении служебной дисциплины оформляются только в письменном виде.

В ходе выяснения обстоятельств совершения дисциплинарного проступка должны быть установлены:

событие дисциплинарного проступка (время, место, способ и обстоятельства его совершения);

лицо, совершившее дисциплинарный проступок;  
вина сотрудника в совершении дисциплинарного проступка, форма вины и мотивы совершения дисциплинарного проступка;  
данные, характеризующие личность сотрудника, совершившего дисциплинарный проступок;  
наличие и характер вредных последствий дисциплинарного проступка;  
наличие обстоятельств, исключающих дисциплинарную ответственность сотрудника;  
наличие обстоятельств, смягчающих дисциплинарную ответственность, и обстоятельств, отягчающих дисциплинарную ответственность;  
характер и степень участия каждого из сотрудников при совершении дисциплинарного проступка несколькими лицами;  
причины и условия, способствовавшие совершению дисциплинарного проступка.

Доказательствами при привлечении сотрудника к дисциплинарной ответственности являются фактические данные, на основании которых руководитель (начальник), рассматривающий материалы о дисциплинарном проступке, устанавливает наличие или отсутствие обстоятельств совершения сотрудником дисциплинарного проступка.

Перед наложением дисциплинарного взыскания по решению директора ФСИН или уполномоченного руководителя (начальника) в соответствии со статьей 54 Закона о службе в УИС проводится служебная проверка.

Задачами служебной проверки являются:

объективное и всестороннее исследование обстоятельств, причин и условий нарушения (грубого нарушения) сотрудником служебной дисциплины, применения (использования) сотрудником физической силы, специальных средств и оружия, гибели (смерти) сотрудника, получения сотрудником увечья или иного повреждения здоровья, подтверждение наличия или отсутствия обстоятельств существенного и (или)

систематического нарушения условий контракта в отношении сотрудника, а также обстоятельств, предусмотренных статьей 14 Закона о службе в УИС;

подготовка предложений о мере дисциплинарной ответственности сотрудника, совершившего дисциплинарный проступок;

выработка рекомендаций, направленных на устранение причин и условий, способствовавших совершению дисциплинарного проступка;

разработка комплекса мероприятий, направленных на восстановление нарушенных прав и законных интересов граждан, а также сотрудников, федеральных государственных гражданских служащих ФСИН России, рабочих и служащих учреждений, органов УИС, подозреваемых, обвиняемых и осужденных.

Сотрудник привлекается к дисциплинарной ответственности только за то нарушение служебной дисциплины, в совершении которого установлена его вина.

Дисциплинарное взыскание должно соответствовать тяжести совершенного проступка и степени вины. При определении вида дисциплинарного взыскания принимаются во внимание: характер проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, признание сотрудником, совершившим проступок, своей вины, его отношение к службе, знание правил ее несения и другие обстоятельства.

При малозначительности совершенного дисциплинарного проступка (за исключением коррупционных правонарушений) руководитель (начальник) освобождает сотрудника от дисциплинарной ответственности и объявляет устное предупреждение.

Вышестоящий руководитель (начальник) имеет право изменить дисциплинарное взыскание, наложенное нижестоящим руководителем (начальником), если оно не соответствует тяжести совершенного сотрудником дисциплинарного проступка.

При совместном нарушении служебной дисциплины несколькими сотрудниками дисциплинарные взыскания налагаются на каждого сотрудника в отдельности и только за совершенное им нарушение.

Наложение дисциплинарного взыскания за дисциплинарные проступки, совершенные во время дежурства, служебного наряда, несения службы в карауле производится только после смены виновного сотрудника с дежурства, служебного наряда, караула или после его замены другим сотрудником.

В случае привлечения сотрудника к дисциплинарной ответственности за пребывание на службе в состоянии алкогольного, наркотического и (или) иного токсического опьянения для подтверждения факта нахождения сотрудника в состоянии опьянения учитываются результаты медицинского освидетельствования, а в случае отказа сотрудника от освидетельствования показания не менее двух сотрудников или иных лиц. Получение каких-либо объяснений от сотрудника до его вытрезвления не допускается.

На сотрудника, допустившего грубое нарушение служебной дисциплины, независимо от наличия или отсутствия у него дисциплинарных взысканий может быть наложено любое дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения со службы в УИС.

Грубым дисциплинарным проступком признается виновное действие или бездействие, выразившееся в нарушении сотрудником законодательства Российской Федерации, Присяги сотрудника УИС, дисциплинарного устава уголовно-исполнительной системы, правил внутреннего служебного распорядка учреждения или органа уголовно-исполнительной системы, должностной инструкции, либо в несоблюдении запретов и ограничений, связанных со службой в уголовно-исполнительной системе, и требований к служебному поведению, либо в неисполнении или ненадлежащем исполнении обязательств, предусмотренных контрактом, служебных обязанностей, приказов и распоряжений прямых руководителей и

непосредственного руководителя при исполнении служебных обязанностей и реализации предоставленных прав.

Так, в период прохождения преддипломной практики, нами были проведены статистические исследования по фактам совершения грубых дисциплинарных проступков сотрудниками УИС. В УФСИН России по Саратовской области в 2021 году было допущено 15 случаев грубого нарушения служебной дисциплины, по сравнению с 2019 годом увеличилось количество грубых нарушений служебной дисциплины, а в сравнении с 2020 годом – уменьшилось. В 2019 году было допущено 10 случаев, а в 2020 году – 17 случаев.

В учреждении ИК17 УФСИН России по Саратовской области, в 2021 году было допущено 2 случая нарушения служебной дисциплины. В частности, по результатам оперативно-розыскных мероприятий было установлено, что 26 марта 2021 г. младший инспектор группы надзора отдела безопасности прапорщик Х. за денежное вознаграждение в количестве 15000 рублей передал осужденному А. мобильный телефон. Своими действиями прапорщик Х. допустил нарушение служебной дисциплины, выразившееся в неисполнении положений Контракта о прохождении службы, а также положений должностной инструкции. 24 апреля 2021 г. прапорщик Х. был уволен из УИС. Кроме применения к прапорщику Х. меры дисциплинарного взыскания – увольнения, он был признан виновным в совершении преступления, предусмотренного ч. 3 ст. 290 УК РФ.

Кроме того, в ходе проведения ОРМ было установлено, что в августе 2021 года младший инспектор отдела безопасности ИК17 С. за вознаграждение в виде 5000 рублей передал осужденному В. две бутылки коньяка объемом 0,5л. По результатам служебной проверки инспектор С. был уволен из УИС. Постановлением Пугачевского районного суда Саратовской области от 15 января 2022 г., уголовное дело в отношении бывшего инспектора С. было прекращено и назначена мера в виде судебного штрафа в размере 15000 рублей.

В 2020 году был допущен один случай нарушения: в ходе реализации оперативной информации сотрудниками отдела ОСБ УФСИН России по Саратовской области 28 ноября 2020 г. у осужденного Рубцова А.С. был изъят сотовый телефон, который ему доставил техник группы ИТО прапорщик Ш.. 22 декабря 2020 года прапорщик Ш. был уволен из УИС.

В 2019 году было допущено два случая грубого дисциплинарного проступка: 06 июля 2019 года при досмотре лиц, входящих на территорию учреждения у начальника отряда капитана К. в правом кармане были обнаружены и изъяты сотовый телефон и сим-карта. По результатам служебной проверки капитан К. был уволен из УИС.

11.01.2019 года младший инспектор отдела охраны прапорщик К. опоздал на службу, без уважительной причины. По результатам проведенной служебной проверки прапорщику К. был вынесен строгий выговор<sup>40</sup>.

Таким образом, институт привлечения к дисциплинарной ответственности является одним из наиболее значимых институтов в вопросах прохождения службы и соблюдения дисциплины сотрудниками УИС. При этом, порядок привлечения сотрудников к дисциплинарной ответственности строго регламентирован законодательством о службе в УИС.

### **2.3. Проблемы квалификации грубых дисциплинарных проступков и их правоприменения**

Анализируя понятие «служебная дисциплина», содержащееся в п. 1 Дисциплинарного устава УИС РФ<sup>41</sup>, под которой понимается соблюдение сотрудником установленных законодательством Российской Федерации,

---

<sup>40</sup> Материалы преддипломной практики в ИК17 УФСИН России по Саратовской области / Кригер Н. О. (неопубликованный акт).

<sup>41</sup> Об утверждении дисциплинарного устава уголовно-исполнительной системы Российской Федерации: приказ Минюста России от 12.09.2019 г. № 202 // Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 18 сентября 2019 г.

Присягой сотрудника УИС, дисциплинарным уставом УИС, правилами внутреннего служебного распорядка учреждения или органа УИС, должностной инструкцией, контрактом о службе в УИС, приказами и распоряжениями директора Федеральной службы исполнения наказаний, приказами и распоряжениями прямых руководителей (начальников) и непосредственного руководителя (начальника), порядка и правил исполнения служебных обязанностей и реализации предоставленных прав, в качестве нарушения служебной дисциплины следует квалифицировать любое действие (бездействие) сотрудника, не согласующееся с требованиями правовых норм. В зависимости же от сферы общественных отношений, в которой совершено правонарушение, а также от степени его общественной опасности сотрудник УИС несет дисциплинарную, административную, гражданско-правовую, материальную или уголовную ответственность.

Одной из особенностей дисциплинарной ответственности сотрудников, в отличие от иных видов юридической ответственности (например, административной и уголовной), является то обстоятельство, что в уголовно-исполнительном законодательстве отсутствуют нормы, четко определяющие составы дисциплинарных проступков. Вместе с тем, исходя из анализа правоприменительной практики, а также действующего законодательства о дисциплине в УИС и дисциплинарной ответственности в научной литературе с точки зрения характера дисциплинарных проступков можно провести следующую их дифференциацию:

- а) незначительные (незначительные);
- б) существенные (значительные) и
- в) грубые дисциплинарные проступки<sup>42</sup>.

Наибольший интерес и практическую значимость для деятельности органов УИС, начальников в сфере поддержания служебной дисциплины представляют грубые дисциплинарные проступки, исчерпывающий перечень

---

<sup>42</sup> Корякин В. М., Кудашкин А. В., Фатеев К. В. Комментарий законодательства о дисциплинарной ответственности военнослужащих. М., 2007. С. 125.

которых содержится в п. 2 ст. 49 Закона о службе в УИС. На сегодняшний день данный перечень включает 14 позиций. В частности, к ним относятся:

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 прохождения 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 учреждения или органа уголовно-исполнительной системы 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 исполнением 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 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 учреждения или органа уголовно-исполнительной системы, повлекшие причинение существенного ущерба, если это не влечет за собой уголовную ответственность;

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

11) совершение сотрудником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, виновных действий, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему руководителя федерального органа уголовно-исполнительной системы или уполномоченного руководителя;

12) принятие сотрудником необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, находящегося в оперативном управлении учреждения или органа уголовно-исполнительной системы, неправомерное его использование или иное нанесение ущерба такому имуществу;

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

14) публичные высказывания, суждения и оценки, в том числе в средствах массовой информации, в отношении деятельности государственных органов, их руководителей, в том числе в отношении учреждения и (или) органа уголовно-исполнительной системы, если это не входит в служебные обязанности сотрудника.

С точки зрения объекта противоправного посягательства всю довольно обширную совокупность грубых дисциплинарных проступков можно разделить на следующие группы:

1) дисциплинарные проступки против порядка соблюдения служебной

дисциплины;

2) дисциплинарные проступки против порядка сбережения имущества и документов;

3) административные проступки, за которые сотрудники, в соответствии с КоАП РФ несут дисциплинарную ответственность.

Действующее служебное законодательство, регламентирующее организацию прохождения государственной службы в УИС, помимо понятия дисциплинарного проступка как основания применения к сотруднику ФСИН России дисциплинарного взыскания, содержит в себе два самостоятельных основания: несоблюдение сотрудником ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, а также грубое нарушение служебной дисциплины.

Как нам представляется, подобная дифференциация оснований дисциплинарной ответственности не является оправданной и обоснованной как с научной, так и с прикладной точки зрения. В целях формирования универсального подхода к содержанию оснований дисциплинарной ответственности в органах и учреждениях ФСИН России считаем необходимым по аналогии с другими отраслями публичного права (уголовным, административно-деликтным) на уровне федерального закона установить единообразную правовую категорию, включающую в себя все установленные в законодательстве основания дисциплинарной ответственности. Эта категория должна именоваться дисциплинарным проступком.

Учитывая изложенное, следует отметить, что законодательство о дисциплинарной ответственности нуждается в дальнейшем совершенствовании. Так, ст. 53 Закона о службе в УИС установлен порядок наложения взысканий за коррупционные правонарушения. При этом установлено, что за такие правонарушения, связанные с несоблюдением запретов и ограничений, а также неисполнением дополнительных

обязанностей антикоррупционного характера, сотрудник УИС может быть уволен (а в отдельных случаях - подлежит увольнению) со службы в связи с утратой доверия. При малозначительности совершенного коррупционного правонарушения на основании рекомендации аттестационной комиссии к такому сотруднику может быть применено взыскание в виде замечания или выговора (ч. 4 ст. 53 Закона о службе в УИС).

С учетом повышенной общественной опасности коррупционных правонарушений вызывает недоумение тот факт, что данные правонарушения по действующей градации почему-то не отнесены законодателем к категории грубых дисциплинарных проступков. Налицо явный правовой пробел, который требует своего нормативного разрешения.

Для российской административно-правовой доктрины данное предложение не является чем-то принципиально новым. Так, по мнению М. Б. Добробабы, единственным фактическим основанием дисциплинарной ответственности государственных служащих является совершение ими дисциплинарного проступка<sup>43</sup>. А. В. Сергеев также полагает, что единственным основанием дисциплинарной ответственности государственных служащих является дисциплинарный проступок, поглощающий поступки, порочащие честь и достоинство государственного служащего, которые не должны рассматриваться в качестве самостоятельного основания дисциплинарной ответственности<sup>44</sup>. В связи с этим нормативного закрепления потребует дифференциация дисциплинарных проступков в зависимости от степени их реальной либо потенциальной опасности для нормального режима функционирования органа либо учреждения ФСИН России (режима публичной безопасности УИС).

---

<sup>43</sup> Добробаба М. Б. Дисциплинарная ответственность в системе государственно-служебных правоотношений : дис. ... д-ра юрид. наук. Саратов : Саратовская государственная юридическая академия, 2017. С. 12.

<sup>44</sup> Сергеев А. В. Актуальные вопросы ответственности государственных гражданских служащих по административному праву : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – М. : Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова, 2005. – С. 67.

Гришин Д. А. предлагает следующую классификацию дисциплинарных правонарушений:

– дисциплинарные проступки, связанные с нарушением служебной дисциплины в органе (учреждении) УИС и не отнесенные к категории грубых дисциплинарных проступков. Данная категория правонарушений имеет двойственную правовую природу, сочетающую в себе частноправовые и публично- правовые начала;

– грубые дисциплинарные проступки – это виновные противоправные деяния (действие и бездействие) служащего, связанные с нарушением законности в деятельности органа (учреждения) ФСИН России, которые повлекли (могли повлечь) за собой нарушение прав, свобод и законных интересов физических и юридических лиц, интересов общества и государства, либо создавшие угрозу возникновения таких последствий, включающие в себя коррупционные правонарушения, должностные преступления и административные правонарушения, связанные с ненадлежащим исполнением служебных обязанностей. Исчерпывающий перечень составов этих правонарушений должен быть законодательно закреплён в нормах служебного законодательства. Несмотря на наличие исчерпывающего перечня составов данных правонарушений, их конкретные виды могут являться типичными или атипичными для различных служб и подразделений органов и учреждений УИС, что обусловлено спецификой выполняемых соответствующими службами подразделений ФСИН России функциями;

– проступки, не связанные с исполнением служебных обязанностей, выразившиеся в нарушении служебной этики, требований к служебному поведению сотрудника ФСИН России, в том числе административные правонарушения, не связанные со службой в органах и учреждениях УИС<sup>45</sup>.

---

<sup>45</sup> Гришин Д. А. Правовое регулирование служебно-дисциплинарного принуждения в уголовно-исполнительной системе: современное состояние, проблемы и пути совершенствования // Человек: преступление и наказание. – 2020. – Т. 28 (1–4). – № 4. – С. 559–560.

Дисциплинарная ответственность получает конкретное выражение в виде закрепленных в законе дисциплинарных взысканий (санкций). Следует отметить относительную структурированность действующей системы дисциплинарных взысканий в УИС. Обозначенные в законе дисциплинарные взыскания располагаются в иерархической последовательности: 1) замечание; 2) выговор; 3) строгий выговор; 4) предупреждение о неполном служебном соответствии; 5) увольнение со службы в уголовно-исполнительной системе. Относительность структуры взысканий обуславливается отсутствием на законодательном уровне связи между правонарушением (дисциплинарным проступком) и конкретным наказанием, которое может быть наложено непосредственным, прямым либо уполномоченным руководителем УИС на сотрудника за его совершение, а также отсутствием в служебном законодательстве правовых институтов, оказывающих влияние на назначение конкретного дисциплинарного взыскания (отягчающие либо смягчающие дисциплинарные санкции условия). Данное обстоятельство порождает ряд проблем в практическом применении норм, регламентирующих наложение дисциплинарных взысканий в органах и учреждениях УИС:

- фактически «неограниченные» дисциплинарные полномочия руководителей УИС, наделенных дисциплинарно-юрисдикционными полномочиями, создающие условия для «субъективизма» в процессе осуществления дисциплинарного производства, назначения и исполнения соответствующего дисциплинарного взыскания;

- отсутствие единообразного (в различных территориальных органах и учреждениях ФСИН России) подхода к организации дисциплинарной практики, позволяющее руководителям УИС различного уровня трактовать и применять дисциплинарно-деликтные нормы исходя из конкретных потребностей соответствующего подразделения органа (учреждения) УИС на определенный промежуток времени либо в целях решения определенной задачи. Решение данных проблем возможно посредством внесения

изменений в действующее служебное законодательство в УИС с четким установлением вида дисциплинарного взыскания за конкретное правонарушение (дисциплинарный проступок, грубый дисциплинарный проступок, нарушение служебной этики, требований к служебному поведению сотрудника ФСИН России, преступление и административное правонарушение).

В данном контексте хотелось бы поддержать идею Ю. Н. Старилова, аргументировавшего необходимость создания нового дисциплинарного законодательства и принятия единого в системе государственной службы России дисциплинарного кодекса<sup>46</sup>. За создание дисциплинарного кодекса сотрудников, состоящих на должностях правоохранительной службы в государственных органах, службах и учреждениях Российской Федерации высказывался в своих работах также В. А. Поникаров<sup>47</sup>.

На наш взгляд, в специальной кодификации служебно-деликтного законодательства в уголовно-исполнительной системе и других государственных органах, выполняющих правоохранительные функции, нет принципиальной необходимости в силу относительной простоты как самого дисциплинарного производства, так и невозможности законодательно установить универсальный для всех должностей в УИС исчерпывающий перечень составов дисциплинарных проступков.

### **Вывод по второй главе.**

Одной из особенностей дисциплинарной ответственности сотрудников, в отличие от иных видов юридической ответственности, является то обстоятельство, что в уголовно-исполнительном законодательстве отсутствуют нормы, четко определяющие составы дисциплинарных проступков. Вместе с тем, исходя из анализа правоприменительной практики,

---

<sup>46</sup> Старилов Ю. Н. Государственная служба в Российской Федерации: теоретико-правовое исследование : дис. ... д-ра юрид. наук. – Воронеж, 1996. – 238 с.

<sup>47</sup> Поникаров В. А. Теоретико-прикладные основы организации и осуществления административно-юрисдикционной деятельности в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации: дис. ... д-ра юрид. наук. – Рязань: Академия ФСИН России, 2009. – С. 1415.

а также действующего законодательства о дисциплине в УИС и дисциплинарной ответственности в научной литературе с точки зрения характера дисциплинарных проступков можно провести следующую их дифференциацию:

- а) незначительные (незначительные);
- б) существенные (значительные) и
- в) грубые дисциплинарные проступки.

Наибольший интерес и практическую значимость для деятельности органов УИС, начальников в сфере поддержания служебной дисциплины представляют грубые дисциплинарные проступки, исчерпывающий перечень которых содержится в п. 2 ст. 49 Закона о службе в УИС. На сегодняшний день данный перечень включает 14 позиций.

Порядок привлечения сотрудников УИС к дисциплинарной ответственности регламентируется Законом о службе в УИС. Служебные проверки в отношении сотрудников УИС проводятся на основании Инструкции об организации и проведении служебных проверок в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, утвержденной приказом Минюста России от 31.12.2020 г. № 341.

Действующее служебное законодательство, регламентирующее организацию прохождения государственной службы в УИС, помимо понятия дисциплинарного проступка как основания применения к сотруднику ФСИН России дисциплинарного взыскания, содержит в себе два самостоятельных основания: несоблюдение сотрудником ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, а также грубое нарушение служебной дисциплины.

Как нам представляется, подобная дифференциация оснований дисциплинарной ответственности не является оправданной и обоснованной как с научной, так и с прикладной точки зрения. В целях формирования универсального подхода к содержанию оснований дисциплинарной

ответственности в органах и учреждениях УИС считаем необходимым на уровне федерального закона установить единообразную правовую категорию, включающую в себя все установленные в законодательстве основания дисциплинарной ответственности. Эта категория должна именоваться дисциплинарным проступком.

## Заключение

Дисциплинарная ответственность в органах и учреждениях УИС является сегодня, с одной стороны, базовым административно-правовым институтом, посредством которого обеспечивается режим государственной дисциплины в процессе исполнения государственных функций, возложенных законодательством на ФСИН, ее территориальные органы и учреждения, с другой стороны, реализуемой в рамках публичных охранительных правоотношений правоохранительной и правоприменительной деятельностью соответствующих должностных лиц ФСИН России по применению мер дисциплинарного воздействия к лицам, нарушающим установленную в УИС служебную дисциплину.

Институт дисциплинарной ответственности в УИС представляет собой закрепленные в федеральном законе от 19.07.2018 г. № 197 – ФЗ «О службе в УИС РФ и о внесении изменений в Закон РФ «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы», Приказе Минюста России от 06.06.2005 г. № 76 «Об утверждении Инструкции о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы» и иных ведомственных нормативно-правовых актах Министерства юстиции Российской Федерации, однородные правовые нормы, регулирующие общественные отношения по обеспечению служебной дисциплины в правоохранительных органах.

Специфика института дисциплинарной ответственности сотрудников уголовно-исполнительной системы как субъектов УИС проявляется в переплетении норм служебного, уголовно-исполнительного и административного права, когда одни нормы выступают в качестве регулятивных, устанавливающих правила надлежащего исполнения служебных обязанностей, а также регулирующих взаимоотношения между сотрудниками и осужденными, их права и обязанности в сфере исполнения

уголовных наказаний. А административно-правовые нормы проявляют себя как охранительные, направленные на привлечение к ответственности сотрудников в случае ненадлежащего исполнения упомянутых норм служебного и уголовно-исполнительного права.

В Законе о службе в УИС в п.1 ст. 47 содержится понятие служебной дисциплины, под которой понимается соблюдение сотрудником установленных законодательством Российской Федерации, Присягой сотрудника уголовно-исполнительной системы, дисциплинарным уставом УИС, правилами внутреннего служебного распорядка учреждения или органа уголовно-исполнительной системы, должностной инструкцией, контрактом, приказами и распоряжениями руководителя федерального органа уголовно-исполнительной системы, приказами и распоряжениями прямых руководителей (начальников) и непосредственного руководителя (начальника) порядка и правил исполнения служебных обязанностей и реализации предоставленных прав.

Нарушение служебной дисциплины предусматривает наложение дисциплинарной ответственности. Под нарушением служебной дисциплины (грубым дисциплинарным проступком) понимается виновное действие (бездействие), выразившееся в нарушении сотрудником законодательства РФ, Присяги сотрудника УИС, дисциплинарного устава УИС, ПВСР учреждения или органа УИС, должностной инструкции, либо несоблюдение запретов и ограничений, связанных со службой, и требований к служебному поведению, либо неисполнение (ненадлежащем исполнении) обязательств, предусмотренных контрактом, служебных обязанностей, приказов и распоряжений прямых руководителей (начальников) и непосредственного руководителя (начальника) при исполнении служебных обязанностей и реализации предоставленных прав.

Анализируя правоприменительную практику, а также действующее законодательство о дисциплине в УИС и дисциплинарной ответственности, в научной литературе с точки зрения характера дисциплинарных проступков

выделяют несущественные (незначительные); существенные (значительные) и грубые дисциплинарные проступки. Наибольший интерес и практическую значимость для деятельности органов УИС, начальников в сфере поддержания служебной дисциплины представляют грубые дисциплинарные проступки, исчерпывающий перечень которых содержится в п. 2 ст. 49 Закона о службе в УИС. На сегодняшний день данный перечень включает 14 позиций.

В соответствии с п. 3 ст. 15 Закона о службе в УИС за нарушение служебной дисциплины на сотрудника налагаются дисциплинарные взыскания. Анализ п. 1 ст. 49 указанного Закона позволяет прийти к выводу, что нарушением служебной дисциплины (дисциплинарным проступком) признается виновное действие (бездействие), выразившееся:

- в нарушении сотрудником законов и иных нормативно-правовых актов, в том числе локальных актов;
- в несоблюдении запретов и ограничений, связанных со службой в УИС, и требований к служебному поведению;
- в неисполнении и ненадлежащем исполнении своих служебных обязанностей, предусмотренных как локальными, так и вышестоящими актами.

Безусловно, наличие какого-либо из указанных проступков в деянии сотрудника необходимо установить и доказать, в связи с чем на основании ст. 54 Закона о службе в УИС проводится служебная проверка.

Кроме того, действующее служебное законодательство, регламентирующее организацию прохождения службы в УИС, помимо понятия дисциплинарного проступка как основания применения к сотруднику ФСИН России дисциплинарного взыскания, содержит в себе два самостоятельных основания: несоблюдение сотрудником ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, а также грубое нарушение служебной

дисциплины.

Как нам представляется, подобная дифференциация оснований дисциплинарной ответственности не является оправданной и обоснованной как с научной, так и с прикладной точки зрения. В целях формирования универсального подхода к содержанию оснований дисциплинарной ответственности в органах и учреждениях ФСИН России считаем необходимым по аналогии с другими отраслями публичного права (уголовным, административно-деликтным) на уровне федерального закона установить единообразную правовую категорию, включающую в себя все установленные в законодательстве основания дисциплинарной ответственности. Эта категория должна именоваться дисциплинарным проступком. Так, ст. 53 Закона о службе в УИС установлен порядок наложения взысканий за коррупционные правонарушения. При этом установлено, что за такие правонарушения, связанные с несоблюдением запретов и ограничений, а также неисполнением дополнительных обязанностей антикоррупционного характера, сотрудник УИС может быть уволен (а в отдельных случаях подлежит увольнению) со службы в связи с утратой доверия. При малозначительности совершенного коррупционного правонарушения на основании рекомендации аттестационной комиссии к такому сотруднику может быть применено взыскание в виде замечания или выговора (ч. 4 ст. 53 Закона о службе в УИС).

С учетом повышенной общественной опасности коррупционных правонарушений вызывает недоумение тот факт, что данные правонарушения по действующей градации почему-то не отнесены законодателем к категории грубых дисциплинарных проступков. Налицо явный правовой пробел, который требует своего нормативного разрешения.

Следующим проблемным моментом необходимо отметить относительную структурированность действующей системы дисциплинарных взысканий в УИС. Обозначенные в законе дисциплинарные взыскания располагаются в иерархической последовательности: 1)

замечание; 2) выговор; 3) строгий выговор; 4) предупреждение о неполном служебном соответствии; 5) увольнение со службы в уголовно-исполнительной системе. На законодательном уровне отсутствует связь между дисциплинарным проступком и конкретным наказанием, которое может быть наложено непосредственным, прямым либо уполномоченным руководителем УИС на сотрудника за его совершение, а также отсутствием правовых институтов, оказывающих влияние на назначение конкретного дисциплинарного взыскания (отягчающие либо смягчающие дисциплинарные санкции условия). Данное обстоятельство порождает ряд проблем в практическом применении норм, регламентирующих наложение дисциплинарных взысканий в органах и учреждениях УИС:

- фактически «неограниченные» дисциплинарные полномочия руководителей УИС, наделенных дисциплинарно-юрисдикционными полномочиями, создающие условия для «субъективизма» в процессе осуществления дисциплинарного производства, назначения и исполнения соответствующего дисциплинарного взыскания;

- отсутствие единообразного (в различных территориальных органах и учреждениях ФСИН России) подхода к организации дисциплинарной практики, позволяющее руководителям УИС различного уровня трактовать и применять дисциплинарно-деликтные нормы исходя из конкретных потребностей соответствующего подразделения органа (учреждения) УИС на определенный промежуток времени либо в целях решения определенной задачи.

Решение данных проблем возможно посредством внесения изменений в действующее служебное законодательство в УИС с четким установлением вида дисциплинарного взыскания за конкретное правонарушение (дисциплинарный проступок, грубый дисциплинарный проступок, нарушение служебной этики, требований к служебному поведению сотрудника ФСИН России, преступление и административное правонарушение).

## Библиографический список

### Нормативно-правовые акты

1. Конституция Российской Федерации: текст с изменениями и дополнениями на 14 марта 2020 г. №1-ФКЗ): [принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.] // Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 04 июля 2020 г.

2. Гражданский кодекс Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая): федеральный закон: текст с изменениями и дополнениями на 25 февраля 2022 г. № 20-ФЗ [принят 30 ноября 1994 № 51-ФЗ] // Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 25 февраля 2022 г.

3. Трудовой кодекс Российской Федерации: федеральный закон: текст с изменениями и дополнениями на 25 февраля 2022 г. № 27-ФЗ [принят 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ] // Собрание законодательства РФ. 2002. №1 (ч.1). Ст. 3.

4. Уголовно-исполнительный кодекс РФ: федеральный закон: текст с изменениями и дополнениями на 21 декабря 2021 г. № 432-ФЗ [принят 08 января 1997 г. № 1-ФЗ] // Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 21 декабря 2021 г.

5. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: федеральный закон: текст с изменениями и дополнениями на 16 апреля 2022 г. № 103 [принят 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ] // Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 16 апреля 2022 г.

6. О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и о внесении изменений в Закон Российской Федерации «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы»: федеральный закон: текст и изменениями и дополнениями на 30

апреля 2021 г. № 116-ФЗ [принят 19 июля 2018 г. №197-ФЗ] // Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 30 апреля 2021 г.

7. Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы: закон Российской Федерации: текст с изменениями и дополнениями на 26 мая 2021 г. № 154-ФЗ и № 155-ФЗ [принят 21 июля 1993 № 5473-1] // Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 26.05.2021 г.

8. Об утверждении Концепции федеральной целевой программы «Развитие уголовно-исполнительной системы Российской Федерации на период до 2030 года»: распоряжение Правительства РФ от 29 апреля 2021 г. № 1138-р // Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 05 мая 2021 г.

9. Об утверждении Правил внутреннего распорядка исправительных учреждений: приказ Минюста России: текст с изменениями и дополнениями на 22 сентября 2021 г. № 117 [принят 16 декабря 2016 г. № 295] // Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 23 сентября 2021 г.

10. Об утверждении Инструкции о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы: приказ Минюста России: текст с изменениями на 05 августа 2021 г. № 132 [принят 06 июня 2005 г. № 76] // Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 11 августа 2021 г.

11. Об утверждении Порядка проведения служебных проверок в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы Российской Федерации: приказ Минюста России: [принят 31 декабря 2020 г. № 341] // Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 13 января 2021 г.

12. Об утверждении дисциплинарного устава уголовно-исполнительной системы Российской Федерации: приказ Минюста России

[принят 12 сентября 2019 г. № 202 г.] // Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 18 сентября 2019 г.

### Научные, учебные, справочные издания

13. Анисимов А. П., Рыженков А. Я., Чаркин С. А. Гражданское право России. Общая часть: учебник для бакалавров/ А. П. Анисимов, А. Я. Рыженков, С. А. Чаркин: под общ. ред. А. Я. Рыженков.– М.: Юрайт, 2013. – 452 с.
14. Адушкин Ю. С. Дисциплинарное производство в СССР: монография / под ред. В. М. Манохина. Саратов, 1986. 128 с.
15. Бахрах Д.Н. Административное право: учебник / Д.Н. Бахрах. – М., 2019. – 640 с.
16. Бегичев Б. К. Особенности правового положения служащих как субъектов трудового права / Б. К. Бегичев // Сборник ученых трудов. – Свердловск, 1964. Вып. 4. 483 с.
17. Беляев В. Г. Применение уголовного закона: учебное пособие / В. Г. Беляев. – 2-е изд. – М.: Юпитер, 2006. 446 с.
18. Бобров А. М. Комментарий к Федеральному закону от 19 июля 2018 г. № 197-ФЗ «О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и о внесении изменений в Закон Российской Федерации «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы» (постатейный) / А.М. Бобров. – Пермь: ПГНИУ, 2019. – 260 с.
19. Гражданское право: актуальные проблемы теории и практики / А. Б. Бабаев и др.; под общ. ред. В. А. Белова. – Москва: ЮРАЙТ, 2008. – 993 с.
20. Добробаба М. Б. Служебно-деликтные дисциплинарные правоотношения (административно-правовое исследование): монография / М. Б. Добробаба; науч. ред. А. Ю. Соколов. – Москва: Юрлитинформ, 2017. – 412 с.
21. Иоффе О. С. Избранные труды: Правоотношение по советскому

гражданскому праву: в четырех томах / О. С. Иоффе, М. Д. Шаргородский. – Т. 1. – С.-Пб.: Юрид. центр Пресс, 2003. – 574 с.

22. Комментарий к Трудовому кодексу РФ/ Э. Н. Бондаренко, К. Н. Гусов, М. Л. Захаров и др. / под ред. К. Н. Гусова, Э. Г. Тучковой. 9-е изд., перераб. и доп.– М.: Проспект, 2016. 1022 с.

23. Корякин В. М., Кудашкин А. В., Фатеев К. В. Комментарий законодательства о дисциплинарной ответственности военнослужащих / В. М. Корякин, А. В. Кудашкин. М., 2007. 304 с.

24. Крымов А. А. Уголовно-процессуальная деятельность органов и учреждений уголовно-исполнительной системы России: монография / А. А. Крымов. – Москва: Проспект, 2017. – 463 с.

25. Лупарев Е. Б. Комплексные административные правоотношения в системе публичных правоотношений (вопросы общей и отраслевой теории): монография / Е. Б. Лупарев. Краснодар. 2009. – 109 с.

26. Лупарев Е. Б., Добробаба М. Б., Мокина Т. В. Общая теория публичных правоотношений: монография / Е. Б. Лупарев, М. Б. Добробаба, Т. В. Мокина. М., 2011. 280 с.

27. Пашерстник А. Е. К вопросу о советской государственной службе / А. Е. Пашерстник // Вопросы советского административного права: Сборник. М.-Л., 1949. 245 с.

28. Старилов Ю. Н. Административное право: в 2 ч. Ч. 2. Кн. 1: Субъекты. Органы управления. Государственная служба / Ю. Н. Старилов. – Воронеж: Изд-во ВГУ, 2001. 465 с.

29. Сыроватская Л. А. Ответственность за нарушение трудового законодательства / Л. А. Сыроватская. – М.: Юрид. литература, 1990. 176 с.

30. Уманская В. П., Малеванова Ю. В. Государственное управление и государственная служба в современной России: монография / В. П. Уманская, Ю. В. Малеванова. Москва: Норма, 2020. 176 с.

31. Чаннов С. Е. Служебное правоотношение: понятие, структура, обеспечение / С. Е. Чаннов. М., 2009. 220 с.

**Материалы периодической печати**

32. Бахрах Д. Н. Дисциплинарно-правовое принуждение в Российской Федерации / Д. Н. Бахрах // Государство и право. 2006. № 6. С. 4853.
33. Гришин Д. А. К вопросу о понятии и содержании служебно-дисциплинарного принуждения в уголовно-исполнительной системе / Д. А. Гришин // Административное право и процесс. – 2018. – № 6. – С. 3338.
34. Гришин, Д. А. Правовое регулирование служебно-дисциплинарного принуждения в уголовно-исполнительной системе: современное состояние, проблемы и пути совершенствования / Д. А. Гришин // Человек: преступление и наказание. – 2020. – Т. 28(1–4), № 4. – С. 558566.
35. Гришковец А. А. Проблемы соотношения норм административного и трудового права при регулировании отношений в сфере государственной службы / А. А. Гришковец // Государство и право. – 2002. – №12. – С. 15–24.
36. Демидов О. Г. Дисциплинарный проступок и его признаки как основание дисциплинарной ответственности сотрудников УИС / О. Г. Демидов // Закон и право. 2020. № 5. С. 4852.
37. Демидов О. Г., Ускачева И. Б. Дисциплинарный проступок и его признаки как основание дисциплинарной ответственности сотрудников УИС / О. Г. Демидов, И. Б. Ускачева // Закон и право. 2020. – № 5. – С. 4750.
38. Иванов С. А., Иванкина Т. В., Куренной А. М., Маврин С. П., Хохлов Е. Б. Правовое регулирование отношений в сфере госслужбы / С. А. Иванов, Т. В. Иванкина, А. М. Куренной, С. П. Маврин, Е. Б. Хохлов // ЭЖ-Юрист. – 2004. – № 6. С. 816.
39. Сенатова Е. В. Дисциплинарная ответственность сотрудников уголовно-исполнительной системы как субъектов уголовно-исполнительных отношений / Е. В. Сенатова // Административное право и процесс. – 2021. – № 1. – С. 6063.

40. Чиканова Л. А. Правовое регулирование служебных отношений на государственной гражданской службе: вопросы теории и практики / Л. А. Чиканова // Журнал российского права. 2005. № 4. – С. 6172.

### **Диссертации и авторефераты**

41. Гусев А. В. Российская государственная гражданская служба: проблемы правового регулирования: автореф. дис. ... докт. юрид. наук. – Екатеринбург: Уральская государственная юридическая академия, 2009. – 48 с.

42. Касюлин В. В. Проблемы дисциплинарной практики органов внутренних дел: дис. ... канд. юрид. наук / В. В. Касюлин. М.: Московский университет МВД России, 2003. 210 с.

43. Поникаров В. А. Теоретико-прикладные основы организации и осуществления административно-юрисдикционной деятельности в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации : дис. ... д-ра юрид. наук / В. А. Поникаров. – Рязань: Академия ФСИН России, 2009. – 505 с.

44. Стариков Ю. Н. Государственная служба в Российской Федерации: теоретико- правовое исследование : дис. ... д-ра юрид. наук / Ю. Н. Стариков. – Воронеж: Воронежский государственный университет, 1996. – 238 с.

### **Материалы юридической практики**

45. О применении судами гражданского законодательства, регулирующего отношения по обязательствам вследствие причинения вреда жизни или здоровью гражданина: постановление Пленума Верховного суда РФ от 26 января 2010г. № 1 // Бюллетень Верховного суда РФ. – 2010.– №3. – П.17.

46. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015). № 2. // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2007. – № 3. – П. 15.

47. Справка по фактам совершения грубых дисциплинарных проступков сотрудниками УФСИН России по Саратовской области // Материалы преддипломной практики в ФКУ ИК 17 УФСИН России по Саратовской области / Кригер Н. О. (неопубликованный акт).

### Электронные ресурсы

48. Краткая характеристика уголовно-исполнительной системы [Электронный ресурс] // ФСИН России. Главная. Статистические данные: офиц. сайт. 12.02.2021 – Режим доступа: <http://www.fsin.su/structure/inspector/iao/statistika/Kratkaya%20har-ka%20UIS/> (дата обращения: 12.04.2022).

49. Самарцева В. В. Обобщение практики рассмотрения гражданских дел об установлении административного надзора за лицами, освобожденными из мест лишения свободы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/8434423/](http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/8434423/) (дата обращения: 26.04.2022).