

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: **Дисциплинарный устав уголовно-исполнительной системы
Российской Федерации как институт служебного права**

Выполнил:
курсант 4 взвода 4 курса
рядовой внутренней службы
Ребров Максим Андреевич

Научный руководитель:
старший преподаватель кафедры
гражданско-правовых дисциплин,
кандидат юридических наук,
подполковник внутренней службы.
Неверов Виталий Иванович

Рецензент:
начальник ФКУ ЛИУ-19 УФСИН
России по Тюменской области
подполковник внутренней службы
Ершов Александр Николаевич

Решение начальника кафедры о допуске к защите

допущено 

Дата защиты: 23.06.2022

Оценка 3 (удовлетворительно)

Самара
2022

Оглавление

Введение.....	3
Глава 1. ДИСЦИПЛИНАРНЫЙ УСТАВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ: ЗАДАЧИ И МЕСТО В СИСТЕМЕ СЛУЖЕБНОГО ПРАВА	6
1.1. Место Дисциплинарного устава в законодательстве о службе в уголовно-исполнительной системе.....	6
1.2. Служебная дисциплина и Дисциплинарный устав уголовно-исполнительной системы.....	11
Глава 2. ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ И ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ ДИСЦИПЛИНАРНОГО УСТАВА УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ	21
2.1. Уставное регулирование вопросов, связанных с дисциплинарными взысканиями	21
2.2. Проблемы применения Дисциплинарного устава в практике деятельности учреждений и органов уголовно-исполнительной системы.....	31
Заключение	46
Библиографический список.....	50
Приложения	58

Введение

Актуальность темы выпускной квалификационной работы состоит в том, что, на сегодняшний день, не представляется возможным эффективное построение правового государства без надлежащего соблюдения законности, укрепления служебной дисциплины.

Учреждения и органы уголовно-исполнительной системы (далее – УИС) представляют собой ключевую часть аппарата государства. Органы УИС имеют свои особенности и функции, которые отличают их от иных государственных органов и учреждений. В этой связи, важна для учреждений УИС законность, соблюдение дисциплины.

Следует отметить, что служебная деятельность сотрудников УИС имеет свою сущность и специфические особенности, которые требуют определенных знаний и навыков, уровня образования, мышления, этики, развития правосознания и др.

Вопрос поддержания служебной дисциплины стоит достаточно остро. Согласно данным ФСИН России, за 2021 г. в УИС зарегистрировано 58 630 нарушений служебной дисциплины (в сравнении, в 2020 году – 46 556 нарушений). Самое большое количество правонарушений совершается в области исполнительской дисциплины (49 524 нарушения в 2021 году), что по всей УИС составляет 88,4 от всех дисциплинарных правонарушений¹.

Официальная статистика свидетельствует о ежегодном росте преступлений и правонарушений, совершаемых сотрудниками уголовно-исполнительной системы. Значительным остается уровень поступления жалоб на нарушения законности сотрудниками УИС (2020 г. – 2342 ед.; 2021 г. – 2861

¹ Кочкина О. В. Организационно-правовая деятельность по кадровому комплектованию сотрудниками учреждений и органов уголовно-исполнительной системы: дис. ... на соиск. ст. канд. юрид. наук. / О. В. Кочкина. – Москва: Всероссийский государственный университет юстиции, 2020. – С. 5.

ед.). В 2020-2021 гг. около 68 % преступлений совершено сотрудниками УИС при исполнении своих служебных обязанностей².

Помимо всего прочего, необходимо отметить пробел в знаниях, толковании прав и обязанностей сотрудников УИС, пробел в правовом регулировании привлечения к ответственности сотрудников УИС за проступки, соблюдения баланса прав и обязанностей.

В этой связи, в целях совершенствования уголовно-исполнительной системы, развития правосознания сотрудников УИС, поддержания служебной дисциплины сотрудников УИС, устранения пробелов в законодательстве, а также в целях совершенствования деятельности Министерства юстиции РФ по защите прав и свобод человека и гражданина, актуальным и необходимым для явилась разработка и утверждение Дисциплинарного устава уголовно-исполнительной системы РФ. Данный Устав должен был определять права и обязанности всех сотрудников учреждений и органов УИС по соблюдению служебной дисциплины в органе (учреждении), а также поддержании ее необходимого уровня; права, обязанности и ответственность руководителей (начальников); обязательность исполнения приказа руководителя (начальника); порядок наложения взысканий и их учета; порядок обжалования дисциплинарных взысканий.

Важно также предупреждать злоупотребления своими правами руководителей подразделений УИС в отношении подчиненных и лиц, отбывающих уголовное наказание, содержащихся под стражей.

Объектом исследования выступают общественные отношения, связанные с исполнением Дисциплинарного устава уголовно-исполнительной системы Российской Федерации как института служебного права.

Предметом исследования в данной работе является Дисциплинарный устав уголовно-исполнительной системы Российской Федерации как институт

² Статистика УИС. 2021. [Электрон. ресурс]. - URL: <https://fsin.gov.ru/structure/inspector/iao/statistika/Kratkaya%20har-ka%20UIS/> (дата обращения: 20.05.2022)

служебного права, нормативно-правовые акты, регулиующую служебную дисциплину сотрудников уголовно-исполнительной системы, а также теоретическая литература и эмпирический материал по указанной теме.

Цель исследования – изучение Дисциплинарного устава уголовно-исполнительной системы Российской Федерации как института служебного права, его места в законодательстве о службе в уголовно-исполнительной системе, а также проблем применения.

Задачи исследования:

- определить место Дисциплинарного устава в законодательстве о службе в уголовно-исполнительной системе;
- рассмотреть служебную дисциплину и Дисциплинарный устав уголовно-исполнительной системы;
- раскрыть уставное регулирование вопросов, связанных с дисциплинарными взысканиями;
- выявить проблемы применения Дисциплинарного устава в практике деятельности учреждений и органов уголовно-исполнительной системы.

Методы исследования. При проведении исследования использовались: общенаучные методы (системный и логический подходы, статистический, структурно-функциональный), которые позволили выявить основные тенденции и закономерности развития изучаемого объекта;

частно-научные методы (формально-юридический), которые дали возможность выявить и описать исследуемые явления.

В основу исследования был положен принцип историзма, то есть события освещались в хронологической последовательности и в соответствии с реальной исторической ситуацией. Изучение проблемы велось с учетом достижений историко-правовой науки, теории государства и права.

Теоретическая база исследования и степень научной разработанности темы. Исследованием проблем служебной дисциплины в органах уголовно-исполнительной системы занимались такие отечественные ученые, как А. М. Колосков, М. Б. Добробаба, О. Н. Дядькин, Н. Б. Маликова,

В. М. Демин, Н. С. Артемьев, Т. Н. Дазмаровой, О. Г. Демидова, Э. С. Карпова, А. А. Князева, О. В. Кочкиной, Н. Б. Маликовой, В. А. Поникарова, А. В. Сергеева и др.

Исследование сущности Дисциплинарного устава уголовно-исполнительной системы РФ, затрагивалось в трудах О. Г. Демидова, О. Е. Михайловой, Д. А. Гришина и др.

В то же время проблемы применения Дисциплинарного устава в практике деятельности учреждений и органов уголовно-исполнительной системы в правовой и научно-методической литературе освещены недостаточно.

Теоретическая значимость исследования состоит в том, что материалы работы могут послужить основой для дальнейших разработок по данной тематике. **Практическая значимость** определяется тем, что материалы работы имеют свою значимость для практической деятельности всех структурных подразделений УИС в области поддержания служебной дисциплины и повышения уровня должностной ответственности, для практической деятельности отделов и служб по работе с личным составом. Также материалы работы могут найти свое применение в преподавании на лекциях и семинарах в ВУЗах.

Структура выпускной квалификационной работы включает в себя введение, основную часть, состоящую из двух глав, заключение, библиографический список, приложения.

Глава 1. ДИСЦИПЛИНАРНЫЙ УСТАВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ: ЗАДАЧИ И МЕСТО В СИСТЕМЕ СЛУЖЕБНОГО ПРАВА

1.1. Место Дисциплинарного устава в законодательстве о службе в уголовно-исполнительной системе

На сегодняшний день служба в уголовно-исполнительной системе представляет собой один из видов федеральной государственной службы, служебную деятельность граждан РФ на должностях, являющихся или не являющихся должностями в органах УИС, согласно действующему законодательству.

Прохождение службы в УИС РФ регулируется различными нормативно-правовыми актами.

Правовое регулирование службы в УИС осуществляется в соответствии со следующими нормативно-правовыми актами, представленными в приложении 1³.

Ключевым регулятором службы в УИС является Конституция РФ. Согласно ст. 15 Конституции РФ, «органы власти всех уровней (федерального, регионального и местного), должностные лица, граждане должны соблюдать Конституцию РФ и законы». Главой 2 Конституции РФ также определены права и свободы человека и гражданина. Данные положения Конституции РФ можно отнести на сотрудников УИС, реализацию их прав и обязанностей.

1 августа вступил в действие Федеральный закон от 19 июля 2018 г. № 197-ФЗ, которым регламентируются правовые, организационные и финансовые аспекты службы в УИС.

Помимо различных аспектов прохождения службы в учреждениях и органах УИС, ФЗ № 197 установил также правовой статус сотрудника УИС, права, обязанности сотрудников, ограничения и запреты. Закон определил требования к служебному поведению, этапы разрешения конфликта интересов. Введены законом и положения, которые регулируют

³ 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 с изменениями и дополнениями на 30 апреля 2021 г. [принят 19 июля 2018 г. № 197-ФЗ] [Электрон. ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) 10 декабря 2021 г.

дисциплинарную ответственность сотрудников УИС, порядок наложения взысканий.

Закон определил, что сотрудник в органах и учреждениях УИС должен, непосредственно, находиться в подчинении только своим прямым руководителям. Исполнять сотрудниками УИС приказы и распоряжения руководства обязательно.

Необходимо отметить, что в 2020 году среди самых распространенных нарушений сотрудниками УИС служебной дисциплины были нарушения, представленные в приложении 2.

В то же время фактически по дисциплинарным проступкам к ответственности за 2020 год были привлечены лишь 2/3 от числа правонарушений, что свидетельствует об имеющихся проблемах в организационно-правовом плане привлечения сотрудников органов и учреждений уголовно-исполнительной системы к дисциплинарной ответственности.

К одному из ключевых направлений в органах и учреждениях УИС относится дисциплинарная практика применения положений законов и иных нормативных актов, касающихся соблюдения служебной дисциплины сотрудников, которая обладает особым значением. Так, если сотрудником совершен какой-либо дисциплинарный проступок, то это оказывает негативное воздействие на восприятие всего органа (учреждения) УИС, что прямо влияет на авторитет службы, в целом.

Текущая ситуация поспособствовала тому, что 12 сентября 2019 года Минюст РФ издал приказ № 202 «Об утверждении дисциплинарного устава уголовно-исполнительной системы Российской Федерации»⁴.

Дисциплинарный устав УИС является ведомственным нормативно-правовым актом Министерства юстиции РФ. Данный нормативно-правовой

⁴ Об утверждении Дисциплинарного устава уголовно-исполнительной системы Российской Федерации: приказ Министерства юстиции РФ от 12 сентября 2019 г. № 202 [Электрон. ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) 10 декабря 2021г.

акт определяет обязанности сотрудников УИС, их ответственность за нарушение, виды дисциплинарных взысканий.

В соответствии с ч. 3 ст. 47 Федерального закона от 19 июля 2018 г. № 197-ФЗ, п. 1 Положения о Министерстве юстиции РФ, утвержденного Указом Президента РФ от 13.10.2004 № 1313 разработан Дисциплинарный устав УИС.

Согласно ч. 3 ст. 47 ФЗ № 197, Дисциплинарный устав УИС определяет права, обязанности и ответственность руководителей (начальников) по вопросам служебной дисциплины, обязанности сотрудников соблюдать и поддерживать дисциплину в органе (учреждении) УИС, исполнять приказы непосредственного руководителя, устанавливает порядок наложения, исполнения и обжалования дисциплинарных взысканий, учет дисциплинарных взысканий.

Утвержден Дисциплинарный устав УИС Минюстом РФ. Приказом Минюста РФ № 202 определена обязательность Устава для исполнения сотрудниками учреждений и органов УИС РФ⁵.

Дисциплинарный устав УИС установил обязанности соблюдать служебную дисциплину сотрудниками УИС, поддержать ее, закрепил правовую основу соблюдения служебной дисциплины, обязанности, ответственность начальников УИС, порядок наложения и учета взысканий.

Наглядно, представленное выше, отражено в приложении 3⁶.

Принятый Дисциплинарный устав УИС в значительной мере продублировал положения Федерального закона от 19.07.2018 № 197-ФЗ и не решил в полной мере вопросы соотнесения дисциплинарных проступков (в зависимости от степени их тяжести) с санкциями (видами дисциплинарных взысканий) за их совершение, конкретизации понятия малозначительности

⁵ Там же.

⁶ Демидов О. Г. Дисциплинарный проступок и его признаки как основание дисциплинарной ответственности сотрудников уголовно-исполнительной системы //Закон и право. – 2020. – № 6. – С. 60.

дисциплинарного проступка и обстоятельств, смягчающих и отягчающих дисциплинарную ответственность.

Дисциплинарный устав не содержит меры административной и уголовной ответственности в отношении сотрудников УИС.

В Законе о службе в УИС указывается в ч. 2 ст. 15, что сотрудник УИС подлежит административной ответственности на общих основаниях в соответствии с КоАП РФ⁷.

Следует отметить, что руководители органов и учреждений УИС должны объяснять основания и условия привлечения к ответственности, причины привлечения, объяснять налагаемые меры наказания, последствия совершения дисциплинарных проступков. Необходимо объяснять сотрудникам, что правонарушения приводят к формированию неблагоприятного имиджа всей системы, негативному восприятию службы в глазах общественности.

Т. Н. Дазмарова полагает, что сотрудника УИС, совершившего дисциплинарный проступок, необходимо сразу привлекать к следующим типам ответственности: к административной и к дисциплинарной, в случае, если проступок включает в себя признаки, как дисциплинарного, так и административного проступка. Если же учитывать данное мнение автора, то лишается смысла принцип недопустимости двойной ответственности за проступок как основной идеи, так как станет множество исключений из такого права. Данное позволяет сделать вывод о недостаточной разработанности законодательного аспекта дисциплинарной ответственности в юридической науке и практике⁸.

⁷ 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 с изменениями и дополнениями на 30 апреля 2021 г. [принят 19 июля 2018 г. № 197-ФЗ] [Электрон. ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) 10 декабря 2021 г.

⁸ Дазмарова Т. Н. Некоторые аспекты привлечения сотрудников уголовно-исполнительной системы РФ к юридической ответственности // Право и политика:

Таким образом, дисциплинарная ответственность сотрудников УИС является интегративной категорией, которая содержит в себе комплекс мер по служебно-дисциплинарному принуждению, определенный на нормативном уровне порядок их определения, процессуального обеспечения, исполнения и снятия.

Дисциплинарный устав УИС, на сегодняшний день, является одним из значимых и ключевых ведомственных нормативно-правовых актов, регулирующих служебную дисциплину сотрудников, учреждений и органов УИС.

Дисциплинарный устав занимает ключевое место в системе УИС, дополняя, тем самым, федеральные законы, указы Президента, регламентирующие вопросы обеспечения служебной дисциплины сотрудников УИС.

Дисциплинарный Устав – это определенная консолидация, своего рода кодифицирование правовых принципов служебных отношений между сотрудниками УИС, принципы формирования морального облика сотрудника УИС. Дисциплинарный Устав не подменяет ни КоАП РФ, ни УК РФ, ни подзаконные акты Минюста РФ, ФСИН РФ. Он формирует общие принципы правового регулирования служебной деятельности. В тоже время Дисциплинарный Устав является самостоятельным нормативно-правовым актом. Лица нарушившие Устав, могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности. В этой связи, значимая роль отводится исполнению данного Дисциплинарного устава в органах УИС.

1.2. Служебная дисциплина и Дисциплинарный устав уголовно-исполнительной системы

На сегодняшний день Дисциплинарный устав УИС направлен на обеспечение необходимой служебной дисциплины сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Понятие «Служебная дисциплина» содержится в самом Дисциплинарном Уставе. В то же время система служебной дисциплины шире понятия Дисциплинарного Устава. Дисциплинарный Устав призван определить основополагающие принципы служебной дисциплины. Регулирует большую часть данных отношений. В то же время систему служебной дисциплины формирует и иное законодательство, включая Законы и подзаконные акты Минюста РФ и ФСИН РФ.

Согласно п. 4 Дисциплинарного устава УИС, служебная дисциплина в УИС может быть обеспечена нижеследующим⁹:

- каждый из сотрудников органов (учреждений) УИС выполняет свои обязанности, согласно должностной инструкции;
- каждый сотрудник соблюдает порядок и правила выполнения служебных обязанностей, реализует права, закрепленные нормативными актами, а также правила внутреннего распорядка, условия контракта о службе в УИС;
- каждый из сотрудников самостоятельно и беспрекословно исполняет приказы, распоряжения, указания, поручения руководителя (начальника), которые не противоречат нормативно-правовым актам РФ;
- каждый из сотрудников соблюдает служебные требования и дисциплину;
- руководитель или начальник службы несет ответственность за соблюдение служебной дисциплины в органе (учреждении);
- применяемые дисциплинарные взыскания по отношению к тому или иному сотруднику должны иметь четкое обоснование;

⁹ Об утверждении Дисциплинарного устава уголовно-исполнительной системы Российской Федерации: приказ Министерства юстиции РФ от 12 сентября 2019 г. № 202 [Электрон. ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) 10 декабря 2021 г.

– руководитель (начальник) службы должен проявлять уважение к своим сотрудникам и др.»¹⁰.

Начальник учреждения (органа) УИС ответственен за состояние служебной дисциплины в данном органе власти. Начальник должен быть требовательным по отношению к своим сотрудникам. Наравне с такими требованиями, начальник должен формировать оптимальные в учреждении условия для реализации трудовой деятельности сотрудниками, условия для повышения квалификационного уровня и отдыха. Все действия по отношению к сотрудникам должны придаваться гласности и быть прозрачными. Начальник обязан уважать честь и достоинство своих сотрудников и не допускать протекционизма в работе с личным составом.

Таким образом, служебная дисциплина обеспечивается не только безупречным поведением сотрудников, но и, прежде всего, созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной дисциплинированной, высокопроизводительной службы. При этом создание таких условий службы в основном возлагается на соответствующих руководителей в структуре органа или учреждения УИС.

С учетом изложенного необходимо отметить, что служебная дисциплина предполагает наличие взаимных прав и обязанностей, как у сотрудника, так и у соответствующего руководителя.

В Дисциплинарном уставе УИС закреплены права, обязанности и ответственность руководителей (начальников) по вопросам служебной дисциплины, обязанности сотрудников соблюдать и поддерживать дисциплину в органе (учреждении) УИС, исполнять приказы непосредственного руководителя, устанавливает порядок наложения, исполнения и обжалования дисциплинарных взысканий, учет дисциплинарных взысканий.

¹⁰ Об утверждении Дисциплинарного става уголовно-исполнительной системы Российской Федерации: приказ Министерства юстиции РФ от 12 сентября 2019 г. № 202 [Электрон. ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) 10 декабря 2021 г.

Дисциплинарный устав занимает ключевое место в системе УИС, дополняя, тем самым, федеральные законы, указы Президента, регламентирующие вопросы обеспечения служебной дисциплины сотрудников УИС. В этой связи, значимая роль отводится исполнению данного Дисциплинарного устава в органах УИС.

Так, глава 2 Дисциплинарного устава установила обязанности сотрудников по соблюдению и поддержанию дисциплины в учреждениях (органах) УИС.

Сотрудник УИС обязан¹¹:

- знать свои обязанности на службе, соблюдать порядок и правила их исполнения;
- знать способы реализации своих уставных прав;
- исполнять все приказы руководства, которые не вступают в противоречие законодательству РФ;
- сотрудник обязан соблюдать все требования, предъявляемые к поведению на службе;
- соблюдать субординационные связи;
- уважать всех сотрудников без каких-либо субъективных оценок;
- поддерживать служебную дисциплину, оказывать помощь в ее поддержании;
- сотрудник должен соблюдать все ограничения, обязанности и запреты, не вступать в конфликт интересов, незамедлительно сообщать руководителю о конфликте, если такой возник, а также выполнять обязанности в области противодействия коррупции.

Главой 3 Дисциплинарного устава определены права, обязанности руководящего состава, его ответственность в области поддержки и

¹¹ Об утверждении Дисциплинарного устава уголовно-исполнительной системы Российской Федерации: приказ Министерства юстиции РФ от 12 сентября 2019 г. № 202 [Электрон. ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) 10 декабря 2021 г.

соблюдения дисциплины в органе (учреждении) УИС. Руководящий состав в плане соблюдения служебной дисциплины обязуется¹²:

- осуществлять контроль в области соблюдения всеми подчиненными ему сотрудниками законов и иных правовых актов, регулирующих вопросы соблюдения служебной дисциплины (правил, инструкций, положений и пр.);
- издавать приказы, осуществлять степень их исполнения;
- руководитель обязан соблюдать исполнение обязанностей сотрудниками на службе, обеспечивать равноправие сотрудников, не ущемлять их права, честь, законных интересов, преследования по личным мотивам сотрудников;
- осуществлять принятие мер в области противодействия коррупции, недопущения возникновения коррупционных связей.

Следует отметить, что руководитель (начальник) службы должен быть осведомлен обо всех служебных проблемах, осуществлять аналитическую деятельность по вопросам дисциплины и соблюдения кодексов в учреждении, правил, инструкций. Непосредственный руководитель должен обеспечивать достойный моральный климат в учреждении, стараться не допускать конфликтов либо же вовремя разрешать их.

Каждый руководитель подразделения должен изучать качества (личные и деловые) своих подчиненных, а также создавать оптимальные условия для реализации каждым сотрудником своего потенциала, повышения уровня квалификации и навыков.

В обязанности руководящего состава входит также обеспечение физической подготовки сотрудников, объективная оценка знаний подчиненных, публичное освещение заслуг.

¹² Об утверждении Дисциплинарного става уголовно-исполнительной системы Российской Федерации: приказ Министерства юстиции РФ от 12 сентября 2019 г. № 202 [Электрон. ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) 10 декабря 2021 г.

Одним из главных направлений деятельности начальника является принятие мер по устранению нарушений служебной дисциплины, выявлять причины проступков и способы их устранения.

Каждый начальник или руководитель органа (учреждения) УИС, которые временно исполняет обязанности по назначенной должности, реализует права по определенной назначенной ему должности.

Находясь в командировке, сотрудники, не имеющие подчинение друг другу, а также у которых отсутствует определение служебных взаимоотношений начальником службы, вышестоящий по должности сотрудник, либо же при равной должности, то старший по званию, будет непосредственным руководителем.

Поддерживать служебную дисциплину должен руководитель (начальник). Он несет за это ответственность.

Приказ начальника (руководителя) учреждения или органа УИС должен полностью соответствовать законодательству РФ, не противоречить им. Приказ может отдаваться либо в письменной форме, либо устно, также посредством сети Интернет (электронная почта)¹³.

Необходимо отметить, что непрямые и прямые руководители отличаются друг от друга. Прямым руководителям подчинены напрямую сотрудники. В то же время, для непрямых руководителей сотрудник прямо не подчинен ему. Такой руководитель для сотрудника не ближайший.

Сотрудник службы не должен превышать полномочия, злоупотреблять им, действовать в своих личных интересах при исполнении обязанностей. Сотрудники должны исполнять все приказы руководителей. Руководитель (начальник) не должен издавать приказы, противоречащие и нарушающие законодательство РФ. Приказ должен быть четко и ясно сформулирован, не иметь двусмысленных формулировок.

¹³ Гришин Д. А. Правовое регулирование служебно-дисциплинарного принуждения в уголовно-исполнительной системе: современное состояние, проблемы и пути совершенствования // Человек: преступление и наказание. – 2020. – № 4. – С. 86.

На всесторонне основе руководитель должен оценивать обстановку в отделе органа (учреждения) УИС, перед дачей приказа, принимать необходимые меры по исполнению приказа. Правило разработки и отдачи приказа – его подчиненность. Если необходимо, руководитель (начальник) органа УИС может отдавать приказ сотрудникам, в обход непосредственного руководителя (начальника)¹⁴.

Приказ руководителя (начальника) должен исполняться четко и в установленные в приказе сроки. Обсуждать и критически оценивать изданный приказ запрещено. Если приказ не представляется возможным исполнить, то в этом случае такой подчиненный должен немедленно сообщить это своему руководителю.

Тот начальник учреждения (органа) УИС или непосредственный руководитель сотрудника, который издал тот или иной приказ, для того чтобы понять, верно ли сотрудники поняли приказ, имеет полное право попросить повторить его, а сотрудник, в свою очередь, также может, если имеется недопонимание положений приказа, попросить руководителя, его издавшего повторить.

Подчиненный сотрудник должен сообщить своему руководителю об исполнении полученного приказа. Руководитель (начальник), в свою очередь контролирует и проводит мониторинг исполнения приказа, согласно законодательству РФ.

Приказ может отменить только тот руководитель (начальник), который отдал его, либо же вышестоящий прямой руководитель (начальник). В случае, когда исполняющий приказ сотрудник получит новый приказ от начальника и если он препятствует исполнению старого приказа, то в таком случае, сотрудник обязан сообщить данный факт вышестоящему начальнику, который издал приказ. Начальник уже осведомляет руководителя, который издал приказ, об этом.

¹⁴ Гришин Д.А. Указ. соч. – С. 87.

Таким образом, дисциплинарный устав, на сегодняшний день, является ведомственным нормативно-правовым актом Министерства юстиции РФ в уголовно-исполнительной системе, определяющим права и обязанности сотрудников УИС, их руководителей, учет мер и поощрений дисциплинарных взысканий, порядок их наложения и обжалования. Принятие Дисциплинарного устава явилось необходимостью ввиду имеющихся случаев нарушения служебной дисциплины сотрудниками УИС.

Дисциплинарный устав занимает ключевое место в системе УИС, дополняя, тем самым, федеральные законы, указы Президента, регламентирующие вопросы обеспечения служебной дисциплины сотрудников УИС. В этой связи, значимая роль отводится исполнению данного Дисциплинарного устава в органах УИС. Глава 2 Дисциплинарного устава установила обязанности сотрудников по соблюдению и поддержанию дисциплины в учреждениях (органах) УИС.

Служебная дисциплина в органах УИС должна обеспечиваться посредством исполнения положений федерального законодательства, в том числе Дисциплинарного устава, а также базироваться на личной ответственности подчиненными за выполнение обязанностей при выполнении своей служебной функции, а также необходимостью соблюдать порядок и правила исполнения служебных обязанностей, приказов и распоряжений непосредственных и вышестоящих руководителей учреждения (органа) УИС, требования к поведению на службе, поддержать каждым госслужащим необходимого квалификационного уровня по исполнению своих служебных обязанностей.

Выводы по первой главе.

На основании вышесказанного, можно отметить, что прохождение службы в УИС РФ регулируется различными нормативно-правовыми актами, в частности, Конституцией РФ, федеральными законами РФ, нормативно-правовыми актами Президента РФ и Правительства РФ. Разработка необходимых нормативно-правовых актов в области служебной дисциплины, обусловлена необходимостью закрепления правосознания, законности, субординации сотрудников УИС, а также их правового статуса (прав и обязанностей) в целях совершенствования служебной деятельности в уголовно-исполнительной системе.

Во-первых, Дисциплинарный устав УИС, на сегодняшний день, является одним из значимых и ключевых ведомственных нормативно-правовых актов, регулирующих служебную дисциплину сотрудников, учреждений и органов УИС. Дисциплинарный устав занимает ключевое место в системе УИС, дополняя, тем самым, федеральные законы, указы Президента, регламентирующие вопросы обеспечения служебной дисциплины сотрудников УИС. Дисциплинарный Устав – это определенная консолидация, своего рода кодифицирование правовых принципов служебных отношений между сотрудниками УИС, принципы формирования морального облика сотрудника УИС.

Во-вторых, текущая ситуация поспособствовала утверждению Минюстом РФ Дисциплинарного устава уголовно-исполнительной системы Российской Федерации», исполнение которого обязательно для всех сотрудников УИС.

Понятие «Служебная дисциплина» содержится в самом Дисциплинарном Уставе. В то же время система служебной дисциплины шире понятия Дисциплинарного Устава. Дисциплинарный Устав призван определить основополагающие принципы служебной дисциплины. Регулирует большую часть данных отношений. В то же время систему служебной дисциплины формирует и иное законодательство, включая Законы и подзаконные акты Минюста РФ и ФСИН РФ.

В-третьих, Дисциплинарный устав УИС, на сегодняшний день, является одним из значимых и ключевых ведомственных нормативно-правовых актов, разработанным Министерством юстиции РФ.

Дисциплинарный Устав – это определенная консолидация, своего рода кодифицирование правовых принципов служебных отношений между сотрудниками УИС, принципы формирования морального облика сотрудника УИС. Дисциплинарный Устав не подменяет ни КоАП РФ, ни УК РФ, ни подзаконные акты Минюста РФ, ФСИН РФ. Он формирует общие принципы правового регулирования служебной деятельности. В тоже время Дисциплинарный Устав является самостоятельным нормативно-правовым актом. Лица нарушившие Устав, могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности. В этой связи, значимая роль отводится исполнению данного Дисциплинарного устава в органах УИС.

Глава 2. ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ И ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ ДИСЦИПЛИНАРНОГО УСТАВА УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

2.1. Уставное регулирование вопросов, связанных с дисциплинарными взысканиями

На сегодняшний день дисциплинарная ответственность находит свое воплощение в определенных на законодательном уровне дисциплинарных взысканий.

Необходимо отметить, что, на основе анализа сведений 36 территориальных органов ФСИН России, в 2021 году среди самых распространенных нарушений служебной дисциплины отмечаются выявленные в органах и учреждениях ФСИН России нарушение исполнительской дисциплины – 88,6 %¹⁵.

Дисциплинарные взыскания на сотрудников УИС налагаются с учетом положений ст. 50-54 Федерального закона от 19 июля 2018 г. № 197-ФЗ, а также утвержденного Минюстом РФ Дисциплинарного устава УИС.

Согласно главе 5 Дисциплинарного устава УИС, если сотрудник нарушает служебную дисциплину, либо же имеют место быть другие случаи, согласно действующему законодательству РФ, то на такого сотрудника могут быть наложены дисциплинарные взыскания, представленные в приложении 4¹⁶. Данные дисциплинарные взыскания представлены в строгой иерархической последовательности, где замечание – менее строгий вид взыскания, а увольнение со службы – наиболее строгий вид дисциплинарного взыскания.

¹⁵ Гришин Д. А. Правовое регулирование служебно-дисциплинарного принуждения // Человек: преступление и наказание. – 2021. – № 8. – С. 93.

¹⁶ Об утверждении Дисциплинарного устава уголовно-исполнительной системы Российской Федерации: приказ Министерства юстиции РФ от 12 сентября 2019 г. № 202 [Электрон. ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) 10 декабря 2021 г.

Необходимо отметить, что на курсантов в организациях высшего образования федерального органа УИС, наравне с дисциплинарными взысканиями, могут налагаться следующие дисциплинарные взыскания¹⁷:

- назначение в наряд вне очереди;
- отчисление.

Д. А. Гришин все дисциплинарные проступки подразделяет на следующие категории¹⁸:

– дисциплинарные проступки, которые связаны только в учреждении (органе) УИС с нарушением служебной дисциплины и не относятся к грубым дисциплинарным проступкам. Такая категория обладает своей двойственностью и сочетает частноправовые и публично-правовые начала;

– грубые дисциплинарные проступки. Такая категория включает в себя действие и бездействие служащего, которые тесным образом связаны с нарушением легитимности в органе (учреждении) УИС, и которые могут повлечь или же повлекли нарушение прав, свобод и законных интересов общественности, государства и пр. Грубые нарушения состоят в наличии коррупционных связей, превышении должностных полномочий, совершении административных правонарушений.

Полный перечень таких проступков в обязательном порядке должен закрепляться в нормах служебного законодательства. Все правонарушения могут быть типичными для каждого учреждения (органа) УИС;

– дисциплинарные проступки, не имеющие какой-либо связи с исполнением служебных обязанностей. Данная категория состоит в

¹⁷ Об утверждении Дисциплинарного става уголовно-исполнительной системы Российской Федерации: приказ Министерства юстиции РФ от 12 сентября 2019 г. № 202 [Электрон. ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) 10 декабря 2021 г.

¹⁸ Гришин Д. А. Правовое регулирование и практика назначения мер служебно-дисциплинарного принуждения в органах и учреждениях УИС: проблемы и пути решения / Д. А. Гришин // Актуальные проблемы административного и административно-процессуального права (сорокинские чтения). – 2021. – С. 671.

нарушении этики службы, требований к поведению сотрудника УИС, в наличии административных правонарушений, которые не имеют связь с прохождением службы в органах и учреждениях УИС.

На сотрудника, совершившего дисциплинарный проступок, по каждому конкретному случаю назначается определенное дисциплинарное взыскание.

В отношении сотрудников, на которых наложены взыскания в виде увольнения, предупреждение о неполном служебном соответствии применяется такая мера наказания, как исключение с доски почета или книги почета органа УИС.

Взыскания могут налагаться только непосредственными руководителями (начальниками) в рамках их правового поля, предоставленного директором ФСИН. Исключение составляет увольнение сотрудника УИС, который замещает должность в УИС, назначение и освобождение с которой производит Президент РФ.

Каждое дисциплинарное взыскание объявляется приказами руководителя учреждения (органа) УИС. В то же время, замечание и выговор могут быть объявлены руководителем (начальником) в публичной форме устно. Если дисциплинарный проступок не имеет большого значения (кроме преступлений коррупционной направленности), то тогда руководитель (начальник) может освободить такого сотрудника от дисциплинарной ответственности, заменить наказание устным предупреждением.

Дисциплинарные взыскания могут быть объявлены лично, перед построением, на совещаниях, например¹⁹:

- тем сотрудникам, имеющим специальные звания рядового и младшего начальствующего состава, – могут объявляться во всех трех случаях;
- иным сотрудникам, – лично либо на совещании. В отношении сотрудников, которые имеют специальное звание среднего начальствующего

¹⁹ Об утверждении Дисциплинарного става уголовно-исполнительной системы Российской Федерации: приказ Министерства юстиции РФ от 12 сентября 2019 г. № 202 [Электрон. ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) 10 декабря 2021 г.

состава, не оглашается приказ с подчиненными такому сотруднику лицами, а лишь при тех сотрудниках, которые имеют специальное звание среднего, старшего и высшего начальствующего состава. В отношении сотрудников которые имеют специальное звание старшего начальствующего состава, приказ доводится только при тех сотрудниках, которые старше по званию. Если же приказ издан в отношении лиц, относящихся к высшему начальствующему составу, то оглашается такой приказ лишь при сотрудниках, имеющих специальное звание высшего начальствующего состава.

Запрещено объявлять дисциплинарные взыскания руководителям (начальникам) в присутствии их подчиненных. Когда сотруднику объявляется дисциплинарное взыскание, то в обязательном порядке указываются причина его назначения, сущность дисциплинарного проступка.

Необходимо отметить, что еще до того, как взыскание было руководителем назначено, изначально берется объяснение в письменном виде с сотрудника, который привлекается к ответственности. Когда в течение 2-х рабочих дней объяснение не предоставляется, либо же сотрудник отказывается давать объяснение, то тогда составляется акт отказа по даче объяснения.

Перед тем как начальнику или непосредственному руководителю назначить то или иное дисциплинарное взыскание, следует определить причины проступка, его обстоятельства, условия совершения. Также важным этапом является поиск и получение доказательств дисциплинарного проступка.

Если дисциплинарное взыскание налагается на того сотрудника, который замещает должность в УИС, назначаемую и освобождаемую Президентом РФ, то руководитель УИС должен в обязательном порядке донести данные сведения до Президента РФ²⁰.

²⁰ Об утверждении Дисциплинарного става уголовно-исполнительной системы Российской Федерации: приказ Министерства юстиции РФ от 12 сентября 2019 г. № 202 [Электрон. ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) 10 декабря 2021 г.

Согласно Дисциплинарному уставу УИС, уточнение всех обстоятельств и причин, по которым совершен дисциплинарный проступок, необходимо в целях определения лиц, которые виновны в данном проступке. Также необходимо определить условия, при которых дисциплинарный проступок был совершен.

Все обстоятельства совершения проступка выясняет сам руководитель (начальник) сотрудника, либо же тем сотрудником УИС, которого назначил руководитель (начальник) службы.

Определение обстоятельств совершения того или иного дисциплинарного проступка осуществляется без оформления письменных материалов, кроме тех случаев, когда руководитель сотрудника поручил ему представить материалы в письменном виде. Материалы о грубом нарушении служебной дисциплины оформляются только в письменном виде.

Итак, в процессе определения условий совершения дисциплинарного проступка, а также обстоятельств его совершения, должны быть установлены²¹:

- точное время, место совершения, обстоятельства совершения дисциплинарного проступка;
- виновное лицо;
- вина сотрудника в данном проступке, форма вины, мотивы;
- личные качества сотрудника, его данные;
- имеющиеся вредные последствия от проступка;
- наличие смягчающих или отягчающих обстоятельств;
- наличие обстоятельств, которые вовсе исключают назначения наказания;
- если несколько человек совершили правонарушение, то устанавливается характер и степень участия каждого из сотрудников;

²¹ Ращупкина Л. В. Организационно-правовой аспект привлечения сотрудников уголовно-исполнительной системы к дисциплинарной ответственности // Вестник владимирского юридического института. – 2020. – № 3. – С. 19.

– выявление причин и условий, которые привели к дисциплинарному проступку.

К доказательствам для назначения того или иного взыскания относятся фактические данные. На основе таких полученных данных начальник или руководитель, который рассматривает материалы о дисциплинарном проступке, определяет имеющиеся обстоятельства совершения проступка или же вовсе их отсутствие.

Перед тем как взыскание налагается на сотрудника, то согласно решению руководителя (начальника) учреждения или органа УИС, организуется и проводится служебная проверка.

Сотрудник по окончании проверки впоследствии может быть привлечен или же не привлечен к дисциплинарной ответственности за нарушение служебной дисциплины.

Если руководитель (начальник) органа или учреждения УИС считает, что дисциплинарное взыскание должно быть наложено на сотрудника, но данный руководитель в силу своей должности и иных оснований не может назначить данное взыскание, то он уже заявляет это руководителю, который выше по должности.

Ходатайство должно быть оформлено в виде рапорта и представлено начальнику в течение 2-х дней с того дня, когда дисциплинарный проступок стал известен²².

Начальник вправе изменить дисциплинарное взыскание, которое налагает руководитель или начальник, имеющий должность ниже, в случае, если оно не соответствует тяжести проступка.

В случае, когда проступок совершен несколькими лицами, то тогда в отношении каждого сотрудника налагается взыскание.

²² Ращупкина Л. В. Организационно-правовой аспект привлечения сотрудников уголовно-исполнительной системы к дисциплинарной ответственности // Вестник владимирского юридического института. – 2020. – № 3. – С. 20.

Если проступок совершается в дежурное время, то наложение дисциплинарного взыскания осуществляется после смены сотрудника, совершившего проступок, с дежурства, караула или его замены иным сотрудником.

На того сотрудника, который допустил какое-либо грубое нарушение, то на него может налагаться любое дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения со службы в УИС.

Необходимо отметить, что Дисциплинарный устав УИС дополняет Федеральный закон от 19 июля 2018 года № 197-ФЗ. Так, в ст. 51 ФЗ № 197 от 19 июля 2018 года отражены дисциплинарные взыскания применительно к тем сотрудникам, которые не соблюдали установленные ограничения и запреты. Если ограничения и запреты не соблюдаются, то на сотрудников могут налагаться взыскания, предусмотренные пунктами ч. 1-4 ст. 50 и ст. 85 данного закона.

По действующему законодательству условия и порядок применения поощрительных мер определяется ФСИН России²³.

Наложение дисциплинарного взыскания может быть не позже двухнедельного срока с того момента, когда руководителю стало известно о дисциплинарном проступке сотрудника УИС. Имеются случаи проведения служебных проверок, в рамках которых в течение 30 дней должно быть наложено дисциплинарное взыскание.

В такой срок не включены отпуск, командировки, а также периоды временной нетрудоспособности.

По истечению 6-ти месяцев дисциплинарное взыскание не может быть наложено на сотрудника УИС. По окончании ревизии финансово-

²³ 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 с изменениями и дополнениями на 30 апреля 2021 г. [принят 19 июля 2018 г. № 197-ФЗ] [Электрон. ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) 10 декабря 2021 г.

хозяйственной деятельности – спустя 2 года со дня совершения проступка. В данный период времени не входят сроки нахождения сотрудника, совершившего правонарушение, в отпуске или командировке, а также в период нахождения лица на больничном.

В приказе о наложении дисциплинарного взыскания на сотрудника указываются иные сотрудники, до которых должен быть доведен приказ. В течение 3-х дней руководитель должен познакомить своего сотрудника с приказом о взыскании.

Согласно главе 6 Дисциплинарного устава УИС, абсолютно все взыскания, которые налагаются на того или иного сотрудника, вносятся записью в личное дело. Учет поощрений и взысканий осуществляется отдельно друг от друга. Если же сотрудник не желает знакомиться с приказом или уклоняется от ознакомления, то оформляется акт, который подписывает уполномоченными должностными лицами²⁴.

По итогам года с момента наложения взыскания, оно снимается с сотрудника. Важное условие – снятие в том случае, если такому сотруднику больше не было назначено новое дисциплинарное взыскание, или же издан приказ о досрочном снятии взыскания. Публично объявленное взыскание и в устной форме снимается по истечении одного месяца со дня его наложения.

В соответствии с главой 12 ФЗ № 197 производится исполнение дисциплинарного взыскания, наложенного на сотрудника в виде увольнения со службы.

Следует отметить, что Дисциплинарный устав УИС не отражает особенности увольнения сотрудников по причине совершенных коррупционных преступлений. Данный аспект отражен в ст. 53 ФЗ № 197.

На основе доклада по проведенной проверке на предмет коррупционности сотрудника, осуществляется наложение дисциплинарных

²⁴ Об утверждении Дисциплинарного устава уголовно-исполнительной системы Российской Федерации: приказ Министерства юстиции РФ от 12 сентября 2019 г. № 202 [Электрон. ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) 10 декабря 2021 г.

взысканий. Если же доклад был направлен в комиссию по соблюдению требований к служебному поведению, то взыскание налагается на базе рекомендации данной комиссии²⁵.

При согласии сотрудника, а также если он признал свершенный факт коррупционного правонарушения, взыскание может налагаться на основе доклада подразделения по профилактике коррупционных преступлений. В таком докладе подробно освещаются обстоятельства совершения преступления, берется объяснение у данного сотрудника. Исключение составляет увольнение в виду утраты доверия.

Перед тем как определить вид дисциплинарного взыскания, оценивается всесторонне характер правонарушения, его причины, обстоятельства, тяжесть проступка, степень соблюдения запретов и ограничений на службе.

Если проступок малозначителен, то на сотрудника в форме замечания или выговора может налагаться взыскание.

Взыскания за преступления коррупционной направленности могут быть наложены не позже шести месяцев с того дня, когда стало известно о данном правонарушении сотрудников. В учет не входит отпускное время, периоды нахождения на больничном, в командировках, и не позже 3-х лет со дня совершения правонарушения. В такой срок не включено время производства по уголовному делу.

Следует отметить, что наложенные взыскания могут обжаловаться, в установленном на законодательном уровне порядке. Так, согласно главе 7 Дисциплинарного устава УИС, сотрудник имеет право обжаловать дисциплинарное взыскание посредством обращения с рапортом, оформленным в произвольной форме, об обжаловании, к директору ФСИН

²⁵ Карлов И. В. Новеллы законодательства, регламентирующего порядок привлечения к дисциплинарной ответственности сотрудников уголовно-исполнительной системы / И. В. Карлов // Теоретические и практические проблемы развития уголовно-исполнительной системы в Российской Федерации и за рубежом. – Рязань : Акад. ФСИН России, 2020. – С. 386.

или начальнику в течение 3-х месяцев со дня ознакомления с приказом о наложении на него дисциплинарного взыскания²⁶.

Рапорт регистрирует структурное подразделение (делопроизводственное) учреждения или органа УИС в день его подачи. Рапорт рассматривается в течение 30-ти календарных дней. Запрещено осуществлять передачу рапорта на рассмотрение начальникам (руководству), чьи действия обжалуются.

По результатам рассмотрения рапорта, копия решения в течение 3-дней со дня принятия вручается сотрудником отдела кадров УИС под подпись сотруднику, а если невозможно вручение, то лично направляется заказным способом сотруднику.

Таким образом, Дисциплинарный устав УИС отражает особенности и порядок наложения, исполнения дисциплинарных взысканий, учета данных взысканий. Наложение дисциплинарных взысканий осуществляется по итогам всестороннего исследования оснований, обстоятельств совершения дисциплинарного проступка, причин. Если проступок малозначителен, то на сотрудника в форме замечания или выговора может налагаться взыскание.

Все обстоятельства совершения проступка выясняет сам руководитель (начальник) сотрудника, либо же тем сотрудником УИС, которого назначил руководитель (начальник) службы.

Определение обстоятельств совершения того или иного дисциплинарного проступка осуществляется, как правило, без оформления письменных материалов.

В обязательном порядке дисциплинарное взыскание должно соответствовать тяжести совершенного проступка и степени вины. Согласно главе 7 Дисциплинарного устава УИС, сотрудник имеет право обжаловать дисциплинарное взыскание посредством обращения с рапортом,

²⁶ Об утверждении Дисциплинарного устава уголовно-исполнительной системы Российской Федерации: приказ Министерства юстиции РФ от 12 сентября 2019 г. № 202 [Электрон. ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) 10 декабря 2021 г.

оформленным в произвольной форме. Абсолютно все взыскания, которые налагаются на того или иного сотрудника, вносятся записью в личное дело. Учет поощрений и взысканий осуществляется отдельно друг от друга.

Необходимо отметить, что, согласно Дисциплинарному уставу УИС, уточнение всех обстоятельств и причин, по которым совершен дисциплинарный проступок, необходимо в целях определения лиц, которые виновны в данном проступке. Также необходимо определить условия, при которых дисциплинарный проступок был совершен.

Дисциплинарный устав УИС дополняет положения ФЗ № 197 в части наложения дисциплинарных взысканий. В то же время Дисциплинарный устав отражает не все положения федерального закона (например, не отражает особенности увольнения сотрудников по причине совершенных коррупционных преступлений. Данный аспект отражен в ст. 53 ФЗ № 197).

В ст. 51 ФЗ № 197 от 19 июля 2018 года отражены дисциплинарные взыскания применительно к тем сотрудникам, которые не соблюдали установленные ограничения и запреты. Если ограничения и запреты не соблюдаются, то на сотрудников могут налагаться взыскания, предусмотренные пунктами ч. 1-4 ст. 50 и ст. 85 данного закона.

2.2. Проблемы применения Дисциплинарного устава в практике деятельности учреждений и органов уголовно-исполнительной системы

Одним из ключевых направлений в области развития юридической науки является дисциплинарная практика.

Как свидетельствуют статистические исследования, в 2021 году ввиду совершенных сотрудниками дисциплинарных проступков, привлечены к дисциплинарной ответственности лишь 70 % сотрудников УИС, совершивших правонарушений²⁷. Данный факт позволяет сделать вывод о наличии

²⁷ Князев А. А. Проблемы наложения дисциплинарных взысканий в правоохранительных органах // Актуальные проблемы науки в исследованиях в области

различного рода проблемных аспектов в области привлечения сотрудников УИС к дисциплинарной ответственности, возникшие с момента вступления в действие Закона № 197-ФЗ.

На сегодняшний день применение Дисциплинарного устава в практике органов и учреждений УИС сталкивается с определенными проблемами.

В приложении 5 представим схематично проблемы применения Дисциплинарного устава в практике деятельности учреждений и органов уголовно-исполнительной системы и более подробно рассмотрим их.

Зачастую в своей практической деятельности сотрудники УИС, а также сами руководители (начальники) учреждений или органов УИС не применяют Дисциплинарный устав, либо же вовсе забывают о его наличии. В этой связи, можно говорить о недостаточной информационной политики органов и учреждений ФСИН, о недостаточной осведомленности сотрудников с данным Уставом при поступлении на службу и в процессе ее прохождения.

Наличие имеющихся организационно-правовых проблем подтверждает и сложившаяся судебная практика.

Так, в январе 2020 г. Хабаровским областным судом было признано незаконным и отменены пп. 4, 12 приказа врио начальника УФСИН России по Хабаровскому краю от 1 октября 2019 г. № 238-к в части объявления сотрудника строгого выговора и лишения премии за добросовестное выполнение служебных обязанностей²⁸.

Необходимо отметить, что суд при обосновании решений руководствовался статьями Дисциплинарного устава.

Как показывает существующая судебная практика наложения дисциплинарных взысканий, зачастую наблюдаются со стороны работодателя существенные нарушения привлечения к дисциплинарной ответственности.

административного права и административной деятельности в Германии и России. – 2021. – № 7. – С. 41.

²⁸ Решение Советско-Гаванского городского суда Хабаровского края от 16 января 2020 г. по делу № 2-38/2020. [Электрон. ресурс]. - URL: <https://sudact.ru/regular/court/bbrTThZSs5WN/> (дата обращения: 05.02.2022).

Так, Джокленко Д. С. направил иск к УФСИН РФ по Санкт-Петербургу и Ленинградской области об оспаривании дисциплинарного взыскания ввиду неознакомлении сотрудника с заключением комиссии, с приказом о наложении взыскания, копия которого ему не была вручена²⁹.

Долженко И. С. полагает привлечение к ответственности необоснованным, так как вина была не установлена. Также имеются нарушения в области привлечения к данной ответственности.

В то же время представителем ответчика не был признан данный иск. Представитель посчитал основанием то, что для привлечения к дисциплинарной ответственности было нарушение должностных обязанностей, по итогам которых контроль утрачивался за осужденными, процедура привлечения к дисциплинарной ответственности соблюдена.

В судебном заседании иск Долженко И. С. был удовлетворен частично.

Также необходимо отметить, что в процессе рассмотрения данного дела, суд ссылается на положения ТК РФ (ст. 192-193), ФЗ № 197 от 19 июля 2019 года, приказы ФСИН, должностную инструкцию сотрудника. На Дисциплинарный устав УИС в решении суда нет каких-либо отсылок.

М. Б. Добробаба утверждает, что подавляющее большинство дисциплинарных взысканий, нашедших свое отражение в Дисциплинарном уставе УИС, применяемых к сотрудникам, по сути, обладают лишь моральным характером и связаны с официальным осуждением и порицанием сотрудника УИС.

В то же время, с данной точкой зрения можно не согласиться ввиду того, что при привлечении сотрудника к ответственности, он, в свою очередь, лишается денежных выплат (например, премий за добросовестное выполнение служебных обязанностей), предусмотренных установленным Порядком

²⁹ Решение Дзержинского районного суда Санкт-Петербурга по делу № 2-1649/2020 от 29 октября 2020 года «Об оспаривании дисциплинарного взыскания № 2-1649/2020 ~ М-1775/2020». [Электрон. ресурс]. - URL: <https://sud-praktika.ru/precedent/550291.html> (дата обращения: 08.02.2022)

выплаты премий за добросовестное выполнение служебных обязанностей сотрудникам УИС³⁰.

Необходимо отметить, что Дисциплинарный устав УИС имеет свое несовершенство ввиду отсутствия отражения в нем понятий дисциплинарных взысканий – «замечание», «выговор», «строгий выговор» и пр.

Также данная терминология не отражена и в трудовом законодательстве, нормативно-правовых актах, регулирующих прохождение государственной службы, в ведомственных актах и пр.

Фактически также можно отметить такое законодательное несовершенство, как отсутствие каких-либо отличий в дисциплинарных взысканиях, представленных в Дисциплинарном уставе УИС и ФЗ № 197 от 19 июля 2018 года.

Перед тем как определить вид дисциплинарного взыскания, оценивается всесторонне характер правонарушения, его причины, обстоятельства, тяжесть проступка, степень соблюдения запретов и ограничений на службе. Если проступок малозначителен, то на сотрудника в форме замечания или выговора может налагаться взыскание.

Многие представленные в Дисциплинарном Уставе взысканий помимо психологического воздействия на сотрудника, совершившего дисциплинарный проступок, не обладают определенным выражением в соответствующих служебных, экономических и иных последствиями. Тем самым, такие меры становятся неким дополнением дисциплинарных работ, которые направлены на возмещение вреда (ущерба) причиненного органу (учреждению) УИС, а также дестимулирующего воздействия на сотрудника службы. Исключение составляет увольнение с учреждения (органа) УИС.

³⁰ Об утверждении Порядка выплаты премий за добросовестное выполнение служебных обязанностей сотрудникам уголовно-исполнительной системы Российской Федерации: приказ ФСИН России от 16 августа 2021 № 702 (Зарегистрировано в Минюсте России 22.09.2021 № 65085) [Электрон. ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) 10 декабря 2021г.

Отмечается такая проблема, как несовершенство Дисциплинарного устава УИС. Дисциплинарный устав УИС не наделен положениями о снятии дисциплинарного взыскания, предусмотренного ч. 14 ст. 52 ФЗ № 197 и перевод на нижестоящую должность, как вид дисциплинарного взыскания. Следовательно, важно принятие положений о снятии дисциплинарного взыскания в Дисциплинарный устав, что позволит сотрудникам гарантировать обеспечение законности и обоснованности привлечения их к ответственности за нарушение служебной дисциплины, а также сберечь квалифицированные кадровые ресурсы в органах исполнительной власти³¹.

Необходимо отметить и то, что структура дисциплинарных взысканий, установленная в Уставе, достаточно относительна и обусловлена нехваткой связи на законодательном уровне между дисциплинарным проступком и конкретным наказанием, которое может быть наложено непосредственным руководителем УИС на правонарушителя, а также отсутствием в служебном законодательстве правовых институтов, оказывающих влияние на назначение конкретного дисциплинарного взыскания (отягчающие либо смягчающие дисциплинарные санкции условия). Все это порождает определенные проблемы, в частности³²:

– по факту наличие «неограниченных» дисциплинарных полномочий руководителей УИС, которые позволяют те или иные виды взысканий принимать субъективно, без реальной оценки ситуации. Зачастую на практике все дисциплинарные взыскания назначаются по принципу субъективизма и личных, дружественных связей, что вступает «камнем преткновения» для применения положений Дисциплинарного устава УИС в органах и учреждениях уголовно-исполнительной системы;

– отсутствие какого-либо единого толкования в учреждениях ФСИН России подхода к организации дисциплинарной практики. Такой недостаток

³¹ Масленков А. Т. Привлечение сотрудника УИС к дисциплинарной ответственности // Юриспруденция. – 2020. – № 7. – С. 124.

³² Там же.- С. 126.

приводит к тому, что руководители органов УИС неодинаково трактуют и воспринимают нормы, исходя из определенных потребностей подразделения органа (учреждения) УИС;

- отсутствие перечня общих нарушений служебной дисциплины, связанных с прохождением службы;

- имеются различные противоречия в нормативно-правовой регламентации процедуры наложения дисциплинарных взысканий;

- нехватка однозначного толкования времени на реализацию служебных проверок;

- отсутствие правовой регламентации порядка применения и учета таких мер дисциплинарного взыскания, как объявление публично в устной форме дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора;

- значительное законодательное упущение состоит в том, что Дисциплинарный устав, на сегодняшний день, не включает в свой состав перечень деяний, которые признаются дисциплинарными проступками, что вызывает сложности в использовании многообразных мер дисциплинарного воздействия за служебные нарушения в подразделениях УИС и в разрешении практических ситуаций;

- проблема в области назначения конкретного дисциплинарного взыскания, а именно, проблема квалификации дисциплинарных проступков. Как известно, квалификация правонарушения (преступления) является средством индивидуализации и дифференциации ответственности, она необходима для назначения справедливого наказания.

Решение данных проблем возможно посредством внесения изменений в действующее служебное законодательство в УИС (закон и Дисциплинарный устав УИС) с четким определением вида дисциплинарного взыскания за конкретное правонарушение (дисциплинарный проступок, грубый дисциплинарный проступок, нарушение служебной этики и пр.).

Помимо всего прочего, еще одной значимой проблемой является отсутствие, как в ФЗ № 197 от 19 июля 2018 года, так и в Дисциплинарном

уставе УИС, закрепления четких критериев разграничения того или иного вида дисциплинарного проступка сотрудника УИС. В результате квалификация противоправного деяния осуществляется безосновательно, в основном, по усмотрению должностного лица, уполномоченного принимать решение.

Следует отметить, что сам перечень взысканий довольно широк, что не отвечает разумным требованиям дисциплинарной практики и достижению главной цели – поддержанию служебной дисциплины³³.

Предлагаем внести дополнения рекомендательного характера в Дисциплинарный устав УИС, предусматривающие закрепление примерного перечня следующего содержания (приложение 6).

Так как не полностью сформирована дисциплинарная практика в органах УИС, то предлагается принимать поправки в Дисциплинарный устав УИС, необходимые в решении выявленных проблем, которые бы могли урегулировать порядок проведения служебных проверок в учреждениях и органах УИС. Последующий шаг состоит в достижении систематизации норм дисциплинарной ответственности. Данное положение поспособствует сокращению общего количества дисциплинарных взысканий, снижению числа дисциплинарных проступков, которые совершают сотрудники УИС.

Правильная квалификация создает условия для законного, обоснованного и справедливого разрешения дела. Неправильная же квалификация влечет за собой ошибку в применении закона со всеми вытекающими из этого негативными последствиями. Требования к квалификации правонарушений в равной степени должны распространяться на все категории правонарушений (преступления, административные правонарушения, дисциплинарные проступки) и иметь схожий порядок осуществления.

Однако вопросам квалификации дисциплинарных проступков в правоприменительной деятельности должностных лиц УИС не уделяется

³³ Масленков А. Т. Привлечение сотрудника УИС к дисциплинарной ответственности // Юриспруденция. – 2020. – № 7. – С. 128.

должного внимания. По сути, данная квалификация на стадии возбуждения и рассмотрения конкретного дела о дисциплинарном проступке не осуществляется, о чем свидетельствует анализ материалов (заключения) подавляющего большинства служебных проверок, проводимых в УИС по фактам совершения сотрудниками дисциплинарных проступков.

Так, в 93% заключений служебных проверок должностными лицами ФСИН России, осуществляющими проведение служебной 674 проверки не устанавливается категория дисциплинарного проступка (дисциплинарный проступок либо грубый дисциплинарный проступок) вменяемого лицу его допустившему, а также не указывается наличие обстоятельств, смягчающих либо отягчающих дисциплинарную ответственность³⁴.

Как причина – пробелы служебно-деликтного законодательства в УИС, не разграничивающего дисциплинарные взыскания в зависимости от категории дисциплинарного проступка (за исключением правонарушений коррупционной направленности) и не устанавливающего конкретных юридических оснований для смягчения (ужесточения) дисциплинарной санкции.

В условиях действующего в УИС служебного законодательства, наделяющего руководителей учреждений и органов ФСИН России «широчайшими» дисциплинарными полномочиями решение данных проблем без изменения нормативно-правовой базы не представляется возможным.

Если сравнить Дисциплинарный устав УИС и Дисциплинарный устав ОВД, то можно отметить, что Дисциплинарный устав УИС в меньшей степени защищает права сотрудников учреждений и органов УИС, отличие от Дисциплинарного устава ОВД, содержащий конкретные сроки исполнения взыскания (в течение 2-х месяцев со дня наложения взыскания).

³⁴ Карпов Э. С. Отдельные проблемы правового регулирования привлечения сотрудников уголовно-исполнительной системы к дисциплинарной ответственности / Э. С. Карпов // Вестник Владимирского юридического института. – 2020. – № 3 (56). – С. 15.

В целях повышения уровня защиты служебных прав сотрудников УИС, предлагаем дополнить главу 5 Дисциплинарного устава, изложив его в следующей редакции: «Дисциплинарное взыскание, состоящее в увольнении со службы в уголовно-исполнительной системе, исполняется не позднее чем через два месяца со дня издания приказа о его наложении. В указанный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности сотрудника, нахождения его в отпуске или в командировке».

Не менее важная проблема состоит в указании в Дисциплинарном уставе того, что дисциплинарные взыскания на сотрудника УИС могут налагаться прямыми руководителями в рамках прав, которые предоставляют им руководство учреждения УИС, кроме отдельных случаев. Но руководитель организации дополнительного профессионального образования в отношении переменного состава не обладает дисциплинарными правами по наложению дисциплинарных взысканий (обладает правом отчисления в соответствии с уставом организации), в том числе потому, что сотрудники других территориальных органов на период обучения находятся в командировке, которая не включается в срок наложения дисциплинарного взыскания, т. е. приостанавливает этот срок³⁵.

Права начальников учреждений и органов УИС по наложению дисциплинарных взысканий зафиксированы в приложении № 17 к приказу Минюста России от 6 июня 2005 г. № 76.

В 2020 году был подготовлен проект приказа ФСИН России «О дисциплинарных правах руководителей (начальников) в отношении подчиненных им сотрудников уголовно-исполнительной системы Российской Федерации».

³⁵ Карпов Э. С. Отдельные проблемы правового регулирования привлечения сотрудников уголовно-исполнительной системы к дисциплинарной ответственности / Э. С. Карпов // Вестник Владимирского юридического института. – 2020. – № 3 (56). – С. 14.

В п. 12 названного проекта зафиксировано, что руководитель (начальник) образовательной организации ФСИН России имеет право налагать следующие дисциплинарные взыскания³⁶:

- назначение вне очереди в наряд (кроме взысканий за коррупционные правонарушения);
- замечание;
- выговор;
- строгий выговор;
- предупреждение о неполном служебном соответствии;
- отчисление из образовательной организации ФСИН России (кроме взысканий за коррупционные правонарушения);
- увольнение со службы в УИС (в пределах прав по увольнению со службы в УИС).

Однако не уточняется, на кого распространяются перечисленные полномочия руководителя образовательной организации по наложению дисциплинарных взысканий: только ли на постоянных сотрудников образовательной организации, или также на прикомандированных к ней на время обучения слушателей.

В данный период времени данный приказ не принят. Также Дисциплинарный устав УИС не содержит каких-либо особых требований к дисциплинарным правам начальников и руководителей УИС.

Дисциплинарный устав УИС не содержит положений о служебной проверке. В этой связи, отмечается проблема исчисления сроков проведения служебных проверок. Трудности возникают, когда встает вопрос о том, что понимать под днем принятия решения о проведении проверки. Это может быть и дата, когда руководитель на рапорте ставит резолюцию «Провести

³⁶ Карпов Э. С. Отдельные проблемы правового регулирования привлечения сотрудников уголовно-исполнительной системы к дисциплинарной ответственности // Вестник Владимирского юридического института. – 2020. – № 3 (56). – С. 16.

служебную проверку», и дата, когда издан приказ о проведении служебной проверки.

Как и Дисциплинарный устав, ст. 54 Закона № 197-ФЗ не дает ответа на этот вопрос. В то же время закон определяет, что порядок проведения служебной проверки устанавливает федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере исполнения уголовных наказаний.

В настоящее время действует Инструкция об организации и проведении служебных проверок в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы. В п. 16 указанной Инструкции отмечается, что проверка должна быть завершена не позднее чем через 30 дней со дня издания приказа о назначении проверки, но данное положение вступает в противоречие с абз. 2 п. 5 этой же Инструкции, где говорится, что решение о проведении проверки оформляется в виде резолюции на документе, содержащем сведения о наличии оснований для ее проведения³⁷.

Складывается двойственная ситуация: с одной стороны, в соответствии с ч. 4 ст. 54 Закона № 197-ФЗ служебная проверка проводится в течение 30 дней со дня принятия решения о ее проведении, а согласно абз. 2 п. 2 Инструкции об организации и проведении служебных проверок в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы решение о проведении проверки оформляется в виде резолюции на документе, содержащем сведения о наличии оснований для ее проведения; с другой же стороны, в п. 16 вышеуказанной Инструкции закреплено, что проверка должна быть завершена не позднее чем через 30 дней со дня издания приказа о назначении проверки.

Указанная ситуация нуждается в исправлении путем внесения положений о служебных проверках в Дисциплинарный устав УИС. До

³⁷ Об утверждении Инструкции об организации и проведении служебных проверок в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы: приказ ФСИН России от 12.04.2012 № 198 // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2012. – № 4. – С.18.

устранения данного противоречия, учитывая, что положения Закона № 197-ФЗ обладают большей юридической силой, полагаем, следует исчислять сроки служебных проверок со дня принятия решения о проведении данных проверок в виде резолюции на документе, содержащем сведения о наличии оснований для их проведения.

Таким образом, в современной правоприменительной практике учреждений и органов ФСИН России имеются определенные проблемы, связанные с привлечением сотрудников УИС к дисциплинарной ответственности, наложению дисциплинарных взысканий и пр. Избежать их, на наш взгляд, позволят приведение правоприменительной практики к единообразию, а также внесение в нормативные правовые акты, в частности Дисциплинарный устав УИС, предложенных изменений.

На сегодняшний день Дисциплинарный устав УИС имеет несовершенство и требует закрепления положений ФЗ № 197 от 19 июля 2018 г., регламентирующего прохождение службы в учреждениях и органах УИС, а также закрепления единых дисциплинарных взысканий для всех служащих государственной службы. Внесение данных изменений позволит начальникам обеспечить легитимное и аргументированное привлечение сотрудников к дисциплинарной ответственности.

Дисциплинарный устав должен всецело дублировать и дополнять положения федерального закона «О службе» в органе исполнительной власти и ТК РФ. В этой связи, Дисциплинарный устав следует переиздать с внесением предложенных изменений в Федеральный закон 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».

Необходимо всецело пересмотреть Дисциплинарный устав УИС, беря во внимание внесение предложенных изменений. Вполне вероятно, этот процесс займет продолжительный период времени, но это позволит качественно

осуществлять наложение дисциплинарных взысканий и уменьшит количество обжалований.

Выводы по второй главе.

Дисциплинарная ответственность получает конкретное выражение в виде закрепленных в законе дисциплинарных взысканий (санкций).

Во-первых, Дисциплинарный устав УИС отражает особенности и порядок наложения, исполнения дисциплинарных взысканий, учета данных взысканий. Наложение дисциплинарных взысканий осуществляется по итогам всестороннего исследования оснований, обстоятельств совершения дисциплинарного проступка, причин. Если проступок малозначителен, то на сотрудника в форме замечания или выговора может налагаться взыскание.

Все обстоятельства совершения проступка выясняет сам руководитель (начальник) сотрудника, либо же тем сотрудником УИС, которого назначил руководитель (начальник) службы.

Определение обстоятельств совершения того или иного дисциплинарного проступка осуществляется, как правило, без оформления письменных материалов.

В обязательном порядке дисциплинарное взыскание должно соответствовать тяжести совершенного проступка и степени вины. Согласно главе 7 Дисциплинарного устава УИС, сотрудник имеет право обжаловать дисциплинарное взыскание посредством обращения с рапортом, оформленным в произвольной форме. Абсолютно все взыскания, которые налагаются на того или иного сотрудника, вносятся записью в личное дело. Учет поощрений и взысканий осуществляется отдельно друг от друга.

Дисциплинарный устав УИС дополняет положения ФЗ № 197 в части наложения дисциплинарных взысканий. В то же время Дисциплинарный устав отражает не все положения федерального закона (например, не отражает особенности увольнения сотрудников по причине совершенных коррупционных преступлений. Данный аспект отражен в ст. 53 ФЗ № 197).

Во-вторых, в современной правоприменительной практике учреждений и органов ФСИН России имеются определенные проблемы, связанные с привлечением сотрудников УИС к дисциплинарной ответственности, наложению дисциплинарных взысканий и пр.

Зачастую в своей практической деятельности сотрудники УИС не применяют Дисциплинарный устав, либо же вовсе забывают о его наличии. В этой связи, можно говорить о недостаточной информационной политики органов и учреждений ФСИН, о недостаточной осведомленности сотрудников с данным Уставом при поступлении на службу и в процессе ее прохождения. Также в Дисциплинарном уставе УИС не отражено нормативное закрепление понятий каждого дисциплинарного взыскания, которые определяют содержание данных правовых конструкций, степень их санкционного воздействия на правонарушителя.

Помимо всего прочего, Дисциплинарный устав УИС не наделен положениями о снятии дисциплинарного взыскания. Следовательно, важно принятие положений о снятии дисциплинарного взыскания в Дисциплинарный устав, что позволит сотрудникам гарантировать обеспечение законности и обоснованности привлечения их к ответственности за нарушение служебной дисциплины, а также сберечь квалифицированные кадровые ресурсы в органах исполнительной власти.

Другая немаловажная проблема – Дисциплинарный устав не способствует регламентации института дисциплинарной ответственности сотрудников УИС, поскольку не содержат перечня деяний, признаваемых дисциплинарными проступками.

Избежать проблемы применения Дисциплинарного устава УИС в современной правоприменительной практике органов и учреждений УИС позволят приведение данной практики к единообразию, а также внесение в нормативные правовые акты, в частности Дисциплинарный устав УИС, предложенных изменений.

На сегодняшний день Дисциплинарный устав УИС имеет несовершенство и требует закрепления положений ФЗ № 197 от 19 июля 2018 г., регламентирующего прохождение службы в учреждениях и органах УИС, а также закрепления единых дисциплинарных взысканий для всех служащих государственной службы. Внесение данных изменений позволит начальникам обеспечить легитимное и аргументированное привлечение сотрудников к дисциплинарной ответственности.

Дисциплинарный устав должен всецело дублировать и дополнять положения федерального закона «О службе» в органе исполнительной власти и ТК РФ. В этой связи, Дисциплинарный устав следует переиздать с внесением предложенных изменений в Федеральный закон 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».

Необходимо всецело пересмотреть Дисциплинарный устав УИС, беря во внимание внесение предложенных изменений. Вполне вероятно, этот процесс займет продолжительный период времени, но это позволит качественно осуществлять наложение дисциплинарных взысканий и уменьшит количество обжалований.

Заключение

В соответствии с поставленными в рамках данной выпускной квалификационной работе задачами, можно сделать следующие выводы:

Во-первых, дисциплинарная ответственность сотрудников УИС выступает в качестве интегративной категории, включающей в себя всю совокупность мер служебно-дисциплинарного принуждения, а также нормативно установленный порядок их выявления, процессуального обеспечения, исполнения и снятия.

Дисциплинарный устав занимает ключевое место в системе УИС, дополняя, тем самым, федеральные законы, указы Президента, регламентирующие вопросы обеспечения служебной дисциплины сотрудников УИС.

Дисциплинарный устав занимает ключевое место в системе УИС, дополняя, тем самым, федеральные законы, указы Президента, регламентирующие вопросы обеспечения служебной дисциплины сотрудников УИС.

Дисциплинарный Устав – это определенная консолидация, своего рода кодифицирование правовых принципов служебных отношений между сотрудниками УИС, принципы формирования морального облика сотрудника УИС. Дисциплинарный Устав не подменяет ни КоАП РФ, ни УК РФ, ни подзаконные акты Минюста РФ, ФСИН РФ. Он формирует общие принципы правового регулирования служебной деятельности. В тоже время Дисциплинарный Устав является самостоятельным нормативно-правовым актом. Лица нарушившие Устав, могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности. В этой связи, значимая роль отводится исполнению данного Дисциплинарного устава в органах УИС.

Во-вторых, дисциплинарный устав, на сегодняшний день, является ведомственным нормативно-правовым актом Министерства юстиции РФ в уголовно-исполнительной системе, определяющим права и обязанности сотрудников УИС, их руководителей, учет мер и поощрений дисциплинарных взысканий, порядок их наложения и обжалования. Принятие Дисциплинарного устава явилось необходимостью ввиду имеющихся случаев нарушения служебной дисциплины сотрудниками УИС.

Глава 2 Дисциплинарного устава установила обязанности сотрудников по соблюдению и поддержанию дисциплины в учреждениях (органах) УИС. Служебная дисциплина в органах УИС должна обеспечиваться посредством исполнения положений федерального законодательства, в том числе Дисциплинарного устава, а также базироваться на личной ответственности подчиненными за выполнение обязанностей при выполнении своей служебной функции, а также необходимостью соблюдать порядок и правила исполнения служебных обязанностей, приказов и распоряжений непосредственных и вышестоящих руководителей учреждения (органа) УИС, требования к поведению на службе, поддержать каждым госслужащим необходимого квалификационного уровня по исполнению своих служебных обязанностей.

В-третьих, наложение дисциплинарных взысканий на сотрудников УИС осуществляется с учетом положений ст. 50-54 Федерального закона 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»», а также Дисциплинарного устава УИС.

Дисциплинарный устав УИС дополняет положения ФЗ № 197 в части наложения дисциплинарных взысканий, его обжалования и пр.

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. Сотрудник считается привлеченным к дисциплинарной ответственности со дня издания приказа о наложении на него дисциплинарного взыскания либо со дня публичного объявления ему замечания или выговора в устной форме.

В-четвертых, в современной правоприменительной практике учреждений и органов ФСИН России имеются определенные проблемы, связанные с привлечением сотрудников УИС к дисциплинарной ответственности, наложению дисциплинарных взысканий и пр.

Зачастую в своей практической деятельности сотрудники УИС не применяют Дисциплинарный устав, либо же вовсе забывают о его наличии. В этой связи, можно говорить о недостаточной информационной политики органов и учреждений ФСИН, о недостаточной осведомленности сотрудников с данным Уставом при поступлении на службу и в процессе ее прохождения. Также в Дисциплинарном уставе УИС не отражено нормативное закрепление понятий каждого дисциплинарного взыскания, которые определяют содержание данных правовых конструкций, степень их санкционного воздействия на правонарушителя.

Помимо всего прочего, Дисциплинарный устав УИС не наделен положениями о снятии дисциплинарного взыскания. Следовательно, важно принятие положений о снятии дисциплинарного взыскания в Дисциплинарный устав, что позволит сотрудникам гарантировать обеспечение законности и обоснованности привлечения их к ответственности за нарушение служебной дисциплины, а также сберечь квалифицированные кадровые ресурсы в органах исполнительной власти.

Другая немаловажная проблема – Дисциплинарный устав не способствует регламентации института дисциплинарной ответственности сотрудников УИС, поскольку не содержат перечня деяний, признаваемых дисциплинарными проступками.

Избежать проблемы применения Дисциплинарного устава УИС в современной правоприменительной практике органов и учреждений УИС позволят приведение данной практики к единообразию, а также внесение в нормативные правовые акты, в частности Дисциплинарный устав УИС, предложенных изменений.

На сегодняшний день Дисциплинарный устав УИС имеет несовершенство и требует закрепления положений ФЗ № 197 от 19 июля 2018 г., регламентирующего прохождение службы в учреждениях и органах УИС, а также закрепления единых дисциплинарных взысканий для всех служащих государственной службы. Внесение данных изменений позволит начальникам обеспечить легитимное и аргументированное привлечение сотрудников к дисциплинарной ответственности.

Дисциплинарный устав должен всецело дублировать и дополнять положения федерального закона «О службе» в органе исполнительной власти и ТК РФ. В этой связи, Дисциплинарный устав следует переиздать с внесением предложенных изменений в Федеральный закон 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».

Необходимо всецело пересмотреть Дисциплинарный устав УИС, беря во внимание внесение предложенных изменений. Вполне вероятно, этот процесс займет продолжительный период времени, но это позволит качественно осуществлять наложение дисциплинарных взысканий и уменьшит количество обжалований.

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.] [Электрон. ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) 04 июля 2020 г.

2. Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации: федеральный закон: текст с изменениями и дополнениями на 11 июня 2021 г. № 213-ФЗ [принят 08 января 1997 г. № 1-ФЗ] [Электрон. ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) 1 июля 2021 г.

3. Уголовный кодекс Российской Федерации: федеральный закон: текст с изменениями и дополнениями на 1 июля 2021 г. № 262-ФЗ [принят 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ] [Электрон. ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) 1 июля 2021 г.

4. 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 с изменениями и дополнениями на 30 апреля 2021 г. [принят 19 июля 2018 г. № 103-ФЗ] [Электрон. ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) 10 декабря 2021 г.

5. О социальных гарантиях сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной власти и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федеральный закон: текст с изменениями и дополнениями на 28 июня 2021 г. [принят 30 декабря 2012 г.

№ 283-ФЗ] [Электрон. ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) 10 декабря 2021 г.

6. Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы: закон РФ текст с изменениями и дополнениями на 26 мая 2021 г. [принят 21 июля 1993 г. № 5473-1] [Электрон. ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) 10 декабря 2021 г.

7. Вопросы Федеральной службы исполнения наказаний: указ Президента РФ: текст с изменениями и дополнениями на 02 июля 2021 г. [принят 13 октября 2004 г. № 1314] [Электрон. ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) 10 декабря 2021г.

8. Вопросы Министерства юстиции Российской Федерации: указ Президента РФ: текст с изменениями и дополнениями на 02 сентября 2021 г. [принят 13 октября 2004 г. № 1313] [Электрон. ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) 10 декабря 2021г.

9. Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих: указ Президента РФ: текст с изменениями и дополнениями на 25 августа 2021 г. [принят 12 августа 2002 г. № 885] [Электрон. ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) 10 декабря 2021г.

10. Об утверждении Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и текста Присяги сотрудника, органов внутренних дел Российской Федерации: постановление Верховного Совета Российской Федерации: текст с изменениями и дополнениями на 05 февраля 2018 г. [принят 23 декабря 1992 г. № 4202-1] [Электрон. ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) 10 декабря 2021г.

11. Об утверждении Положения об управлении кадров Федеральной службы исполнения наказаний: приказ Министерства юстиции РФ от 13 сентября 2019 г. № 789 [Электрон. ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) 10 декабря 2021г.

12. Об утверждении Дисциплинарного става уголовно-исполнительной системы Российской Федерации: приказ Министерства юстиции РФ от 12 сентября 2019 г. № 202 [Электрон. ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) 10 декабря 2021г.

13. Об утверждении Порядка выплаты премий за добросовестное выполнение служебных обязанностей сотрудникам уголовно-исполнительной системы Российской Федерации: приказ ФСИН России от 16 августа 2021 № 702 (Зарегистрировано в Минюсте России 22.09.2021 № 65085) [Электрон. ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) 10 декабря 2021г.

14. Об утверждении Инструкции об организации и проведении служебных проверок в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы: приказ ФСИН России от 12.04.2012 № 198 // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2012. – № 4. – С.12–25.

15. Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения сотрудников и федеральных государственных гражданских служащих уголовно-исполнительной системы: приказ ФСИН России от 11.01.2012 г. № 5 // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2012. – № 4. – С.12–25.

Научная и учебная литература

16. Алексеев С. С. Общая теория права / С. С. Алексеев. – М.: Проспект, 2008. – 576 с.

17. Артемьев Н. С. Обеспечение законности в деятельности исправительных учреждений и их должностных лиц / Н. С. Артемьев. – М.: Лига, 2012. – 284 с.

18. Бахрах Д. Н. Административное право России: учебник / Д. Н. Бахрах. – М.: Эксмо, 2007. – 528 с.

19. Гавриленко Д. А. Государственная дисциплина: сущность, функции, значение / Под ред. А.П. Шергина. Мн.: Наука и техника, 2014. – 328 с.
20. Гусов К. Н., Полетаев Ю. Н. Ответственность по российскому трудовому праву: науч.-практ. пособие. – М.: Велби, Проспект, 2008. – 315 с.
21. Козбаненко В. А. Правовой статус государственных гражданских служащих: структура и содержание / В. А. Козбаненко. – М.: Институт повышения квалификации госслужащих, 2013. – 155 с.
22. Цветков Ю. А. Международное право. Схемы и определения: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по направлениям подготовки «Юриспруденция», «Правовое обеспечение национальной безопасности», «Правоохранительная деятельность» / Ю. А. Цветков. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2020. – 167 с.
23. Чаянов С. Е. Служебное правоотношение: понятие, структура, обеспечение / под ред. В.В. Володина. – М.: Ось-89, 2009. – 220 с.

Материалы периодической печати

24. Гришин Д. А. Правовое регулирование и практика назначения мер служебно-дисциплинарного принуждения в органах и учреждениях УИС: проблемы и пути решения / Д. А. Гришин // Актуальные проблемы административного и административно-процессуального права (сорокинские чтения). – 2021. – С. 671-677.
25. 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. – № 4. – С. 85–89.
26. Гришин Д. А. Правовое регулирование служебно-дисциплинарного принуждения / Д. А. Гришин // Человек: преступление и наказание. – 2021. – № 8. – С. 93-101.

27. 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. 33–38.

28. Дазмарова Т. Н. Некоторые аспекты привлечения сотрудников уголовно-исполнительной системы РФ к юридической ответственности / Т. Н. Дазмарова // Право и политика: теоретические и практические проблемы : сб. материалов 6-й Междунар. науч.-практ. конф. / отв. ред. Т. А. Мечетина. – Рязань, 2018. – С. 41–46.

29. Демидов О. Г. Дисциплинарный проступок и его признаки как основание дисциплинарной ответственности сотрудников уголовно-исполнительной системы / О. Г. Демидов // Закон и право. – 2020. – № 6. – С. 59-63.

30. Демидов О. Г. Обстоятельства, исключающие дисциплинарную ответственность сотрудников УИС / О. Г. Демидов // Закон и право. – 2017. – № 12. – С. 40-45.

31. Демин В. М. Факторы, обуславливающие нарушения дисциплины и законности сотрудниками пенитенциарных учреждений. Проблемы профилактики / В. М. Демин // Вестник Томского государственного университета. – 2007. – № 295. – С. 163-171.

32. Добробаба М. Б. Принципы дисциплинарной ответственности государственных служащих: конституционные основы и проблемы реализации в нормах служебного права / М. Б. Добробаба // Ленинградский юридический журнал. – 2015. – № 7. – С. 89–94.

33. Дубровин А. В. Дисциплинарная ответственность в трудовых отношениях как вид юридической ответственности / А. В. Дубровин // «Трудовое право». 2008. № 8. – С. 56-61.

34. Дядькин О. Н. Дисциплинарная ответственность сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы Российской Федерации за административные правонарушения: теоретические и

практические проблемы, пути их решения и новеллы законодательства / О. Н. Дядькин // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. – 2015 – № 14. – С. 63–68.

35. Карлов И. В. Новеллы законодательства, регламентирующего порядок привлечения к дисциплинарной ответственности сотрудников уголовно-исполнительной системы / И. В. Карлов // Теоретические и практические проблемы развития уголовно-исполнительной системы в Российской Федерации и за рубежом. – Рязань : Акад. ФСИН России, 2020. – С. 386–394.

36. Карпов Э. С. Отдельные проблемы правового регулирования привлечения сотрудников уголовно-исполнительной системы к дисциплинарной ответственности / Э. С. Карпов // Вестник Владимирского юридического института. – 2020. – № 3 (56). – С. 14–18.

37. Князев А. А. Проблемы наложения дисциплинарных взысканий в правоохранительных органах / А. А. Князев // Актуальные проблемы науки в исследованиях в области административного права и административной деятельности в Германии и России. – 2021. – № 7. – С. 41–47.

38. Колосков А. М. Некоторые вопросы совершенствования правового регулирования дисциплинарной ответственности сотрудников уголовно-исполнительной системы / А. М. Колосков // Уголовно-исполнительная система: право, экономика, управление. – 2008. – № 3. – С. 28–35.

39. Колосков А. М. Особенности дисциплинарной ответственности сотрудников уголовно-исполнительной системы / А. М. Колосков // Пенитенциарная наука. – 2009. – № 4. – С. 36–39.

40. Маликова Н. Б. О некоторых аспектах организационной деятельности по предупреждению нарушений законности сотрудниками уголовно-исполнительной системы / Н. Б. Маликова // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2020. – № 10. – С. 28–34.

41. Масленков А. Т. Привлечение сотрудника УИС к дисциплинарной ответственности / А. Т. Масленков // Юриспруденция. – 2020. – № 7. – С. 124-129.

42. Ращупкина Л. В. Организационно-правовой аспект привлечения сотрудников уголовно-исполнительной системы к дисциплинарной ответственности / Л. В. Ращупкина // Вестник Владимирского юридического института. – 2020. – № 3. – С. 19-23.

Диссертации и авторефераты

43. Добробаба М. Б. Дисциплинарная ответственность в системе государственно-служебных правоотношений: дис. ... д-ра юрид. наук. / М. Б. Добробаба. – Саратов: Саратовская государственная юридическая академия, 2017. – 463 с.

44. Колосков А. М. Правовое регулирование дисциплинарной ответственности сотрудников уголовно-исполнительной системы Российской Федерации: автореф. ... дис. ... канд. юрид. наук / А. М. Колосков. – М.: Академия управления МВД России, 2011. – 24 с.

45. Кочкина О. В. Организационно-правовая деятельность по кадровому комплектованию сотрудниками учреждений и органов уголовно-исполнительной системы: дис. ... на соиск. ст. канд. юрид. наук. / О. В. Кочкина. – Москва: Всероссийский государственный университет юстиции, 2020. – 257 с.

46. 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.

47. Сергеев А. В. Актуальные вопросы ответственности государственных гражданских служащих по административному праву:

автореф. дис. ... канд. юрид. наук. / А. В. Сергеев. – М.: Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова, 2005. – 25 с.

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

Юридическая практика

49. Решение Дзержинского районного суда Санкт-Петербурга по делу № 2-1649/2020 от 29 октября 2020 года «Об оспаривании дисциплинарного взыскания № 2-1649/2020 ~ М-1775/2020». [Электрон. ресурс]. - URL: <https://sud-praktika.ru/precedent/550291.html> (дата обращения: 08.02.2022)

50. Решение Советско-Гаванского городского суда Хабаровского края от 16 января 2020 г. по делу № 2-38/2020. [Электрон. ресурс]. - URL: <https://sudact.ru/regular/court/bbrTThZSs5WN/> (дата обращения: 05.02.2022).

Приложение 1**Правовое регулирование службы в УИС**

Конституция РФ	Закон РФ от 21 июля 1993 года № 5473-1 «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы»	Федеральным законом от 30 декабря 2012 года № 283-ФЗ
Федеральный закон от 19 июля 2018 года № 197-ФЗ, непосредственно регулирующий прохождение службы в органах и учреждениях УИС	указы Президента РФ, постановления и распоряжения Правительства РФ	нормативно-правовые акты Министерства юстиции РФ, в частности, Дисциплинарный устав УИС

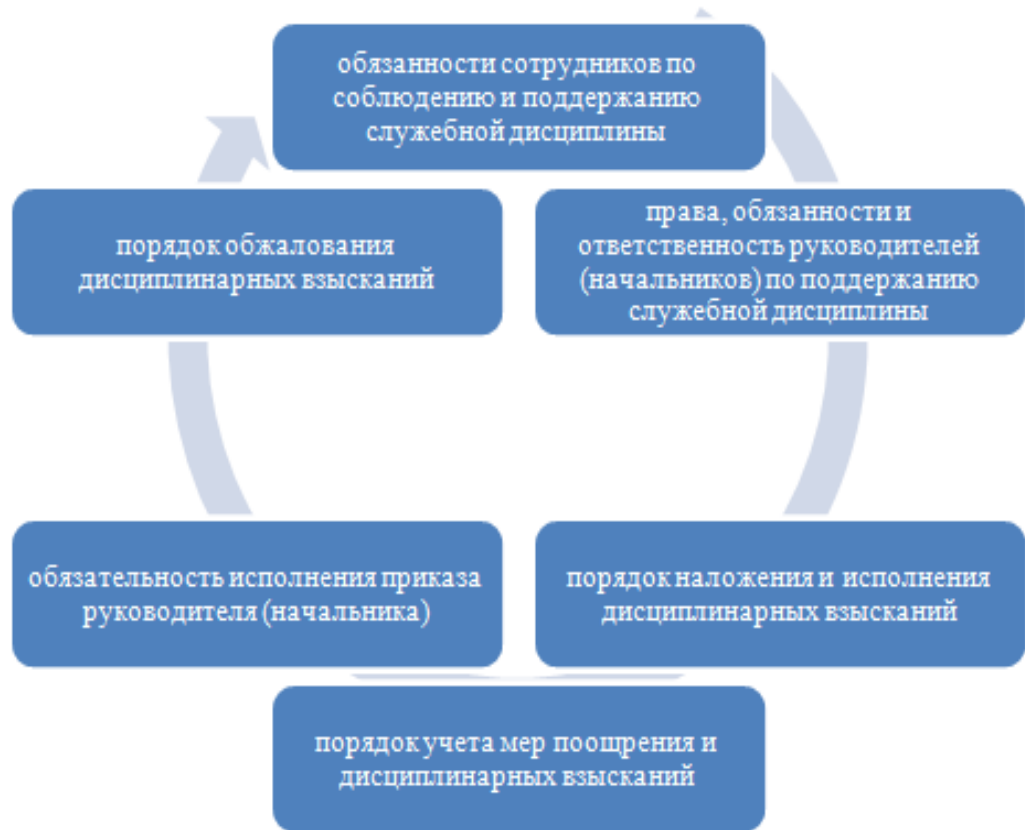
Приложение 2

Распространенные нарушения сотрудников УИС в 2020 году

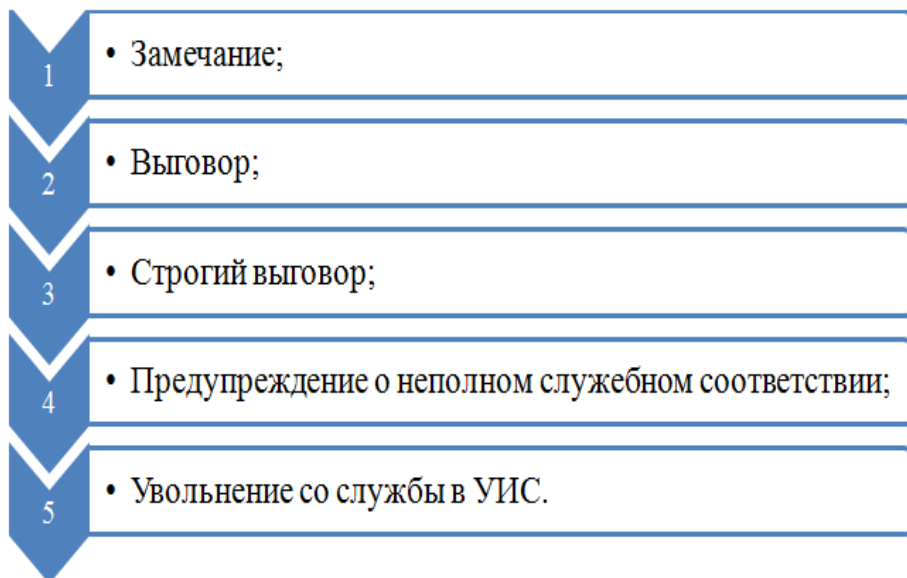


Приложение 3

Сфера действия Дисциплинарного устава УИС



Приложение 4**Дисциплинарные взыскания, согласно Дисциплинарному уставу
УИС**

- 
- 1 • Замечание;
 - 2 • Выговор;
 - 3 • Строгий выговор;
 - 4 • Предупреждение о неполном служебном соответствии;
 - 5 • Увольнение со службы в УИС.

Приложение 5

**Проблемы применения Дисциплинарного устава в практике
деятельности учреждений и органов уголовно-исполнительной системы**



Приложение 6

Предлагаемые дополнения в Дисциплинарный устав УИС

1	• типичных дисциплинарных проступков, связанных с нарушением служебной дисциплины в органе (учреждении) УИС;
2	• типичных проступков, не связанных с исполнением служебных обязанностей, выразившихся в нарушении служебной этики, требований к служебному поведению сотрудника ФСИН России;
3	• грубых дисциплинарных проступков;
4	• административных правонарушений и соответствующих каждому деянию дисциплинарных взысканий (минимальное и максимальное взыскание) с учетом общественной вредности (опасности) деяния и кратности его совершения сотрудником, а также перечня обстоятельств, отягчающих и смягчающих дисциплинарную ответственность сотрудника ФСИН России, для их обязательного учета при назначении соответствующего дисциплинарного взыскания.