

ПРОБЛЕМЫ ЗАКОНОДАТЕЛЬНОГО ЗАКРЕПЛЕНИЯ СМЯГЧАЮЩИХ И ОТЯГЧАЮЩИХ ОБСТОЯТЕЛЬСТВ ПРИ НАЗНАЧЕНИИ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

PROBLEMS OF LEGISLATIVE CONSOLIDATION OF MITIGATING AND AGGRAVATING CIRCUMSTANCES IN THE APPOINTMENT OF DISCIPLINARY RESPONSIBILITY OF EMPLOYEES OF INTERNAL AFFAIRS BODIES

E. Molokov

Summary. The article examines the theoretical and law enforcement aspects of taking into account mitigating and aggravating circumstances when imposing disciplinary liability by law enforcement officers. Based on the analysis of the current state of legislation, as well as the positions of the scientist, the necessity of unifying approaches to fixing these circumstances is substantiated. The study demonstrates that the lack of a clearly structured mechanism for accounting for mitigating and aggravating factors creates legal uncertainty, reducing objectivity and individualization of responsibility.

Keywords: disciplinary responsibility, mitigating, aggravating, circumstances, internal affairs bodies, individualization of punishment.

Молоков Евгений Сергеевич

адъюнкт, Дальневосточный юридический институт
МВД России им. И.Ф. Шиловой (г. Хабаровск)
fraud-1@mail.ru

Аннотация. В статье рассматриваются теоретические и правоприменительные аспекты учета смягчающих и отягчающих обстоятельств при назначении дисциплинарной ответственности сотрудниками органов внутренних дел. На основе анализа современного состояния законодательства, а также позиций ученых обосновывается необходимость унификации подходов к закреплению данных обстоятельств. Исследование демонстрирует, что отсутствие четко структурированного механизма учета смягчающих и отягчающих факторов создает правовую неопределенность, снижение объективности и индивидуализации ответственности.

Ключевые слова: дисциплинарная ответственность, смягчающие, отягчающие, обстоятельства, органы внутренних дел, индивидуализация наказания.

На расширенном заседании коллегии Министерства внутренних дел Российской Федерации Президент страны акцентировал внимание на необходимости обеспечения правопорядка, соблюдения дисциплины и неукоснительного исполнения законодательных актов. Подчеркивая важность данных принципов, он отметил недопустимость каких-либо проявлений небрежности или халатности в любой сфере профессиональной деятельности правоохранительных органов [1].

С научной точки зрения, данные положения связаны с институтом дисциплинарной ответственности, который представляет собой комплекс правовых механизмов, направленных на поддержание должного уровня профессионального поведения сотрудников. Дисциплинарная ответственность выступает гарантией реализации конституционных принципов верховенства права и законности, а также способствует формированию культуры профессиональной этики и ответственности.

Необходимо отметить, что рассмотрение дисциплинарного проступка, совершенного сотрудником органов внутренних дел, с учетом смягчающих и отягчающих обстоятельств является неотъемлемым элементом обеспечения принципа справедливости и индивидуализации дисциплинарной ответственности, а также полноты и объективности разбирательства. Игнорирование указанных факторов в процессе квалификации и оценки деяния может привести к нарушению баланса между характером совершенного проступка, личностью сотрудника и мерой применяемого взыскания.

В настоящее время законодательство в области дисциплинарного производства характеризуется отсутствием унифицированного и четко структурированного определения правовых категорий, касающихся смягчающих и отягчающих обстоятельств. Данный феномен обуславливает дискуссионность в юридической доктрине и правоприменительной практике, что требует дополнительного научного осмысления и нормативного урегулирования.

В нормативных правовых актах, регулирующих дисциплинарную ответственность сотрудников органов внутренних дел, в отличие от законодательства устанавливающего основания уголовной и административной ответственности, отсутствует специальная норма, закрепляющая условия, которые могут быть квалифицированы как смягчающие или отягчающие при выборе вида и меры дисциплинарного взыскания.

Так, в современной доктрине юридической ответственности представляется парадоксальным и научно необоснованным отсутствие четко регламентированных условий, касающихся учета смягчающих и отягчающих обстоятельств при применении дисциплинарной ответственности. Тем не менее, данная правовая коллизия имеет место, что вызовет серьезные теоретические и практические вопросы.

Настоящее исследование предлагает рассмотрение указанной проблемы через призму законодательства, регулирующего трудовое правоотношение, а также научных разработок ученых, изучающих данную правовую проблему. С учетом характера санкций, устанавливающих государством, а также круга субъектов, на которых возлагается обязанность по их исполнению, в трудовом праве выделяют два типа дисциплинарной ответственности: общую и специальную [2, с. 112].

Изучение данной проблематики целесообразно начать с рассмотрения общей дисциплинарной ответственности как базовой категории трудового права. Основопологающим документом, выступающим в качестве первоисточника и регулятора трудовых правоотношений между субъектами, является Трудовой кодекс Российской Федерации [3]. Данный нормативный акт закрепляет систему принципов, норм и институтов, направленных на обеспечение правового регулирования в сфере труда, а также устанавливает правовые гарантии, обязанности и ответственность сторон трудового договора. Законодательно установлено требование о необходимости учета тяжести совершенного дисциплинарного проступка, а также обстоятельств, при которых он был совершен, при наложении дисциплинарного взыскания. Однако анализ правоприменительной практики показывает, что работодатель, осуществляющий проверку, как правило, ограничивается в нормативного закрепления оценкой фактических обстоятельств совершения проступка, игнорируя комплексный подход к рассмотрению дела. В частности, отсутствует учет смягчающих и отягчающих обстоятельств, которые могли бы существенно повлиять на индивидуализацию ответственности.

Специальная дисциплинарная ответственность сотрудников органов внутренних дел регулируется комплексом нормативных правовых актов, которые устанавливают особый порядок привлечения данной категории

служащих к ответственности за совершение дисциплинарных проступков. В правовой базе ключевое значение имеют следующие акты:

1. Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» [4];
2. Указ Президента Российской Федерации от 14.10.2012 № 1377 «О Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации» [5];
3. Приказ Министерства внутренних дел Российской Федерации от 26.03.2013 № 161 «Об утверждении Порядка проведения служебной проверки в органах, организациях и подразделениях Министерства внутренних дел Российской Федерации» [6].

Казалось бы, дисциплинарное производство в отношении сотрудников органов внутренних дел детально регулируется как на уровне федерального законодательства, так и посредством подзаконных актов и ведомственных нормативных документов. Тем не менее, анализ правовой базы выявляет отсутствие перечня смягчающих и отягчающих обстоятельств, что создает правовую неопределенность.

Однако в данной системе все же прослеживается дисциплинарная незавершенность, которая материализуется в требовании к описательной части результатов служебной проверки. Согласно установленным требованиям, в указанной части документа должны быть отражены фактические обстоятельства, способные повлиять на степень ответственности сотрудника, включая их смягчающий или отягчающий характер.

Таким образом, законодатель, не закрепляя конкретный перечень таких обстоятельств, возлагает на субъектов служебных проверок обязанность по их самостоятельному установлению и оценки. Можно предположить, что подобный механизм, как представляется, решит и вопросы определения пределов усмотрения для руководителя, но одновременно создаются риски неоднозначности толкования и неединообразия практики применения.

В диссертационном исследовании Беляева Е.Г. обоснованно поднимает проблематичный вопрос о том, каким образом возможно принять правильное и справедливое решение в отношении сотрудника, если отсутствует законодательно установленный перечень смягчающих и отягчающих обстоятельств, способных индивидуализировать меру дисциплинарной ответственности [7, с. 55].

Капустина И.Ю. акцентирует внимание на необходимости законодательного закрепления в Дисциплинарном уставе четкого перечня обстоятельств, которые

могут быть квалифицированы как смягчающие или отягчающие дисциплинарную ответственность. Подобное регулирование, по мнению автора, является ключевым условием для реализации принципа справедливости в процессе привлечения сотрудников к дисциплинарной ответственности [8, с. 61].

Ученые Маюров Н.П., Бялт В.С., соглашаясь с необходимостью законодательного закрепления смягчающих и отягчающих обстоятельств в Дисциплинарном уставе органов внутренних дел, предлагают дифференцированный подход к регламентации данных категорий [9, с. 61]. Согласно их позиции, перечень смягчающих обстоятельств должен быть исчерпывающим, тогда как список отягчающих обстоятельств, напротив, не требует такой детализации и может оставаться открытым для правоприменительного усмотрения.

Однако указанная точка зрения, на наш взгляд, противоречит общепринятым принципам права, включая принцип справедливости, равенства перед законом и недопустимости произвольного применения норм права. Установление исчерпывающего перечня только для смягчающих обстоятельств при сохранении открытой диспозиции для отягчающих факторов создает существенный дисбаланс в механизме наложения взыскания. Такой подход неизбежно влечет за собой риски неправомерного толкования норм права, злоупотреблений со стороны правоприменителей и снижения доверия к институту дисциплинарного реагирования. Объективное применение дисциплинарных мер возможно при условии унификации подходов к регламентации данных обстоятельств.

Уместным представляется рассмотрение положений Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащего», который, как казуистично это не звучало, содержит детализированный перечень смягчающих и отягчающих обстоятельств, подлежащих обязательному учету [10].

Смягчающие обстоятельства:

1. Раскаяние;
2. Добровольное сообщение;
3. Предотвращение вредных последствий, добровольное возмещение ущерба или устранение причин вреда.

Указанные обстоятельства характеризуют поведение военнослужащего как направленное на оправдание допущенных ошибок и восстановление нарушенных правоотношений, что позволяет квалифицировать их как смягчающие при назначении меры дисциплинарной ответственности.

Отягчающие обстоятельства:

1. Продолжение противоправного действия (бездействия), несмотря на требование командира прекратить его;
2. Совершение дисциплинарного проступка группой лиц;
3. Совершение двух и более дисциплинарных проступков, по которым не применялось дисциплинарное взыскание, либо совершение одного действия (бездействия), содержащего признаки двух и более дисциплинарных проступков;
4. Совершение дисциплинарного проступка группой лиц;
5. Совершение дисциплинарного проступка в состоянии опьянения.

Указанные обстоятельства характеризуются как отягчающие, поскольку они существенно повышают степень общественной опасности современного деяния, усугубляют его последствия и свидетельствуют о негативных качествах правонарушителя.

Проведенный научно-правовой анализ соотношений норм общего и специального трудового законодательства, а также изучение позиций ученых относительно необходимости обязательного закрепления смягчающих и отягчающих обстоятельств при назначении дисциплинарной ответственности, выявляет озабоченность научного сообщества.

Таким образом, исследование проблемы демонстрирует настоятельную потребность в разработке комплексного механизма правового регулирования, который бы гармонизовал подходы и закрепил в Дисциплинарном уставе органов внутренних дел смягчающих и отягчающих обстоятельства.

ЛИТЕРАТУРА

1. Расширенное заседание коллегии МВД. — URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/76408> (дата обращения: 17.03.2025).
2. Рузаева Е.М. Специальная дисциплинарная ответственность как последствие ненадлежащего выполнения трудовых обязанностей // Вопросы российского и международного права. 2016. № 2. С. 111–126.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 10.07.2023). — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://base.garant.ru/76811300/>.
4. Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Доступ из СПС «КонсультантПлюс».
5. Указ Президента Российской Федерации от 14.10.2012 №1377 «О Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации» // Доступ из СПС «КонсультантПлюс».
6. Приказ Министерства внутренних дел Российской Федерации от 26.03.2013 № 161 «Об утверждении Порядка проведения служебной проверки в органах, организациях и подразделениях Министерства внутренних дел Российской Федерации» // Доступ из СПС «КонсультантПлюс».
7. Беляева Е.Г. Дисциплинарная ответственность сотрудников органов внутренних дел: дис. к-та. юр. наук: 5.1.2/ Е.Г. Беляева. — Курск, 2023.
8. Капустина И.Ю. Особенности привлечения сотрудников органов внутренних дел к дисциплинарной ответственности с действующим законодательством // Экономика. Право. Инновации, 2017. № 2. С. 60–61.
9. Маюров Н.П., Бялт В.С., Дисциплинарный устав органов внутренних дел: теория и практика // Проблемы в российском законодательстве. 2014. № 1.
10. Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащего» // Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

© Молоков Евгений Сергеевич (fraud-1@mail.ru)

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»