

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования

«Южно-Уральский государственный университет  
(национальный исследовательский университет)»

ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

Кафедра «Конституционное и административное право»

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

Директор института ЮИ, к.ю.н, доцент

Титова Елена Викторовна

\_\_\_\_\_ 2021 г.

ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СОТРУДНИКОВ  
ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФГАОУ ВО «ЮУрГУ» (НИУ) – 40.05.02. 2015. 605 ВКР

Руководитель работы,

доцент кафедры, к.ю.н.

Лещина Эдуард Леонидович

\_\_\_\_\_ 2021 г.

Автор работы,

студент группы Ю-605

Серебрякова Софья Викторовна

\_\_\_\_\_ 2021 г.

Нормоконтролер,

Специалист по учебно-методической работе

Миронова Наталья Александровна

\_\_\_\_\_ 2021 г.

Челябинск

2021

## АННОТАЦИЯ

Серебрякова Софья Викторовна  
Выпускная квалификационная работа  
«Дисциплинарная ответственность  
сотрудников таможенных органов  
Российской Федерации»:  
ФГАОУ ВО «ЮУрГУ» (НИУ), Ю-605,  
70 с., библиогр. список – 95 наим.

Объектом выпускной квалификационной работы выступают отношения складывающиеся в процессе привлечения к дисциплинарной ответственности сотрудников Таможенных органов.

Предметом выпускной квалификационной работы выступает законодательство в сфере привлечения к дисциплинарной ответственности сотрудников Таможенных органов.

Целью выпускной квалификационной работы является исследование нормативных правовых актов, регламентирующих правовой статус сотрудников таможенных органов, а также сферу отношений, складывающихся в процессе применения к ним мер дисциплинарной ответственности.

Актуальность темы выпускной квалификационной работы объясняется необходимостью изучения привлечения сотрудников Таможенных органов РФ к дисциплинарной ответственности.

Результаты исследования имеют практическую значимость, содержат выводы и предложения по решению обозначенных в выпускной квалификационной работе проблем в сфере привлечения к дисциплинарной ответственности сотрудников Таможенных органов РФ.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

|   |    |
|---|----|
| ВВЕДЕНИЕ.....   | 3  |
| <b>1 ГЛАВА ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ<br/>СОТРУДНИКОВ ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНОВ РФ</b> |    |
| 1.1 Понятие и особенности дисциплинарной ответственности<br>сотрудников.....        | 6  |
| 1.2 Принципы дисциплинарной ответственности.....                                    | 13 |
| 1.3 Виды взысканий для сотрудников.....   | 20 |
| <b>2 ГЛАВА ПРОИЗВОДСТВО ПО ДИСЦИПЛИНАРНЫМ ДЕЛАМ</b>                                 |    |
| 2.1 Возбуждение производства. Служебная проверка.....                               | 26 |
| 2.2 Рассмотрение дела и принятие решения.....                                       | 36 |
| 2.3 Исполнение взыскания и его оспаривание.....                                     | 47 |
| ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....   | 59 |
| БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....   | 61 |

## ВВЕДЕНИЕ

Таможенная служба России играет большую роль в формировании новых рыночных отношений, защите экономического суверенитета и экономической безопасности РФ, активизации связей российской экономики с мировым хозяйством, способствует обеспечению защиты прав граждан, хозяйствующих субъектов и государственных органов и соблюдение ими обязанностей в области таможенного дела. Вместе с тем качество и эффективность решения этих задач продолжают отставать от современных требований, что во многом объясняется острой нехваткой высококвалифицированных кадров в данной сфере. В ряде случаев недостаточный уровень профессионализма таможенных служащих порождает совершение ими неправомерных деяний, которые могут квалифицироваться как дисциплинарные проступки. За их совершение они в особом порядке привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, определяемом Дисциплинарным уставом таможенной службы<sup>1</sup>.

За 2020г. к дисциплинарной ответственности было привлечено 238 должностных лиц, которые получили взыскания по результатам ведомственных проверок ФТС РФ<sup>2</sup>.

Неотъемлемым элементом института таможенной службы выступает дисциплинарная ответственность ее сотрудников. Она является одной из основных форм принуждения и призвана пресечь недостойное поведение того или иного сотрудника, побудить его осознать негативные последствия неправомерного поведения, понять несовместимость этого поведения с требованиями законодательных актов, предупредить появление аналогичных поступков со стороны виновного лица и других сотрудников.

---

<sup>1</sup> Указ Президента РФ от 16.11.1998 г. № 1396 «Об утверждении Дисциплинарного устава таможенной службы Российской Федерации». URL: <https://base.garant.ru/12113722/> (дата обращения 10.03.2021)

<sup>2</sup> Официальный сайт Федеральной таможенной службы РФ. URL: <https://customs.gov.ru/press/federal/document/18292> (дата обращения 10.03.2021)

Актуальность темы выпускной квалификационной работы объясняется необходимостью изучения привлечения сотрудников Таможенных органов РФ к дисциплинарной ответственности.

Целью выпускной квалификационной работы является исследование нормативных правовых актов, регламентирующих правовой статус сотрудников таможенных органов, а также сферу отношений, складывающихся в процессе применения к ним мер дисциплинарной ответственности.

Поставленная цель определила решение следующих задач:

1. Раскрыть понятие и особенности дисциплинарной ответственности сотрудников Таможенных органов РФ;
2. Определить принципы дисциплинарной ответственности;
3. Рассмотреть виды взысканий для сотрудников;
4. Раскрыть производство по дисциплинарным делам.

Объектом выпускной квалификационной работы выступают отношения складывающиеся в процессе привлечения к дисциплинарной ответственности сотрудников Таможенных органов.

Предметом выпускной квалификационной работы выступает законодательство в сфере привлечения к дисциплинарной ответственности сотрудников Таможенных органов.

При подготовке выпускной квалификационной работы использовались следующие методы: анализ, синтез, сравнительно-правовой, логический, исторический, статистический и другие.

Теоретическую основу выпускной квалификационной работы составили труды российских ученых, посвятивших свои исследования различным аспектам рассматриваемой проблемы. Вопросы дисциплинарной ответственности исследованы в работах Э.Л. Лещины, Д.Н. Бахрах, Ю.Н. Старилова, М.Б. Добробабы, Т.Л. Пономоревой и других.

Результаты исследования имеют практическую значимость, содержат выводы и предложения по решению обозначенных в выпускной

квалификационной работе проблем в сфере привлечения к дисциплинарной ответственности сотрудников Таможенных органов РФ.

Структура работы включает введение, две главы, заключение, библиографический список.

# 1 ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СОТРУДНИКОВ ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНОВ РФ

## 1.1 Понятие и особенности дисциплинарной ответственности сотрудников

Проблемы, связанные с дисциплинарной ответственностью сотрудников таможенных органов Российской Федерации, интересуют многих юристов-правоведов. Дисциплинарная ответственность представляет собой эффективный правовой метод привлечения к ответственности должностных лиц. В связи с этим считаем, что изучение системы государственной службы позволит более полно и глубоко разобраться с вопросами порядка и условий применения к должностным лицам дисциплинарной ответственности.

В случае совершения сотрудником таможенного органа проступка (например, опоздание, нахождение в состоянии алкогольного опьянения и др.) к нему могут применяться различные меры дисциплинарного принуждения. Так, Куплеваский, отмечал: «отдельные дисциплинарные меры носят характер взысканий, налагаемых на должностных лиц с целью приведения их к должному порядку или, в крайних случаях, удаления их из государственной службы»<sup>1</sup>.

К сотрудникам таможенных органов, представляют собой способ, при помощи которого можно воздействовать на сохранение порядка, дисциплины, а также исполнения всех служебных задач.

Дисциплинарная ответственность представляет собой меру карательного характера, которая наиболее эффективно позволяет обеспечивать правопорядок и поддерживать дисциплину сотрудников таможенных органов. Дисциплинарная ответственность применяется в том

---

<sup>1</sup> Куплеваский Н.О. Государственная служба в теории и в действующем праве Англии, Франции, Германии и Цислейтанской Австрии: монография. М., 2018. С. 68.

случае, когда все другие способы обеспечить порядок не дали должного эффекта.

Основная цель, которую преследует привлечение к дисциплинарной ответственности выступает не соблюдение сотрудниками таможенного органа таможенного законодательства Российской Федерации, а также других правовых норм, кроме того, одной из целей дисциплинарной ответственности также выступает нарушение правопорядка служебной дисциплины, привлечение к ответственности виновных, а также оказание воспитательного эффекта.

За 2020г. к дисциплинарной ответственности было привлечено 238 должностных лиц, которые получили взыскания по результатам ведомственных проверок ФТС РФ.

Неотъемлемым элементом института таможенной службы выступает дисциплинарная ответственность ее сотрудников. Она является одной из основных форм принуждения и призвана пресечь недостойное поведение того или иного сотрудника, побудить его осознать негативные последствия неправомерного поведения, понять несовместимость этого поведения с требованиями законодательных актов, предупредить появление аналогичных поступков со стороны виновного лица и других сотрудников.

Дисциплинарное взыскание представляет собой результат наказания, который ведет к отрицательным последствиям касаясь служебной деятельности сотрудника таможенного органа.

Изучение дисциплинарного взыскания со стороны системного подхода имеет особое значение, так как, то, как и каким образом применяется меры дисциплинарного взыскания зависит эффект привлечения к дисциплинарной ответственности. Дисциплинарное взыскание – это меры, применяемые в качестве результата проведенной служебной проверки о привлечении лица к дисциплинарной ответственности.

Представитель науки Максимов И.В. утверждает, что: «система административных наказаний в своем философско-правовом (широком)

понимании представляется как внутренне организованное единство, состоящее из иерархически упорядоченного множества относительно самостоятельных видов административных наказаний, совокупность которых выражает комплексно-функциональное предназначение административного наказания в социальной среде»<sup>1</sup>, в связи с этим, считаем, это разнообразие административных мер, которые располагаются в зависимости от тяжести совершенного проступка сотрудником.

Установление в законодательстве специальной системы наказаний от менее тяжких до самых тяжких можно считать гуманным, так как это свидетельствует о справедливости, равенстве все органов власти. Его сотрудников при применении мер дисциплинарного взыскания.

На основании вышеизложенного жесткость разновидностей дисциплинарного взыскания зависит от массы факторов, которые повлияли на назначение того или иного административного взыскания, что в первую очередь указывает на ограничение некоторых прав и законных интересов сотрудников таможенных органов.

Применяемой к сотрудникам таможенных органов и не только, но и всех остальных государственных служащих стоит отметить, что она определяется видами применяемых дисциплинарных взысканий. Но стоит заметить, что в нашей стране не существует единого порядка осуществления дисциплинарного принуждения для всех государственных служащих, существует множество нормативных актов о привлечении к дисциплинарной ответственности государственных служащих, но все они не согласовываются между собой – считаем, что это проблема. Поэтому для ее решения необходимо создать единый нормативно-правовой акт, который бы регулировал порядок, условия и основания привлечения к дисциплинарной ответственности.

Кроме того, можно было бы создать Кодекс дисциплинарной ответственности государственных служащих Российской Федерации.

---

<sup>1</sup> Максимов И.В. Административные наказания: учебник. М., 2019. С. 99.

Создание такого нормативного документа позволило бы сократить количество не нужных норм об ответственности, которые во множестве случаев дублируют друг друга из закона в закон, а также устранить, в связи с этим все имеющиеся коллизии и пробелы.

Так, для сотрудников таможенных органов в части дисциплинарной ответственности действует – Федеральный закон от 21 июля 1997 г. № 114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации» и Дисциплинарный устав таможенной службы Российской Федерации<sup>1</sup>.

Особенностями дисциплинарной ответственности сотрудников таможенных органов являются:

1. Специфические дисциплинарные взыскания: предупреждение о неполном служебном соответствии (требует досрочной аттестации) и увольнение из таможенных органов.

2. Сроки привлечения к дисциплинарной ответственности: привлечение к дисциплинарной ответственности сразу после обнаружения дисциплинарного проступка, но не позднее 1 месяца; применение дисциплинарного взыскания - не позднее 6-ти месяцев со дня обнаружения дисциплинарного проступка, а по результатам финансово-ревизионной проверки – 2 года.

3. Усложнённая, по сравнению с трудовым законодательством, процедура привлечения к дисциплинарной ответственности: обнаружение дисциплинарного проступка; затребование объяснений от сотрудника таможенных органов в письменной форме; проведение служебной проверки по инициативе нанимателя либо самого сотрудника; принятие решения о привлечении к дисциплинарной ответственности.

За 2020г. к дисциплинарной ответственности было привлечено 238 должностных лиц, которые получили взыскания по результатам ведомственных проверок ФТС РФ.

---

<sup>1</sup> Указ Президента РФ от 16 ноября 1998 г. № 1396 «Об утверждении Дисциплинарного устава таможенной службы Российской Федерации». URL: <https://base.garant.ru/12113722/> (дата обращения 12.03.2021)

Неотъемлемым элементом института таможенной службы выступает дисциплинарная ответственность ее сотрудников. Она является одной из основных форм принуждения и призвана пресечь недостойное поведение того или иного сотрудника, побудить его осознать негативные последствия неправомерного поведения, понять несовместимость этого поведения с требованиями законодательных актов, предупредить появление аналогичных поступков со стороны виновного лица и других сотрудников.

Приведем примеры привлечения к дисциплинарной ответственности сотрудников Таможенных органов РФ.

В соответствии приказом ФТС России от 11.11.2016 г. № 2115 в период с 27.11.2016г. по 02.12.2016г. ФТС России осуществило проверку соблюдения законности действий Шереметьевской таможни и подчиненных таможенных постов. Перед комплексной инспекторской проверкой Шереметьевской таможни, стоял ряд вопросов: верно ли проводится классификация товаров в соответствии с ТН ВЭД ЕАЭС, как определяется порядок страны происхождения товаров и обоснованности предоставления тарифных преференций; предоставляются ли льготы по уплате таможенных платежей; взимается ли задолженности по уплате таможенных платежей; как ведется деятельность подчиненных таможенных постов при проведении инспекторских проверок, признана неудовлетворительной.

По результатам проведенной комплексной инспекторской проверке были выявлены правонарушения Евразийского экономического союза и законодательства Российской Федерации о таможенном деле, как при совершении таможенными постами таможенных операций с товарами, так и при реализации Шереметьевской таможней контрольных и организационных функций.

По результатам проведенной комплексной инспекторской проверки должностные лица совершившие проступки должны быть привлечены к дисциплинарной ответственности. Начальствующему составу Шереметьевской таможни поручено обеспечить принятие мер по устранению

выявленных замечаний, а также провести служебные проверки по выявленным фактам<sup>1</sup>.

Согласно приказу ФТС России от 14.09.2017г. № 1479 комплексной инспекторской проверкой проведена проверка осуществления полномочий Северо-Кавказского таможенного управления и его должностных лиц.

В соответствии с итогом комплексной инспекторской проверкой было выявлено, что сотрудниками таможенного органа Северо-Кавказского таможенного управления полномочия выполняются недобросовестно. На основании проверки установлены нарушения прав ЕАЭС, а также законодательства Российской Федерации о таможенном деле в соответствии с единой Товарной номенклатурой внешнеэкономической деятельности Евразийского экономического союза (далее – ТН ВЭД ЕАЭС), предоставлении тарифных преференций, а также подтверждении страны происхождения товаров, применении системы управления рисками и взыскании таможенных платежей.

В результате проведенной проверки начальству таможенного органа поручено провести служебную проверку в отношении сотрудников таможенного управления Северо-Кавказский, и привлечь их ответственности.<sup>2</sup>.

В соответствии с приказом ФТС России от 3 ноября 2017 г. №1753 комиссией ФТС России в период с 20 ноября по 1 декабря 2017 года проведена контрольная инспекторская проверка деятельности Домодедовской таможни.

Основная цель, которую преследует привлечение к дисциплинарной ответственности выступает не соблюдение сотрудниками таможенного органа таможенного законодательства Российской Федерации, а также других правовых норм, кроме того, одной из целей дисциплинарной

---

<sup>1</sup> Акт от 09.01.2017 № 1. URL: <https://customs.gov.ru/activity/results/rezul-taty-proverok/rezul-taty-vnutrennix-proverok/document/89498> (дата обращения 29.03.2021)

<sup>2</sup> Акт от 01.12.2017 № 8. URL: <https://customs.gov.ru/activity/results/rezul-taty-proverok/rezul-taty-vnutrennix-proverok/document/89498> (дата обращения 29.03.2021)

ответственности также выступает нарушение правопорядка служебной дисциплины, привлечение к ответственности виновных, а также оказание воспитательного эффекта.

Дисциплинарное взыскание представляет собой результат наказания, который ведет к отрицательным последствиям касаясь служебной деятельности сотрудника таможенного органа.

Изучение дисциплинарного взыскания со стороны системного подхода имеет особое значение, так как, то, как и каким образом применяется меры дисциплинарного взыскания зависит эффект привлечения к дисциплинарной ответственности. Дисциплинарное взыскание – это меры, применяемые в качестве результата проведенной служебной проверки о привлечении лица к дисциплинарной ответственности.

При проведении комплексной инспекторской проверки выявлены нарушения норм права ЕАЭС и законодательства Российской Федерации о таможенном деле, при совершении таможенных операций и проведении таможенного контроля, при помещении товаров под таможенную процедуру<sup>1</sup>.

Таким образом, привлечение к дисциплинарной ответственности сотрудников Таможенных органов РФ выражается в проверке их деятельности, входе которой выявляются нарушения Таможенного законодательства. В отношении сотрудника Таможенной службы могут быть применены следующие меры дисциплинарной ответственности: взыскание, выговор, предупреждение о неполном соответствии сотрудника (данная меры выступает специфичной по сравнению с предыдущими).

Кроме того, в завершение отметим, таможенная служба представляет собой особый вид государственной службы Российской Федерации, который осуществляет свою деятельность в соответствии с Федеральным законом от

---

<sup>1</sup> Акт от 26.12.2017 № 9. URL: <https://customs.gov.ru/activity/results/rezul-taty-proverok/rezul-taty-vnutrennix-proverok/document/89498> (дата обращения 29.03.2021)

21.07.1997 г. № 114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации».

## 1.2 Принципы дисциплинарной ответственности

Принципы права представляют собой первоначало, основные положения, руководящие начала. Принципы – это на чем строится какая-либо деятельность.

Принцип – это основание системы, представляющее обобщение и распространение какого-либо положения на все явления этой области, из которой данный принцип абстрагирован.

Принцип права – это всегда основное положение, на котором строится вся деятельность. К принципам права традиционно относятся: законность, справедливость, неотвратимость наступления наказания, недопустимость удвоения вины и другие.

Изучение принципов права всегда было актуально многие правоведы занимались выяснением сущности того или иного принципа. Гусов К.Н. утверждает, что принципы, представляют собой руководящие начала с помощью которых отражается вся сущность трудового закона и политики государства в его развитии.

Без принципов трудовое право не могло бы нормально функционировать. Так, многие принципы определяют тот или иной характер наступления ответственности, контролируют процесс назначения наказаний, а также формирование правосознания сотрудников и всех категорий работников к которым применялись или когда либо будут применяться наказания.

При назначении сотруднику/работнику дисциплинарного наказания работодатель обязательно должен руководствоваться принципом законности. Принцип законности является основным регулирующим принципом всех

областей наук. Данный принцип применяется абсолютно во всех отношениях.

Кроме того, сотрудник, осуществляя непосредственно свою деятельность обязаны также соблюдать принципа законности.

При назначении дисциплинарного наказания обязательно должно использоваться строгое соблюдение законов регулирующих наступление какой-либо ответственности.

Сроки привлечения к дисциплинарной ответственности являются по своей природе давностными, пресекательными (не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка и шести месяцев со дня его совершения либо не позднее 2 лет - по актам ревизий и проверок). В отличие от сроков исковой давности, эти сроки не подлежат восстановлению в случае их пропуска работодателем по уважительным причинам и не прерываются. Данные сроки могут приостанавливаться, а после прекращения предусмотренных обстоятельств, продолжать течь далее. Срок один месяц со дня обнаружения проступка может приостанавливаться на период болезни работника либо пребывания его в отпуске.

Вместе с тем следует отметить, что противоправность в дисциплинарных проступках проявляется иначе, чем в других правонарушениях. Как верно заметила Л.А. Сыроватская, противоправность здесь означает не соответствие конкретного проступка составу запрещающей его нормы, как это имеет место в уголовном праве, а нарушение позитивной нормы, закрепляющей трудовые обязанности работника<sup>1</sup>.

Принцип справедливости дисциплинарной ответственности закрепляет характер дисциплинарных санкций, устанавливающих необходимость соответствия взыскания степени вины и тяжести совершенного проступка, исключая возможность усиления взыскания по результатам

---

<sup>1</sup> Сыроватская Л.А. Ответственность по советскому трудовому праву: учебник. М., 1990. С. 75.

рассмотрения жалобы работника, подвергнутого наказанию, и предусматривающих ответственность за собственные действия.

Следует отметить, что в КЗоТе 1971 г. содержалось прямое указание на то, что работодатель обязан при наложении дисциплинарного взыскания учитывать тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующую работу и поведение работника КЗоТ РСФСР утв. ВС РСФСР 09.12.1971 – ст. 135. Более того, КЗоТ 1971 г. предусматривал, что орган, рассматривающий трудовой спор, вправе учитывать тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение работника, отношение к труду, а также соответствие дисциплинарного взыскания тяжести совершенного проступка КЗоТ РСФСР утв. ВС РСФСР 09.12.1971 – ст. 136. Между тем в ТК РФ подобных нормативных положений не содержится, кроме требования учета тяжести совершенного проступка и обстоятельств, при которых он был совершен ТК РФ ч. 5 ст. 192 в ред. ФЗ от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ<sup>1</sup>.

Принцип справедливости включает в себя также требование применения одного юридического наказания за одно правонарушение. Статьей 50 Конституции РФ установлено, что «никто не может быть повторно осужден за одно и то же преступление». Очевидно, что данное положение имеет общеправовое значение и распространяется также на сферу дисциплинарной ответственности по нормам трудового права.

Установление в законодательстве специальной системы наказаний от менее тяжких до самых тяжких можно считать гуманным, так как это свидетельствует о справедливости, равенстве все органов власти. Его сотрудников при применении мер дисциплинарного взыскания.

На основании вышеизложенного жесткость разновидностей дисциплинарного взыскания зависит от массы факторов, которые повлиял на назначение того или иного административного взыскания, что в первую

---

<sup>1</sup> Макрусев В.В. Таможенные органы: учебник. М., 2019. С. 98.

очередь указывает на ограничение некоторых прав и законных интересов сотрудников таможенных органов.

Применяемой к сотрудникам таможенных органов и не только, но и всех остальных государственных служащих стоит отметить, что она определяется видами применяемых дисциплинарных взысканий. Но стоит заметить, что в нашей стране не существует единого порядка осуществления дисциплинарного принуждения

Кроме того, можно было бы создать Кодекс дисциплинарной ответственности государственных служащих Российской Федерации. Создание такого нормативного документа позволило бы сократить количество не нужных норм об ответственности, которые во множества случаев дублируют друг друга из закона в закон, а также устранить, в связи с этим все имеющиеся коллизии и пробелы.

Принцип справедливости представляет собой такое положение согласно которому, наказание должно соответствовать степени совершенного деяния. Нельзя просто за то, что совершил сотрудник взять и выставить ему суровое наказание необходимо разобраться, провести служебную проверку, а на деле уже отталкиваться от ситуации которая будет складываться в процессе проведения служебной проверки

Принцип целесообразности характеризует дисциплинарную ответственность как средство достижения определенных социальных целей.

Таким образом, принцип целесообразности дисциплинарной ответственности предполагает также закрепление права работодателя на досрочное снятие с работника в установленном законом порядке дисциплинарного взыскания, если цель ответственности достигнута ранее срока действия этого взыскания.

Принцип неотвратимости ответственности определяет предупредительное значение наказания. Неотвратимость дисциплинарной ответственности означает, что ни один дисциплинарный проступок не должен остаться вне поля зрения работодателя (его представителя).

В ряде случаев наложенное дисциплинарное взыскание влечёт изменение или утрату определённого правового статуса служащего и связанного с этим статусом уровня гарантий (понижение в воинском или специальном звании (классном чине) или перевод на нижестоящую должность), либо прекращение государственно- служебных отношений в случае увольнения государственного служащего.

Служебная проверка является факультативным видом процессуальной деятельности на стадии возбуждения производства по дисциплинарному делу. Проверка может не назначаться в случае очевидности обстоятельств совершения дисциплинарного проступка.

От состояния процессуальной регламентации института служебной проверки, полноты, качества и объективности ее проведения, правильности оформления материалов зависит судьба дела о дисциплинарном проступке государственного служащего, а также возможные перспективы оспаривания акта.

Анализ показал государственной службы иных видов в части закрепления общего механизма служебной проверки, изданных на его основе ведомственных нормативных правовых актов, регламентирующих порядок проведения служебной проверки, позволил сделать вывод о наличии разных подходов к правовому регулированию отдельных элементов служебной проверки в системах различных административных ведомств в части определения целей и задач проверки, порядка назначения и проведения, закрепления статуса субъектов и участников, в части применения обеспечительных мер, оформления и утверждения заключения, ознакомления заинтересованных лиц с результатами проверки.

Реализация принципа неотвратимости ответственности должна быть закреплена в обязательности возбуждения дисциплинарного дела по каждому случаю нарушения трудовой дисциплины. Это само по себе будет иметь большое превентивное значение независимо от того, завершается ли дисциплинарное производство стадией реализации дисциплинарной

ответственности или же с учетом личности нарушителя и обстоятельств совершения дисциплинарного проступка прекращается до нее<sup>1</sup>.

Между тем, наказание работника за неисполнение или ненадлежащее исполнение им по его вине трудовых обязанностей в ст. 192 ТК РФ зафиксировано как право, а не прямая обязанность работодателя. Столь абстрактная формулировка позволяет работодателю, действуя в полном соответствии с нормами ТК РФ, наказать одного работника за незначительный проступок и простить другого за более серьезный, что, по существу, ведет к дискриминации.

В ходе рассмотрения материалов практики по вопросам привлечения государственных служащих к дисциплинарной ответственности выявлены разные подходы судов к оценке законности процессуальной деятельности в ходе проведения служебной проверки и ее результатов, значимости заключения служебной проверки для наложения дисциплинарного взыскания, необходимости его самостоятельного оспаривания для отмены приказа о наложении дисциплинарного взыскания. Эти обстоятельства актуализируют необходимость изучения процессуальной основы служебной проверки с целью выявления недостатков, пробелов и использования полученных результатов для совершенствования служебного законодательства.

Нормативные правовые акты, регламентирующие порядок прохождения государственной службы, не содержат определения понятия служебной проверки, но закрепляют ее задачи, а в отдельных случаях – цели.

Принцип ответственности за вину связан с презумпцией невиновности работника. Бремя доказывания вины работника в совершенном дисциплинарном правонарушении лежит на работодателе. Об этом косвенно свидетельствует предусмотренный ТК РФ порядок наложения дисциплинарного взыскания, в соответствии с которым до применения

---

<sup>1</sup> Чернявский А.Г. Таможенное право: учебник. М., 2021. С. 87.

дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснения в письменной форме (ст. 193).

Неотъемлемым элементом института таможенной службы выступает дисциплинарная ответственность ее сотрудников. Она является одной из основных форм принуждения и призвана пресечь недостойное поведение того или иного сотрудника, побудить его осознать негативные последствия неправомерного поведения, понять несовместимость этого поведения требованиями законодательных актов, предупредить появление аналогичных поступков со стороны виновного лица и других сотрудников.

Принцип презумпции невиновности работника означает:

1) Работник считается невиновным, пока его вина не будет доказана работодателем в порядке, предусмотренном ТК РФ (ст. 193);

2) Лицо, привлекаемое к дисциплинарной ответственности не обязано доказывать свою невиновность. Отказ работника от письменных объяснений по факту дисциплинарного проступка не является нарушением трудовой дисциплины;

3) Неустранимые сомнения в виновности лица, привлекаемого к дисциплинарной ответственности, толкуются в пользу работника<sup>1</sup>.

Принимая решение о наложении на подчиненного дисциплинарного взыскания, начальник должен объективно разобраться и установить действительно виновных лиц. Оценка проступка должна быть проведена непредвзято и беспристрастно, независимо от взаимоотношений с сотрудником, а при наложении взыскания начальник не должен ущемлять его чести и достоинства.

С сотрудника одновременно может быть снято только одно дисциплинарное взыскание. Если сотрудник проявил себя с положительной стороны и не имеет более нарушений, начальник таможенного органа либо вышестоящий начальник своим приказом могут досрочно снять ранее наложенное ими дисциплинарное взыскание. Вышестоящий начальник

---

<sup>1</sup> Матвеева Т.А. Таможенное право: учебник. М., 2021. С. 43.

вправе снять взыскания, наложенные начальником нижестоящего таможенного органа.

Принцип быстроты наступления дисциплинарной ответственности, тесно связанный с ее целями – общей и частной превенцией, находит практическое выражение в установлении сроков наложения дисциплинарных взысканий (ст. 193 ТК РФ), в закреплении требований оперативного решения вопросов привлечения работника к дисциплинарной ответственности. Рассматриваемый принцип стимулирует деятельность работодателя (его представителя) по своевременному применению дисциплинарных взысканий и способствует усилению воспитательного воздействия дисциплинарного наказания.

Таким образом, принципы дисциплинарной ответственности по нормам права представляют собой не что иное, как теоретическое выражение или основные положения самостоятельного вида юридической ответственности. Они, будучи научными выводами, реализуются через управленческие решения и определяют правильное направление дисциплинарной практики в сфере труда.

Основополагающим принципом будет выступать принцип законности. Многие принципы определяют тот или иной характер наступления ответственности, контролируют процесс назначения наказаний, а также формирование правосознания сотрудников и всех категорий работников к которым применялись или когда-либо будут применяться наказания.

### 1.3 Виды взысканий для сотрудников

Содержание дисциплинарной ответственности государственных служащих характеризуется видами применяемых к ним дисциплинарных взысканий. Дисциплинарные взыскания выступают как меры поддержания подчинения и порядка в служебных отношениях и обеспечения исполнения

служебных обязанностей<sup>1</sup>. Для различных видов государственных служащих предусмотрены различные виды дисциплинарных взысканий, и наличие существенных различий между ними касаются не только содержания, характера каждого вида наказания, но и условий и порядка их применения, весьма различной степени характера их наказательного воздействия. Именно это требует упорядочения и совершенствования в направлении систематизации и унификации дисциплинарных наказаний в науке административного права.

Следствием применения дисциплинарного взыскания выступает состояние так называемой дисциплинарной наказанности, которая предполагает для наказанного возможность наступления негативных последствий организационного – например, не выдвижение на вышестоящую должность, не включение в кадровый резерв, невозможность перевода (при неполном служебном соответствии). В ряде случаев наложенное дисциплинарное взыскание влечёт изменение или утрату определённого правового статуса служащего и связанного с этим статусом уровня гарантий (понижение в воинском или специальном звании (классном чине) или перевод на нижестоящую должность), либо прекращение государственно-служебных отношений в случае увольнения государственного служащего.

Для дисциплинарного взыскания как явления социально-правовой действительности системное представление его компонентов, элементов и взаимосвязей имеет принципиальное теоретическое значение. От того, что понимается под системой дисциплинарных взысканий, какие и в каком порядке включаются в неё карательные проявления, как они соотносятся между собой и приводятся в реальное взаимодействие, зависит почти все, что ассоциируется с дисциплинарным взысканием. Как представляется, система дисциплинарных взысканий закрепляется в законодательстве, и представляет собой их все видовое многообразие, их определённую последовательность и взаимосвязь, расположение их по степени их тяжести, суровости. Суровость

---

<sup>1</sup> Коркунов Н.М. Русское государственное право: учебник, 1909. С. 710.

каждого дисциплинарного взыскания может быть определена из различных критериев, и в первую очередь – исходя из ограничений, лишений прав, свобод и законных интересов для лица, на которое оно наложено, т.е суровость наказания «обусловлена сравнительной ценностью и значимостью тех прав и свобод, ограничение которых является сутью карательного воздействия»<sup>1</sup>.

В Российской Федерации для различных государственных служащих предусмотрены следующие виды дисциплинарных взысканий:

1. Замечание (является наиболее мягким видом дисциплинарного взыскания);

2) Выговор;

3) Строгий выговор (эти дисциплинарные взыскания являются сходными по характеру и правовым последствиям). С семантической точки зрения выговор – это строгое словесное внушение.

Законодательно не установлен перечень нарушений, за совершение которых могут применяться данные меры, но не вызывает сомнений тот факт, что они налагаются за более серьезные проступки и упущения по сравнению с теми, за которые объявляется замечание. Строгий выговор является более суровым наказанием, чем выговор, и объявляется сотруднику, имеющему специальное звание, военнослужащему, как правило, когда ранее им уже объявлялись замечание или выговор.

4) Предупреждение о неполном служебном (должностном) соответствии (это одно из наиболее серьезных средств воздействия для всех видов государственных служащих, выполняет пресекательную и праввосстановительную функцию)<sup>2</sup>.

Нередко выступает альтернативой досрочному увольнению и обычно применяется в случаях, когда ранее уже применялись меры дисциплинарного воздействия, но служащий (сотрудник) не способен в полной мере (или не

---

<sup>1</sup> Максимов И.В. Административные наказания: учебник. М., 2019. С. 135.

<sup>2</sup> Чернявский А.Г. Юридическая ответственность: учебное пособие. М., 2019. С. 45.

желает) выполнять возложенные на него служебные обязанности, допускает неоднократные нарушения дисциплины. Значение данного взыскания заключается в том, что служащий лично предупреждается о необходимости существенного улучшения исполнения служебных обязанностей и дальнейшего недопущения нарушений законности и служебной дисциплины. Вывод о неполном служебном соответствии делается в рамках служебной проверки или аттестации.

Необходимо согласиться с мнением М.В. Преснякова и С.Е. Чаннова о том, что из факта отсутствия у госслужащего новых дисциплинарных взысканий не следует, что он полностью соответствует замещаемой должности, поэтому дальнейшая судьба служащего, к которому применялось дисциплинарное взыскание в виде неполного должностного соответствия, по истечении года (или ранее – по инициативе представителя нанимателя) должна решаться на внеочередной аттестации.

5) Увольнение со службы (это крайняя мера, к которой, как правило, прибегают, когда другие меры дисциплинарного воздействия исчерпаны и не дали положительного эффекта. Основаниями для увольнения могут быть грубое либо систематическое нарушение дисциплины, прогул, утрата доверия, совершение коррупционного нарушения, привлечение к уголовной ответственности и т.д.<sup>1</sup>.

В юридической литературе авторы классифицировали дисциплинарные взыскания различным образом. В частности, Д.Н. Бахрах отмечал: «Поскольку дисциплинарные взыскания применяются в рамках устойчивых служебных коллективов, среди них много морально-правовых санкций (замечание, выговор, строгий выговор, предупреждение о неполном служебном соответствии), и санкций, изменяющих, прекращающих связи лица с коллективом»<sup>2</sup>. Ю.С. Адушкин среди дисциплинарных взысканий

---

<sup>1</sup> Цой К.И. Служебная дисциплина: понятие и законодательное закрепление // Достижения современной науки. 2019. № 2. С. 187.

<sup>2</sup> Бахрах Д.Н. Административное право России: учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальности Юриспруденция. М., 2019. С. 156.

выделял: «меры морального, организационного, имущественного, смешанного характера».<sup>1</sup>

На основании вышеизложенного произведем классификацию дисциплинарных взысканий:

1. По содержанию наказательного воздействия:

а) морально-правовые – замечание, выговор, строгий выговор, предупреждение о неполном служебном соответствии.

б) препятствующие дальнейшему прохождению службы и совершению правонарушений – увольнение.

2. По порядку применения:

а) применяемые в административном порядке – все виды взысканий, за исключением дисциплинарного ареста;

3. В зависимости от роли отдельных видов дисциплинарных взысканий в реализации целей взысканий для различных субъектов дисциплинарной ответственности можно выделить:

– Основные взыскания – замечание, выговор, строгий выговор, предупреждение о неполном служебном соответствии, увольнение;

– Дополнительные меры дисциплинарного принуждения (материальные и моральные последствия «дисциплинарной несказанности») – отмена доплат к окладу по должности и доплаты за специальное звание;

– Невыплата денежного вознаграждения лицам, уволенным со службы по служебному несоответствию в аттестационном порядке, за грубые либо систематические нарушения дисциплины, в связи с осуждением за преступление после вступления обвинительного приговора в законную силу.

Резюмируя вышесказанное, можно констатировать, что при применении к сотруднику таможенного органа дисциплинарного взыскания должны быть соблюдены общие принципы юридической, а следовательно, и дисциплинарной ответственности, такие как законность, справедливость, равенство, целесообразность, соразмерность, вина, гуманизм,

---

<sup>1</sup> Адушкин Ю.С. Дисциплинарное производство: учебник. М., 2017. С. 107.

неотвратимость, исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что целями применения мер дисциплинарной ответственности являются: предупреждение нарушений законности, правопорядка и служебной дисциплины наказание виновных, возмещение причиненного ущерба и соответственно, воспитание граждан.

Служебная проверка является факультативным видом процессуальной деятельности на стадии возбуждения производства по дисциплинарному делу. Проверка может не назначаться в случае очевидности обстоятельств совершения дисциплинарного проступка. От состояния процессуальной регламентации института служебной проверки, полноты, качества и объективности ее проведения, правильности оформления материалов зависит судьба дела о дисциплинарном проступке государственного служащего, а также возможные перспективы оспаривания акта.

Анализ показал государственной службы иных видов в части закрепления общего механизма служебной проверки, изданных на его основе ведомственных нормативных правовых актов, регламентирующих порядок проведения служебной проверки, позволил сделать вывод о наличии разных подходов к правовому регулированию отдельных элементов служебной проверки в системах различных административных ведомств в части определения целей и задач проверки, порядка назначения и проведения, закрепления статуса субъектов и участников, в части применения обеспечительных мер, оформления и утверждения заключения, ознакомления заинтересованных лиц с результатами проверки.



## 2 ПРОИЗВОДСТВО ПО ДИСЦИПЛИНАРНЫМ ДЕЛАМ

### 2.1 Возбуждение производства. Служебная проверка

Дисциплинарное производство в таможенных органах заключается в применении к государственным служащим таможенных органов, совершившим должностной проступок, дисциплинарных взысканий, предусмотренных правовыми нормами.

Должностной проступок может выражаться в неисполнении или ненадлежащем исполнении возложенных на государственных служащих таможенных органов обязанностей, в однократном нарушении дисциплины, нарушении в служебной сфере федеральных законов, указов Президента РФ, а также неисполнении или ненадлежащем исполнении федеральных законов, указов Президента РФ и вступивших в законную силу решений судов. Дисциплинарное взыскание налагается в порядке служебного подчинения, т.е. должностным лицом, которому государственный служащий подчинен по службе и который обладает в отношении государственного служащего дисциплинарной властью<sup>1</sup>.

Согласно п. 1 ст. 57 названного Федерального закона за совершение дисциплинарного проступка, т.е. за неисполнение или ненадлежащее исполнение гражданским служащим по его вине возложенных на него должностных обязанностей, представитель нанимателя (руководитель государственного органа, лицо, замещающее государственную должность, либо представитель указанных руководителя или лица, осуществляющих полномочия нанимателя от имени Российской Федерации или субъекта РФ) имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; предупреждение о неполном должностном соответствии; освобождение от замещаемой должности гражданской службы; увольнение с гражданской службы по основаниям, установленным Федеральным законом

---

<sup>1</sup> Бекяшев К.А. Таможенное право: учебник. М., 2019. С. 68.

о государственной гражданской службе. Например, в соответствии с п. 2 ст. 58 Федерального закона о государственной гражданской службе перед применением дисциплинарного взыскания к государственному гражданскому служащему проводится служебная проверка, при проведении которой (п. 2 ст. 59 Федерального закона о государственной гражданской службе) должны быть полностью, объективно и всесторонне установлены:

1. Факт совершения дисциплинарного проступка; вина гражданского служащего;
2. Причины и условия, способствовавшие совершению дисциплинарного проступка;
3. Характер и размер вреда, причиненного гражданским служащим в результате дисциплинарного проступка;
4. Обстоятельства, послужившие основанием для письменного заявления гражданского служащего о проведении служебной проверки.

Служебная проверка является факультативным видом процессуальной деятельности на стадии возбуждения производства по дисциплинарному делу<sup>1</sup>. Проверка может не назначаться в случае очевидности обстоятельств совершения дисциплинарного проступка.

От состояния процессуальной регламентации института служебной проверки, полноты, качества и объективности ее проведения, правильности оформления материалов зависит судьба дела о дисциплинарном проступке государственного служащего, а также возможные перспективы оспаривания акта о наложении дисциплинарного взыскания.

Проведенный анализ федерального законодательства о порядке прохождения государственной гражданской службы Российской Федерации, государственной службы иных видов в части закрепления общего механизма служебной проверки, изданных на его основе ведомственных нормативных правовых актов, регламентирующих порядок проведения служебной

---

<sup>1</sup> Каплунов А.И. Развитие теории административного процесса как условие совершенствования нормативной основы административно-процессуальной деятельности // Уголовно-исполнительное право. 2019. № 4. С. 49.

проверки, позволил сделать вывод о наличии разных подходов к правовому регулированию отдельных элементов служебной проверки в системах различных административных ведомств в части определения целей и задач проверки, порядка назначения и проведения, закрепления статуса субъектов и участников, в части применения обеспечительных мер, оформления и утверждения заключения, ознакомления заинтересованных лиц с результатами проверки.

В ходе рассмотрения материалов практики по вопросам привлечения государственных служащих к дисциплинарной ответственности выявлены разные подходы судов к оценке законности процессуальной деятельности в ходе проведения служебной проверки и ее результатов, значимости заключения служебной проверки для наложения дисциплинарного взыскания, необходимости его самостоятельного оспаривания для отмены приказа о наложении дисциплинарного взыскания. Эти обстоятельства актуализируют необходимость изучения процессуальной основы служебной проверки с целью выявления недостатков, пробелов и использования полученных результатов для совершенствования служебного законодательства. Нормативные правовые акты, регламентирующие порядок прохождения государственной службы, не содержат определения понятия служебной проверки, но закрепляют ее задачи, а в отдельных случаях – цели.

Целями служебной проверки являются:

а) необходимость выявления причин, характера и обстоятельств совершенного сотрудником органов внутренних дел дисциплинарного проступка, подтверждения наличия или отсутствия фактов соблюдения ограничений, запретов и обязанностей, связанных со службой.

б) выявление фактов, обстоятельств, причин совершения сотрудниками таможенных органов дисциплинарных проступков<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Приказ Федеральной таможенной службы от 02.08.2012 г. № 1557 «Об утверждении Инструкции об организации и о проведении служебной проверки в таможенных органах Российской Федерации». URL: <https://base.garant.ru/70243768/> (дата обращения 23.04.2021)

К задачам служебной проверки, проводимой по фактам совершения дисциплинарных проступков государственными служащими, относится следующее:

1. Объективно и всесторонне установить:

а) факт совершения дисциплинарного проступка, время, место, обстоятельства его совершения;

б) государственного служащего, совершившего дисциплинарный проступок, и лиц, причастных к его совершению;

в) вину государственного служащего в совершении дисциплинарного проступка или степень вины каждого служащего при его совершении несколькими лицами;

г) причинно-следственную связь между действиями (бездействием) государственного служащего, совершившего дисциплинарный проступок, и наступившими последствиями;

д) характер и размер вреда (ущерба), причиненного государственным служащим в результате совершения дисциплинарного проступка;

е) отношение государственного служащего к совершенному им дисциплинарному проступку и его последствиям;

ж) причины и условия, которые способствовали совершению дисциплинарного проступка.

2. Подготовить предложения о мере дисциплинарной или материальной ответственности государственного служащего, совершившего дисциплинарный проступок.

3. Разработать предложения об организации и о проведении предупредительно-профилактических мероприятий, направленных на устранение причин и условий, способствовавших совершению дисциплинарного проступка.

4. Оформить документально все сведения о дисциплинарном проступке

Согласно приказу ФТС России от 02.08.2012 № 1557 «Об утверждении Инструкции и о проведении служебной проверки в таможенных органах Российской Федерации» основаниями для проведения служебной проверки могут являться:

1. Сведения о совершении дисциплинарного проступка;
2. Информация, изложенная в представлении, сообщении (письме) органа дознания, предварительного следствия, прокуратуры, суда, другого государственного органа или его должностного лица, а также содержащаяся в публикациях СМИ, в письмах, заявлениях юридических или физических лиц;
3. Сведения о чрезвычайном происшествии, относящиеся к таможенным органам либо его должностным лицам;
4. Уголовное дело, возбужденное в отношении сотрудника таможенного органа в связи с его служебной деятельностью (исполнением должностных обязанностей);
5. Информация, изложенная в протоколе аттестационной комиссии, о нарушении сотрудником требований антикоррупционного законодательства.

По иным основаниям служебная проверка проводится в случаях, предусмотренных законодательными и иными нормативными правовыми актами РФ.

Служебная проверка проводится на основании приказа таможенного органа и должна быть завершена не позднее чем через месяц со дня издания приказа таможенного органа о ее проведении. Комиссию для проведения служебной проверки возглавляет председатель, назначаемый из числа должностных лиц, обладающих соответствующими профессиональными знаниями и необходимым опытом в организации и проведении служебных проверок. В состав комиссии включаются должностные лица подразделения государственной службы и кадров и правового подразделения.

Сотрудники подразделений по противодействию коррупции включаются в состав комиссии, в случаях:

1. Преступного посягательства в отношении сотрудника таможенного органа (членов его семьи) при исполнении им должностных обязанностей;
2. Возбуждения уголовного дела в отношении сотрудника таможенного органа в связи с его служебной деятельностью (исполнением должностных обязанностей);
3. Нападения на таможенные объекты, а также при попытках агентурного внедрения преступных сообществ в таможенный орган или несанкционированного технического (электронного) проникновения в него;
4. Предусмотренных законодательными и иными нормативными правовыми актами РФ<sup>1</sup>.

При назначении служебной проверки в отношении должностных лиц оперативных подразделений по фактам, связанным с оперативно-розыскной деятельностью, в состав комиссии, кроме лиц, указанных в п. 8 настоящей Инструкции, назначаются должностные лица, уполномоченные на осуществление такой деятельности.

При назначении служебной проверки по информации, содержащей в том числе сведения, составляющие государственную тайну, в состав комиссии включаются должностные лица, имеющие соответствующие формы допуска.

Не включаются в состав комиссии:

1. Должностные лица, имеющие отношение к совершению дисциплинарного проступка;
2. Проходящие службу в таможенных органах родственники сотрудников, имеющих отношение к совершению дисциплинарного проступка;

---

<sup>1</sup> Габричидзе Б.Н. Российское таможенное право: Учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Юриспруденция». М., 2001. С. 247.

3. Сотрудники, прямо подчиненные по службе сотруднику, имеющему отношение к совершению дисциплинарного проступка;

4. Непосредственный начальник сотрудника, имеющего отношение к совершению дисциплинарного проступка (приказ ФТС России от 02.08.2012 № 1557).

В соответствии со ст. 33 Дисциплинарного устава таможенной службы сотрудник считается не имеющим дисциплинарного взыскания, если в течение года со дня его наложения он не подвергался вновь дисциплинарному взысканию. Начальник таможенного органа, наложивший на сотрудника дисциплинарное взыскание, или вышестоящий начальник может снять это взыскание до истечения года, если сотрудник заслужил это добросовестным отношением к службе и не допустил вновь нарушения служебной дисциплины.

Непосредственный начальник может ходатайствовать о досрочном снятии с сотрудника дисциплинарного взыскания. Это ходатайство начальник, наложивший дисциплинарное взыскание, обязан рассмотреть в срок не позднее 15 дней со дня его получения (ст. 34).

Согласно п. 8 ст. 58 Федерального закона о государственной гражданской службе, если в течение одного года со дня применения дисциплинарного взыскания гражданский служащий не подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Представитель нанимателя вправе снять с гражданского служащего дисциплинарное взыскание до истечения одного года со дня применения дисциплинарного взыскания по собственной инициативе, по письменному заявлению гражданского служащего или по ходатайству его непосредственного руководителя (п. 9 ст. 58 Федерального закона о государственной гражданской службе).

В общем порядке применительно как к государственным гражданским служащим, так и к сотрудникам таможенных органов дисциплинарное

взыскание может быть применено не позднее шести месяцев со дня совершения ими дисциплинарного проступка.

Согласно приказу ФТС России от 08.04.2011г. № 758 «Об утверждении типовых положений о подразделениях кадровой службы регионального таможенного управления и кадровых подразделениях таможни» проведение служебных проверок по фактам нарушений служебной дисциплины, обеспечение их полноты, объективности и своевременности относится к функциям подразделений инспектирования и профилактики правонарушений кадровых служб таможенных органов.

Данные подразделения принимают непосредственное участие в проведении служебных проверок в составе комиссии таможни по фактам нарушений таможенного законодательства ТС и законодательства РФ о таможенном деле, иного законодательства РФ; оказывают государственным служащим таможни и таможенных постов консультативную помощь по вопросам, связанным с применением на практике общих принципов служебного поведения государственных служащих, утвержденных Указом Президента РФ от 12.08.2002г. № 885, осуществляют иные функции.

Рассмотрим пример из судебной практики.

Дело № 2-6628/17<sup>1</sup>. Ч. обратилась в суд с исковым заявлением к Таможенному органу по Приморскому краю о признании недействительными заключения служебных проверок и приказов указав, что с дата года она проходила службу в таможенном органе по Приморскому краю. Приказами врио заместителя начальника таможенном органе по Приморскому краю за короткое время наложено три дисциплинарных взыскания. По всем фактам привлечения к дисциплинарной ответственности проведены служебные проверки, с обстоятельствами и выводами, которых истец не согласна.

---

<sup>1</sup> Дело № 2-6628/17.URL: <https://sud-praktika.ru/precedent/464585.html> (дата обращения 05.05.2021)

Так, приказом таможенного органа по Приморскому краю от дата. № на истца наложено дисциплинарное взыскание – выговор.

Основанием для наложения взыскания установлено нарушение п.10.1.2 Должностного регламента, п. «б» ст. 5 Дисциплинарного устава таможенных органов, выразившееся в неисполнении приказа начальника таможенного органа. Приказом таможенного органа по Приморскому краю от дата. № л/с на истца наложено дисциплинарное взыскание – выговор. В соответствии с данным приказом дисциплинарное взыскание наложено за ненадлежащую проверку сообщения о преступлении.

Приказом таможенного органа по Приморскому краю от дата. № л/с на истца наложено дисциплинарное взыскание – строгий выговор. Основанием для наложения взыскания установлено нарушение п.10.2.26 Должностного регламента, выразившееся в ненадлежащем выполнении приказов начальника.

Полагает, что служебные проверки проведены с нарушением требований Закона о службе, в заключениях служебных проверок отсутствуют надлежащие факты и обстоятельства совершения проступков, которые всесторонне исследованы не были, в связи с чем, приказы о возложении на истца дисциплинарных наказаний вызывают сомнения в их объективности, справедливости и беспристрастности и являются неверными.

Просит суд признать незаконным заключение служебной проверки от дата., заключение служебной проверки от дата., заключение служебной проверки от дата. признать незаконными, признать незаконными и отменить приказы таможенного органа по Приморскому краю о дата. № л/с, от дата. №/с, от дата. №/с.

В судебном заседании истец, представитель истца Л.. доводы, изложенные в исковом заявлении, поддержали в полном объеме, на удовлетворении исковых требований настаивали, истец пояснила суду, что ее вина в совершении проступков объективно установлена не была, причины и

условия, способствовавшие их совершению учтены, не были, с совершением проступков согласна, но не согласна с тяжестью наказаний.

В судебном заседании представитель таможенного органа по Приморскому краю по доверенности К. исковые требования Ч. не признал, суду был предоставлен письменный отзыв на исковое заявление, пояснил, что применение мер дисциплинарного взыскания является обоснованным, соответствует обстоятельствам произошедшего и наступившим последствиям, в удовлетворении искового заявления просил отказать.

Выслушав доводы сторон, исследовав представленные доказательства, суд приходит к выводу, что исковые требования Ч. не подлежат удовлетворению.

Учитывая множество нормативных правовых актов, регламентирующих вопросы проведения служебных проверок в таможенных органах, в целях совершенствования порядка организации и проведения служебных проверок, повышения эффективности и действенности предупредительно-профилактической работы по поддержанию правопорядка и укреплению служебной дисциплины в таможенных органах региональные таможенные управления и таможни могут издавать свои правовые акты, не противоречащие указанным выше федеральным законам, Дисциплинарному уставу таможенной службы, приказам ФТС России.

Таким образом, главная особенность дисциплинарного производства в таможенных органах – это то, что правовые основания наложения дисциплинарных взысканий, а также порядки организации и осуществления дисциплинарного производства в отношении разных категорий должностных лиц, составляющих штатные расписания таможенных органов (сотрудники и государственные гражданские служащие), регламентированы разными нормативными правовыми актами (Федеральный закон о службе в таможенных органах, Дисциплинарный устав таможенной службы).

## 2.2 Рассмотрение дела и принятие решения

Совершение сотрудником таможенного органа дисциплинарного проступка влечет наложение на него соответствующего взыскания. Как отмечается в литературе, дисциплинарное взыскание можно определить как «меру дисциплинарно-правового принуждения, состоящую в применении к лицу, совершившему служебно-дисциплинарный деликт, установленных нормами государственно-служебного законодательства ограничений субъектом дисциплинарной юрисдикции, с которым государственный служащий находится в служебном правоотношении»<sup>1</sup>.

В соответствии со статьей 29 закона о службе за нарушение служебной дисциплины на сотрудников могут налагаться в порядке, предусмотренным Дисциплинарным уставом, следующие виды дисциплинарных взысканий:

1. Замечание;
2. Выговор;
3. Строгий выговор;
4. Предупреждение о неполном служебном соответствии по результатам аттестации;
5. Увольнение из таможенных органов.

Увольнение из таможенных органов сотрудника как вид дисциплинарного взыскания производится приказом начальника таможенного органа, имеющим право назначения на должность. Применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных законом и Дисциплинарным уставом, запрещено.

---

<sup>1</sup> Добробаба М.Б. Понятие и существенные признаки дисциплинарного взыскания в служебно-деликтном праве // Административное и муниципальное право. 2019. № 4. С. 36.

Каждое дисциплинарное взыскание должно соответствовать степени вины и тяжести совершенного проступка. При определении вида дисциплинарного взыскания принимаются во внимание:

1. Тяжесть совершенного проступка (определяется по тому вреду, который причинен таможенному органу и может выражаться в виде убытка, предполагаемого вреда, нанесенного правопорядку и т.п.);
2. Обстоятельства, при которых он совершен (смягчающего и отягчающего характера)<sup>1</sup>.

К обстоятельствам, смягчающим наказание, можно отнести такие, как: совершение проступка впервые, по неосторожности, малозначительность вреда и т.п.

Обстоятельствами, отягчающими ответственность, можно считать: неоднократность совершения проступка; наступление тяжелых последствий для таможенного органа; умышленные действия правонарушителя; состояние алкогольного, наркотического или токсического опьянения; совершение проступка во время осуществления таможенного контроля, несения оперативного дежурства; попытку скрыть факт нарушения, вовлечение в нарушение других сотрудников.

При наложении дисциплинарного взыскания принимаются во внимание: характер проступка, причиненный им вред, обстоятельства, при которых он был совершен, прежнее поведение сотрудника, совершившего проступок, мотивы проступка, а также предшествующая служба лица, допустившего нарушение дисциплины.

Все дисциплинарные взыскания налагаются на сотрудников приказом начальника таможенного органа только в письменной форме. Начальник структурного подразделения таможенного органа вправе ходатайствовать перед начальником таможенного органа о наложении дисциплинарного взыскания на подчиненного сотрудника.

---

<sup>1</sup> Кузьмина В.Е. Дисциплинарная ответственность должностных лиц таможенных органов: актуальные вопросы правоприменительной практики // Актуальные вопросы современной науки. 2020. № 42. С. 268.

Увольнение сотрудника из таможенных органов применяется как исключительный вид дисциплинарного взыскания в соответствии с п.п. 11 п.2 ст.48 закона о службе.

Принимая решение о наложении на подчиненного дисциплинарного взыскания, начальник должен объективно разобраться и установить действительно виновных лиц. Оценка проступка должна быть проведена непредвзято и беспристрастно, независимо от взаимоотношений с сотрудником, а при наложении взыскания начальник не должен ущемлять его чести и достоинства<sup>1</sup>.

С сотрудника одновременно может быть снято только одно дисциплинарное взыскание. Если сотрудник проявил себя с положительной стороны и не имеет более нарушений, начальник таможенного органа либо вышестоящий начальник своим приказом могут досрочно снять ранее наложенное ими дисциплинарное взыскание. Вышестоящий начальник вправе снять взыскания, наложенные начальником нижестоящего таможенного органа. Начальники таможенных органов, в том числе начальники их структурных подразделений, представляют в порядке подчиненности ходатайства о снятии дисциплинарного взыскания с подчиненного сотрудника.

В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, предусмотренные Дисциплинарным уставом, к сотруднику не применяются, за исключением досрочного снятия ранее наложенного дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание действует в течение года со дня его применения, после чего прекращает свое действие.

Применение к сотруднику дисциплинарного взыскания не освобождает его от других видов ответственности, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Все сотрудники, независимо от специального звания

---

<sup>1</sup> Ломакина Л.А. Дисциплинарная ответственность – один из видов юридической ответственности // Юридическая ответственность: современные вызовы и решения. 2019. № 2. С. 174.

и должности, равны перед законом и несут ответственность, установленную для граждан Российской Федерации, с учетом особенностей своего правового положения<sup>1</sup>.

Особое место в системе дисциплинарных правонарушений занимают грубые нарушения, перечень которых определен ст. 18 Устава.

Понятие однократного грубого нарушения дисциплины в системе государственной службы, влекущего применение к виновным должностным лицам и работникам федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Федерации мер дисциплинарной ответственности, вплоть до освобождения от занимаемой должности – это нарушение федеральных законов, указов Президента РФ; неисполнение или ненадлежащее исполнение федеральных законов, указов Президента РФ и вступивших в законную силу решений судов.

К грубым нарушениям служебной дисциплины в таможенных органах относятся:

1) невыполнение сотрудником обязанностей, установленных подпунктами 1, 3, 7 п. 1 ст. 17 Федерального закона «О службе в таможенных органах Российской Федерации», а именно:

– обеспечивать соблюдение Конституции Российской Федерации, исполнение федеральных конституционных законов и федеральных законов;

– выполнять приказы и распоряжения начальников таможенных органов, отданные в пределах их должностных полномочий, за исключением заведомо незаконных;

– хранить государственную и иную охраняемую законом тайну, а также не разглашать ставшие ему известные в связи с исполнением должностных обязанностей сведения, в том числе затрагивающие частную жизнь, честь и достоинство граждан.

2) утрата сотрудником документов, предоставляющих право перемещения товаров или транспортных средств через таможенную границу

---

<sup>1</sup> Сафоненков П.Н. Дисциплинарное производство: учебник. М., 2019. С. 39.

Российской Федерации, а также имущества, задержанного или конфискованного при осуществлении таможенного оформления или таможенного контроля, личной номерной печати, боевого оружия;

3) прогул (в том числе отсутствие сотрудника на службе более трех часов в течение установленного ежедневного служебного времени) без уважительных причин;

4) появление сотрудника на службе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения;

5) несоблюдение ограничений, установленных для сотрудников статьей 7 Федерального закона «О службе в таможенных органах Российской Федерации».

Интересно, что п. 1 указанной нормы звучит несколько расплывчато. Такая неточность формулировки может стать предметом судебного разбирательства. Так, гражданин Д. был уволен со службы в таможенных органах. Причиной тому послужило наличие в его действиях состава дисциплинарного проступка в виде однократного грубого нарушения служебной дисциплины, выразившегося в неудовлетворительной организации управленческой деятельности и слабом контроле за состоянием служебной и исполнительской дисциплины.

При обжаловании решение начальника таможенного органа было признано правомерным<sup>1</sup>.

Прогулом считается отсутствие сотрудника на службе без уважительных причин в течение всего установленного ежедневного служебного времени либо более трех часов в течение установленного ежедневного служебного времени. Такое отсутствие может служить основанием для увольнения сотрудника независимо от того, являлось ли оно непрерывным или складывалось из нескольких периодов отсутствия в течение установленного ежедневного служебного времени.

---

<sup>1</sup> Определение Верховного Суда РФ от 21.10.2015 г. по делу № 67-Г03-16 // СПС «Консультант Плюс».

Причины невыхода на службу или отсутствие сотрудника на службе должны быть тщательно и всесторонне проверены. Следует, в частности, иметь в виду, что не может служить основанием для увольнения за прогул отсутствие у сотрудника документа лечебного учреждения, если установлено, что отсутствие на службе сотрудника было вызвано болезнью. Не рассматривается как прогул отказ сотрудника от выполнения требования начальника о выходе на службу до окончания отпуска, если данный начальник не наделен правом отзыва сотрудника из отпуска. Увольнение за прогул без уважительных причин допускается независимо от того, применялись ли к сотруднику ранее меры дисциплинарного взыскания.

Раскрывая данный вид дисциплинарного правонарушения, следует отметить, что в п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ под прогулом понимается отсутствие на рабочем месте работника более четырех часов подряд в течение рабочего дня. До настоящего времени в Дисциплинарный устав не внесены соответствующие изменения, вследствие чего создаются предпосылки для обжалования в судебном порядке приказов о привлечении сотрудников к дисциплинарной ответственности за прогул. Представляется необходимым устранить данную коллизию и привести данное положение Дисциплинарного устава в соответствии с нормами Трудового кодекса, как того требует принцип верховенства закона.

Увольнение сотрудника также возможно за появление на службе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения. При этом не имеет значения, отстраняется ли сотрудник от выполнения должностных обязанностей в связи с указанным состоянием. Алкогольное опьянение сотрудника, либо наркотическое или токсическое опьянение сотрудника могут быть подтверждены как медицинским заключением, так и другими видами доказательств, которые соответственно оцениваются судом. Одним из таких доказательств может служить акт, где указываются дата, время, место его составления и описывается состояние сотрудника, свидетельствующее о степени его опьянения. Акт подписывается

не менее чем тремя сотрудниками. Сотрудник, допустивший нарушение, должен быть ознакомлен с актом под роспись. В случае его отказа от росписи, об этом делается отметка в акте за подписью лиц, составивших его.

Для сотрудников таможенных органов при прохождении ими службы устанавливаются ограничения, которые призваны способствовать созданию условий для независимости служащих от различного рода государственных и негосударственных структур, а также предотвращению возможных с их стороны злоупотреблений.

Сотруднику таможенного органа запрещено:

1. Заниматься другой оплачиваемой деятельностью, кроме педагогической, научной и иной творческой деятельности;
2. Совмещать службу в таможенных органах с исполнением обязанностей депутата федерального органа законодательной власти, органов законодательной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления;
3. Заниматься предпринимательской деятельностью лично или через доверенных лиц;
4. Состоять членом органа управления коммерческой организации, за исключением случаев, предусмотренных статьей 21 закона о службе;
5. Быть поверенным или представителем по делам третьих лиц в таможенных органах;
6. Использовать в неслужебных целях средства материально – технического и информационного обеспечения, финансовые средства, другое государственное имущество, а также служебную информацию;
7. Получать гонорары за публикации и выступления, связанные с исполнением должностных обязанностей;
8. Получать от физических и юридических лиц подарки, денежные вознаграждения, ссуды, услуги, средства на оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения, связанные с исполнением должностных обязанностей;

9. Принимать без разрешения Президента РФ награды, почетные и специальные звания иностранных государств, международных и иностранных организаций, выезжать в служебные командировки за пределы Российской Федерации за счет средств физических и юридических лиц, за исключением служебных командировок, осуществляемых в соответствии с международными договорами Российской Федерации или на взаимной основе по договоренности федеральных органов государственной власти с государственными органами иностранных государств, международными организациями;

10. Использовать свое служебное положение в интересах политических партий, общественных, в том числе религиозных, объединений для пропаганды отношения к ним; в таможенных органах недопустимо образование структур политических партий, общественных, в том числе религиозных, объединений, за исключением профессиональных союзов.

За несоблюдение вышеперечисленных ограничений сотрудник подлежит увольнению со службы в таможенных органах, так как они являются однократными грубыми нарушениями служебной дисциплины.

До наложения дисциплинарного взыскания от сотрудника должно быть затребовано письменное объяснение<sup>1</sup>. При необходимости проводится служебная проверка указанных в нем сведений с вынесением соответствующего заключения по ее результатам. Отказ сотрудника от дачи письменного объяснения, по существу, совершенного им дисциплинарного проступка не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания. В случае отказа сотрудника от дачи письменного объяснения составляется акт.

Наложение на сотрудника дисциплинарного взыскания не является препятствием для возложения на него обязанности возместить причиненный материальный ущерб, а также для полного или частичного лишения его

---

<sup>1</sup> Дыгай Ю.А. Особенность применения дисциплинарной ответственности в таможенных органах РФ // Евразийский научный журнал. 2020. № 10. С. 99.

премии по итогам работы за отчетный период, других поощрительных выплат, например, надбавки за сложность, напряженность и специальный режим службы, право на установление которых предоставлено начальнику таможенного органа.

Основанием для наложения на сотрудника дисциплинарного взыскания является, как правило, заключение о результатах служебной проверки, подтверждающее совершение сотрудником дисциплинарного проступка. Порядок организации и проведения служебной проверки определяется приказом ФТС России<sup>1</sup>.

Одной из причин рассмотрения материалов дисциплинарного производства также могут быть жалобы граждан и юридических лиц на действия (бездействие) таможенных органов и их должностных лиц. Жалоба является важным средством защиты прав, свобод и законных интересов граждан. Обращение к вышестоящему должностному лицу в устной форме для обжалования решений и действий его подчиненного является основанием для безотлагательных действий с целью выяснения обстоятельств дела и служебной проверки<sup>2</sup>.

При наложении на сотрудника дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного им дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, его предшествующие служба и поведение. Если в результате служебной проверки будет обнаружено, что сотрудник допустил действия, указывающие на признаки преступления, руководитель таможенного органа обязан незамедлительно передать полученные материалы в органы дознания или предварительного следствия.

Служебная проверка проводится в целях установления обстоятельств, причин и условий нарушения служебной дисциплины, совершенного

---

<sup>1</sup> Приказ Федеральной таможенной службы от 02.08.2012 г. № 1557 «Об утверждении Инструкции об организации и о проведении служебной проверки в таможенных органах Российской Федерации». <https://base.garant.ru/70243768/> (дата обращения 20.05.2021)

<sup>2</sup> Пономарева Т.Л. Некоторые вопросы дисциплинарного производства в таможенных органах // Вопросы экономики и права. 2019. № 11. С. 38.

сотрудником таможенного органа, или чрезвычайного происшествия в таможенном органе<sup>1</sup>.

В Дисциплинарном уставе также дается понятие систематического нарушения служебной дисциплины.

Систематическим нарушением служебной дисциплины является повторное совершение в течение года сотрудником, имеющим дисциплинарное взыскание, дисциплинарного проступка.

Согласно п. 34 Дисциплинарного устава с сотрудника может быть снято дисциплинарное взыскание до истечения года, если он заслужил это добросовестным отношением к службе и не допустил вновь нарушения служебной дисциплины. Дисциплинарные взыскания, снятые или отмененные в соответствии с Уставом, к моменту совершения нового дисциплинарного проступка, не учитываются для установления характера систематичности нарушения служебной дисциплины. Не должны учитываться при увольнении и те дисциплинарные взыскания, которые не были доведены до сведения сотрудника, а были объявлены ему одновременно с приказом об увольнении.

Дисциплинарное взыскание налагается не позднее одного месяца со дня, когда начальнику таможенного органа стало известно о совершенном проступке, не считая времени болезни сотрудника или пребывания его в отпуске. Непосредственный начальник немедленно (в день обнаружения проступка) письменно докладывает начальнику таможенного органа о допущенном нарушении служебной дисциплины.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено:

- во время болезни сотрудника;
- в период нахождения сотрудника в отпуске или командировке;
- в случае если со дня совершения проступка прошло более шести месяцев.

---

<sup>1</sup> Корабельникова Ю.Л. Таможенное право: учебник. Кнорус. 2020. С. 122.

Отсутствие на службе по другим основаниям не прерывает течение указанного срока. Дисциплинарное взыскание по результатам ревизии финансово-хозяйственной деятельности не может быть применено позднее двух лет со дня совершения проступка.

Дисциплинарное взыскание действует в течение года со дня его применения.

Срок, когда можно досрочно снять взыскание, в Уставе не установлен и зависит от тяжести совершенного проступка, степени вины и отношения сотрудника к исполнению должностных обязанностей после наложения взыскания. Решение по этому вопросу начальник таможенного органа, наложивший на сотрудника дисциплинарное взыскание, принимает сам или по ходатайству непосредственного начальника сотрудника.

Досрочное снятие ранее наложенного дисциплинарного взыскания указывает сотруднику, что он своим отношением к службе исправил свое поведение и исполнение должностных обязанностей. Поэтому между наложением взыскания и снятием его должен пройти срок, который даст возможность начальнику убедиться в том, что подчиненный действительно изменил свое отношение к службе. Практика показывает, что такой срок составляет, как правило, от трех до шести месяцев<sup>1</sup>.

Таким образом, дисциплинарное взыскание, как мера правового воздействия содержит не только итоговую юридическую оценку противоправного деяния нарушителя, но и является важным средством профилактики любого вида правонарушений.

### 2.3 Исполнение взыскания и его оспаривание

---

<sup>1</sup> Попов А.Н. Особенности правовой регламентации дисциплинарной ответственности должностных лиц // Молодой ученый. 2020. № 21 (125). С. 47.

Общеправовой принцип демократизма в области таможенного дела проявляется, в частности, через институт обжалования действий должностных лиц. В случае несогласия сотрудника с решением о привлечении к дисциплинарной ответственности он вправе в письменной форме обжаловать это решение начальнику вышестоящего таможенного органа и (или) в суд.

Жалоба подается вышестоящему начальнику, т.е. непосредственному или прямому начальнику того лица, действия которого обжалуются.

Сотрудник, подавший жалобу, имеет право:

- лично изложить доводы;
- знакомиться с материалами проверки по жалобе;
- представлять дополнительные материалы или ходатайствовать об их истребовании начальником таможенного органа, рассматривающим жалобу, или лицом, проводящим проверку по жалобе;
- требовать возмещения ущерба в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Запрещается препятствовать подаче жалобы сотрудниками и подвергать их за это наказанию, преследованию либо ущемлению их прав. Виновный в этом начальник таможенного органа, так же, как и сотрудник, подавший заведомо ложную жалобу, привлекается к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Жалоба подается в произвольной письменной форме и подписывается сотрудником с указанием должности, специального звания, фамилии, имени и отчества, данных о месте жительства. Жалобы, поданные от имени других лиц, а также без подписи (анонимные) не рассматриваются. Жалобы без подписи, в которых содержатся сведения, отнесенные к государственной тайне, или об уголовно наказуемых деяниях, передаются в соответствующее компетентное подразделение таможенного органа для принятия решения по существу сведений.

Обжалование решения о привлечении к дисциплинарной ответственности производится в соответствии с Кодексом об административном судопроизводстве РФ. В данном случае законодатель предоставляет право выбора органа, который будет рассматривать жалобу. Ст. 46 Конституции РФ устанавливает право обжалования в суд решений и действий (или бездействия) органов государственной власти, органов местного самоуправления, общественных объединений и должностных лиц. В зависимости от характера нарушаемого права защита может осуществляться в порядке уголовного, административного, гражданского и конституционного судопроизводства. Именно эти виды судопроизводства, через которые реализуется судебная власть в России, зафиксированы в ст. 118 Конституции РФ, согласно которой суд является единственным органом, уполномоченным осуществлять правосудие как особую функцию государственной власти.

Жалоба считается разрешенной, если рассмотрены все поставленные в ней вопросы, по ним приняты необходимые меры и даны исчерпывающие ответы, соответствующие требованиям законодательства. Отказ в удовлетворении просьб (требований), изложенных в жалобе, доводится до сведения сотрудника, подавшего ее, с указанием мотивов отказа и ссылкой на соответствующие нормативные акты, а также с разъяснением порядка обжалования принятого решения.

Обжалование дисциплинарного взыскания начальнику вышестоящего таможенного органа осуществляется сотрудником в течение трех месяцев со дня ознакомления с приказом о наложении на него дисциплинарного взыскания, а по вопросам об увольнении – в месячный срок со дня вручения копии приказа об увольнении. Течение вышеуказанных трехмесячного и месячного сроков начинается на следующий день после ознакомления с приказом и вручения копии приказа соответственно. Если последний день

срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день<sup>1</sup>.

Дело №2-2339\2017. С. проходит службу в таможенном органе г. Барнаула. За нарушение служебной дисциплины он был подвергнут дисциплинарному взысканию в виде выговора приказом начальника таможенного органа России по г. Барнаулу.

Полагая, что к дисциплинарной ответственности он подвергнут необоснованно, С. обратился в суд с иском к о признании незаконным приказа о наложении дисциплинарного взыскания.

В обоснование иска он указал, что в период с 2016 года по март 2017 года он постоянно проживал по месту регистрации в <адрес>. 76. В связи с большой отдаленностью от места службы, отсутствием личного транспорта и преимущественно ночными сменами дежурств, он вынужден был снять жилье, посредственно в <адрес> по адресу: <адрес> д <адрес>. Поскольку у него в январе 2017 года родился ребенок, переезд осуществлялся в несколько этапов, с целью полноценного обустройства квартиры (установка бытовой техники, мебели). Последние крупные вещи были перевезены лишь ДД.ММ.ГГГГ Истец обратил внимание суда на то, что и в настоящее время в свободное от работы время он находится по адресу <адрес> для оказания посильной помощи престарелым родителям.

Истец в судебное заседание не явился, просил рассмотреть дело в его отсутствие.

Представитель ответчика против иска возражал, поддержала доводы, изложенные в письменном отзыве, и просила в иске отказать.

Выслушав представителя ответчика, исследовав представленные доказательства, суд приходит к выводу, что иск удовлетворению не подлежит по следующим основаниям.

---

<sup>1</sup> Грабовский И.А. Дисциплинарная ответственность на государственной гражданской службе // Юрист. 2019. № 17. С. 31.

Истцом ДД.ММ.ГГГГ заключен контракт о прохождении службы в таможенном органе Российской Федерации.

Согласно п. 4.8 названного контракта, С. обязан сообщить в течение 3 рабочих дней рапортом в соответствующее кадровое подразделение обо всех изменениях в семейном положении, составе семьи, изменении места жительства (места проживания), о возбуждении в отношении него уголовного дела (осуществлении уголовного преследования),

Пункт п. 36 должностного регламента (должностной инструкции) С. предусматривает обязанность представлять сведения, подлежащие учету (адрес проживания, семейное положение, номер домашнего телефона, номер мобильного (сотового) телефона и др.), незамедлительно докладывать рапортом на имя командира таможенного органа об изменении своего адреса места проживания, номера стационарного и мобильного (сотового) телефона, который необходимо предоставлять в группу управления нарядами.

Судом установлено, что истец за нарушения требований п. 4.8 контракта о прохождении службы в таможенных Российской Федерации от ДД.ММ.ГГГГ и п.36 должностного регламента (должностной инструкции) от ДД.ММ.ГГГГ, выразившихся в несообщении в течение 3 рабочих дней рапортом в кадровое подразделение об изменении места жительства (местапроживания), а также в непредоставлении незамедлительно докладарапортом на имя командира таможенного органа об изменении адреса местапроживания в группу управления нарядами, старший лейтенант полиции С. (Б-626785).

В названном приказе указано, что ДД.ММ.ГГГГ в таможенных органах по г. Барнаулу проведена служебная проверка по нарушениям требований п. 4,8 контракта о прохождении службы в органах внутренних дел Российской Федерации от 30.01.2015 и п. 36 должностного регламента (должностной инструкции) от ДД.ММ.ГГГГ С.,). В ходе проверки установлено, что ДД.ММ.ГГГГ с целью изучения социально-бытовых условий подчиненного личного состава командир таможенного органа по г. Барнаул капитан К.,

согласно плану индивидуально-воспитательной работы на II квартал 2017 года, осуществил посещение по месту жительства инспектора.

В результате чего выяснилось, что С. проживает по адресу: <адрес>, однако в группе управления по г. Барнаулу значится, что он проживает по адресу; <адрес>. Согласно п. 4.8 контракта о прохождении службы от ДД.ММ.ГГГГ С. обязан сообщить в течение 3 рабочих дней рапортом в соответствующее кадровое подразделение обо всех изменениях в семейном положении, составе семьи, изменении места жительства (места проживания), о возбуждении в отношении него уголовного дела (осуществлении уголовного преследования).

В соответствии с п. 36 должностного регламента от ДД.ММ.ГГГГ С. обязан представлять сведения, подлежащие учету (адрес проживания, семейное положение, номер домашнего телефона, номер мобильного (сотового) телефона и др.), незамедлительно докладывать об изменении своего адреса места проживания, номера стационарного и мобильного (сотового) телефона, который необходимо предоставлять в группу.

Невыполнение вышеуказанных требований привело к наличию недостоверной информации о месте жительства С. в Плане оповещения личного состава, являющегося приложением к Плану действий возникновении чрезвычайных обстоятельств, от ДД.ММ.ГГГГ № дсп «Об организации деятельности территориальных органов МВД России и внутренних войск МВД России при возникновении чрезвычайных обстоятельств». Из вышеуказанного следует невозможность оповещения С. о необходимости прибыть в подразделение либо иное место в случае возникновения чрезвычайных обстоятельств, что способствует снижению степени готовности подразделения в целом к действиям при возникновении чрезвычайных обстоятельств.

Факты изложенные в приказе, подтверждаются заключением по материал служебной проверки, а также материалами служебной проверки.

В ходе служебной проверки опрошен командир капитан таможенного органа П., который пояснил, что с начала 2017 года и по ДД.ММ.ГГГГ подчиненный ему сотрудник С. ни устно, ни письменно, не сообщал о смене места жительства. В конце марта 2017 года, совместно с заместителем командира <адрес> капитаном Ж. проверили С. по месту жительства по адресу: <адрес>. Прибыв на адрес, они общались с отцом С., который пояснил, что его сын с семьей проживает по адресу: <адрес>, На момент проверки С., его жены и ребенка там не было. П. пытался дозвониться С. по телефону, но на его звонки никто не ответил и не перезвонил.

В ходе служебной проверки опрошен заместитель командира Ж., который пояснил, что в конце марта 2017 года он совместно с командиром мобильного взвода поехали проверить по месту жительства инспектора службы мобильного взвода старшего лейтенанта полиции С. по адресу, который он указал: <адрес>. Сослов родителей С., он сменил адрес и проживает по адресу: <адрес>. В этот же день прибыв на вышеуказанный адрес дверь им никто не открыл, какого - либо шума за дверьми не было. Ж. попытался связаться с С. по сотовому телефону, но на звонки никто не ответил.

В ходе служебной проверки опрошен младший по <адрес> старший сержант Б., которая пояснила, что согласно должностной инструкции в ее обязанности входит ежедневное формирование почты для доклада командиру.

Также в ходе служебной проверки опрошен лицо по <адрес> капитан., временно исполняющая обязанности старшего специалиста <адрес>, которая пояснила, что старший лейтенант С. с рапортом об изменении места жительства (места проживания) в группу по работе с личным составом > в период с ДД.ММ.ГГГГ не обращался.

К материалам служебной проверки по ходатайству С. приобщены объяснения, которые не опровергают вмененное истцу нарушение дисциплины:

М., 1981 г.р., которая поясняет, что С. согласно заключенного между ними договора аренды жилого помещения (1/2 дома по адресу: <адрес>), пользовался и фактически проживал по указанному адресу до ДД.ММ.ГГГГ. Освободил предоставленное помещение и вывез вещи ДД.ММ.ГГГГ на адрес: <адрес>д|.

С., 1957 г.р., которая поясняет, что примерно в конце марта - начале апреля 2017 года к ней по адресу: <адрес>, приходили сотрудники с вопросом, где находится С. На их обращение она пояснила, что в настоящее время С. пребывает по двум адресам: <адрес> и <адрес> (в связи с тем, что у него маленький ребенок, переезд на Юрина осуществлялся в течение нескольких дней, с целью обустройства квартиры). Окончательно съехал (с адреса: <адрес>) в 1-х числах апреля. В момент приезда сотрудников С. находился в <адрес> по семейным обстоятельствам;

Т., который поясняет, что ДД.ММ.ГГГГ он в течении всего дня помогал С. с адреса: н. Октябрьский, <адрес>, перевозить личные вещи, бытовую технику, мебель и т.д. в квартиру по адресу: <адрес>.

Ф., 1978 г.р., который поясняет, что 02,04.2017 он помогал С. переезжать с адреса: <адрес>, в квартиру по адресу: <адрес>. В течение дня перевозили мебель, бытовую технику, личные вещи.

Истцом заключение по материалам служебной проверки не обжаловалось. Кроме того, из представленного ответчиком рапорта ответчика от ДД.ММ.ГГГГ на имя начальника по <адрес>, следует, что он с ДД.ММ.ГГГГ осуществлял найма жилого помещения согласно приложенным к рапорту договорам найма жилого помещения, в связи с чем, просил выплатить ему денежную компенсацию. Из приложенного к рапорту договора найма жилого помещения от ДД.ММ.ГГГГ, заключенного между С. и С. следует, что истец в найм получил жилое помещение, расположенное по адресу <адрес>Д, <адрес>. с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ составом семьи 2 человека.

Из приложенного к рапорту договора найма жилого помещения от ДД.ММ.ГГГГ, заключенного между С. и С. следует, что истец в найм получил жилое помещение расположенное по адресу <адрес>Д, <адрес>. с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГг. составом семьи 2 человека

П. 40 Дисциплинарного Устава предписывает: «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, прежнее поведение сотрудника, совершившего проступок, признание им своей вины, его отношение к службе, знание правил ее несения и другие обстоятельства. При малозначительности совершенного дисциплинарного проступка руководитель (начальник) может освободить сотрудника от дисциплинарной ответственности и ограничиться устным предупреждением».

Поскольку истец в нарушение условий контракта и должностного регламента, не сообщил о своем фактическом месте жительства, суд полагает, он обоснованно привлечен к дисциплинарной ответственности.

Суд не соглашается с доводами истца о том, что он не имел возможности сообщить о своем фактическом месте жительства, истцом не представлено доказательств, свидетельствующих о том, что он не имел реальной возможности направить в отдел рапорт с указанием адреса жилого помещения, который он взял в найм для проживания своей семьи.

Суд критически относиться к доводам истца о том, что он продолжал проживать в <адрес>, поскольку истец, обратился с рапортом к ответчику о выплате ему компенсации за найм жилого помещения для проживания, которая выплачивается только лицам, не имеющим иного жилого помещения для проживания.

Тот факт, что истец продолжал на каких-либо условиях пользоваться жилым помещением в котором зарегистрирован по месту пребывания после заключения договора найма <адрес> в <адрес> не освобождает его от

обязанности сообщить ответчику адрес жилого помещения, в котором он, в силу заключенного договора, имеет право проживать.

Ответчиком соблюден установленный законом порядок привлечения к дисциплинарной ответственности.

Суд полагает, что примененное к истцу дисциплинарное наказание соответствует тяжести совершенного истцом дисциплинарного проступка.

Обжалование не приостанавливает исполнения приказа о наложении дисциплинарного взыскания.

В литературе выделяются особенности обжалования дисциплинарного взыскания в вышестоящий таможенный орган<sup>1</sup>:

– оно осуществляется сотрудником в течение 3 месяцев со дня ознакомления с приказом о наложении на него дисциплинарного взыскания, а по вопросам об увольнении – в месячный срок со дня вручения копии приказа об увольнении;

– обжалование не приостанавливает исполнения приказа о наложении дисциплинарного взыскания;

– решение по жалобе должно быть принято не позднее месяца со дня ее получения, о чем письменно уведомляются сотрудник, подавший жалобу, и начальник, действия которого обжалуются<sup>2</sup>.

Обжалование сотрудником примененного к нему дисциплинарного взыскания может осуществляться и по правилам рассмотрения трудовых споров. Вначале сотрудник может урегулировать свой спор о снятии необоснованно, по его мнению, примененного к нему дисциплинарного взыскания непосредственно с начальником таможенного органа, наложившего это взыскание, или обжаловать решение вышестоящему начальнику. По данному вопросу сотрудник подает начальнику таможенного органа мотивированный рапорт, который должен быть рассмотрен строго в сроки, установленные Уставом.

---

<sup>1</sup> Логинова А.С. Основы таможенного дела: учебник. Спб., С. 71.

<sup>2</sup> Матвиенко Г.В. Особенности дисциплинарной ответственности сотрудников таможенных органов // Современное право. 2019. № 4. С. 111.

При этом необходимо отметить, что законодательство о службе в таможенных органах совершенно справедливо не предусматривает создание комиссий по трудовым спорам в таможенных органах. Создание такой структуры, по нашему мнению, и не нужно, так как наложению на сотрудника дисциплинарного взыскания предшествует кропотливая работа сотрудников отдела инспектирования и профилактики правонарушений. Кроме того, представляется, что создание такой комиссии противоречило бы принципу единоначалия, на котором основана таможенная служба.

Сотрудник вправе обратиться с заявлением о разрешении спора об обоснованности дисциплинарного взыскания в районный (городской) народный суд (ст. ст. 193, 391, 392 Трудового кодекса РФ), которое подается в трехмесячный срок со дня, когда сотрудник узнал или должен был узнать о нарушении своего права. По делам об увольнении со службы в таможенных органах заявление подается в месячный срок со дня вручения копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

Сотрудник при обращении в районный (городской) народный суд по требованиям, вытекающим из нарушений законодательства о службе в таможенных органах, освобождается от уплаты судебных расходов в доход государства.

Рассматривая иски о привлечении к дисциплинарной ответственности, суд обязан проверить, действительно ли имел место факт совершения проступка, за который применено дисциплинарное взыскание, соблюдены ли правила применения мер дисциплинарного взыскания, не утратили ли они силу. В частности, суд не может без всякой проверки признать наложение взыскания правильным, основываясь на одних лишь выписках из приказов, представленных ответчиком, а должен проверить обоснованность и правильность их наложения. Вышестоящий начальник таможенного органа обязан всесторонне и объективно рассмотреть жалобу и вынести решение безотлагательно, но не позднее месяца со дня ее получения, о чем письменно

уведомляет сотрудника, подавшего жалобу, и начальника, действия которого обжалуются<sup>1</sup>.

Всесторонность рассмотрения жалобы означает тщательное исследование обстоятельств, как подтверждающих сведения, содержащиеся в жалобе, так и опровергающих их.

В тех случаях, когда для разрешения жалобы необходимо проведение служебной проверки, старший начальник, руководствуясь Инструкцией о порядке организации и проведения служебной проверки в таможенных органах Российской Федерации, организует проверку правильности действий начальника таможенного органа.

Если будет обнаружено, что вид наложенного взыскания не соответствует тяжести совершенного проступка, а также необъективно оценены обстоятельства при его совершении, начальник вышестоящего таможенного органа своим приказом обязан отменить или изменить это взыскание в соответствии со ст. 32 Устава.

О принятом решении начальник вышестоящего органа письменно уведомляет сотрудника, заявившего жалобу, и начальника, действия которого обжалованы.

Запрещается передавать жалобы на рассмотрение тем начальникам таможенных органов, действия которых обжалуются. Начальник вышестоящего таможенного органа не вправе передавать жалобу на рассмотрение начальнику нижестоящего таможенного органа, действия которого обжалуются. В то же время разрешается передавать на рассмотрение начальника таможенного органа жалобы сотрудников, в которых обжалуются действия начальника соответствующего структурного подразделения таможенного органа.

---

<sup>1</sup> Дыгай Ю.А. Особенность применения дисциплинарной ответственности в таможенных органах РФ // Евразийский научный журнал. 2019. № 10. С 101.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В завершение выпускной квалификационной работы стоит отметить, что поставленная цель достигнута, задачи выполнены.

Таможенная служба представляет собой особый вид государственной службы Российской Федерации, который осуществляет свою деятельность в соответствии с Федеральным законом от 21.07.1997 г. № 114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации».

Привлечение к дисциплинарной ответственности сотрудников Таможенных органов РФ выражается в проверке их деятельности, входе которой выявляются нарушения Таможенного законодательства. В отношении сотрудника Таможенной службы могут быть применены следующие меры дисциплинарной ответственности: взыскание, выговор, предупреждение о неполном соответствии сотрудника (данная меры выступает специфичной по сравнению с предыдущими).

Основными задачами дисциплинарного производства в области таможенного дела являются не только привлечение сотрудников к ответственности; выявление причин, условий совершенных сотрудниками правонарушений, но в первую очередь устранение узких мест (лазеек для нарушения законодательных норм) в таможенных технологиях, и коллизий в нормативно-правовой базе.

Необходимо выделить грубые нарушения служебной дисциплины:

1. Невыполнение сотрудником обязанностей, установленных подпунктами 1, 3 и 7 пункта 1 статьи 17 Федерального закона «О службе в таможенных органах Российской Федерации».

п. 1-обеспечивать соблюдение Конституции Российской Федерации, исполнение федеральных конституционных законов и федеральных законов;

п. 3-выполнять приказы и распоряжения начальников таможенных органов, отданные в пределах их должностных полномочий, за исключением заведомо незаконных;

п. 7-хранить государственную и иную охраняемую законом тайну, а также не разглашать ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей сведения, в том числе затрагивающие частную жизнь, честь и достоинство граждан.

2. Утрата сотрудником документов, предоставляющих право перемещения товаров или транспортных средств через таможенную границу, а также товаров, обращенных в федеральную собственность, товаров и документов, задержанных и (или) изъятых при проведении таможенного контроля, личной номерной печати, боевого оружия;

3. Прогул (в том числе отсутствие сотрудника на службе более трех часов в течение установленного ежедневного служебного времени) без уважительных причин;

4. Появление сотрудника на службе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения;

5. Несоблюдение ограничений, установленных для сотрудников ст. 7 ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации».

Изучая основные положения – Дисциплинарного устава таможенной службы, следует обратить внимание на необходимость разрешения следующих проблем:

1. Под прогулом (п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ) понимается отсутствие на рабочем месте работника более четырех часов подряд в течение рабочего дня. До настоящего времени в Дисциплинарный устав не внесены соответствующие изменения, вследствие чего создаются предпосылки для обжалования в судебном порядке приказов о привлечении сотрудников к дисциплинарной ответственности за прогул.

Решение данной проблемы видится в устранении данной коллизии и приведении данного положения Дисциплинарного устава в соответствие с нормами Трудового кодекса РФ, как того требует принцип верховенства закона.

2. Учитывая, что в результате реформирования таможенной службы в таможенных органах работают две основных категории должностных лиц: сотрудники таможенных органов и государственные служащие.

Считаем, что необходим единый универсальный нормативно-правовой акт, определяющий дисциплинарные правоотношения в таможенных органах для всех категорий таможенных служащих.

3. Представляется необходимым определить исчерпывающий перечень грубых дисциплинарных проступков для всех категорий должностных лиц таможенных органов.

4. Действующим законодательством не определен порядок медицинского освидетельствования сотрудников при появлении на службе в состоянии алкогольного опьянения.

Решение данной проблемы видится нам в устранении такого пробела, так как это позволит избежать в дальнейшем проблем, связанных с возможностью освидетельствования и, как следствие, обжалования приказов о наложении дисциплинарных взысканий на сотрудников Таможенных органов.

Таким образом, роль Дисциплинарного устава как одного из основных источников отрасли таможенного права и его института таможенной службы необычайно велика. Это особенно проявляется в работе по профилактике и предупреждению дисциплинарных правонарушений и должностных преступлений, организации профилактических мероприятий по дополнительному изучению законодательных и нормативных документов, регламентирующих порядок всей служебной деятельности таможенных органов, доработке должностных инструкций, доначислению и довызысканию таможенных платежей.

Считаем, что указанные проблемы и варианты их разрешения позволят эффективно реализовывать основные функции таможенных органов.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

## РАЗДЕЛ 1 НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ И ИНЫЕ

## ОФИЦИАЛЬНЫЕ АКТЫ

1. Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12.12.1993г. // Собрание законодательства РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1. Ст. 3.
3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 г. № 195 // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1. Ст. 1.
4. Федеральный закон от 21.07.1997г. № 114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 1997. № 30. Ст. 3586.
5. Федеральный закон от 27.05.2003г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2003. № 22. Ст. 2063.
6. Федеральный закон от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2004. № 31. Ст. 3215.
7. Федеральный закон от 27.11.2010г. «О таможенном регулировании в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2010. № 48. Ст. 6252.
8. Закон РФ от 21.07.1993г. № 5485-1 «О государственной тайне» // Собрание законодательства РФ. 1997. № 41. Ст. 8220-8235.
9. Приказ ГТК РФ от 03.09.1997 г. № 530 «О кодексе чести таможенника РФ» // Таможенный вестник. 1997. № 20.
10. Приказ ФТС РФ от 02.09.2008г. № 1083 «Об утверждении Инструкции об организации и о проведении служебной проверки в таможенных органах Российской Федерации» // Российская газета. 2008. № 21.

11. Приказ ФТС России от 01.12.2008 г. № 1504 «Об утверждении Положения о порядке заключения контракта о службе в таможенных органах Российской Федерации и типовой формы контракта о службе в таможенных органах Российской Федерации» // Российская газета. 2009.
12. Приказ ФТС России от 24.12.2008г. № 1658 «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации сотрудников таможенных органов Российской Федерации» // БНА федеральных органов исполнительной власти. 2009. № 11.
13. Приказ ФТС России от 04.06.2009 г. № 1025 «Об утверждении перечней должностей сотрудников старшего начальствующего состава, среднего начальствующего состава и младшего состава таможенных органов Российской Федерации, учреждений, находящихся в ведении ФТС России, и представительств таможенной службы Российской Федерации за рубежом, соответствующих им специальных званий и общих квалификационных требований» // Российская газета. 2009.
14. Приказ ФТС России от 02.08.2012 г. № 1557 «Об утверждении Инструкции об организации и о проведении служебной проверки в таможенных органах Российской Федерации» // Российская газета. 2012.
15. Указ Президента Российской Федерации от 31.12.1993 г. № 2334 «О дополнительных гарантиях права граждан на информацию» // Собрание актов Президента и Правительства Российской Федерации. 1994. № 2. Ст. 74.
16. Указ Президента РФ от 06.06.1996г. № 810 «О мерах по укреплению дисциплины в системе государственной службы» // Собрание законодательства РФ. 1996. № 24. Ст. 2868.
17. Указ Президента РФ от 16.11.1998г. № 1396 «Об утверждении Дисциплинарного устава таможенной службы Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 1998. № 47. Ст. 5742.
18. Постановление Правительства РФ от 05.02.2013г. № 89 «О порядке обеспечения проездными документами сотрудников некоторых федеральных органов исполнительной власти и признании утратившими силу некоторых

актов Правительства РФ» // Собрание законодательства РФ. 2013. № 6. Ст. 568.

19. Распоряжение ФТС РФ от 23.01.2006 №21-Р «Об утверждении Методических рекомендаций начальникам таможенных органов по организации и проведению воспитательно-профилактической работы» // СПС КонсультантПлюс.
20. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих (одобрен решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 г. (протокол № 21). URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=113505&fld=134&dst=1000000001,0&rnd=0.2841948121806894#06385492490658768>

## РАЗДЕЛ II ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Акулинский, П.В. Международно-правовое сотрудничество в таможенной сфере. URL: [https://elib.bsu.by/bitstream/123456789/107916/1/akulinskiy\\_shmatkov\\_BMW\\_2014.pdf](https://elib.bsu.by/bitstream/123456789/107916/1/akulinskiy_shmatkov_BMW_2014.pdf)
2. Ашурбеков, Р.А. Разработка сбалансированной системы показателей в управлении персоналом таможенных органов: монография / Р.А. Ашурбеков. Проспект. 2020. 144 с.
3. Бакаева, О.Ю. К вопросу о системе принципов деятельности таможенных органов Российской Федерации и их законодательном регулировании / О.Ю. Бакаева // Вестник Саратовской государственной юридической академии. 2019. № 6 (113). С. 168-174.
4. Бакаева, О.Ю. Таможенное право России: учебник / О.Ю. Бакаева. М., 2007. 504 с.

5. Бахрах, Д.Н. Административное право России: учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальности Юриспруденция / Д.Н. Бахрах. М.: Эксмо, 2019. 622 с.
6. Бекашев, К.А. Таможенное право: учебник / К.А. Бекашев. М., 2019. 368 с.
7. Блинов, Н.М. Краткий словарь таможенных терминов / Н.М. Блинов. М.: Российская таможенная академия, 1994. 276 с.
8. Грабовский, И.А. Дисциплинарная ответственность на государственной гражданской службе / И.А. Грабовский // Юрист. 2019. № 17. С. 31-32.
9. Демин, А.А. Государственная служба / А.А. Демин. М.: Юрайт, 2020. 436 с.
10. Габричидзе, Б.Н. Российское таможенное право: Учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Юриспруденция» / Б.Н. Габричидзе. М.: Норма, 2001. 447 с.
11. Дзюбровская, Л.В. Совершенствование административно-правового статуса государственных служащих таможенных органов в России / Л.В. Дзюбровская // Административное право и процесс. 2019. № 1. С. 73-74.
12. Добробаба, М.Б. Понятие и существенные признаки дисциплинарного взыскания в служебно-деликтном праве / М.Б. Добробаба // Административное и муниципальное право. 2019. № 4. С. 357-364.
13. Дыгай, Ю.А. Нормативно-правовая регламентация дисциплинарной ответственности таможенных органах РФ / Ю.А. Дыгай // Евразийский научный журнал. 2019. № 10. С. 95-98.
14. Дыгай, Ю.А. Особенность применения дисциплинарной ответственности в таможенных органах РФ / Ю.А. Дыгай // Евразийский научный журнал. 2019. № 10. С. 99-102.
15. Егоров, И. Таможня гнала липу / И. Егоров // Российская газета. 2019. № 12. С. 54-57.

16. Завгородняя, Л.В. Служебная проверка в механизме привлечения государственных гражданских служащих к дисциплинарной ответственности / Л.В. Завгородняя // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. 2019. № 12 (31). С. 43-49.
17. Иванова, Е.М. Принципы организации и функционирования института государственной службы в Российской Федерации / Е.М. Иванова // Дыльновские чтения «Российская идентичность: состояние и перспективы». 2020. С. 281-284.
18. Каплунов, А.И. Развитие теории административного процесса как условие совершенствования нормативной основы административно-процессуальной деятельности / А.И. Каплунов // Уголовно-исполнительное право. 2019. № 4. С. 490-497.
19. Кочетков, А.В. Государственная служба / А.В. Кочетков. – М.: Юрайт, 2019. 339 с.
20. Корабельникова, Ю.Л. Таможенное право: учебник / Ю.Л. Корабельникова. Кнорус. 2020. 322 с.
21. Красильников, А.Ю. Психолого-педагогические условия воспитания профессиональной ответственности должностных лиц таможенных органов России / А.Ю. Красильников // Альманах современной науки и образования. 2020. № 4 (83). С. 88-91.
22. Кузьмина, В.Е. Дисциплинарная ответственность должностных лиц таможенных органов: актуальные вопросы правоприменительной практики / В.Е. Кузьмина // Актуальные вопросы современной науки. 2020. № 42. С. 268-276.
23. Лещина, Э.Л. Совершенствование процессуальных основ служебной проверки в системе государственной службы Российской Федерации / Э.Л. Лещина // Юридическая наука и правоохранительная практика. 2020. № 4 (54). С. 15-24.

24. Ломакина, Л.А. Дисциплинарная ответственность - один из видов юридической ответственности / Л.А. Ломакина // Юридическая ответственность: современные вызовы и решения. 2019. № 2. С. 174-182.
25. Любкина, Е.О. Управление компетентным потенциалом должностных лиц таможенных органов: монография / Е.О. Любкина. М., 2019. 140 с.
26. Логинова, А.С. Основы таможенного дела: учебник / А.С. Логинова. Спб., 371с.
27. Магомедов, Ф.Б. Применение физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия сотрудниками правоохранительных органов / Ф.Б. Магомедов // Административное право и процесс. 2019. № 10. С. 73-76.
28. Макрусев, В.В. Таможенные органы: учебник / В.В. Макрусев. М., 2019. 300 с.
29. Матвиенко, Г.В. Особенности дисциплинарной ответственности сотрудников таможенных органов / Г.В. Матвиенко // Современное право. 2020. № 4. С. 107-111.
30. Матвеева, Т.А. Таможенное право: учебник / Т.А. Матвеева. М., 2021. 225 с.
31. Михалев, Д.М. О проведении служебной проверки как обязательной стадии дисциплинарного производства / Д.М. Михалев // Военное право. 2020. № 3 (43). С. 140-146.
32. Пермяков, А.И. Принципы государственной службы как ее структурный элемент / А.И. Пермяков // Вестник СГЮА. 2019. № 5. С. 179-183.
33. Петрушко, Е.Н. Совершенствование технологии организации профессиональной подготовки государственных служащих в таможенных органах / Е.Н. Петрушко // Молодежный научный вестник. 2019. № 7 (7). С. 14-21.

34. Попов, Л.Л. Административное право: учебник / Л.Л. Попов. М.: Норма, 2019. 704 с.
35. Пономарева, Т.Л. Некоторые вопросы дисциплинарного производства в таможенных органах / Т.Л. Пономарева // Вопросы экономики и права. 2011. № 11. С. 36-39.
36. Пономарева, Т.Л. Особенности привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц таможенных органов Российской Федерации / Т.Л. Пономарева // Юридическая наука и правоохранительная практика: научно-практический журнал. 2019. № 4 (10). С. 93-97.
37. Пономарева, Т.Л. Дисциплинарное производство в таможенных органах Российской Федерации: монография / Т.Л. Пономарева. 2011. 99 с.
38. Попов, А.Н. Особенности правовой регламентации дисциплинарной ответственности должностных лиц / А.Н. Попов // Молодой ученый. 2019. № 21 (125). С. 647-653.
39. Сафроненков, П.Н. Дисциплинарное производство / П.Н. Сафроненков. М.: Российская таможенная академия, 2019. 39 с.
40. Сидоров, Е.И. Правовая характеристика дисциплинарного производства в деятельности таможенных органов / Е.И. Сидоров // Вестник Российской таможенной академии. 2019. № 2. С. 52-58.
41. Старилов, Ю.Н. Государственная служба и служебное право: учебное пособие / Ю.Н. Старилов. М.: Норма, 2019. 239 с.
42. Староверова, К.О. Отбор и прием персонала в таможенные органы РФ / К.О. Староверова // Таможенное дело. 2019. № 1. С. 35-39.
43. Тарасова, М.Н. О дисциплинарной ответственности в таможенных органах / М.Н. Тарасова // Молодой ученый. 2020. № 24 (104). С. 77-81.
44. Тимофеев, В.Т. Основы управления таможенными органами России: учебник / В.Т. Тимофеев. М., 2020. 297 с.

45. Фиалковская, И.Д. Сущность метода принуждения в теории административного права / И.Д. Фиалковская // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. 2020. № 2-1. С. 290-294.
46. Цой, К.И. Служебная дисциплина: понятие и законодательное закрепление / К.И. Цой // Достижения современной науки. 2019. № 2. С. 187-190.
47. Черевко, В.В. Законность как принцип деятельности таможенных органов / В.В. Черевко // Вестник Московского гуманитарно-экономического института. 2020. № 4. С. 60.
48. Чернявский, А.Г. Юридическая ответственность: учебное пособие / А.Г. Чернявский. М.: ИНФРА-М, 2019. 545 с.
49. Чернявский, А.Г. Таможенное право: учебник / А.Г. Чернявский. М., 2021. 556 с.
50. Шавахова, М.Р. К вопросу об аттестации государственных гражданских служащих / М.Р. Шавахова // Государственный аудит. Право. Экономика. 2019. № 2. С. 139-143.
51. Шурухнов, Н.Г. Характеристика общего правового статуса сотрудников и служащих таможенных органов / Н.Г. Шурухнов // Вестник Российской таможенной академии. 2109. № 7. С. 34-38.

### РАЗДЕЛ III ПОСТАНОВЛЕНИЯ ВЫСШИХ СУДЕБНЫХ ИНСТАНЦИЙ И МАТЕРИАЛЫ ЮРИДИЧЕСКОЙ ПРАКТИКИ

1. Определение Верховного Суда РФ от 21.10.2015 г. по делу № 67-Г03-16 // СПС «Консультант Плюс».
2. АКТ от 09.01.2017 № 1. URL: <https://customs.gov.ru/activity/results/rezultaty-proverok/rezultaty-vnutrennix-proverok/document/89498>
3. АКТ от 01.12.2017 № 8. URL: <https://customs.gov.ru/activity/results/rezultaty-proverok/rezultaty-vnutrennix-proverok/document/89498>

4. АКТ от 26.12.2017 № 9. URL: <https://customs.gov.ru/activity/results/rezultaty-proverok/rezultaty-vnutrennix-proverok/document/89498>
5. Решение от 6 августа 2014 г. по делу № А51-16591/2014. URL: <https://sudact.ru/arbitral/doc/YNBPay0bG9gK/>
6. Решение № 2А-3685/2020 2А-3685/2020~М-2911/2020 М-2911/2020 от 27 июля 2020 г. по делу № 2А-3685/2020. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/Gu5d9Rdad4or/>

#### РАЗДЕЛ IV. ЭЛЕКТРОННЫЕ РЕСУРСЫ

1. Официальный сайт ФТС России. URL: [www.customs.ru](http://www.customs.ru).
2. Официальный сайт Федеральной таможенной службы РФ. URL: <https://customs.gov.ru/press/federal/document/18292>
3. Официальная статистика: Численность работников, замещающих должности государственной гражданской службы по состоянию на 20 февраля 2020 г. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. URL: <https://www.gks.ru/folder/11191?print=1>

