

ПОРЯДОК ПРОИЗВОДСТВА ПО ДИСЦИПЛИНАРНЫМ ДЕЛАМ ИМЕЮЩИХ СПЕЦИАЛЬНЫЕ ЗВАНИЯ СОТРУДНИКОВ ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНОВ РФ

Э. Л. Лещина, leshina74@mail.ru
Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск, Россия

Аннотация. Анализируется порядок правоприменения по дисциплинарным делам имеющих специальные звания сотрудников таможенных органов РФ. Рассмотрены современное законодательство, регламентирующее правовые процедуры установления основы (обстоятельств) дисциплинарного дела, порядок его рассмотрения и принятия решения, исполнения и учета дисциплинарных взысканий, правоприменительная практика. Обоснован вывод о явной недостаточности административно-процессуальных норм, определяющих порядок рассмотрения дисциплинарных дел, наложения и исполнения дисциплинарных взысканий. В этой части порядок производства по дисциплинарному делу не в полной мере соответствует его материально-правовым основаниям – невыполнению служащими обязанностей, нарушению запретов, обусловливающих наличие юрисдикционного типа процесса.

Ключевые слова: государственная служба, служебное правоотношение, дисциплинарные правоотношения, дисциплинарный проступок, дисциплинарная ответственность, административный процесс, дисциплинарное производство, служебная проверка, процессуальная форма.

Для цитирования: Лещина Э. Л. Порядок производства по дисциплинарным делам имеющих специальные звания сотрудников таможенных органов РФ // Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». 2024. Т. 24, № 1. С. 70–78. DOI: 10.14529/law240112.

Original article
DOI: 10.14529/law240112

PROCEDURE FOR DISCIPLINARY CASES OF SPECIAL RANKS EMPLOYEES OF THE CUSTOMS AUTHORITIES OF THE RUSSIAN FEDERATION

E. L. Leshchina, leshina74@mail.ru
South Ural State University, Chelyabinsk, Russia

Abstract. The procedure for law enforcement in disciplinary cases of customs officers of the Russian Federation with special ranks is analyzed. The modern legislation regulating the legal procedures for establishing the basis (circumstances) of a disciplinary case, the procedure for its consideration and decision-making, execution and recording of disciplinary sanctions, and law enforcement practice are considered. The conclusion is substantiated about the obvious insufficiency of administrative procedural norms that determine the procedure for considering disciplinary cases, imposing and executing disciplinary sanctions. In this part, the procedure for proceedings in a disciplinary case does not fully correspond to its substantive and legal grounds - failure to fulfill duties by employees, violation of prohibitions that determine the existence of a jurisdictional type of process.

Keywords: public service, service legal relation, disciplinary legal relations, disciplinary offense, disciplinary responsibility, administrative process, disciplinary proceedings, service inspection, procedural form.

For citation: LESHCHINA E. L. Procedure for disciplinary cases of special ranks employees of the customs authorities of the Russian Federation. *Bulletin of the South Ural State University. Series "Law"*. 2024. vol. 24. no. 1. pp. 70–78. (in Russ.) DOI: 10.14529/law240112.

Дисциплинарное взыскание не следует автоматически за проступком, а его применение является результатом деятельности субъектов дисциплинарной власти [1, с. 159; 5, с. 114], имеющей определенные стадии [8, с. 24–29] и осуществляемой в процессуальной форме [9, с. 44–45]. При обращении к предусмотренным законодательством процедурам установления причин и условий проступка, обстоятельств дисциплинарного дела, его рассмотрения и применения дисциплинарных взысканий в отдельных видах государственной службы исследователю интересен определенный ведомственным законодательством весьма специфичный порядок привлечения к дисциплинарной ответственности сотрудников таможенных органов РФ. При этом имеющиеся исследования дисциплинарного производства в целом-то немногочисленны, и их авторы рассматривают его как форму административной юрисдикции [3, с. 206–221], структурный элемент административного процесса [2, с. 8; 4, с. 493], административное производство [11, с. 108] или как вид административно-юрисдикционной деятельности [7, с. 104].

В качестве специального правового акта, определяющего основания и порядок применения дисциплинарных взысканий к имеющим специальные звания сотрудникам, выступает «Дисциплинарный устав таможенной службы РФ», утв. Указом Президента РФ от 16 ноября 1998 г. № 1396 (далее – ДУ ФТС), дополняемый в части нормирования процедур проведения служебной проверки ведомственным актом – Инструкцией об организации и о проведении служебной проверки в таможенных органах Российской Федерации, утв. приказом ФТС России от 2 августа 2012 г. № 1557 (далее – Инструкция).

Нарушением служебной дисциплины (дисциплинарным проступком) сотрудника таможенного органа признается виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него должностных обязанностей (п. 17 ДУ ФТС). Налицо полная аналогия с нормами ч. 1 ст. 192 Трудового кодекса РФ, и рассматриваемое определение, как минимум, должно быть дополнено указанием на противоправность нарушения дисциплины. Основаниями для применения дисциплинарных взысканий выступают нарушения служебного законодательства и административные правонарушения, а также ими могут быть

нарушения норм профессиональной этики, в соответствии с Кодексом этики и служебного поведения должностных лиц таможенных органов Российской Федерации, утв. приказом ФТС России от 30 декабря 2021 г. № 1187. Виды грубых нарушений служебной дисциплины сотрудников таможенных органов, за совершение которых возможно досрочное расторжение контракта и увольнение со службы, определены п. 18 ДУ ФТС.

Федеральный закон от 21 июля 1997 г. № 114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации» (далее – ФЗ № 114-ФЗ) в ст. 29 предусматривает следующие виды дисциплинарных взысканий для сотрудников:

- замечание;
- выговор;
- строгий выговор;
- предупреждение о неполном служебном соответствии по результатам аттестации;
- увольнение из таможенных органов.

Основная форма применения взыскания к сотрудникам таможенной службы – письменная, в приказе, но положения ч. 1 ст. 15 ФЗ № 114-ФЗ не исключают возможности объявления его в устной форме.

Как правило, основанием для наложения на сотрудника дисциплинарного взыскания является заключение о результатах служебной проверки, подтверждающее совершение сотрудником дисциплинарного проступка (Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 24 февраля 2022 г. по делу № 88-4537/2022). Характеризуя данное установление, отметим, что термин «наложение» с точки зрения русского языка означает, в том числе и «подвергнуть чему-н.», «обречь на что-н.» [15]. Применение толкуется как «осуществить на деле, на практике» [14]. При наложении дисциплинарного взыскания термином «наложение» охватываются стадии возбуждения дела, его рассмотрения по существу и принятия решения [12, с. 57; 13, с. 124]. Таким образом, деятельность по применению взыскания предполагает и его реализацию, то есть исполнение и учет для достижения целей дисциплинарной ответственности и обуславливает наличие процессуального порядка (правовой процедуры) данной деятельности. Но главное здесь не правильность использования того или иного термина, а наличие в ДУ ФТС полноценного процессуального порядка применения и исполнения дисциплинарных

взысканий, о чем говорить в настоящее время не представляется возможным, поскольку рассматриваемый акт не учитывает современные тенденции и подходы к нормированию процессуальной правоприменительной деятельности.

Дисциплинарное взыскание налагается не позднее месяца со дня, когда начальнику таможенного органа стало известно о совершенном проступке, не считая времени болезни сотрудника или пребывания его в отпуске (п. 29 ДУ ФТС). При рассмотрении одного гражданского дела о законности применения взыскания к сотруднику таможенного органа судом был сделан вывод о том, что время проведения служебной проверки из данного срока не исключается (определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 4 мая 2022 г. № 88-8239/2022 по делу № 2-2148/2020). Такая позиция видится весьма спорной по ряду оснований. Во-первых, срок служебной проверки составляет один месяц со дня издания приказа о ее проведении (п. 6 Инструкции), что не было учтено судом. Во-вторых, существуют разумные, в том числе и нормативно определенные, временные сроки для назначения проверки, далее – для рассмотрения и утверждения заключения по ее результатам, издания приказа о применении взыскания. В-третьих, следует определиться с моментом, когда уполномоченному применять взыскание руководителю «стало известно о факте совершения проступка». Факт проступка может быть очевидным и не требующим специальных разбирательств, или неочевидным, когда состав и обстоятельства совершения проступка устанавливаются в ходе проверки, при рассмотрении и утверждении ее заключения, и соответственно, путем назначения и проведения проверки эти обстоятельства и нужно установить [10, с. 560]. Как видится, рассматриваемая позиция суда (определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 4 мая 2022 г. № 88-8239/2022 по делу № 2-2148/2020) основывается на законодательстве о труде и особенно в случаях рассмотрения трудовых споров, определенных пп. «б» п. 34 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Трудового кодекса Российской Федерации», и не учитывает специфики установления обстоятельств проступка государственного служащего в ходе служебной проверки, при этом

суд неверно истолковал правила о том, что днем обнаружения правонарушения является день подписания (утверждения) заключения проверки. В этом вопросе, в порядке процессуальной аналогии, нельзя опираться и на положения ч. 4 ст. 58 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ», который не применяется при прохождении службы сотрудниками таможенных органов. Поэтому можно рассуждать о наличии весьма специфичных подходов к регулированию государственно-служебных и дисциплинарных отношений, наличии закрытой, весьма специфичной системы ее правовых основ.

До наложения дисциплинарного взыскания от сотрудника должно быть затребовано письменное объяснение (п. 19 ДУ ФТС). При необходимости проводится служебная проверка указанных в нем сведений с вынесением соответствующего заключения по ее результатам (п. 19 ДУ ФТС). Взыскания за отдельные грубые нарушения дисциплины, например, появление на службе в состоянии опьянения, прогул, могут применяться без служебной проверки.

Не исключается возможность затребования объяснения и непосредственным руководителем, иным должностным лицом и до назначения проверки. Однако в случае назначения проверки ее председатель обязан предложить сотруднику дать объяснение по обстоятельствам ее проведения, и значимым для дела обстоятельством будет факт отсутствия подтверждений затребования объяснения именно в ходе проверки (определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 28 июля 2022 г. № 88-14044/2022 по делу № 2-5117/2021; определение Пятого кассационного суда общей юрисдикции от 5 августа 2021 г. по делу № 88-4215/2021; определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 21 июля 2022 г. № 88-12395/2022; апелляционное определение Московского городского суда от 27 июля 2022 г. по делу № 33-27266/2022).

Назначение проверки – это право, а не обязанность начальника таможенного органа (п. 1 Инструкции), она назначается, если для установления обстоятельств дела имеется необходимость в ее проведении с истребованием объяснений по конкретному факту допущенного грубого нарушения служебной дисциплины (определение Третьего кассационно-

го суда общей юрисдикции от 28 сентября 2022 г. № 88-13917/2022 по делу № 2-544/2021).

В соответствии с п. 10 ч. 1 ст. 16 ФЗ № 114-ФЗ сотрудник имеет право на проведение по его требованию служебного расследования для опровержения сведений, порочащих его честь и достоинство. Однако ни данный закон, ни ДУ ФТС не определяют порядок реализации этого права сотрудника и не содержат механизма (процедуры) служебных расследований. Если предположить, что в анализируемой норме речь идет о проверке в связи с необходимостью опровержения предположения о совершении сотрудником коррупционного правонарушения, то в этих случаях должна проводиться специальная проверка (Указ Президента РФ от 21 сентября 2009 г. № 1066 «О проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение государственных должностей Российской Федерации, и лицами, замещающими государственные должности Российской Федерации, и соблюдения ограничений лицами, замещающими государственные должности Российской Федерации»), а не «служебное расследование». Для полноты характеристики отметим, что служебная проверка также не может быть назначена в связи с поступившим в таможенный орган заявлением гражданина (организации) о привлечении сотрудника к дисциплинарной или административной ответственности (апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 22 октября 2018 г. № 33а-21908/2018 по делу № 2а-1463/2018).

При наличии оснований для проведения служебной проверки начальник таможенного органа обязан в течение пяти рабочих дней принять решение по ее организации и проведению (п. 4 Инструкции). На этом основании издается приказ начальника таможенного органа о назначении проверки, в котором, согласно п. 5 Инструкции, указываются: 1) основание для ее назначения; 2) сроки ее проведения; 3) состав комиссии для проведения служебной проверки (должность, фамилия, инициалы членов комиссии); 4) срок представления начальнику таможенного органа материалов служебной проверки и заключения по ее результатам.

Также уполномоченный руководитель

вправе без назначения проверки дать поручение разобраться и письменно доложить об обстоятельствах проступка, установив для этого срок. Получивший такое поручение сотрудник затребует объяснение, при отказе дать его – фиксирует это актом и докладывает о результатах разбирательства руководителю. Требования к акту, как к служебному документу, закрепляет п. 5.6 Типовой инструкции по делопроизводству и работе архива в таможенных органах Российской Федерации, утв. приказом ФТС России от 9 июля 2014 г. № 1331, согласно которому реквизитами акта выступают наименование таможенного органа, вид документа, место и дата составления, текст документа, подписи должностных лиц, сведения о наличии приложений.

В Приложении 3 к отмененной Временной инструкции о порядке применения отдельных положений Дисциплинарного устава в таможенных органах Российской Федерации», утв. приказом ГТК РФ от 2 июля 1999 г. № 402, содержится рекомендованная форма рапорта об обнаружении нарушений дисциплины, порядка выполнения должностных обязанностей. В таком рапорте должны быть указаны: сведения о лице, его составившем; сведения о сотруднике, совершившем проступок; дата, место, время совершения проступка; конкретное существо нарушения должностных обязанностей; квалификация проступка как грубого или систематического нарушения, в соответствии с п. 17, 18, 22 ДУ ФТС; предлагаемое на основании ст. 29 Федерального закона «О службе в таможенных органах РФ» взыскание. Как видится, использование рапорта такого рода вполне обоснованно для всех видов государственной службы.

Служебная проверка проводится в целях выявления фактов, обстоятельств, причин совершения сотрудниками таможенных органов дисциплинарных проступков (п. 1 Инструкции). При этом ведомственный акт определяет задачи служебной проверки (п. 2 Инструкции) и основания для ее проведения (п. 4 Инструкции). Общий порядок проведения служебной проверки в различных государственных органах принципиальных отличий не имеет [6, с. 17–23] и является, так сказать, типовым.

Отдельно хотелось бы отметить, что только в таможенных органах проверяющим предоставлены права: производить фотографирование и видеозапись места совершения

дисциплинарного проступка; временно изымать служебные документы или имущество (п. 18–19 Инструкции).

Возможность получения доказательств путем проведения фотографирования и видеосъемки, с приобщением соответствующих носителей к заключению проверки, при наличии такой возможности в соответствии со ст. 71 ГПК РФ, можно только приветствовать. Вместе с тем вызывают вопросы наличие права у членов комиссии временно изымать служебные документы и имущество, цели применения данной меры. Неясно, нужно ли для этого получать разрешение (резолюцию) руководителя, назначившего проверку, нужны ли свидетели (поняты), или достаточно подписей членов комиссии, какое имущество может изыматься? Также непонятно, какие документы можно или нельзя изымать, снимаются ли с них копии, где хранится изъятое, как решаются вопросы о распоряжении вещами и служебными документами по окончании проверки и т.п. Вопросов больше, чем ответов, в силу отсутствия для этого надлежащих правовых оснований в ведомственном акте.

Сотрудник таможенного органа, допустивший нарушение должностных обязанностей, может быть временно, не более чем на один месяц, отстранен приказом начальника от исполнения должностных обязанностей с сохранением денежного довольствия (ч. 6 ст. 18 ФЗ № 114-ФЗ). Для этого должно быть мотивированное обоснование.

Появление на службе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения согласно пп. 4 п. 18 ДУ ФТС признается грубым нарушением служебной дисциплины. Однако акты ФТС России не устанавливают порядок действий должностных лиц в таких случаях, и правовые пробелы восполняются трудовым законодательством. С учетом влияния доктрины трудового права факт нахождения истца (сотрудника таможенного органа, имеющего специальное звание) на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения был подтвержден материалом проверки, проведенной работодателем, объяснениями участников событий – сотрудников таможни (апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 20 февраля 2017 г. № 33-2864/2017 по делу № 2-2887/2016). По аналогичным делам государственных гражданских служащих таможенных органов судами выражена позиция

о том, что в случае несогласия лица с актом о появлении на служебном месте в состоянии опьянения он должен направляться на медицинское освидетельствование, в этих целях ему должен вручаться соответствующий документ или составляться акт об отказе прохождения освидетельствования (определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 19 января 2022 г. по делу № 88-176/2022, 2-766/2021; определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 4 августа 2021 г. № 88-10592/2021). Как видится, последняя позиция более правильная, она предполагает исключение случаев необоснованного применения взыскания вследствие возможности ошибочного определения не специалистами состояния сотрудника, как пьяного (нетрезвого) только по видимым признакам.

Служебная проверка должна быть завершена не позднее чем через месяц со дня издания приказа таможенного органа о ее проведении (п. 6 Инструкции). По окончании служебной проверки составляется заключение, которое подписывают председатель и члены комиссии. После проведения проверки обязательно согласование проекта заключения проверки и проекта приказа о применении взыскания с представителями кадрового и правового подразделения (пп. 11 п. 16 Инструкции). К проекту приказа может прилагаться справка, содержащая краткое изложение сути вопроса, обоснование предлагаемых решений (п. 5.1.3 Типовой инструкции).

Процедура рассмотрения материалов дисциплинарного дела (проверки), утверждения заключения проверки начальником таможенного органа отдельно не урегулирована, в этой связи срок рассмотрения заключения проверки включается в общий срок ее проведения. Также не предусмотрено непосредственное слушание дела. У начальника таможенного органа также имеется право выйти с представлением к вышестоящему руководителю о применении более строгого взыскания (п. 24 ДУ ФТС). В силу отсутствия в нормативных актах сроков для этого вышестоящий начальник должен принять решение о применении взыскания или отказать в этом в пределах общего срока применения взыскания.

При наложении на сотрудника дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного им дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он

совершен, его предшествующие служба и поведение (п. 20 ДУ ФТС). Отдельных оснований и правил применения отдельных взысканий не предусмотрено, за исключением предупреждения о неполном служебном соответствии по результатам аттестации (п. 29 ДУ ФТС).

На основании решения о применении дисциплинарного взыскания кадровой службой, председателем комиссии, либо по решению руководителя – структурным подразделением, готовится соответствующий приказ, который подписывает начальник таможенного органа либо лицо, исполняющее его обязанности (п. 4.3.15 Типовой инструкции).

Приказ о привлечении к дисциплинарной ответственности должен содержать подробное описание места, времени, обстоятельств совершения работником дисциплинарного проступка (объективной, субъективной стороны проступка), четкую и понятную для работника формулировку вины во вменяемом ему работодателем дисциплинарном проступке, ссылку на нормы локальных нормативных актов, которые были нарушены работником. Невыполнение этих требований нарушает право лица знать, за какой дисциплинарный проступок наложено взыскание (определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 27 сентября 2022 г. № 88-25564/2022), и проверить правомерность наложения взыскания (определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 13 августа 2020 г. по делу № 88-17566/2020).

Датой документа является дата его подписания (п. 4.3.6 Типовой инструкции). Подписанные приказы (распоряжения) поступают в подразделение документационного обеспечения (ответственному за ведение делопроизводства) для регистрации и рассылки (п. 5.1.6 Типовой инструкции). После издания приказа наступает стадия его исполнения.

Относительно процессуального порядка исполнения дисциплинарного взыскания, наложенного в письменной форме (приказе), отметим следующее.

После подписания приказа о наложении взыскания и его регистрации установлена обязанность уполномоченного руководителя (начальника), в течение трех рабочих дней со дня издания приказа ознакомить с ним сотрудника под расписку (п. 21 ДУ ФТС). В случае издания приказа вышестоящим орга-

ном данный срок исчисляется с момента его поступления в территориальный орган, учреждение.

Нормативными правовыми актами таможенных органов не определен порядок объявления дисциплинарных взысканий. Как видится, в целях поддержания дисциплины и предупреждения ее нарушений это должно производиться публично, в присутствии сотрудников, занимающих равные и вышестоящие должности. Единственное требование ДУ ФТС в этом вопросе (п. 24) – соблюдение правил служебной этики.

Механизм приведения в исполнения взысканий предполагает доведение приказа, учет взыскания в личном деле.

Имеются только особенности увольнения из таможенных органов за нарушение служебной дисциплины. На основании решения об увольнении уполномоченного руководителя по результатам проведенного разбирательства об этом объявляется сотруднику и проводится личная беседа непосредственным или вышестоящим начальником. Сотрудник может быть направлен на медицинское освидетельствование для установления степени годности к службе, однако при увольнении за нарушения дисциплины проведение его не обязательно.

Далее на формализованном бланке оформляется представление к увольнению. Сотрудник, увольняемый за нарушение дисциплины, не имеет права выбора других оснований для увольнения, предоставляющих наибольшие права и льготы после увольнения. Представление подписывается начальником таможенного органа, и с ним знакомится сотрудник. К представлению в целях издания приказа должны быть приложены необходимые документы, подтверждающие основания применения взыскания – копия заключения проверки, объяснения сотрудника и т.д.

После этого оформляется и подписывается приказ об увольнении, в представление вносятся его реквизиты. В случае издания приказа вышестоящим органом, сотрудник после сдачи дел и должности, использования отпуска исключается из списков личного состава и увольняется приказом по личному составу территориального органа, направившего представление к увольнению. При нахождении на лечении сотрудника до четырех месяцев приказ издается по окончании лечения. В

последний день службы сотруднику вручаются копия приказа об увольнении, трудовая книжка, иные документы, связанные со службой.

Учет поощрений и взысканий ведет начальник таможенного органа (п. 10 ДУ ФТС). Учет дисциплинарных взысканий сотрудников таможенных органов осуществляется в дополнительных документах личного дела – карточках учета поощрений и взысканий, которые ведутся персонально на каждого сотрудника и хранятся в личном деле в течение всего срока службы.

Выводы.

1. Правовая регламентация правоприменительной процессуальной деятельности по дисциплинарным делам, в том числе и институт служебной проверки в Федеральном законе «О службе в таможенных органах РФ», отсутствует. Основные правила применения взысканий закреплены в Дисциплинарном уставе таможенной службы РФ. Порядок проведения служебной проверки, наложения и исполнения дисциплинарных взысканий также определяется ведомственными актами ФТС России.

2. Применение дисциплинарных взысканий, как правило, осуществляется в письменной форме (хотя возможно объявление устного замечания), по результатам служебной проверки, проводимой комиссией. На обсуж-

дение аттестационной комиссии может выноситься вопрос о возможности применения к сотруднику дисциплинарного взыскания. Не исключается применение взыскания на основании рапорта о совершении нарушения дисциплины с приложением объяснения (акта об отказе предоставить объяснение).

3. Цели и задачи дисциплинарного производства учитывают процессуальную природу правоприменения в данной области социальной деятельности и предполагают установление наличия или отсутствия признаков состава проступка, обстоятельств его совершения, виновности или невиновности сотрудника.

4. Виды, порядок, условия и последовательность совершения процессуальных действий, принятия решений и закрепления юридических результатов в целях установления основы дела регламентированы только ведомственными актами, дополняемыми положениями трудового законодательства. Стадийность производства не получила своего выражения в нормативных актах, и в них речь идет о назначении и проведении проверки, рассмотрении ее результатов и назначении взыскания, его обжаловании. Как таковой, процессуальный порядок рассмотрения дисциплинарных дел, наложения, исполнения и учета взысканий отсутствует, а имеющиеся правила установлены порядком служебного и кадрового делопроизводства.

Список источников

1. Административно-процессуальное право: учебник / под ред. А. И. Каплунова. СПб.: Изд-во СПб., ун-та МВД России, 2022. 356 с.
2. Адушкин Ю. С. Теоретические вопросы советского дисциплинарного производства (административно-процессуальный аспект): автореферат дис. ... канд. юрид. наук. Одесса, 1979. 14 с.
3. Гречкина О. В. Административная юрисдикция в сфере таможенного регулирования: проблемы теории и практики: монография. М.: Юрлитинформ, 2010. 296 с.
4. Каплунов А. И. Развитие теории административного процесса как условие совершенствования нормативной основы административно-процессуальной деятельности // Уголовно-исполнительное право. 2017. Т. 12 (1–4). № 4. С. 490–497.
5. Лещина Э. Л. Административно-процессуальный статус участников дисциплинарного производства // Актуальные проблемы российского права. 2020. Т. 15. № 3. С. 112–120.
6. Лещина Э. Л. Совершенствование процессуальных основ служебной проверки в системе государственной службы Российской Федерации // Юридическая наука и правоохранительная практика. 2020. № 4 (54). С. 23–24.
7. Лещина Э. Л. Производство по дисциплинарным делам как вид административно-юрисдикционной деятельности // Вестник Нижегородского государственного университета им. Н. И. Лобачевского. 2021. № 6. С. 102–107.

8. Лещина Э. Л. Стадии производства по дисциплинарным делам государственных служащих Российской Федерации // Актуальные проблемы российского права. 2021. Т. 16. № 11. С. 20–31.
9. Лещина Э. Л. Процессуальная форма производства по дисциплинарным делам // *Lex russica*. 2022. Т. 75. № 1. С. 38–47.
10. Лещина Э. Л. Момент обнаружения дисциплинарного проступка государственного служащего: вопросы теории и практика // Актуальные проблемы административного и административно-процессуального права (Сорокинские чтения): сборник статей по материалам международной научно-практической конференции (Санкт-Петербург, 24 марта 2023 года). СПб.: Санкт-Петербургский университет МВД России, 2023. С. 557–562.
11. Пономарева Т. Л. О стадиях дисциплинарного производства // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия «Право». 2009. № 19. Вып. 18. С. 108–111.
12. Рогожкина Е. А. Правовая характеристика стадии рассмотрения дисциплинарного дела и принятия по нему решения // Проблемы современной науки и образования. 2017. № 27 (109). С. 56–60.
13. Рогожкина Е. А., Каплунов А. И. Производство по дисциплинарным делам в органах внутренних дел Российской Федерации: монография. СПб: Изд-во СПб. ун-та МВД России, 2020. 204 с.
14. Толковый словарь Ушакова. URL: <https://dic.academic.ru/dic.nsf/ushakov/872238>.
15. Толковый словарь Ожегова. URL: <https://dic.academic.ru/dic.nsf/ogegova/182942>.

References

1. Kaplunov A. I. *Administrativno-protsessual'noe pravo* [Administrative procedural law]. St. Petersburg, 2022, 356 p.
2. Adushkin Yu. S. *Teoreticheskie voprosy sovetskogo distsiplinarnogo proizvodstva (administrativno-protsessual'nyy aspekt): avtoreferat dis. ... kand. yurid. nauk* [Theoretical issues of Soviet disciplinary proceedings (administrative and procedural aspect). Author's abstract]. Odessa, 1979. 14 p.
3. Grechkina O. V. *Administrativnaya yurisdiksiya v sfere tamozhennogo regulirovaniya: problemy teorii i praktiki* [Administrative jurisdiction in the field of customs regulation: problems of theory and practice]. Moscow, 2010, 296 p.
4. Kaplunov A. I. [Development of the theory of administrative process as a condition for improving the regulatory framework of administrative procedural activity] *Ugolovno-ispolnitel'noe pravo* [Penal Enforcement law], 2017, Vol. 12 (1–4), no. 4, pp. 490–497. (in Russ.)
5. Leshchina E. L. [Administrative and procedural status of participants in disciplinary proceedings]. *Aktual'nye problemy rossiyskogo prava* [Actual problems of Russian law], 2020, Vol. 15, no. 3, pp. 112–120. (in Russ.)
6. Leshchina E. L. [Improving the procedural foundations of the internal audit in the public service system of the Russian Federation]. *Yuridicheskaya nauka i pravookhranitel'naya praktika* [Legal Science and law enforcement practice], 2020, no. 4 (54), pp. 23–24. (in Russ.)
7. Leshchina E. L. [Disciplinary proceedings as a type of administrative and jurisdictional activity]. *Vestnik Nizhegorodskogo gosudarstvennogo universiteta im. N. I. Lobachevskogo* [Bulletin of the Nizhny Novgorod State University named after N. I. Lobachevsky], 2021, no. 6, pp. 102–107. (in Russ.)
8. Leshchina E. L. [Stages of proceedings on disciplinary cases of civil servants of the Russian Federation]. *Aktual'nye problemy rossiyskogo prava* [Actual problems of Russian law], 2021, Vol. 16, no. 11, pp. 20–31. (in Russ.)
9. Leshchina E. L. [Procedural form of proceedings in disciplinary cases]. *Lex russica* [Lex russica], 2022, Vol. 75, no. 1, pp. 38–47. (in Russ.)
10. Leshchina E. L. [The moment of detection of disciplinary misconduct of a civil servant: issues of theory and practice]. *Aktual'nye problemy administrativnogo i administrativno-protsessual'nogo prava (Sorokinские чтения): sbornik statey po materialam mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii* [Actual problems of administrative and administrative procedural law (Sorokin readings): collection of articles based on the materials of the international scientific and practical conference]. St. Petersburg, 2023, pp. 557–562. (in Russ.)

11. Ponomareva T. L. [About the stages of disciplinary proceedings]. *Vestnik Yuzhno-Ural'skogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya «Pravo» [Bulletin of the South Ural State University. Series "Law"]*, 2009, no. 19, Вып. 18, S. 108–111. (in Russ.)
12. Rogozhkina E. A. [Legal characteristics of the stage of consideration of the disciplinary case and decision-making on it]. *Problemy sovremennoy nauki i obrazovaniya [Problems of modern science and education]*, 2017, no. 27 (109), pp. 56–60. (in Russ.)
13. Rogozhkina E. A., Kaplunov A. I. *Proizvodstvo po distsiplinarnym delam v organakh vnutrennikh del Rossiyskoy Federatsii* [Proceedings on disciplinary cases in the internal affairs bodies of the Russian Federation]. St. Petersburg, 2020, 204 p.
14. *Tolkovyy slovar' Ushakova* [Ushakov 's Explanatory Dictionary]. Available at: [dic.academic.ru/ dic.nsf/ ushakov/872238](http://dic.academic.ru/dic.nsf/ushakov/872238).
15. *Tolkovyy slovar' Ozhegova* [Ozhegov 's Explanatory Dictionary]. Available at: [dic.academic.ru/ dic.nsf/ ogegova/182942](http://dic.academic.ru/dic.nsf/ogegova/182942).

Информация об авторе

Лещина Эдуард Леонидович, кандидат юридических наук, доцент кафедры конституционного и административного права, Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск, Россия.

Information about the author

Eduard L. Leshchina, Candidate of Sciences (Law), Associate Professor of the Department of Constitutional and Administrative Law, South Ural State University, Chelyabinsk, Russia.

Поступила в редакцию 8 ноября 2023 г.
Received November 8, 2023.