

УДК 343.83

DOI 10.33463/2687-1238.2020.28(1-4).4.567-571

ИРИНА АЛЕКСЕЕВНА ФИРСОВА,

начальник отдела по исследованию проблем
трудовой занятости осужденных и экономических проблем
функционирования уголовно-исполнительной системы
центра изучения проблем управления и организации исполнения
наказаний в уголовно-исполнительной системе,
НИИ ФСИН России, г. Москва, Российская Федерация,
ORCID 0000-0003-1397-0383,
e-mail: irinkatar85@mail.ru;

ОКСАНА ВЛАДИМИРОВНА КОЧКИНА,

кандидат юридических наук,
научный сотрудник отдела психологического обеспечения
профессиональной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы
центра исследования проблем исполнения уголовных наказаний
и психологического обеспечения профессиональной деятельности
сотрудников уголовно-исполнительной системы,
НИИ ФСИН России, г. Москва, Российская Федерация,
ORCID 0000-0002-5653-1623,
e-mail: oks2790@list.ru

К ВОПРОСУ ОБ УВОЛЬНЕНИИ СО СЛУЖБЫ В УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ЗА СОВЕРШЕНИЕ ПРОСТУПКА, ПОРОЧАЩЕГО ЧЕСТЬ СОТРУДНИКА

Для цитирования

Фирсова, И. А. К вопросу об увольнении со службы в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации за совершение проступка, порочащего честь сотрудника / И. А. Фирсова, О. В. Кочкина // Человек: преступление и наказание. – 2020. – Т. 28(1–4), № 4. – С. 567–571. – DOI : 10.33463/2687-1238.2020.28(1-4).4.567-571.

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы интеграции норм права и морали, отражаются сходства и различия между исследуемыми категориями. Акцентируется внимание на одном из примеров взаимодействия норм права и морали, связанных с увольнением со службы в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации в связи с совершением должностными лицами проступков, порочащих честь сотрудника. Актуальность исследования заключается в том, что основания увольнения сотрудников уголовно-исполнительной системы Российской Федерации, в которых законодателем отражено взаимодействие

© Фирсова И. А., Кочкина О. В., 2020



Статья лицензируется в соответствии с лицензией [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

норм права и морали, являются наиболее сложными в правоприменительной и судебной практике. Данные обстоятельства требуют исследований и проработки вопросов, связанных с содержательным пониманием рассматриваемого основания увольнения. Цель исследования заключается в выявлении критериев отнесения проступков, порочащих честь сотрудников, к основанию их увольнения со службы. Методологической основой исследования выступили: метод формальной логики, сравнительно-правовой метод, формально-юридический метод и метод правового моделирования. Проведенное исследование позволило отразить классификацию исследуемых проступков и выявить критерии отнесения к данному основанию увольнения сотрудников уголовно-исполнительной системы Российской Федерации.

Ключевые слова: право, мораль, честь, проступок, увольнение, сотрудник, уголовно-исполнительная система.

Вопросы соотношения, взаимодействия норм права и морали привлекают внимание ученых на протяжении многих лет. Для исследования конкретных случаев, касающихся рассматриваемой тематики, необходимо четко понимать основные положения, различия и сходства между правом и моралью. Стоит согласиться с А. В. Полушкиным, который утверждает: «Право сродни морали – оба эти института содержат правила поведения, и они взаимопроникают друг в друга (многие аморальные вещи запрещены правом и наоборот – противоправные поступки, как правило, осуждаются с точки зрения морали), однако полного или даже подавляющего тождества между нормами морали и права нет» [1, с. 68].

Определенная связь между моралью и правом должна существовать, ведь здесь идет речь о справедливости и несправедливости законов. Право и мораль созданы людьми, и у них общая цель – призваны обеспечивать справедливость. Представления о справедливости у каждого свои, и они могут значительно отличаться. Объединяет исследуемые категории одинаковый источник происхождения (обычаи и мифы), способ (норма) и средства (запрет, дозволение, обязанность) регулирования общественных отношений, схожая структура (гипотеза, диспозиция, санкция) и многое другое.

Различия между упомянутыми категориями заключаются в следующем:

- право и закон в большей части интересуют внешние проявления человека в поступках, тогда как мораль обеспокоена за внешние и внутренние мотивы;
- право и закон связаны с государством, а мораль с заботой о совести;
- мораль охватывает всю жизнь человека, а право и закон лишь какую-то ее часть;
- нарушение закона карается государством в отличие от морали;
- закон достаточно определен и точен, а мораль неопределенна и расплывчата;
- закон действует на территории государства, а мораль обладает универсальным характером;
- закон основан на целесообразности, а мораль имеет абсолютные стандарты;
- в отличие от закона мораль не обеспечивается специально созданным органом;
- ошибки в области морали могут быть юридически верными, хотя как ошибки юридического характера могут иметь морально правильное направление.

Остановимся подробно на примере интеграции норм права и морали, связанном с увольнением со службы в уголовно-исполнительной системе (УИС) Российской Федерации в связи с совершением проступка, порочащего честь сотрудника. В рассматрива-

емом основании увольнения сотрудников УИС встречается такая морально-этическая категория, как честь.

В толковом словаре понятие чести раскрывается как проявление благородства души, справедливости, мужества человека, присущих ему нравственных достоинств [2, с. 599–600].

Издравле честь была святыней для каждого офицера. Не стоит забывать, что в жизни людям необходимо придерживаться не только законов, но и правил (норм), принятых в общественных, профессиональных и других кругах. Известно, что неформальный свод правил для офицеров существовал в России с XVIII в., но впервые был опубликован в 1904 г. В. М. Кульчицким. Данный кодекс был написан человеком-офицером, прошедшим различные горячие точки. Что удивительно, вышедшей книги не хватало всем, ее переписывали от руки. В среде офицеров данное издание было настольной книгой, которая содержала советы, касающиеся как служебной деятельности, так и повседневной жизни.

Следует отметить, что в предшествующем правовом регулировании служебных правоотношений существовала практика увольнения сотрудников за проступки, носящие аморальный характер. Как известно, ранее служба в учреждениях и органах УИС была регламентирована постановлением Верховного Совета РФ от 23 декабря 1992 г. № 4202-1 «Об утверждении Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и текста Присяги сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации» и приказом Минюста России от 6 июня 2005 г. № 76 «Об утверждении Инструкции о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы», где основанием для увольнения сотрудника, включающим в себя интеграцию норм права и морали, было совершение проступков, несовместимых с требованиями, предъявляемыми к личным, нравственным качествам сотрудника.

В 2018 г. п. 9 ч. 3 ст. 84 Федерального закона от 19 июля 2018 г. № 197-ФЗ (в ред. от 31 июля 2020 г.) «О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и о внесении изменений в Закон Российской Федерации „Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы“» (далее – Федеральный закон № 197-ФЗ) было закреплено такое основание, как увольнение за совершение проступка, порочащего честь сотрудника, которое является примером интеграции норм права и морали. Совершение указанного проступка сотрудником УИС влечет за собой обязательное расторжение контракта и увольнение сотрудника.

Обзор научной литературы по теме исследования и постановка проблемы

Основания увольнения сотрудников УИС, в которых законодателем заложено интегрированное взаимодействие правовых и этических начал, являются традиционно наиболее сложными в правоприменительной и судебной практике. Следовательно, исследование вопросов в данном направлении имеет важное значение, так как связано с четким пониманием особенностей рассматриваемых проступков, выработкой правового инструментария, позволяющего правильно квалифицировать данный вид правонарушений от иных видов дисциплинарных правонарушений.

Анализ научной литературы позволяет выделить различные подходы к содержательной части «проступка, порочащего честь сотрудника». Например, А. В. Равнюшкин считает, что «проступок, порочащий честь сотрудника органов внутренних дел, – это совершение действий, нарушающих этические правила поведения сотрудника органов внутренних дел вне службы, подрывающих авторитет органов внутренних дел, действий аморального характера» [3]. Е. В. Елфимова, А. В. Коркин утверждают, что «под проступком, порочащим честь

сотрудника ОВД, следует понимать деяние, нарушающее профессионально-этические принципы, нравственные правила поведения сотрудника ОВД как при исполнении служебных обязанностей, так и вне службы, подрывающее деловую репутацию, авторитет ОВД и противоречащее требованиям, предъявляемым к сотрудникам ОВД, независимо от того, предусмотрена ли за такое деяние юридическая ответственность» [4, с. 4]. А. В. Каляшин считает, что «под проступком, порочащим честь сотрудника, следует понимать общественно вредное деяние, умаляющее авторитет УИС и противоречащее требованиям, к нему предъявляемым, свидетельствующее о низком морально-нравственном облике, способности пренебречь предписаниями закона и нормативно-правовых актов, соблюдение которых является обязанностью» [5, с. 178].

Отсутствие точного определения в нормативных правовых актах «поступка, порочащего честь сотрудника» объясняется наличием философско-этической природы понятия «честь». Сложность в выявлении проступка, порочащего честь сотрудника, заключается в отсутствии конкретных критериев, которые бы способствовали установлению факта совершения такого проступка и разграничению его с другими основаниями увольнения со службы.

Проступки, порочащие честь сотрудника, можно классифицировать по нескольким основаниям:

- 1) в зависимости от участвующих субъектов правоотношений между:
 - руководителями и подчиненными;
 - сотрудниками УИС;
 - сотрудниками и осужденными (подозреваемыми, обвиняемыми);
 - сотрудниками УИС и обществом;
 - сотрудниками УИС и представителями иных органов государственной власти;
- 2) в зависимости от времени совершения рассматриваемого проступка:
 - при исполнении служебных обязанностей;
 - в период внеслужебной деятельности;
- 3) в зависимости от сферы распространения:
 - личные, семейно-бытовые отношения;
 - служебно-профессиональные отношения;
 - общественные отношения (политические, идеологические, социальные, экономические) [6].

Результаты, полученные по итогам проведенного исследования

На основании изложенного была предпринята попытка в определении критериев основания для увольнения сотрудников УИС в связи с совершением проступка, порочащего честь сотрудника.

1. Сотрудник подлежит увольнению в связи с совершением проступка, порочащего его честь и несовместимого с продолжением службы в УИС, в случае совершения деяния, затрагивающего личные, семейно-бытовые, общественные и (или) служебно-профессиональные отношения. Несовместимость продолжения службы заключается в совершении проступка, который наносит (или может нанести) репутационные риски, ущерб авторитету сотрудника, УИС, государственной власти и (или) государству в целом, а также в вероятности повторения подобных проступков.

2. По каждому случаю обязательно установление факта совершения проступка, порочащего честь сотрудника, посредством проведения служебной проверки с учетом всей полноты обстоятельств совершения проступка, мотива и формы вины, а также

определение соответствия тяжести совершенного проступка виду дисциплинарного взыскания – увольнению.

3. При совершении проступка, порочащего честь сотрудника, на территории учреждений и органов УИС в связи с исполнением должностных обязанностей, а также вне службы, но затрагивающего сферу должностных полномочий, во внимание берется умысел и неосторожность. В случаях совершения сотрудником проступка вне службы, который не затрагивает должностные полномочия сотрудника, учитывается только умысел.

4. Проступок идет в нарушение устоявшихся социальных норм, норм права и морали, правил служебно-профессиональной этики независимо от того, предусмотрена ли за данное деяние административная либо уголовная ответственность.

5. Проступки затрагивают правоотношения между руководителями и подчиненными, сотрудниками УИС и осужденными (подозреваемыми, обвиняемыми), сотрудниками УИС и обществом, сотрудниками УИС и представителями иных органов государственной власти.

Библиографический список

1. Полушкин А. В. Мораль и право в современной России: пути разрешения спорных вопросов (на примере института интеллектуальных прав) // Вопросы российской юстиции. 2015. № 1(1). С. 68–72.

2. Даль В. И. Толковый словарь живого великорусского языка : в 4 т. М. : Русский язык ; Медиа, 2006. Т. 4. 699 с.

3. Равнюшкин А. В. Увольнение со службы в органах внутренних дел в связи с совершением проступка, порочащего честь сотрудника органов внутренних дел, при совершении административного правонарушения // Алтайский юридический вестник. 2015. № 3(11). С. 72–76.

4. Елфимова Е. В., Коркин А. В. Административное правонарушение как проступок, порочащий честь сотрудника органов внутренних дел // Вестник Уральского юридического института МВД России. 2016. № 3. С. 2–6.

5. Каляшин А. В. Расторжение контракта и увольнение сотрудника со службы в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации по основанию в связи с совершением проступка, порочащего честь сотрудника: теория, законодательство и практика применения // Вестник Кузбасского института. 2020. № 2(43). С. 171–180.

6. Кочкина О. В., Марчук О. А. Правовая и нравственно-этическая сторона проступка, порочащего честь сотрудника уголовно-исполнительной системы // Проблемы экономики и юридической практики. 2020. № 2. С. 216–218.