

Нарушение служебной дисциплины как основание для увольнения со службы в таможенных органах

А.А. Сладкова

ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет», г. Тверь

Несмотря на четкость правового регулирования порядка прохождения и прекращения государственной службы гражданами Российской Федерации, на практике возникают спорные ситуации, когда должностное лицо, уволенное со службы в таможенных органах оспаривает заключение о результатах служебной проверки, приказ о привлечении к дисциплинарной ответственности и наложении дисциплинарного взыскания, требует восстановления на службе в прежней должности, взыскания среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсацию морального вреда. Объектом исследования являются общественные отношения, возникающие в сфере государственной службы в таможенных органах. Предметом исследования являются правовые нормы, регулирующие порядок прекращения государственной службы в таможенных органах. Целью данной статьи является рассмотрение порядка увольнения со службы в таможенных органах в связи с нарушением служебной дисциплины. В ходе исследования были проанализированы материалы судебной практики, которые свидетельствуют о применении крайней меры дисциплинарной ответственности – увольнения, что не согласуется с проблемами кадрового состава таможенной службы. Формулируется вывод о необходимости осведомленности должностных лиц таможенных органов о реальных ситуациях, приводящих к увольнению, как факторе, обеспечивающем соблюдение служебной дисциплины.

Ключевые слова: *таможенные органы, увольнение, неисполнение и ненадлежащее исполнение служебных обязанностей, конфликт интересов, утрата доверия.*

В системе таможенных органов должностные лица представлены в двух категориях: сотрудники и государственные гражданские служащие. Урегулирование трудовых отношений при прохождении службы в таможенных органах осуществляется на основе специальных норм федеральных законов. Так, правовой статус сотрудников урегулирован Федеральным законом от 21.07.1997 г. № 114-ФЗ «О службе в таможенных органах» (далее – ФЗ № 114) [3], а правовой статус государственных гражданских служащих – Федеральным законом от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе» (далее – ФЗ № 79) [2].

Прохождение службы в таможенных органах, как и в других государственных органах, представляет собой многоэтапный процесс, который начинается со сбора и предоставления документов на вакантную должность, далее следует прохождение конкурса и заключение контракта, в процессе нахождения на службе должностные лица

проходят аттестацию и повышение квалификации, также возможно применение мер поощрения, взыскания и проведение служебной проверки, итоговой процедурой может быть увольнение со службы, как по зависящим, так и не зависящим от должностного лица обстоятельствам.

Основания для увольнения со службы в таможенных органах в отношении сотрудников установлены в ст. 48 ФЗ № 114, а государственных гражданских служащих – в ст. 33 ФЗ № 79. Увольнение может носить позитивный характер, например, в связи с выходом на пенсию либо в рамках перевода в другой государственный орган, или негативный характер, если это связано с привлечением к дисциплинарной ответственности. Также увольнение может быть связано с объективными, заранее определенными процессами, например, истечение срока контракта или проведение организационно-штатных мероприятий.

Исходя из анализа судебной практики споров по защите прав и интересов работников, уволенных со службы в таможенных органах, типичными основаниями увольнения, связанными с нарушением служебной дисциплины, являются: неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, конфликт интересов и утрата доверия.

Стоит отметить, что в большинстве случаев сразу применялась крайняя мера дисциплинарной ответственности – увольнение, в некоторых случаях увольнению предшествовали иные дисциплинарные взыскания в виде замечания и выговора.

Порядок привлечения к дисциплинарной ответственности определен в Дисциплинарном уставе таможенной службы Российской Федерации (далее – РФ) [4], где в гл. IV закреплены виды дисциплинарных взысканий и порядок их наложения.

Одним из случаев, который может породить правовые последствия для применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения, – это неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей. Например, непринятие мер по минимизации рисков, «когда сотрудник в нарушение должностного регламента таможенного инспектора не проанализировал надлежащим образом снимок рентгеноскопического изображения объекта, в результате чего была выпущена партия товара, не соответствующего задекларированному, что выявилось при дополнительном контроле рентгеновских изображений» [13].

Также осуществление ненадлежащего (недостаточного) контроля со стороны работника за действиями подчиненных должностных лиц может быть расценено как невыполнение возложенных трудовых обязанностей. Например, «по результатам внеплановой целевой инспекторской проверки (исследуемый период 2021–2022 гг.) выявлены

многочисленные нарушения контроля сведений, допущенные должностными лицами Приморского таможенного поста, что свидетельствует о ненадлежащей организации работы, недостаточном контроле со стороны заместителя начальника Приморского таможенного поста Новороссийской таможни ФИО1 за действиями подчиненных должностных лиц по совершению ими таможенных операций и проведению таможенного контроля в отношении транспортных средств ввезенных физическими лицами для личного пользования» [10].

Любопытно заметить, что ослабление контроля именно в части совершения таможенных операций в отношении ввозимых автомобилей практически одновременно произошло в регионе деятельности Уссурийской, Владивостокской и Новороссийской таможни, ведь именно через морские порты Владивостока и Новороссийска ввозятся импортные автомобили. Данное обстоятельство следует связать с экономическими санкциями 2022 г., когда с рынка России стали «уходить» иностранные автопроизводители, а граждане РФ спешно приобретали за рубежом автомобили для личного пользования, но очень быстро данное направление приобрело коммерческий характер с занижением таможенной стоимости. Поэтому на таможенных инспекторов была возложена большая нагрузка по проверке сведений пассажирских таможенных деклараций (далее – ПТД) в отношении автомобилей.

В дальнейшем в рамках контроля после выпуска товаров были проведены проверки и многим автовладельцам были направлены уведомления о необходимости внесения изменений в декларации и уплаты доначисленных таможенных платежей. А в отношении должностных лиц таможенных органов были проведены «внеплановые целевые инспекторские проверки по вопросу соблюдения должностными лицами таможенного поста действующего законодательства по рассматриваемым ПТД в части проверки достоверности сведений о стоимости автомобилей и соответственно уплаты таможенных платежей» [9, 10].

Отдельного рассмотрения требует увольнение в связи с утратой доверия вследствие непринятия мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов.

Конфликт интересов как личная заинтересованность, влияющая на исполнение служебных обязанностей, связана с несоблюдением ограничений, установленных для сотрудников ст. 7 ФЗ № 114. Случаями проявления конфликта интересов могут быть: родственные связи, осуществление предпринимательской деятельности и сокрытие сведений о доходах, расходах, имуществе. Типовые ситуации конфликта интересов на службе в таможенных органах РФ и порядок их урегулирования освещаются в рамках профилактической работы и размещены на сайтах таможенных органов [8].

Однако примеры из судебной практики также свидетельствуют о несоблюдении установленных ограничений при прохождении государственной службы. Так, должностные лица таможенных органов ежегодно предоставляют сведения о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей [5]. Указанные сведения проверяются, а в случае расхождения их с действительностью назначается служебная проверка, результаты которой могут стать основанием для принятия решения об увольнении. Например, «в результате проверки сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, проведенной в отношении ФИО1 и членов его семьи, были выявлено, что сведения о банковских счетах были указаны неполно и недостоверно. В частности, в результате сравнительного анализа сведений о суммах задекларированного дохода супругов и информации, полученной по запросам от кредитных организаций (ПАО Сбербанк и АО Райффайзенбанк), выявлено, что сумма денежных средств, поступивших на счета ФИО1 и его супруги за 2017–2019 гг., превышает доход супругов, задекларированный за эти же отчетные периоды. При этом бывший сотрудник таможенных органов указал, что эти доходы были получены от матери и тети супруги, но при этом финансовая состоятельность указанных родственников не была подтверждена» [12].

Следующим обстоятельством, способствующим увольнению со службы таможенных органов, может стать наличие родственных связей. С одной стороны, сохранение и передача опыта, преемственность поколений свидетельствуют об уважении и востребованности профессии, что несомненно положительно сказывается на имидже таможенной службы. На страницах социальных сетей таможенных органов публикуются яркие примеры молодых семей и семейных династий таможенной службы, которые свидетельствуют о положительной стороне родственных связей, ведь дети хотят быть похожими на родителей и желание продолжить «дело отца» создает фундамент для духовного и профессионального роста отдельной личности, а в итоге для развития таможенной службы и страны в целом. Но при этом необходимо неукоснительно следовать тем правилам, которые установлены законодательством о государственной службе. Так, согласно п. 4 ст. 7 ФЗ № 114 сотрудникам таможенных органов, являющимся близкими родственниками или состоящим между собой в свойстве (братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей), запрещается проходить службу в одном и том же таможенном органе, если их служба связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому.

Таким образом, именно наличие подчиненности или подконтрольности должностных лиц, состоящих в родстве, приводит к конфликту интересов, что подтверждается материалами судебной практики. Например, «в Балтийскую таможенную письмом Северо-Западного таможенного управления (далее – СЗТУ) поступила докладная записка отдела инспектирования и профилактики правонарушений кадровой службы СЗТУ “О назначении проверки”. В докладной записке указано на то, что в должностные обязанности начальника правового отдела Балтийской таможни Ж. входят функции по контролю деятельности подчиненных таможенных постов в целом и Кронштадтского таможенного поста (на котором проходит службу его супруга С. в должности государственного инспектора отдела таможенного оформления и таможенного контроля Н... таможенного поста), что означает возможность Ж. участвовать в принятии кадровых решений в отношении своей супруги, что в соответствии с обзором типовых случаев конфликта интересов на государственной службе РФ и порядка их урегулирования, направленном в ФТС России письмом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 15 октября 2012 года № 18-2/10/1-2088 [7], квалифицируется, как конфликт интересов» [14].

Кроме служебного родства может быть обнаружено родство с участниками внешнеэкономической деятельности (далее – ВЭД). Такое положение вещей суды расценивают как нарушение положений, установленных ч. 1 и 2 ст. 11 Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее – ФЗ № 273) [1], выразившееся в непринятии мер, направленных на недопущение любой возможности возникновения конфликта интересов и неуведомлении о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения. Например, было установлено, что «Х. является первым заместителем начальника Калининградской областной таможни, проживает совместно с М. и ведет с ней совместное хозяйство, они имеют имущество в общей долевой собственности, которым безвозмездно и бессрочно пользуются их общие дети. Также комиссией ФТС России было установлено, что М. является учредителем ООО “Кредо” и осуществляет ВЭД в регионе деятельности Калининградской областной таможни. Судом установлено, что в соответствии с распределением обязанностей между начальником Калининградской таможенной области и его заместителями и должностной инструкцией Х. организовывал, координировал и контролировал в пределах своей компетенции деятельность таможенных постов по вопросам перемещения товаров и транспортных средств через таможенную границу, а также осуществлял контроль деятельности лиц, осуществляющих ВЭД в регионе деятельности таможни» [17].

Даже при прекращении брачно-семейных отношений не исчерпывается возможность возникновения конфликта интересов.

Например, инспектор таможенного поста МАПП Краскино Уссурийской таможни Дальневосточного таможенного управления Л.Е.ВА. производила таможенные операции и осуществляла таможенный контроль в отношении груза, принадлежавшего ее бывшему мужу (предпринимателю Б.И.). При этом было установлено, что члены семьи Л.Е.ВА. – Б.К. и Б.А. (совершеннолетние дети) – являются представителями участников ВЭД, которые представляют интересы, в том числе своего отца-предпринимателя Б.И., в регионе ответственности таможенного поста МАПП Краскино [11]. В данной ситуации необходимо подать заявление-уведомление начальнику соответствующего таможенного органа о возможном возникновении конфликта интересов, тогда оформление этого груза было бы поручено другому таможенному инспектору.

В силу того что служба в таможенных органах – это вид государственной службы, то предъявляются особые требования к служебному поведению должностных лиц таможенных органов. В 2021 г. был принят Кодекс этики и служебного поведения должностных лиц таможенных органов РФ [6], где в п. 9 закреплено положение о необходимости принятия мер по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов.

Важно заметить, что даже после прекращения трудовых отношений должностные лица таможенных органов, замещавшие должности государственной службы, согласно ст. 12 ФЗ № 273 в течение 2 (двух) лет после увольнения с государственной службы имеют право замещать должности в коммерческих и некоммерческих организациях, если отдельные функции государственного управления данными организациями входили в должностные (служебные) обязанности государственных служащих, с согласия соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных служащих РФ и урегулированию конфликта интересов.

Нарушение данного правила также нашло отражение в материалах судебной практики. Так, «транспортный прокурор обратился с иском к К., ОАО "КУМЗ" о возложении обязанности по расторжению трудового договора с работником К., полагая, что ОАО "КУМЗ" необоснованно заключило договор с работником, ранее проходившим службу в таможенном органе, в обязанности которого сейчас входит оформление таможенных документов на товары. Судом было установлено, что в должностные обязанности К. в период ее работы в Каменск-Уральском таможенном посту входили отдельные функции государственного управления в сфере таможенного регулирования в отношении нынешнего работодателя ОАО "КУМЗ", в связи с чем в соответствии с требованиями действующего законодательства, обязана была до трудоустройства в ОАО "КУМЗ" получить согласие комиссии Екатеринбургской таможни по соблюдению требований к служебному

поведению федеральных государственных гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов для получения согласия на замещение данной должности» [16].

Таким образом, если в ходе служебной проверки будет выявлен факт несоблюдения требований по предотвращению и/или урегулированию конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных законом в целях противодействия коррупции, то данное обстоятельство может послужить основанием к применению дисциплинарного взыскания в виде увольнения.

Однако проведение служебной проверки и процедуры увольнения могут осуществляться с нарушениями. Например, возвращаясь к примеру об ослаблении контроля за подчиненными, стоит отметить, что «в пункте 1 приказа об увольнении указано, что ФИО1 уволен за грубое нарушение служебной дисциплины, выразившееся в недостаточном контроле, а в пункте 2 этого же приказа усматривается, что истец уволен в соответствии с подп. 11 п. 2 статьи 48 ФЗ № 114 за систематические нарушения служебной дисциплины, при этом, сведений о том, какие именно нарушения, допущенные работником, образуют систему, оспариваемый приказ не содержит. Из вышеназванного приказа не усматривается, уволен ФИО1 за грубое нарушение служебной дисциплины или же за систематические нарушения служебной дисциплины» [10].

В следующем примере отсутствуют письменные объяснения должностного лица, которое привлекается к дисциплинарной ответственности: «в ходе судебного разбирательства ответчиком (таможенным органом) представлены материалы служебной проверки в прошитом и пронумерованном виде с описью, в которых отсутствуют объяснения истца. Также в материалы дела ответчиком не предоставлен акт об отказе от дачи объяснений. Стороной истца факт дачи объяснений оспаривался» [15].

В рамках поддержания служебной дисциплины требуется не только ознакомление и разъяснение должностных обязанностей, правил служебного поведения, но конкретные воспитательно-профилактические мероприятия, например, кроме бесед и знакомства с памяткой о типовых ситуациях конфликта интересов на службе, целесообразным является анализ примеров из судебной практики, что может быть более наглядным как для должностных лиц, так и для кадрового отдела соответствующего таможенного органа. Ведь увольнение должно быть крайней, вынужденной мерой, когда исчерпаны другие виды взысканий либо значительна тяжесть совершенного дисциплинарного проступка.

Список литературы

1. Федеральный закон Российской Федерации от 25.12.2008 г. (ред. от 08.08.2024 г.) № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» // СПС «КонсультантПлюс».

2. Федеральный закон Российской Федерации от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ (ред. от 08.08.2024 г.) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

3. Федеральный закон Российской Федерации от 21.07.1997 г. № 114-ФЗ (ред. от 26.02.2024 г.) «О службе в таможенных органах Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 12.03.2024 г.) // СПС «КонсультантПлюс».

4. Указ Президента Российской Федерации от 16.11.1998 г. № 1396 (ред. от 30.09.2012 г.) «Об утверждении Дисциплинарного устава таможенной службы Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

5. Приказ Федеральной таможенной службы Российской Федерации от 18.08.2022 г. № 657 «Об утверждении порядка представления гражданами, претендующими на замещение должностей, и работниками, замещающими должности в учреждениях, находящихся в ведении ФТС России, сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей» // СПС «КонсультантПлюс».

6. Приказ Федеральной таможенной службы Российской Федерации от 30.12.2021 г. № 1187 «Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения должностных лиц таможенных органов Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

7. Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 15.10.2012 г. № 18-2/10/1-2088 «Об обзоре типовых случаев конфликта интересов на государственной службе Российской Федерации и порядке их урегулирования» // СПС «КонсультантПлюс».

8. Памятка должностным лицам таможенных органов Российской Федерации о типовых ситуациях конфликта интересов на службе в таможенных органах Российской Федерации и порядке их урегулирования // Официальный сайт Центрального таможенного управления [Электронный ресурс]. URL: <https://ctu.customs.gov.ru/document/text/191918> (дата обращения: 10.05.2025).

9. Определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 19.09.2024 г. № 88-8215/2024 // СПС «КонсультантПлюс».

10. Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 11.10.2023 г. по делу № 88-34806/2023 // СПС «КонсультантПлюс».

11. Определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 05.10.2023 г. № 88-9284/2023 // СПС «КонсультантПлюс».

12. Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 07.02.2023 г. № 88–1269/2023 по делу № 2-215/2022 // СПС «КонсультантПлюс».

13. Апелляционное определение Ленинградского областного суда от 14.03.2019 г. № 33-1460/2019 // СПС «КонсультантПлюс».

14. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 30.08.2017 г. № 33-17699/2017 // СПС «КонсультантПлюс».

15. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 15.02.2018 г. № 33-1743/2018 по делу № 2-3164/2017 // СПС «КонсультантПлюс».

16. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 04.04.2017 г. по делу № 33-5749/2017 // СПС «КонсультантПлюс».

17. Определение Московского городского суда от 07.11.2017 г. № 4Г-12804/2017 // СПС «КонсультантПлюс».

Об авторе:

СЛАДКОВА Алена Александровна – кандидат философских наук, доцент кафедры экологического права и правового обеспечения профессиональной деятельности ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет» (170100, г. Тверь, ул. Желябова, 33), SPIN-код: 4410-8106, e-mail: Sladkova.AA@tversu.ru

Violation of official discipline as a reason for dismissal from service in the customs authorities

A.A. Sladkova

Tver State University, Tver

Despite the clarity of the legal regulation of the procedure for the passage and termination of public service by citizens of the Russian Federation, in practice controversial situations arise when an official dismissed from service in the customs authorities disputes the conclusion on the results of an internal audit, an order for disciplinary responsibility and the imposition of disciplinary action, requires reinstatement in his former position, recovery of average earnings for the time of forced absenteeism, compensation for moral damage. The object of the study is the social relations that arise in the field of public service in customs authorities. The subject of the study is the legal norms governing the procedure for termination of public service in customs authorities. The purpose of this article is to consider the procedure for dismissal from service in the customs authorities in connection with a violation of official discipline. The study analyzed the materials of judicial practice, which indicate the use of an extreme measure of disciplinary responsibility – dismissal, which is inconsistent with the problems of the personnel of the customs service. The conclusion is formulated about the need for customs officials to be aware of the real situations leading to dismissal as a factor ensuring compliance with official discipline.

Keywords: *customs authorities, dismissal, non-fulfillment and improper performance of official duties, conflict of interests, loss of trust.*

About author:

SLADKOVA Aljona – PhD in Philosophy, associate professor of subdepartment of environmental law and legal support of professional activity of the Law Department of the Tver State University (170100, Tver, Zhelyabova st., 33), SPIN-код: 4410-8106, e-mail: Sladkova.AA@tversu.ru

Сладкова А.А. Нарушение служебной дисциплины как основание для увольнения со службы в таможенных органах // Вестник ТвГУ. Серия: Право. 2025. № 2 (82). С. 123–131.

Статья поступила в редакцию 25.05.2025 г.

Подписана в печать 16.06.2025 г.