



## ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ. ПРАВОВАЯ ОСНОВА ДИСЦИПЛИНАРНОГО НАКАЗАНИЯ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Сагдуллаев Хамидулло Хабибулло,  
ведущий юрисконсульт группы юридического  
обеспечения организационного отдела МИБ  
Самаркандской области

**Аннотация:** Дисциплинарное взыскание применяется с целью исправления нравственности работника, предотвращения продолжения им антиобщественного деяния и предотвращения совершения им и другими работниками дисциплинарного поступка в будущем.

**Ключевые слова:** Юридическая ответственность, дисциплинарная ответственность, дисциплинарное взыскание, дисциплинарное взыскание, общая и специальная дисциплинарная ответственность, отдельные категории работников, трудовой договор, меры воздействия.

**Abstract:** Disciplinary punishment is applied in order to correct the employee, to prevent him from continuing his antisocial act, and to prevent him and other employees from committing a disciplinary act in the future.

**Keywords:** Legal liability, disciplinary liability, disciplinary punishment, disciplinary offense, general and special disciplinary liability, individual categories of employees, employment contract, measures of influence.

Дисциплинарная ответственность означает в глазах многих людей негативные последствия наказания. Однако рассмотрение целей дисциплинарного наказания выявляет ряд положительных моментов. Целью дисциплинарного взыскания является исправление поведения работника, недопущение продолжения им антиобщественного поступка и предотвращение совершения им и другими работниками дисциплинарных действий в будущем.

Прежде чем обсуждать понятия дисциплинарной ответственности и дисциплинарного наказания, следует изучить понятие юридической ответственности и ее виды.

**Юридическая ответственность** – это применение принудительных мер государства к правонарушителю на основе санкций, предусмотренных правовыми нормами. Различают виды юридической ответственности, такие как гражданская, административная дисциплинарная и уголовная. К числу таких обязанностей мы относим дисциплинарную ответственность.

**Дисциплинарная ответственность** – юридическая ответственность, возникающая в результате совершенного работником дисциплинарного взыскания и выражающаяся в применении к этому работнику дисциплинарного взыскания.

**Дисциплинарное взыскание** – деяние, выражающееся в виновном, незаконном или ненадлежащем исполнении работником своих трудовых обязанностей.

Из изложенных понятий ясно, что дисциплинарная ответственность – это широкое понятие, а дисциплинарное наказание – один из его составных элементов.

Дисциплинарная ответственность бывает двух видов: общая дисциплинарная ответственность и специальная дисциплинарная ответственность.

Общая дисциплинарная ответственность регламентируется Трудовым кодексом и правилами внутреннего трудового распорядка организации и распространяется на всех работников.

Общая дисциплинарная ответственность предполагает применение одного из наказаний, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Узбекистан, к работнику, совершившему дисциплинарный проступок.<sup>1</sup>

В Трудовом кодексе на работников налагается штраф в размере не более тридцати процентов среднемесячной заработной платы (в правилах внутреннего трудового распорядка работник может быть оштрафован не более чем на пятьдесят процентов среднемесячной заработной платы) и ст. 161 ч. 2, пункты 4 и 5 ТК РФ предусмотрено применение дисциплинарных взысканий в виде увольнения. Дисциплинарные взыскания, отличные от вышеуказанных дисциплинарных взысканий, не допускаются при общей дисциплинарной ответственности.

**Специальная дисциплинарная ответственность** предусмотрена для отдельных категорий работников, и эти санкции определяются соответствующими законами, положениями и правилами о дисциплине.

Органы внутренних дел также являются одними из государственных органов, к которым применяются специальные дисциплинарные взыскания.

Кодекс профессиональной культуры и служебной дисциплины сотрудников органов внутренних дел, утвержденный Постановлением Президента Республики Узбекистан от 20 января 2023 года № ПП-10 «О дополнительных мерах по преобразованию органов внутренних дел в профессиональную структуру людей и направить их на работу в более тесном сотрудничестве с населением» регулирует вопросы поощрения и применения дисциплинарных взысканий к сотрудникам органов внутренних дел.

Настоящим Кодексом определяются виды и основания применения дисциплинарных мер к сотрудникам органов внутренних дел Республики Узбекистан, в том числе курсантам и слушателям образовательных

---

<sup>1</sup> Статья 312 Трудового Кодекса Республики Узбекистан

учреждений МВД, круг руководителей, уполномоченных применять взыскание, а также порядок применения досрочная отмена примененного дисциплинарного взыскания.

Согласно этому Кодексу предусмотрены восемь видов наказаний в отношении сотрудников органов внутренних дел, а именно "выговор", "строгий выговор", "штраф в размере не более пятидесяти процентов оклада занимаемой должности". , «сокращение специального звания на одну ступень», «увольнение с занимаемой должности». Могут быть применены дисциплинарные меры в виде «задержания» и «увольнения со службы в органах внутренних дел».

Также, помимо вышеупомянутых восьми наказаний для курсантов и слушателей учебных заведений Министерства, «привлечение к работе вне очереди или на срок до пяти дней на хозяйственные работы», «лишение права покидать территорию образовательному учреждению на срок до одного месяца» и «из списка курсантов (слушателей) могут быть применены меры дисциплинарного воздействия в виде исключения».<sup>2</sup>

Также в этом нормативном правовом документе определены правила применения дисциплинарного взыскания к работникам, согласно ему применение дисциплинарного взыскания должно быть обоснованным и соответствовать тяжести совершенного проступка и степени вины, а при определении дисциплинарного взыскания учитываются характер проступка, обстоятельства его совершения, его последствия, характер проступка. во внимание принимается предыдущее поведение виновного, органы внутренних дел, стаж работы, а также отношение к выполнению возложенных обязанностей.

---

<sup>2</sup> «Кодекс профессиональной культуры и служебной дисциплины сотрудников органов внутренних дел», утвержденный постановлением Президента Республики Узбекистан от 20 января 2023 года № ПП-10.»

Подобно тому, как правоприменительный акт уполномоченного органа или лица необходим для реализации каждой юридической ответственности, необходимо четко определить круг специально уполномоченных органов (лиц) для применения дисциплинарных взысканий к сотрудникам органов внутренних дел и какие виды документов принимаются для применения к этим лицам наказания.

С этой точки зрения рассмотрим пределы полномочий уполномоченных органов (лиц) по применению дисциплинарного взыскания к работникам и сущность правоприменительного акта этих лиц.

Круг этих лиц и их полномочия при применении дисциплинарного взыскания также подробно определены в данном нормативном правовом документе.

Согласно ему, районным (городским) органам внутренних дел, отделам транспортной безопасности, пенитенциарным учреждениям, начальникам следственных изоляторов, командирам бригад и батальонов, руководителям областных координационных центров, а также их подчиненным подлежат «выговор» и «выговор». для своих сотрудников. в стиле, Заместители Министра внутренних дел Республики Узбекистан - начальники отделов (в отношении сотрудников региональных и отраслевых органов внутренних дел в своих областях), Министр внутренних дел Республики Каракалпакстан, главные управления внутренних дел города Ташкента и Ташкентской области, областных отделов внутренних дел, Департамента наказаний МВД и руководителей образовательных учреждений, а также приравненных к ним руководителей «выговор», «выговор», «строгий выговор» и «штраф в размере не более пятидесяти процентов оклада занимаемой должности», заместитель министра внутренних дел Республики Узбекистан – начальник Управления духовного -по вопросам образования и кадрового обеспечения «понижение специального звания на одну ступень» и все санкции, кроме дисциплинарных

взысканий типа «увольнение со службы в органах внутренних дел», Установлено, что Министр внутренних дел Республики Узбекистан имеет полномочия применять все меры дисциплинарного взыскания, предусмотренные Кодексом.<sup>3</sup>

Если руководитель считает, что в силу тяжести проступка, совершенного подчиненным работником, предоставленных ему полномочий недостаточно для его надлежащего наказания, он обращается к вышестоящему руководителю с просьбой о применении к работнику более строгого дисциплинарного взыскания.

Руководитель, превысивший свои полномочия при применении дисциплинарной меры или применивший дисциплинарную меру, не предусмотренную Кодексом, подлежит дисциплинарной ответственности, а примененное дисциплинарное взыскание отменяется вышестоящим руководителем.

Также в случае нарушения работником служебной дисциплины во время командировки или лечения руководитель, узнавший о таком поведении, обязан принять меры по устранению данной ситуации и сообщить об этом по месту работы работника.

Рассмотрев круг лиц, которые имеют право применять к работникам дисциплинарные взыскания, следует изучить и порядок применения этих взысканий.

Согласно этим правилам, дисциплинарное взыскание должно быть применено в течение одного месяца со дня сообщения о проступке руководителю, а в случае служебной проверки - не позднее 10 дней со дня окончания проверки. время нахождения виновного в отпуске и болезни не

---

<sup>3</sup> «Кодекс профессиональной культуры и служебной дисциплины сотрудников органов внутренних дел», утвержденный постановлением Президента Республики Узбекистан от 20 января 2023 года № ПП-10.”

учитывается. Дисциплинарное взыскание не может быть назначено позднее одного года со дня совершения проступка.

Дисциплинарное взыскание применяется приказом уполномоченного руководителя. Неисполнение обязанностей или привлечение к хозяйственной работе на срок до пяти суток, лишение права покидать территорию образовательного учреждения на срок до одного месяца могут применяться как в приказном, так и в устном порядке. Приказ о наложении дисциплинарного взыскания основывается на заключении дисциплинарного совета, решении, принятом по окончании служебной, комплексной или инспекционной проверки.

Информирование работника о применении дисциплинарных мер в органах внутренних дел также незначительно отличается от общего трудового законодательства. Согласно общему трудовому законодательству работодатель объявляет о применении к работнику дисциплинарного взыскания в течение трех рабочих дней со дня получения приказа о применении к работнику дисциплинарного взыскания, без учета времени отсутствия работника на работе. и с указанием причин наказания. Отказ работника от ознакомления с приказом о применении к нему дисциплинарного взыскания оформляется документом с указанием присутствующих понятых. В этом случае работник считается ознакомленным с приказом.

Работник, не извещенный о наложении дисциплинарного взыскания, считается не привлекаемым к дисциплинарной ответственности.<sup>4</sup>

В органах внутренних дел о применении дисциплинарного взыскания работник уведомляется лично, в очном порядке или на расширенном заседании (совещании). В этом случае работодатель не обязан объявлять

---

<sup>4</sup> Статья 313 Трудового Кодекса Республики Узбекистан

приказ о наложении взыскания на работника, к которому применено дисциплинарное взыскание, путем подписания.

Срок действия дисциплинарного взыскания, примененного к сотрудникам органов внутренних дел, равен сроку действия общего трудового законодательства, и этот порядок отменяется по истечении одного года с момента применения дисциплинарного взыскания. Если в течение года на работника наложено несколько дисциплинарных взысканий, срок их отмены исчисляется со дня наложения последнего дисциплинарного взыскания.

Кроме того, в «Кодексе профессиональной культуры и служебной дисциплины сотрудников внутренних дел» также освещен вопрос о досрочном снятии примененного дисциплинарного взыскания, а такие наказания, как «выговор», «выговор» и «строгое наказание», исключены. Исчисление дисциплинарного взыскания, использованного в качестве поощрения, может быть отменено ранее.

Помимо применения меры дисциплинарного взыскания, законодательством также предусмотрена процедура «применения меры воздействия» в отношении работника, Применение к работнику мер дисциплинарного взыскания включает возмещение материального ущерба, причиненного работодателю таким поведением, а также меры воздействия, не являющиеся дисциплинарным взысканием, предусмотренные законодательством о труде и иными правовыми актами о труде в отношении работника. виновная сторона (осуществление выплаты не исключает возможности лишения работодателя стимулирующих и компенсационных выплат или уменьшения их размера и иное).<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Постановление Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 20 ноября 2023 года № 26 «О практике применения судами законодательства, регулирующего расторжение трудовых договоров»

На первый взгляд этот процесс, то есть применение меры воздействия, может выглядеть как применение двух и более наказаний за одно и то же деяние.

Однако поскольку данные меры не считаются дисциплинарными, такая мера может быть применена к провинившемуся работнику как самостоятельно, так и в качестве дополнения к дисциплинарному наказанию.

В связи с этим специальное положение упомянуто и в «Кодексе профессиональной культуры и служебной дисциплины сотрудников органов внутренних дел», утвержденном постановлением Президента Республики Узбекистан № ПП-10 от 20 января 2023 года, Согласно пункту 60 его применение дисциплинарного взыскания не освобождает работника от обязанности возместить материальный ущерб, причиненный проступками и в соответствии со статьей 64 установлено, что кандидатура работника, имеющего действующее дисциплинарное взыскание, не может быть представлена к повышению в должности, получению очередного специального звания и назначению на вышестоящую должность до отмены этого взыскания.

На примере граждан, страдающих от беспорядков вокруг, люди в очередной раз осознают, насколько важно предотвращать преступления и жить свободно, мирно и комфортно на своей территории. Существуют различные препятствия на пути к тому, чтобы жить свободно и комфортно.<sup>6</sup>

В заключение можно сказать, что цель применения дисциплинарных мер к работникам должна быть направлена на то, о чем мы говорили выше, т. действовать в будущем.

Также применение дисциплинарных санкций должно быть разумным, справедливым и соразмерным тяжести проступка и уровню вины.

---

<sup>6</sup> Гадоимиродов Б. Проблемы применения индивидуальных профилактических мер // Развитие педагогических технологий в современной науке. - 2022. - Т. 1. – нет. 6. - С. 19-22.

Следует учитывать и другой аспект: нецелесообразно применять дисциплинарное взыскание в ситуации, когда применение определенной меры воздействия является эффективным, а также применять строгое дисциплинарное взыскание в ситуации, когда применение более легкого дисциплинарного взыскания является эффективным.

Самое главное, увольнение работника в качестве дисциплинарной меры должно применяться в ситуациях, когда никакие другие меры наказания не сработали.

### **Использованная литература**

1. Трудовой кодекс Республики Узбекистан – 2023 г.;
2. Указ Президента Республики Узбекистан от 29.11.2017 «О мерах по коренному совершенствованию порядка работы с личным составом органов внутренних дел и организации их службы» Решение № ПП-3413;
3. Постановление Президента Республики Узбекистан от 20 января 2023 года № ПП-10 «О дополнительных мерах по преобразованию органов внутренних дел в народноориентированную профессиональную структуру и ориентации их на работу в более тесном сотрудничестве с населением;
4. Постановление Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 20 ноября 2023 года № 26 «О практике применения судами законодательства, регулирующего расторжение трудовых договоров;