

О. В. Шмалий  
М. В. Пресняков  
С. Е. Чаннов

Российская академия народного хозяйства  
и государственной службы  
при Президенте Российской Федерации  
г. Москва, Российская Федерация

## Отстранение от должности как обеспечительная мера по делам о привлечении к ответственности служащих за коррупционные правонарушения

**Резюме.** Неотвратимость дисциплинарной ответственности — важное условие обеспечения ее эффективности по делам о совершении государственными и муниципальными служащими коррупционных правонарушений. Под неотвратимостью применительно к данной категории дел следует понимать не обязательность применения мер дисциплинарного взыскания, а обязательность возбуждения дисциплинарного производства и объективное установление всех обстоятельств по ним. Одним из механизмов, призванных обеспечить достижение указанной цели, является временное отстранение служащего, в отношении которого осуществляется дисциплинарное производство, от исполнения должностных обязанностей. Анализ законодательства показывает, что на разных видах государственной и муниципальной службы используются различные подходы к закреплению оснований и порядка отстранения, а также его сроков. Иногда возможность отстранения увязывается с проведением служебной проверки, в других случаях этого не происходит. Ситуация осложняется еще и тем, что российское служебное законодательство отдельно выделяет проверку, проводимую по делам о коррупционных правонарушениях, при этом ее четкое разграничение либо отождествление со служебной проверкой отсутствует. В результате применение рассматриваемой обеспечительной меры может становиться затруднительным. На некоторых видах службы возникают и проблемы, связанные с недостаточно длительным сроком проверок. Предлагается зафиксировать во всех законодательных актах о государственной и муниципальной службе, что проверка по делам о коррупционных правонарушениях представляет собой разновидность служебной проверки, обладающую отличительными особенностями (в частности, сроками проведения).

**Ключевые слова:** дисциплинарная ответственность; государственная служба; муниципальная служба; противодействие коррупции; отстранение от должности; коррупционное правонарушение; служебная проверка; антикоррупционная проверка

**Для цитирования:** Шмалий О. В., Пресняков М. В., Чаннов С. Е. Отстранение от должности как обеспечительная мера по делам о привлечении к ответственности служащих за коррупционные правонарушения. *Lex russica*. 2025. Т. 78. № 12. С. 118–127. DOI: 10.17803/1729-5920.2025.229.12.118-127

**Благодарности.** Статья подготовлена в рамках выполнения научно-исследовательской работы государственного задания РАНХиГС «Повышение эффективности системного функционирования административно-правовых механизмов противодействия коррупции на государственной гражданской и муниципальной службе» № 12.6-2025-1.

## Suspension from Office as an Interim Measure in Cases Involving the Prosecution of Employees for Corruption Offenses

Oksana V. Shmaliy

Mikhail V. Presnyakov

Sergey E. Channov

Russian Presidential Academy  
of National Economy and Public Administration  
Moscow, Russian Federation

**Abstract.** The inevitability of disciplinary liability is an important condition for ensuring its effectiveness in cases of corruption offenses committed by state and municipal employees. The inevitability of this category of cases should be understood not as the obligation to apply disciplinary measures, but as the obligation to initiate disciplinary proceedings and objectively establish all the circumstances surrounding them. One of the mechanisms designed to ensure the achievement of this goal is the temporary suspension of an employee in respect of whom disciplinary proceedings are being conducted from the performance of official duties. An analysis of the legislation shows that different types of government and municipal services use different approaches to fixing the grounds and procedure for suspension, as well as its terms. In some situations, the possibility of suspension is linked to an internal audit; in others it is not done. The situation is further complicated by the fact that Russian official legislation separately identifies an audit conducted in cases of corruption offenses, while there is no clear distinction or identification with an official inspection. As a result, the application of the interim measure in question becomes difficult in some cases. In some types of service, there are also problems related to the insufficiently long period of audits. It is proposed to fix in all legislative acts on state and municipal service that the audit of cases of corruption offenses is a type of internal audit, characterized by some features (in particular, timing).

**Keywords:** disciplinary liability; public service; municipal service; anti-corruption; suspension from office; corruption offense; internal audit; anti-corruption audit

**Cite as:** Shmaliy OV, Presnyakov MV, Channov SE. Suspension from Office as an Interim Measure in Cases Involving the Prosecution of Employees for Corruption Offenses. *Lex russica*. 2025;78(12):118-127. (In Russ.). DOI: 10.17803/1729-5920.2025.229.12.118-127

**Acknowledgements.** The paper was prepared as part of the research work of the RANEPА state assignment «Improving the effectiveness of the systemic functioning of administrative and legal mechanisms for combating corruption in the state civil and municipal service», No. 12.6-2025-1.

### Введение

В научной литературе неотвратимость юридической ответственности в целом рассматривается в качестве одного из важнейших способов обеспечить ее высокую эффективность<sup>1</sup>. С этим мнением можно согласиться с поправкой на то, что однозначным это является только для некоторых видов юридической ответственности, к которым относятся, в частности, административная и уголовная.

В случае дисциплинарной ответственности ситуация складывается несколько сложнее. В трудовых отношениях, на наш взгляд, нельзя говорить о неотвратимости дисциплинарной

ответственности как об универсальном принципе, поскольку поддержание трудовой дисциплины — в конечном счете внутреннее дело работодателя (он может ее поддерживать как применяя дисциплинарные взыскания к правонарушителям, так и освобождая их от них по своему усмотрению, а может и в принципе не поддерживать). На государственной и муниципальной службе ситуация несколько иная: хотя представитель нанимателя, как и работодатель, обычно обладает правом принятия решения о целесообразности наказания, в ряде случаев это право трансформируется в обязанность. В особенности это касается дисциплинарной ответственности за коррупционные правона-

<sup>1</sup> Шавалеев М. В. К вопросу об эффективности принципа неотвратимости юридической ответственности // Вектор науки ТГУ. 2010. № 3. С. 265–266.

рушения. Статья 3 Закона о противодействии коррупции<sup>2</sup> закрепляет принцип неотвратимости ответственности за подобные действия, что на первый взгляд может интерпретироваться как обязательное назначение соразмерного наказания за каждое коррупционное нарушение, как считает, например, Э. В. Талапина<sup>3</sup>.

Однако такая позиция представляется излишне категоричной и не вполне соответствующей как букве закона, так и его духу. Более взвешенный подход предлагает Ю. Н. Полетаев<sup>4</sup>. Он акцентирует внимание на обязанности возбуждения дисциплинарного дела по каждому факту нарушения служебной дисциплины, включая коррупционные деяния. Это не означает автоматического назначения наказания, а подразумевает обязательное расследование каждого случая в установленном порядке. Таким образом, принцип неотвратимости ответственности следует понимать не как неминуемое наказание за любое нарушение, а как обязанность провести полное и объективное разбирательство, чтобы установить истину и применить справедливое наказание. Применение же по его итогам дисциплинарных мер должно основываться на учете как тяжести совершенного проступка, так и иных сопутствующих обстоятельств.

В рамках действующего правового регулирования обязательность применения дисциплинарных взысканий за совершение коррупционных правонарушений прямо установлена только для наиболее тяжких из них, список которых прямо предусмотрен законодательством и носит исчерпывающий характер<sup>5</sup>. В случаях же совершения государственным или муниципальным служащим иных коррупционных правонарушений представитель нанимателя

обязан возбудить производство по делу и установить все обстоятельства дела<sup>6</sup>.

Решение задачи неотвратимости дисциплинарной ответственности может обеспечиваться использованием различных юридических средств. Собственно, базовым выступает сам императивный характер правовых норм, закрепляющих обязательное реагирование на факты, свидетельствующие о нарушении государственным или муниципальным служащим антикоррупционных требований. Однако отреагировать на конкретную ситуацию мало. Необходимо провести предусмотренные законодательством проверки и установить не только факт совершения служащим коррупционного правонарушения, но и его тяжесть, наличие вины, иные существенные обстоятельства. При этом сам служащий, в отношении которого проверочные мероприятия проводятся, может пассивно (например, уклоняясь от дачи пояснений) либо активно (например, путем уничтожения доказательств) препятствовать этому.

На противодействие всему этому направлены сформированные в российском законодательстве правовые меры, которые могут быть названы обеспечительными.

### Основная часть

Обеспечительные меры имеют своей целью обеспечение неотвратимости дисциплинарного воздействия в ситуациях, когда лицо-нарушитель (или некоторые другие лица) предпринимает попытки избежать привлечения к дисциплинарной ответственности. Такой мерой, используемой на всех без исключения видах государственной и муниципальной службы,

<sup>2</sup> Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» // СЗ РФ. 2008. № 52 (ч. I). Ст. 6228.

<sup>3</sup> Талапина Э. В. Комментарий к законодательству Российской Федерации о противодействии коррупции (постатейный). М. : Волтерс Клувер, 2010.

<sup>4</sup> Полетаев Ю. Н. Правовое положение государственных гражданских служащих в сфере труда. М. : Городец, 2005.

<sup>5</sup> Ст. 59.2 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // СЗ РФ. 2004. № 31. Ст. 3215 (далее — Закон о гражданской службе); ст. 82.1 Федерального закона от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // СЗ РФ. 2011. № 49 (ч. I). Ст. 7020 (далее — Закон о службе в ОВД); ст. 29.2 Федерального закона от 21.07.1997 № 114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации» // СЗ РФ. 1997. № 30 ст. 3586 и др.

<sup>6</sup> Об этом, в частности, свидетельствует письмо Минтруда России от 15.04.2022 № 28-6/10/П-2479 «Об актуализации Обзора практики привлечения к ответственности государственных (муниципальных) служ-

является временное отстранение служащего от должности.

Институт временного отстранения работника от работы — неотъемлемая часть российского трудового законодательства, призванная обеспечить безопасность труда и предотвратить нарушения законодательства<sup>7</sup>. Его применение регулируется статьей 76 Трудового кодекса РФ<sup>8</sup>, другими нормативными актами и основано на принципе презумпции безопасности. Работодатель обязан создать безопасные условия труда, и временное отстранение — одна из мер, гарантирующих выполнение этой обязанности. Цель процедуры — не наказать работника, а предотвратить возможный вред как для самого сотрудника, так и для окружающих, а также избежать нанесения ущерба имуществу организации.

Здесь речь идет об отстранении, либо связанном с возникновением обстоятельств, делающих продолжение выполнения работником трудовой функции опасным для себя или третьих лиц (нарушение правил охраны труда, наличие медицинских противопоказаний, нахождение в ситуации алкогольного опьянения и др.), либо обусловленном прямым запретом законодательства (несоблюдение требований привлечения к трудовой деятельности иностранных граждан и лиц без гражданства, дисквалификация спортсмена, приостановление действия специального права работника и т.п.). Служебному законодательству некоторые из этих случаев также известны, однако, помимо них, оно допускает и иные основания для отстранения служащего от должности.

Так, ряд актов, регулирующих прохождение государственной и муниципальной службы, предусматривают возможность (но не обязательность) отстранения от должности служащего, совершившего дисциплинарный проступок до решения вопроса о применении к нему дисциплинарного взыскания<sup>9</sup>. В некоторых других нормативных актах говорится об отстранении сотрудников, допустивших нарушение должностных обязанностей (то есть, по сути, также дисциплинарные проступки), например такая формулировка использована в ч. 6 ст. 18 Закона о службе в таможенных органах РФ. Для ряда видов государственной службы отстранение допускается при привлечении к дисциплинарной ответственности, лишь если служащий допустил грубый дисциплинарный проступок<sup>10</sup>.

Нужно сказать, что ни в одном из вышеупомянутых нормативных правовых актов законодатель не назвал цели или целей подобного отстранения от исполнения обязанностей. А. Н. Павленко, позицию которой, безусловно следует поддержать, применительно к муниципальной службе указывает, что отстранение от замещаемой должности может преследовать цель предотвращения препятствий со стороны муниципального служащего, в отношении которого проводится проверка, расследованию правонарушения (сокрытие доказательств, свидетельствующих о совершении проступка, и др.)<sup>11</sup>. При коррупционных правонарушениях, на наш взгляд, отстранение от должности может быть направлено на достижение еще одной цели — недопущение извлечения служащим

---

жащих за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции» // СПС «КонсультантПлюс».

<sup>7</sup> Серебрякова Е. А., Ситникова Е. Г. Трудовой договор с иностранцем: от заключения до прекращения. М. : Редакция «Российской газеты», 2017. С. 85.

<sup>8</sup> СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. I). Ст. 3.

<sup>9</sup> См., например: ч. 7 ст. 59 Закона о гражданской службе ; ч. 2 ст. 27 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2007. № 10. Ст. 1152 ; ч. 9 ст. 28 Федерального закона от 28.12.2010 № 403-ФЗ «О Следственном комитете Российской Федерации» // СЗ РФ. 2011. № 1. Ст. 15 ; ч. 9 ст. 41.7 Федерального закона от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» // Ведомости СНД РФ и Верховного Совета РФ. 1992. № 8. Ст. 366.

<sup>10</sup> См., например: п. 2 ч. 2 ст. 73 Закона о службе в ОВД ; п. 2 ч. 2 ст. 74 Федерального закона от 23.05.2016 № 141-ФЗ «О службе в федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // СЗ РФ. 2016. № 22. Ст. 3089 ; п. 2 ч. 2 ст. 71 Федерального закона от 01.10.2019 № 328-ФЗ «О службе в органах принудительного исполнения Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // СЗ РФ. 2019. № 40. Ст. 5488.

<sup>11</sup> Павленко А. Н. Отстранение муниципального служащего от исполнения должностных обязанностей // Муниципальная служба: правовые вопросы. 2022. № 3. С. 4.

коррупционной выгоды из сложившейся ситуации. Наиболее ярким примером здесь видится ситуация конфликта интересов, в связи с которой служебное законодательство в некоторых актах отдельно выделяет процедуру отстранения от должности на период урегулирования конфликта интересов<sup>12</sup>.

Таким образом, институт отстранения государственного либо муниципального служащего от должности при совершении им дисциплинарного проступка преследует цель обеспечения надлежащего расследования факта и обстоятельств нарушения служебной дисциплины, что позволяет его рассматривать в том числе как обеспечительную меру в дисциплинарном производстве<sup>13</sup>.

Вопрос заключается в следующем: можно ли применить это к делам о привлечении служащих к ответственности именно за коррупционные правонарушения? При ответе на него необходимо учитывать два фактора, усложняющих ситуацию: 1) неопределенность в понимании коррупционных правонарушений как дисциплинарных проступков; 2) различия в подходах к дисциплинарным процедурам, которые направлены на привлечение к ответственности, на разных видах службы.

Что касается первого из них, то он обусловлен тем, что, введя в служебное законодательство понятие коррупционного правонарушения и предусмотрев за их совершение практически такие же взыскания, как и за дисциплинарные проступки, а также установив крайне сходную (но не одинаковую) процедуру их наложения, законодатель нигде прямо не определил, является ли коррупционное правонарушение дисциплинарным проступком или нет. Вместе с тем при желании можно привести многочисленные доводы как за, так и против каждой позиции. Представляется, что подробное рассмотрение данного вопроса выходит за рамки статьи, поэтому лишь отметим, что ранее мы его уже затрагивали<sup>14</sup> и пришли к выводу, что коррупционные правонарушения более правильно

рассматривать всё же как разновидность дисциплинарных проступков. Поэтому далее здесь будем исходить из этого тезиса.

Второй сложностью, как уже было отмечено выше, выступает наличие различных процедур дисциплинарного производства за совершение коррупционных правонарушений.

Закон о муниципальной службе в РФ в ч. 2 ст. 27 закрепляет возможность временного отстранения муниципального служащего от исполнения обязанностей на срок не более одного месяца в случае привлечения его к дисциплинарной ответственности. Закон не делает различий между «обычными» дисциплинарными проступками и коррупционными деяниями в контексте применения этой обеспечительной меры. Это означает, что временное отстранение может быть применено как при нарушении правил внутреннего распорядка (например, опоздания, невыполнение служебных поручений), так и при выявлении факта коррупционного правонарушения.

Однако ситуация принципиально отличается на государственной гражданской службе, регулируемой Законом о гражданской службе. Часть 7 ст. 59 этого Закона позволяет временно отстранить гражданского служащего от должности «на время проведения служебной проверки». Это ключевое различие: на муниципальной службе основанием для отстранения является само привлечение к дисциплинарной ответственности, а на государственной гражданской службе — начало служебной проверки.

Однако служебная проверка, являющаяся основанием для отстранения в случае «обычных» дисциплинарных проступков, не проводится при рассмотрении вопросов о коррупционных правонарушениях. Правда, часть 1 ст. 59.3 того же Закона предусматривает необходимость проведения проверки для решения вопроса о применении взысканий за коррупционные правонарушения, однако данная проверка нигде не называется служебной; различаются также основания назначения данных проверок, круг лиц, которые их проводят, об-

<sup>12</sup> См., например: ч. 3 ст. 14.1 Закона о муниципальной службе в РФ ; п. 3 ч. 2 ст. 73 Закона о службе в ОВД ; п. 3 ч. 2 ст. 71 Закона о службе в органах принудительного исполнения РФ.

<sup>13</sup> В подтверждение данной позиции можно отметить, что временное отстранение от исполнения должностных и (или) специальных обязанностей прямо названо в качестве обеспечительной меры в рамках дисциплинарного производства в ст. 51 Дисциплинарного устава Вооруженных Сил РФ (утв. Указом Президента РФ от 10.11.2007 № 1495 // СПС «КонсультантПлюс»).

<sup>14</sup> *Добробаба М. Б., Чаннов С. Е.* Ответственность государственных служащих за коррупционные правонарушения: проблемы оптимизации модели // Журнал российского права. 2021. № 11. С. 90–94.

стоятельства, которые подлежат установлению в их ходе, и т.д.<sup>15</sup>

Соответственно, отстранить гражданского служащего от должности на период решения вопроса о наложении на него взыскания за совершение коррупционного правонарушения согласно ч. 7 ст. 59 не получится. Учитывая это, законодатель предусмотрел отдельную группу оснований временного отстранения гражданского служащего от должности при проведении проверочных мероприятий, связанных с возможным совершением коррупционных правонарушений, поместив их в ст. 32 Закона о гражданской службе.

Собственно, само по себе наличие данных норм в Законе о гражданской службе свидетельствует о том, что проверка, проводимая в рамках ч. 1 ст. 59.3 этого Закона, не является служебной проверкой, в противном случае в них просто не было бы необходимости: отстранение могло бы быть произведено по ч. 7 ст. 59. Стоит отметить, что и некоторые другие акты, регулирующие вопросы привлечения государственных служащих к дисциплинарной ответственности, отдельно выделяют основания временного отстранения от должности при проведении каждой из них<sup>16</sup>.

Таким образом, и на гражданской, и на муниципальной службе при всем различии подходов временно отстранить служащего от должности на период решения вопроса о привлечении его к ответственности за совершение коррупционного правонарушения возможно. А вот на некоторых других видах государственной службы могут возникнуть некоторые сложности.

Так, законодательство РФ, регламентирующее службу в органах внутренних дел (ОВД), предусматривает механизмы контроля за деятельностью сотрудников, включая временное отстранение от службы. Основанием для такого отстранения может быть назначение служебной проверки, проводимой в случае предпо-

лагаемого грубого нарушения служебной дисциплины. При этом Закон о службе в ОВД четко дифференцирует служебную проверку (ст. 52) и антикоррупционную проверку (ст. 51.1), проводимую при наложении взысканий за коррупционные правонарушения.

Ключевое различие заключается в их целях. Служебная проверка, согласно ч. 1 ст. 52 Закона о службе в ОВД, проводится для выяснения причин, характера и обстоятельств совершенного сотрудником дисциплинарного проступка, а также проверки наличия или отсутствия обстоятельств, указанных в ст. 14 этого же Закона. Статья 14, в свою очередь, содержит в том числе ограничения антикоррупционного характера, отсылая к Закону о противодействии коррупции, а также ст. 17, 18 и 20 Закона о гражданской службе. Таким образом, служебная проверка в ОВД может затрагивать и аспекты противодействия коррупции, если действия сотрудника потенциально связаны с коррупционными деяниями<sup>17</sup>.

Возможны два варианта истолкования вышеприведенных норм в их совокупности. Первый: проверка, проводимая в порядке ч. 2 ст. 51.1 Закона о службе в ОВД, является разновидностью служебной проверки. Само по себе, правда, такое разночтение в вопросе о сущности проверки, проводимой при привлечении государственного служащего к ответственности за совершение коррупционных правонарушений, на разных видах службы видится нам не самым удачным решением законодателя, однако при таком толковании по крайней мере конструкция, использованная в Законе о службе в ОВД, позволяет достичь цели исключения влияния служащего на всестороннее расследование коррупционного правонарушения.

Однако ведь вполне возможен и другой вариант: статья 14 Закона о службе в ОВД представляет собой перечень всех ограничений, препятствующих поступлению на службу

<sup>15</sup> В ряде правовых документов федеральных органов исполнительной власти данные проверки именуются антикоррупционными именно с целью их отграничения от служебных (см., например: письмо Минтруда России от 15.04.2022 № 28-6/10/П-2479 ; приказ Росреестра от 25.11.2022 № П/0455 «О Доске почета Федеральной службы государственной регистрации, кадастра и картографии» // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: [www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru). 1 марта 2023 г. ; приказ Росаккредитации от 15.11.2023 № 201 «О Доске почета Федеральной службы по аккредитации» // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: [www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru). 22 декабря 2023 г.).

<sup>16</sup> См., например: п. 5 приложения № 6 к Дисциплинарному уставу Вооруженных Сил РФ.

<sup>17</sup> Так же как и на службе в ОВД, рассматриваемый вопрос решен и на некоторых других видах государственной службы, связанных с осуществлением правоохранительной деятельности.

и дальнейшему прохождению службы в ОВД, как связанных с противодействием коррупции, так и указанных там по другим соображениям, касающимися профессиональной пригодности кандидатов и сотрудников. Значит, проверка, упоминаемая в ч. 2 ст. 51.1 того же Закона, не охватывает всех случаев несоблюдения ограничений, перечисленных в ст. 14, — она фокусируется исключительно на тех ограничениях, которые непосредственно направлены на противодействие коррупции. Соответственно, указанная проверка, так же как и на гражданской службе, является специфической процедурой, ориентированной исключительно на выявление коррупционных рисков.

Значит, согласованное действие ст. 51.1 и 52 с учетом положений ст. 14 Закона о службе в ОВД может предполагать следующее толкование: если имеет место нарушение ограничений и запретов, не связанных с противодействием коррупции, то это следует квалифицировать как «обычный» дисциплинарный проступок, тогда должна проводиться служебная проверка, предусмотренная статьей 52 (что позволяет отстранить на период ее проведения сотрудника от должности по п. 2 ч. 2 ст. 73 того же Закона). Если же речь идет о несоблюдении ограничений и нарушении запретов, установленных в целях противодействия коррупции, то в действие вступает статья 51.1 и проводится не служебная проверка, а проверка подразделением по профилактике коррупционных и иных правонарушений кадрового подразделения государственного органа. Получается, что Закон не содержит явного указания на возможность отстранения сотрудника от должности.

Второе толкование, на наш взгляд, имеет больше оснований под собой, поскольку соответствует как буквальным нормам Закона о службе в ОВД, так и системному подходу в рамках сопоставления с другими видами государственной службы. Невозможность в его рамках отстранить сотрудника от должности в случае совершения им коррупционного правонарушения, на наш взгляд, совершенно не отвечает целям обеспечения неотвратимости дисциплинарной ответственности в системе государственной службы.

Здесь, правда, необходимо отметить, что вопросы отстранения от должности на период проведения некоторых проверок соблюдения государственных служащими антикоррупционного законодательства регулируются не законами, а подзаконными актами. Например, Положением о проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей федеральной государственной службы, и федеральными государственными служащими, и соблюдения федеральными государственными служащими требований к служебному поведению<sup>18</sup> установлено, что государственный служащий может быть отстранен на период проведения такой проверки. Таким образом, сотрудник ОВД (являющийся федеральным государственным служащим) может быть отстранен от должности на период проведения именно указанной проверки. Однако такая возможность предусмотрена для случаев несоблюдения именно отдельных антикоррупционных требований, в целом же проблема здесь существует.

Наконец, несовпадение и одновременно пересечение процедур привлечения к дисциплинарной ответственности за «обычные» дисциплинарные проступки и за коррупционные правонарушения затрагивает еще одну очень важную проблему — сроки отстранения от должности.

Даже исходя из позиции, что сотрудник ОВД может быть отстранен на период служебной проверки при решении вопроса о привлечении его к ответственности за несоблюдение антикоррупционных требований, следует учитывать, что, согласно ч. 4 ст. 52 Закона о службе в ОВД, срок проведения такой проверки ограничен 30 днями (лишь в некоторых случаях он может быть продлен еще на 30).

Между тем проверка факта и обстоятельств совершения коррупционного правонарушения исходя из своей специфики может занимать более длительное время. Это обусловлено объективными сложностями в установлении факта и всех обстоятельств проступка. Неслучайно действующим законодательством о службе в ОВД предусматривается в принципе более длительный пресекательный срок привлечения к

<sup>18</sup> Указ Президента РФ от 21.09.2009 № 1065 «О проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей федеральной государственной службы, и федеральными государственными служащими, и соблюдения федеральными государственными служащими требований к служебному поведению» // СЗ РФ. 2009. № 39. Ст. 4588.

дисциплинарной ответственности за коррупционное правонарушение — до шести месяцев с момента поступления информации о его совершении<sup>19</sup>.

На других видах государственной службы ситуация со сроками обстоит не лучше. Так, согласно ч. 6 ст. 18 Закона о службе в таможенных органах РФ сотрудник может быть отстранен от исполнения должностных обязанностей при совершении им дисциплинарного проступка на срок не более одного месяца. Аналогичные сроки предусмотрены и Законом о прокуратуре РФ, и Законом о Следственном комитете РФ.

Как уже говорилось выше, на муниципальной службе также допускается временное отстранение служащего от исполнения должностных обязанностей при совершении им дисциплинарного проступка, но не свыше чем на один месяц.

Подобные относительно небольшие сроки в данных законодательных актах вполне объяснимы, поскольку они вводились до включения в соответствующие акты норм, устанавливающих ответственность за коррупционные правонарушения, и закрепления особого порядка привлечения к ответственности в этих случаях. Срок же привлечения к дисциплинарной ответственности за «обычные» (не коррупционные) проступки как раз и составляет один месяц с момента обнаружения такого проступка. Здесь необходимо учитывать, что целью отстранения от должности в рассматриваемых ситуациях является именно обеспечение объективности проводимой проверки путем исключения влияния на ее результаты со стороны такого государственного или муниципального служащего. Поэтому полагаем неверным связывать возможность отстранения от должности непосредственно с совершением дисциплинарного проступка или коррупционного правонарушения (факт которого и вина в нем служащего, кстати, до проведения проверки еще не могут считаться установленными) и закреплять какой-то абсолютно определенный срок такого отстранения. Данный подход к отстранению государственных служащих от должности, напрямую увязывающий его с совершением дисциплинарного проступка или коррупционного правонарушения, видится некорректным. Более целесообразным представляется отстранение от должности

исключительно на период проведения служебной проверки. Максимальный же срок такого отстранения будет определяться предельными сроками, установленными для ее проведения.

И вот здесь мы опять возвращаемся к проблеме наличия двух принципиально различных проверок, установленных для привлечения к «обычному» (не коррупционному) дисциплинарному проступку, с одной стороны, и коррупционному правонарушению — с другой. Ранее мы уже отмечали, что процедуры привлечения к дисциплинарной ответственности за совершение «обычных» дисциплинарных проступков и коррупционных правонарушений явно нуждаются в унификации, пусть и с сохранением определенных специальных правил в отношении последних (например, закрепление более длительных сроков привлечения к ответственности)<sup>20</sup>.

Всё это, по нашему мнению, относится также к процедурам проверки факта и обстоятельств совершения дисциплинарного проступка и коррупционного правонарушения. Тем более что, как мы и показывали в названной выше работе, процедуры этих проверок не имеют кардинальных различий, однако в силу используемой различной терминологии с их проведением могут быть связаны и различные последствия, например в отношении рассматриваемого института временного отстранения от должности.

## Заключение

Специфика отдельных видов государственной, а также муниципальной службы объективно не требует таких разночтений в решении вопроса об основаниях временного отстранения государственных и муниципальных служащих от должности на период проведения в отношении них дисциплинарных дел, связанных с нарушением требований антикоррупционного законодательства. Полагаем, что проверке, проводимой при решении вопроса о привлечении к дисциплинарной ответственности (на всех видах государственной службы), необходимо придать статус служебной.

Более того, считаем необходимым на тех видах государственной службы, где проведение такой проверки не предполагается, ввести соот-

<sup>19</sup> Опять же здесь можно обратить внимание, что и вышеупомянутое Положение предусматривает более длительные сроки: 60 дней с возможностью продления до 80 дней.

<sup>20</sup> *Добробаба М. Б., Чаннов С. Е. Указ. соч. С. 88–101.*

ветствующий правовой институт, поскольку он отвечает принципу публичности государственной службы как таковой и публичному характеру дисциплинарной ответственности на государственной службе<sup>21</sup>. При условии внесения таких изменений в действующее законодательство можно будет привязать возможность отстранения в рассматриваемых случаях к периоду проведения служебной проверки. При этом ничто

не препятствует установлению для служебной проверки, проводимой по делам о коррупционных правонарушениях, более длительного срока, чем для обычной (так же, как это сделано со сроками привлечения к ответственности за совершение коррупционных правонарушений в принципе: с момента совершения и с момента обнаружения), — 60 дней с возможностью продления еще на 30 при необходимости.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Добробаба М. Б., Чаннов С. Е. Ответственность государственных служащих за коррупционные правонарушения: проблемы оптимизации модели // Журнал российского права. 2021. № 11. С. 88–101.
- Павленко А. Н. Отстранение муниципального служащего от исполнения должностных обязанностей // Муниципальная служба: правовые вопросы. 2022. № 3. С. 3–5.
- Полетаев Ю. Н. Правовое положение государственных гражданских служащих в сфере труда. М. : Городец, 2005. 192 с.
- Пресняков М. В. Принцип неотвратимости как необходимое условие эффективности дисциплинарной ответственности на государственной службе и в трудовых отношениях // Современное право. 2022. № 5. С. 56–66.
- Пресняков М. В., Чаннов С. Е. Дисциплинарная ответственность гражданских служащих: проблемы нормативной определенности и справедливой дифференциации // Трудовое право. 2009. № 9. С. 103–110.
- Серебрякова Е. А., Ситникова Е. Г. Трудовой договор с иностранцем: от заключения до прекращения. М. : Ред. «Российской газеты», 2017. 175 с.
- Талапина Э. В. Комментарий к законодательству Российской Федерации о противодействии коррупции (постатейный). М. : Волтерс Клувер, 2010. 178 с.
- Шавалеев М. В. К вопросу об эффективности принципа неотвратимости юридической ответственности // Вектор науки ТГУ. 2010. № 3. С. 265–266.

## REFERENCES

- Dobrobaba MB, Channov SE. Responsibility of civil servants for corruption offenses: problems of model optimization. *Zhurnal Rossiyskogo Prava [Journal of Russian Law]*. 2021;11:88-101. (In Russ.).
- Pavlenko AN. The removal of a municipal employee from the performance of official duties. *Munitsipalnaya sluzhba: pravovye voprosy [Municipal service: Legal issues]*. 2022;3:3-5. (In Russ.).
- Poletaev YuN. The legal status of government civil servants in the field of labor. Moscow: Gorodets Publ.; 2005. (In Russ.).
- Presnyakov MV, Channov SE. Disciplinary responsibility of civil servants: Problems of regulatory certainty and fair differentiation. *Trudovoe pravo*. 2009;9:103-110. (In Russ.).
- Presnyakov MV. The principle of inevitability as a necessary condition for the effectiveness of disciplinary responsibility in public service and in labor relations. *Sovremennoe pravo [Modern law]*. 2022;5:56-66. (In Russ.).
- Serebryakova EA, Sitnikova EG. Employment contract with a foreigner: From conclusion to termination. Moscow: Editorial Office of Rossiyskaya Gazeta; 2017. Issue 17. (In Russ.).
- Shavaleev MV. On the issue of the effectiveness of the principle of the inevitability of legal responsibility. *Vektor nauki TGU*. 2010;3:265-266. (In Russ.).
- Talapina EV. Commentary to the legislation of the Russian Federation on combating corruption (article-by-article). Moscow: Volters Kluwer; 2010. (In Russ.).

<sup>21</sup> Пресняков М. В., Чаннов С. Е. Дисциплинарная ответственность гражданских служащих: проблемы нормативной определенности и справедливой дифференциации // Трудовое право. 2009. № 9. С. 103–110.

---

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

**Шмалий Оксана Васильевна**, доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой административного и информационного права Института права и национальной безопасности Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации  
д. 82, Вернадского пр., г. Москва 119571, Российская Федерация  
shmaliy-ov@ranepa.ru

**Пресняков Михаил Вячеславович**, доктор юридических наук, доцент, ведущий научный сотрудник Научно-экспертного центра Института права и национальной безопасности Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации  
д. 82, Вернадского пр., г. Москва 119571, Российская Федерация  
m.v.presnyakov@yandex.ru

**Чаннов Сергей Евгеньевич**, доктор юридических наук, профессор, ведущий научный сотрудник Научно-экспертного центра Института права и национальной безопасности Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, заведующий кафедрой информационного права и цифровых технологий Саратовской государственной юридической академии  
д. 82, Вернадского пр., г. Москва 119571, Российская Федерация  
sergeychannov@yandex.ru

---

## INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

**Oksana V. Shmaliy**, Dr. Sci. (Law), Professor, Head of the Department of Administrative and Information Law, Institute of Law and National Security, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Moscow, Russian Federation  
shmaliy-ov@ranepa.ru

**Mikhail V. Presnyakov**, Dr. Sci. (Law), Associate Professor, Leading Researcher, Scientific Expert Center of the Institute of Law and National Security, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Moscow, Russian Federation  
m.v.presnyakov@yandex.ru

**Sergey E. Channov**, Dr. Sci. (Law), Professor, Leading Researcher, Scientific Expert Center, Institute of Law and National Security, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Head of the Department of Information Law and Digital Technologies, Saratov State Law Academy, Moscow, Russian Federation  
sergeychannov@yandex.ru

*Материал поступил в редакцию 3 февраля 2024 г.*

*Статья получена после рецензирования 2 марта 2025 г.*

*Принята к печати 15 ноября 2025 г.*

*Received 03.02.2024.*

*Revised 02.03.2025.*

*Accepted 15.11.2025.*