

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«Тольяттинский государственный университет»

Институт права

(наименование института полностью)

Кафедра «Конституционное и административное право»

(наименование)

40.04.01 Юриспруденция

(код и наименование направления подготовки)

Правовое обеспечение государственного управления и местного  
самоуправления

(направленность (профиль))

## ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)

на тему «Дисциплинарная ответственность государственных служащих»

Обучающийся

Е.А. Чичкина

(Инициалы. Фамилия)

(личная подпись)

Научный руководитель

к.э.н., В.Ю. Моисеева

(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

Тольятти 2022

## Оглавление

Введение.....	3
Глава 1 Теоретические основы дисциплинарной ответственности государственных служащих.....	6
1.1 Государственный служащий как субъект применения дисциплинарной ответственности .....	6
1.2 Понятие и принципы дисциплинарной ответственности государственных служащих.....	14
Глава 2 Порядок привлечения государственных служащих к дисциплинарной ответственности.....	25
2.1 Дисциплинарные взыскания, налагаемые на государственных служащих .....	25
2.2 Дисциплинарное производство: понятие и стадии .....	28
Глава 3 Правовые и практические проблемы применения дисциплинарной ответственности государственных служащих .....	38
3.1 Правовые проблемы и практика привлечения государственных служащих к дисциплинарной ответственности .....	38
3.2 Совершенствование законодательного регулирования дисциплинарной ответственности государственных служащих .....	49
Заключение .....	58
Список используемой литературы и используемых источников.....	63

## Введение

Актуальность исследования определяется тем, что именно дисциплинарной ответственности отведена одна из важнейших ролей в системе предотвращения совершаемых государственными служащими различного рода правонарушений и преступлений. Совершенствование в этом направлении правовой базы – необходимое условие усиления эффективности и уровня государственной службы. Естественно, что эта эффективность, зависит не только от работоспособности и усердия служащего, но также от внутреннего его убеждения в неизбежности наказания за совершенный проступок.

В настоящее время, наиболее актуальный вопрос – ослабление служебной дисциплины, связанное с коррумпированностью некоторых государственных служащих и присутствием существенных дефектов в служебном законодательстве, отражающихся на результативности дисциплинарного производства по фактам совершения дисциплинарного проступка. Это свидетельствует о необходимости пересмотра существующего законодательства о государственной службе, дисциплинарных проступках и дисциплинарной ответственности за их совершение.

Проблема ответственности государственных служащих в течение многих лет постоянно привлекала внимание широкого круга исследователей различных отраслей права, таких, как О.В. Абрамова, З.О. Александрова, Л.А. Сыроватская, Л.А. Чиканова и другое. Среди представителей современной отечественной правовой науки, в трудах которых нашли отражение отдельные теоретические аспекты дисциплинарной ответственности государственных служащих, можно отметить Е.В. Аляксину, Е.М. Быцай, О.И. Горбовского, В.А. Абрамова, А.С. Ермакову, О.Н. Ланину, А.Я. Петрова, О.А. Скачко, И.И. Танасиенко, А.С. Архиреева,

В.В. Лазарева, В.Е. Степенко, Д.И. Кирпач, А.М. Тулуш, Е.С. Трушникову, А.С. Худжиеву, И.С. Шевлякову, и других авторов.

Цель исследования – изучение особенностей правового регулирования и проблем применения дисциплинарной ответственности государственных служащих в Российской Федерации.

Задачи исследования:

- охарактеризовать государственного служащего как субъекта применения дисциплинарной ответственности;
- определить понятие и принципы дисциплинарной ответственности государственных служащих;
- рассмотреть дисциплинарные взыскания, налагаемые на государственных служащих;
- определить понятие и стадии дисциплинарного производства;
- проанализировать правовые проблемы и практика привлечения государственных служащих к дисциплинарной ответственности;
- предложить меры совершенствования законодательного регулирования дисциплинарной ответственности государственных служащих.

Объектом исследования выступают общественные отношения, складывающиеся в процессе установления, применения и реализации дисциплинарной ответственности государственных служащих.

Предметом исследования являются нормативные акты, устанавливающие дисциплинарную ответственность государственных служащих, материалы правоприменительной практики.

Теоретической основой исследования выступают научные труды авторов, изучавших вопросы дисциплинарной ответственности государственных служащих – О.В. Бушуева, Е.М. Быцай, А.О. Власова, О.И. Горбовский, В.А. Абрамов, А.С. Ермакова, М.Б. Ермолов, Д.В. Журавлева, О.А. Косотурова, О.Н. Ланин, Э.Л. Лещина, Д.Р. Мазитова, Е.С. Майстренко, А.А. Максимова, А.А. Маркович, М.А. Машакова, Н.Н. Мукасева, Г.В.

Огрина, А.Ю. Наниз, А.М. Новикова, А.Я. Петров, М.В. Пресняков, Е.А. Рогожкина, К.В. Селеверстова, О.А. Скачко, С.А. Смирнов, В.Е. Степенко, Д.И. Кирпач, Д.С. Шлома, Д.Н. Кархалев, В.Д. Юнсон, и других.

Нормативную основу исследования составили положения Конституции РФ [12], Трудового кодекса РФ [47], Федерального закона от 11 августа 2004 г. №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [50], Федерального закона от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы» [52], Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» [51], других нормативных актов в данной сфере.

Методологической основой исследования выступают общенаучный диалектический метод познания, а также специальные методы исследования. К специальным методам исследования относится прежде всего: формально-логический, сравнительно-правовой, системно-структурный виды анализа.

Научная новизна исследования состоит в изучении проблем применения дисциплинарной ответственности государственных служащих в Российской Федерации, а также разработке предложений по совершенствованию законодательства в данной сфере.

Структура данной работы состоит из введения, трех глав, заключения, списка используемой литературы и используемых источников.

# **Глава 1 Теоретические основы дисциплинарной ответственности государственных служащих**

## **1.1 Государственный служащий как субъект применения дисциплинарной ответственности**

Юридическая ответственность представляет собой сложное многоаспектное явление и рассматривается в правовой науке, «как форма принуждения, применяемая уполномоченными должностными лицами (органами) к лицам, совершившим правонарушение» [44, с. 176]. В то же время, как справедливо отмечает ряд исследователей, юридическую ответственность следует рассматривать как «правоотношение, в которое вступает государство, в лице его компетентных органов, и правонарушитель, на которого возлагается обязанность претерпевать соответствующие лишения за совершенное им противоправное деяние» [41, с. 159].

Понятие «ответственность» возникло еще в древнегреческой философии. Первоначальное, значение термина не носило юридической окрашенности. Оно обозначало нарушение норм существующих религиозных обрядов. Дальнейшее развитие общественной мысли породило значительное количество трактовок понятия «ответственность». Сегодня существуют сложившиеся и устоявшиеся концепции, акцентирующие внимание на разных аспектах исследуемого феномена.

В данном контексте, представляется целесообразным рассмотреть юридическую ответственность в контексте публично-правовой и частноправовой ответственности.

Так, А.А. Максимова предлагает понимать концепцию частноправового регулирования через призму диспозитивной методологии. Сущность его подхода заключается в признании равноправия сторон общественных отношений и регулируемости общественных отношений и частных интересов. При этом, данный исследователь отмечает, что деление

ответственности на публично-правовую и частноправовую не соответствует особенностям и структуре правового регулирования и охранительных правоотношений [19, с. 272].

Более того, зачастую, на частноправовую ответственность налагается выполнение функций публично-правовой ответственности в силу того, что отсутствует понимание независимого механизма воздействия у данных видов ответственности.

О.А. Скачко отмечает, что деление ответственности на публично-правовую и частноправовую по аналогии с выделением частного и публичного права невозможно и нецелесообразно [42, с. 159].

При этом частноправовая ответственность обладает специфическими особенностями, которые обусловлены сущностными чертами частного права и имеют выражение в порядке и содержании возлагаемых мер и формах ответственности.

Данная потребность правовой системы в совершенствовании механизмов разграничения публично-правовой и частноправовой ответственности подтверждается также теоретико-правовыми исследованиями.

В частности, Д.С. Широков отмечает диалектический характер соотношения и взаимодействия публичного и частного права. В силу специфики подобного рода отношения двух отраслей права при существующем их разграничении отдельные категории проникают из одной отрасли в другую или пересекаются. Оптимизация их соотношения позволит обеспечить стабильность общественных отношений [56, с. 81].

При этом, исследователями подчеркивается первичность частноправовых отношений по отношению к публичным.

М.В. Пресняков дополняет данную потребность совершенствования правового понимания ответственности, утверждая, что изменения общественной жизни требуют расширенной трактовки понятия «ответственность» [27, с. 91].

Экстраполяция данной точки зрения с понимания юридической ответственности на трактовку социальной ответственности в целом позволяет заключить о необходимости дальнейшего исследования и детализации понимания ответственности.

Е.С. Майстренко в основе трактовки сущности ответственности подразумевает «действия нарушителя установленных норм, направленных на восстановление определенного права или интереса субъекта, которое было нарушено. Также, по мнению данного автора, ответственность может быть направлена на восстановление правового положения, которое было изначально» [18, с. 496].

Кроме того, по мнению данного автора, «частноправовая ответственность основывается на возможности выстраивания и реализации этих отношений без непосредственного участия государства, но под его регулирующим влиянием» [18, с. 497].

Как отмечает А.С. Ермакова, «основным признаком юридической ответственности является то, что государство призвано выступать в общественных отношениях в качестве третьей независимой стороны, которая может способствовать достижению консенсуса между сторонами правоотношений. При этом, институт юридической ответственности предстает как правовое отражение одного из звеньев механизма восстановления экономического равновесия в обществе, является фактором воспроизводства и обеспечения хозяйственного оборота. Практика установления юридической ответственности в частном праве свидетельствует о ее малоэффективности и незначительном воздействии на экономические отношения» [9, с. 47].

Д.С. Широковым предложен «комплекс критериев, которые позволяют выделить юридическую ответственность в частном праве:

- источники закрепления ответственности, которые могут быть установлены нормами права и(или) самими участниками частных отношений. Такие отношения закрепляются индивидуальными

правовыми договорами или могут представлять собой односторонние правовые акты;

- основание возникновения ответственности, которое может быть представлено виной правонарушителя. При этом возможно возникновение случаев ответственности вне зависимости от наличия критерия вины;
- для ответственности принуждение, оказываемое государством, имеет вспомогательный характер, то есть вступает в действие, когда все остальные способы добровольного исполнения обязанности уже исчерпаны;
- соответствие размера ответственности размерам правонарушения, что состоит в компенсационности характер ответственности и нацеленности на восстановление нормального развития нарушенного правоотношения» [56, с. 82].

В категорию ответственности включен, в том числе, вопрос способности человека своими действиями достигать определенного результата, и как следствие – обусловленные ею вопросы правоты или виновности человека. Осмысление данного феномена также рождает необходимость исследования возможности одобрения или осуждения поступков человека, вознаграждения или наказания.

Д.Р. Мазитова говорит о «синонимичности юридической ответственности и обязанности что-либо сделать, добавляя к этому такие семантические оттенки как «принятие или возложение определенных обязательств, предъявление на этой основе требований к соответствующему лицу, группе, организации с последующим применением санкций в случае невыполнения обязательств» [17, с. 631].

И.С. Шевлякова отмечает, что в основе юридической ответственности находится социальная ответственность. В силу этого, делается вывод о социальной природе и содержании юридической ответственности [55, с. 99].

Данного подхода к пониманию сущности юридической

ответственности придерживается большинство современных теоретиков права.

При этом основное предназначение юридической ответственности состоит в охране прав и свобод человека, соблюдение, поддержание и защита общественного порядка.

Таким образом, обзор различных подходов к трактовке сущности феномена юридической ответственности позволяет заключить, что в современной юридической науке отсутствует единое его понимание.

Более того, каждый автор выделяет в качестве основных различные особенности юридической ответственности, что не позволяет прийти к единому определению.

Обобщение проанализированных подходов позволяет выделить группу авторов, понимающих под юридической ответственностью наказание за нарушения закона или как меру государственного принуждения.

Вторая группа авторов предлагает понимать юридическую ответственность как обязанность.

Третья группа объединяет ученых, исследования которых объединяют специфические особенности юридической ответственности, рассмотренные в первых двух подходах, предлагая понимать юридическую ответственность как комплексное понятие, включающее и категорию обязанности, и категорию государственного принуждения.

Особое значение для юридической науки имеет выявление соответствия и связи, существующей между юридической ответственностью и государственным принуждением, анализ их схожих и отличительных характеристик, которые позволяют их отождествлять или противопоставлять в научной литературе.

Как отмечает К.В. Селеверстова, «государственная служба реализовывает на практике властные полномочия государства. Понятно, что квалифицированные государственные служащие призваны претворять в жизнь функции государственного управления: от профессионального

мастерства служащих, знаний, соблюдения этики государственного гражданского служащего, честности, порядочности зависит не только эффективность государственного управления, но и имидж государственного органа, Президента РФ и государства в целом. При этом, успешное государственное управление возможно лишь на основе нормативной урегулированности административно-правового статуса государственных гражданских служащих, при условии его практической реализации» [41, с. 159].

Исследователи выделяют следующие характеристики деятельности государственного служащего в Российской Федерации:

- «государственными служащими выполняется труд, основной целью которого является направление общественного развития, организация и урегулирование общественной жизни, то есть публичных отношений;
- деятельность государственных служащих зависит от их правосознания, высокой профессиональной правовой культуры, так как они выполняют интеллектуальный труд, который состоит в обработке управленческой информации;
- в деятельности государственных служащих проявляется государственная власть, которая придает им специальный авторитет и должную гарантию;
- профессиональные знания государственных служащих формируют ценности и потребности всех граждан, тем самым обеспечивая гармоничность и эффективность взаимодействия государства и общества;
- труд, который выполняют государственные служащие, является высокопрофессиональным и предъявляет к каждому служащему четкие жесткие требования подготовки, поведения, личностных качеств и общения с людьми» [45, с. 349].

При этом, Н.Н. Мукасейвой, Г.В. Огриной справедливо отмечается, что

«государственный гражданский служащий – не просто гражданин России, замещающий должности гражданской службы и получающий денежное довольствие из средств соответствующего бюджета (федерального, регионального), но и агент публичной власти, действующий от имени и по поручению государства и обладающий специальным статусом, устанавливающий его основные права и обязанности, ограничения и запреты, служебное поведение и гарантии» [22, с. 83].

Федеральным законом от 11 августа 2004 г. №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» определено, что «гражданским служащим является гражданин Российской Федерации, взявший на себя обязательства по прохождению гражданской службы, который осуществляет профессиональную служебную деятельность на должности гражданской службы в соответствии с актом о назначении на должность и со служебным контрактом и получает денежное содержание за счет средств федерального бюджета или бюджета субъекта Российской Федерации» [50].

Как отмечают О.И. Горбовский, В.А. Абрамов, «деятельность государственных служащих заключается в том, что они не создают материальных ценностей, однако обеспечивают условия для производства материальных ценностей. Государственные служащие работают с особым предметом труда – информацией, которая служит средством воздействия. Информацию он собирает, обрабатывает, хранит, создает, тем самым воздействуя на физических и юридических лиц, то есть оказывает государственные услуги, то есть обслуживает конкретного человека. Государственные служащие оказывают государственные услуги возмездно, то есть получают вознаграждение из средств государственного бюджета. Однако, с учетом поступающей к нему информации в реализации властных полномочий государства, государственный служащий имеет доступ к определенным полномочиям, превысив, которые, он может иметь определенную выгоду (не всегда материальную)» [8, с. 287].

Именно поэтому, «государственный служащий в рамках реализации общегосударственного интереса заключен в определенные рамки ограничений и даже нейтрализации неприемлемых для статуса госслужащего поступков, устремлений и интересов. На настоящий момент, наиболее эффективной формой такой нейтрализации является юридическая ответственность в виде конкретных санкций к нарушителю правовых норм, принципов и правил, установленных по государственной службе» [8, с. 288].

К.В. Селеверстова отмечает, что «юридическая ответственность государственных гражданских служащих возникает вследствие проступка или общественно опасного деяния и представляет собой особое правоотношение. Факт правонарушения ставит субъекта (в нашем случае, государственного служащего) в определенную юридическую связь с государством, в которой государство в лице компетентных органов выступает как уполномоченная сторона, а государственный служащий – как обязанная. При этом, и уполномоченная, и обязанная стороны действуют в рамках закона, и реализация юридической ответственности осуществляется на основе права, конкретных санкций правовых норм, предусматривающих ответственность именно за данное правонарушение» [41, с. 160]. При этом, «юридическая ответственность государственных служащих наступает на общих основаниях и принципах ответственности по российскому праву, которые подразумевают равенство всех перед законом, единую процессуальную форму рассмотрения дела о правонарушении и привлечение к одному виду ответственности без освобождения от другого вида ответственности» [41, с. 161].

Вместе с тем, в регламентации ответственности государственных служащих имеются особенности, связанные с исполнением служебных обязанностей. Так, Е.С. Майстренко выделяет такие специфические черты юридической ответственности государственных служащих, как «повышенная ответственность государственного служащего в силу того, что последствия проступка данного должностного лица лежат за пределами должности, а

также указывает на специфические санкции, применяемые только в отношении государственных служащих (понижение в должности, лишение права занимать должности государственной службы и другое.)» [18, с. 497].

В то же время, «привлечение служащего к ответственности за правонарушение не исключает того, чтобы это же деяние было квалифицировано как другой вид правонарушения и влекло соответствующую юридическую ответственность, например, административную ответственность должностного лица за нарушение правил техники безопасности, за что оно же привлекалось к ответственности дисциплинарной» [18, с. 498].

При этом, «не стоит сбрасывать со счетов и моральный аспект ответственности. Общим свойством же юридической и моральной ответственности является осознание самим государственным служащим, правильное понимание лежащих на нем в силу закона или морального долга обязанностей и правильное отношение к своим обязанностям» [48, с. 230].

В итоге, рассмотрев специфику государственного служащего как субъекта применения юридической ответственности, можно сформулировать общий вывод, что отличительными признаками применения дисциплинарной ответственности по отношению к государственным служащим являются наличие специфических оснований наступления дисциплинарной ответственности, а также, определенная система ее применения.

## **1.2 Понятие и принципы дисциплинарной ответственности государственных служащих**

Дисциплина охватывает все стороны общественной жизни, но особенно она важна для правильного функционирования всех звеньев механизма управления в государственном аппарате. В широком понимании дисциплина – это обязательное для всех членов какого-либо коллектива подчинение установленному порядку, правилам [26, с. 17].

Сущность дисциплины заключается в сознательном самоограничении субъекта общественных отношений в процессе поведенческой деятельности. Данные самоограничения обусловлены требованиями социальных норм.

Виды дисциплины можно классифицировать по видам социальных норм (трудовая, финансовая, служебная, корпоративная и другие). При этом одним из видов дисциплины является государственная дисциплина, которая реализуется в сфере осуществления функций государства и его органов.

Государственная дисциплина обеспечивается как правовыми нормами, так и другими социальными нормами (например, моральными, нормами служебной этики государственных служащих). В основе государственной дисциплины лежит исполнительская дисциплина, добросовестное отношение государственных служащих к исполнению возложенных на них обязанностей. При этом термин «служебная дисциплина» – широкое понятие, оно касается всех видов социальной службы (в государственных органах и организациях, частных компаниях, общественных объединениях), а более точным и предпочтительным термином для государственной службы является понятие «государственно-служебная дисциплина».

Нарушение служебной дисциплины влечет за собой юридическую ответственность.

Дисциплинарная ответственность государственных служащих, как любой вид юридической ответственности, реализуется в рамках охранительных правоотношений, которые, в отличие от регулятивных правоотношений, обладают определенной спецификой. Охранительные дисциплинарные правоотношения возникают при невозможности реализовать государственно-служебное правоотношение в обычном порядке, то есть в случае неисполнения или нарушения порядка исполнения государственно-служебной правовой нормы, в то время как регулятивные правоотношения возникают из правомерного поведения.

В данной связи, важно понимать, как действует механизм административно-правового регулирования дисциплинарной

ответственности государственного служащего, составными элементами которого являются:

- нормы административного права, закрепляющие основания и порядок привлечения к дисциплинарной ответственности;
- правоотношения, возникающие в процессе реализации дисциплинарной ответственности служащего;
- акты применения и толкования права, обусловленные реализацией дисциплинарной ответственности государственного служащего [2, с. 75].

При этом, «в силу специфики государственно-служебных отношений, нормативно установленные правила поведения обладают преимущественно императивным характером и обеспечиваются в случае необходимости принудительной силой государства. Умышленное игнорирование требований соответствующих норм права либо их прямое нарушение вызывает к жизни охранительное правоотношение, а также применение уполномоченными государственными органами и должностными лицами санкций, предусмотренных нормами материального права. Правовое оформление меры государственного принуждения получают в виде индивидуальных актов применения права, персонифицирующих ответственность виновного лица» [17, с. 631].

Как справедливо отмечают исследователи, «под дисциплинарной ответственностью государственных гражданских служащих следует понимать меру юридической ответственности, которая применяется к государственным гражданским служащим, специально уполномоченными на то органами и должностными лицами за совершение дисциплинарного проступка» [15, с. 137].

Рассматривая основания дисциплинарной ответственности государственного служащего, следует отметить, что они имеют производный характер от тех правовых отношений, которые складываются по поводу осуществления служащими своих полномочий и функций в рамках

исполнения трудовых обязанностей. В связи с этим, в юридической науке сложилось несколько мнений относительно того, какие именно правоотношения преобладают на государственной службе – публично-правовые или частноправовые. Так, например, необходимо отметить точку зрения исследователей, согласно которой правоотношения, которые складываются внутри органа власти, то есть внутриорганизационные, связанные с поступлением на службу, прохождением аттестации, увольнением и так далее., должны регулироваться трудовым правом, а те отношения, которые возникают в сфере публичности государственного гражданского служащего (запреты и ограничения, содержание деятельности в качестве государственного гражданского служащего), регулируются административным и конституционным правом [8, с. 285].

На сегодняшний день, практика складывается таким образом, что законодательство о гражданской службе указывает на то, что в части, не урегулированной этим законодательством, отношения, возникающие в связи с осуществлением государственной гражданской службы, могут быть урегулированы трудовым законодательством. То есть, к служащим применяется, как и в любом другом случае, комплекс норм, используемый для всех остальных лиц. Речь идет о том, что государственные служащие подчиняются общим нормам права относительно обязанностей, прав, как работников организации, а также в рамках применения поощрений и ответственности, что не связывается, в данном случае, с государственно-служебными отношениями.

Основанием дисциплинарной ответственности является совершение государственным служащим дисциплинарного проступка, который выражается в ненадлежащем исполнении, либо в неисполнении служебных обязанностей.

Этот вопрос, к сожалению, недостаточно разработан в науке и нуждается в дополнительных исследованиях. На сегодняшний день можно отметить ряд работ, имеющих более или менее определенную позицию

относительно служебной ответственности.

Так, рассматривая служебно-деликтную ответственность государственных служащих, И.С. Шевлякова подразумевает систему норм, имеющая одну природу с нормами, которые регулируют уголовную и дисциплинарную ответственность [55, с. 99]. Е.В. Тимонина придерживается иной классификации, относя к служебным деликтам, кроме дисциплинарных проступков, также и административные правонарушения, и этические нарушения [46, с. 67].

Отдельно необходимо отметить позицию В.В. Артюхова, который вводит в данном случае новый термин служебно-дисциплинарной ответственности, сужая природу ответственности, которая возникает в рамках служебной деятельности государственного гражданского служащего. В соответствии с мнением указанного автора, основаниями служебно-дисциплинарной ответственности становятся те нарушения, которые были совершены непосредственно в рамках исполнения служебных обязанностей [4, с. 193].

Отмечая справедливость данной позиции, необходимо подчеркнуть, что основанием ответственности государственного служащего является не только неисполнение либо ненадлежащее исполнение им служебных обязанностей, но и нарушение запретов и ограничений, которые возникают в связи с исполнением служебных обязанностей служащего, а также по причине несоблюдения требований об урегулировании или предотвращении конфликта интересов, и неисполнением тех обязанностей, которые установлены антикоррупционным законодательством.

При рассмотрении различных видов ответственности гражданских служащих возникает множество проблем, в частности, применение уголовной санкции лишает государственного служащего возможности продолжения службы. Данный вопрос нашел свое отражение в законодательстве о гражданской службе. Вышеуказанная норма предусматривает, что служебный контракт прекращает свое действие в

случае вынесенного приговора суда.

Особое внимание вызывает и вопрос о соотношении дисциплинарной и административной ответственности некоторых категорий служащих, так, например, граждане Российской Федерации, которые имеют специальный статус в органах внутренних дел, несут дисциплинарную ответственность. При этом, «соотношение двух видов ответственности предполагает установление дисциплинарной ответственности за административные правонарушения. Основанием привлечения к дисциплинарной ответственности служит дисциплинарный проступок, но никак не факт совершения административного правонарушения. Судя по всему, законодатель имел в виду, дисциплинарную ответственность за деяния, которые в то же время содержат в себе признаки состава административного правонарушения» [64, с. 98].

Принципы рассматриваются как основополагающий элемент института дисциплинарной ответственности государственных служащих. Изучение и формулирование принципов дисциплинарной ответственности имеет не только научное, но и практическое значение, так как позволяет правильно применять закон, оптимально обеспечить государственно-правовое принуждение, успешнее решать процедурные вопросы.

Применительно к дисциплинарной ответственности государственной служащих, можно сформулировать следующие основные принципы: законность, справедливость, неотвратимость, соразмерность и виновная ответственность.

Так, принцип законности предполагает, что дисциплинарная ответственность применяется только за те деяния, которые предусмотрены и закреплены в законодательстве. Применение наказания по аналогии закона и права не допускается [58, с. 177].

Принцип справедливости означает, что применяемая мера дисциплинарной ответственности должна соответствовать характеру, тяжести нарушения и причиненного ущерба, обстоятельствам совершения

проступка и личности виновного лица.

Суть принципа неотвратимости состоит в том, чтобы каждое лицо, совершившее дисциплинарный проступок, претерпело дисциплинарное воздействие.

На практике принцип неотвратимости наказания (взыскания) соблюдается не всегда. Главным недостатком в дисциплинарной ответственности выступает проблема, связанная со злоупотреблением дискреционными полномочиями представителя нанимателя.

Конечно, данная норма является удобной, но с точки зрения законности и справедливости, это не совсем корректно, поскольку представитель нанимателя самостоятельно определяет какой вид дисциплинарного взыскания применить к тому или иному сотруднику.

Данные положения на практике носят отрицательный характер, проявляющиеся в том, что наниматель применяет более лояльную меру к одному служащему и более строгую, к другому, за одно и то же правонарушение.

Граница вопроса о соотношении дисциплинарной и административной ответственности, выраженная в соблюдении законности на гражданской службе, выступает возможность не только принять меры к служащему, но и выполнить превентивную функцию, которая выражается в недопущении лиц на государственную службу.

Сторонники данной концепции апеллируют к такому административному наказанию как дисквалификация. Редакция закона, предусмотренного к административному праву, предоставляет возможность служащему замещать как государственные, так государственные гражданские и иные виды служб. Таким образом, служащие, совершившие административное правонарушение подлежат увольнению, а также лишаются права поступать вновь на службу до истечения срока [13, с. 358].

В настоящее время, дисциплинарная ответственность государственных служащих урегулирована федеральными законами, уставами либо

ведомственными правовыми актами, существенным недостатком которых является широкая свобода личного усмотрения руководителей, наделенных дисциплинарными полномочиями [6, с. 17].

В данной связи возникает вопрос о разграничении таких понятий, как дисциплинарное взыскание и дисциплинарное воздействие. Отличием дисциплинарного воздействия от дисциплинарного взыскания выступает то, что дисциплинарное воздействие находит свое отражение в локальных актах и в качестве меры воздействия могут негативно сказаться на оплате труда служащего. В целом, меры дисциплинарного воздействия являются инструментом и в то же время стимулом для работника, поскольку они значительным образом могут лишать его дополнительных материальных благ.

Понятие дисциплинарного воздействия включает в себя дисциплинарное взыскание, так как дисциплинарное воздействие, является понятием более общим, а дисциплинарное взыскание, является конкретной мерой, которая применяется в виде замечания, выговора и так далее. Снижение ежемесячного денежного поощрения является дополнительной мерой дисциплинарного воздействия, применяемая наряду с дисциплинарным взысканием.

Таким образом, необходимо внести изменение в закон, регулирующий государственную гражданскую службу, а именно, в части того, что размер денежного поощрения не может быть уменьшен ни при каких обстоятельствах. На фоне всего вышперечисленного возникает проблема, связанная с тем, что в разных субъектах РФ одна и та же норма применяется по-разному, скорей всего все это зависит от личного отношения должностных лиц к гражданским служащим, также не может исключаться и коррупционный фактор, который тоже имеет место быть.

В ст. 19 Конституции РФ закреплён принцип равенства всех перед судом. Данный принцип заключается в том, что субъекты имеют равные права и обязанности, но при этом не исключает возможности существования

разных условий для субъектов правоотношений.

В отдельных сферах государственного управления, гражданским служащим могут совершаться такие проступки, которые являются общественно опасными как для жизни сотрудников, так и граждан, в связи с этим существует принцип индивидуализации дисциплинарной ответственности, который на данный период времени не получил своего закрепления.

Правовой статус субъекта напрямую влияет на то, какие запреты, обязанности будут к нему применяться.

В связи с этим, в основном законе, регулирующем государственную гражданскую службу, закрепили, что при совершении дисциплинарного проступка учитывается тяжесть, степень вины, обстоятельства при которых совершался дисциплинарный проступок.

Немаловажное значение в системе принципов, применяемых к гражданским служащим, занимает принцип целесообразности. Данный принцип толком не получил свое отражение в юридической науке, поскольку многие авторы данный принцип не выделяют в качестве самостоятельного.

В качестве самостоятельного принципа дисциплинарной ответственности следует считать принцип недопустимости двойной ответственности за одно и то же правонарушение. Отражение данного принципа имеется в ч. 1 ст. 50 Конституции, но звучит он как принцип запрещения двойного наказания.

Еще с начала 70-х годов XX века существовала проблема относительно применения за одно правонарушение дисциплинарной и административной ответственности. На законодательном уровне, ученые предлагали закрепить ограничение на одновременное применение санкций. Авторы предлагали закрепить норму, которая бы заключалась в том, что нельзя накладывать дисциплинарное взыскание, если до этого уже было применено административное.

В теории права существует и другая точка зрения, которая оправдывает

то, что «одни и те же действия могут принести ущерб как служебной дисциплине, так и порядку государственного управления» [55, с. 99].

В целом, дисциплинарные, административные и уголовные меры имеют разную направленность. Первые созданы для обеспечения порядка в области служебной дисциплины, а последние в целях поддержания порядка всего общества.

Принцип недопустимости двойной ответственности заключается в том, что за один и тот же проступок нельзя привлечь дважды к ответственности, данная норма содержит свое отражение п. 2 ст. 57 Федерального закона «О государственной гражданской службе».

Отражение принципов государственных гражданских служащих содержится в таком региональном акте, как Этический кодекс государственных гражданских служащих, замещающих должности государственной гражданской службы Алтайского края в органах государственной власти Алтайского края, иных государственных органах Алтайского края.

В данном кодексе принципы государственных гражданских служащих выражаются не напрямую, а лишь через призму прав и обязанностей служащих.

Так, например, принцип гуманизма, имеется свое отражение в этическом кодексе и прослеживается в том, что соблюдение прав и обязанностей человека и гражданина является основной обязанностью не только государства, но и государственных органов и уполномоченных на то должностных лиц.

Принцип неотвратимости в этическом кодексе отражается в п. 15, а именно: «гражданский служащий должен исполнять должностные обязанности добросовестно» [14, с. 145].

Принцип справедливости также имеет свое отражение в данном акте, но немного не в стандартной форме. Как уже отмечалось ранее, принцип справедливости заключается в том, что за совершенное деяние служащий

должен понести соразмерное наказание. В данном этическом кодексе вышеуказанный принцип выражается в том, что в случае нарушении норм, предусмотренным данным нормативно-правовым актом служащий несет моральную ответственность.

Подводя итог, следует отметить, что дисциплинарная ответственность – самостоятельный вид ответственности, который выражается в неисполнении государственным служащим своих трудовых обязанностей или же в их ненадлежащем исполнении. К государственным служащим применяются все виды юридической ответственности.

Проблемным на практике является вопрос, связанный с разграничением дисциплинарной, уголовной, административной ответственности за неисполнение своих должностных обязанностей. В данной связи целесообразно внести такие изменения в законодательство, как нормативное закрепление термина дисциплинарная ответственность, с наличием всех существенных критериев, которые бы отличали данный вид ответственности от всех остальных видов юридической ответственности, а также создать единый кодифицированный акт в данной сфере.

## **Глава 2 Порядок привлечения государственных служащих к дисциплинарной ответственности**

### **2.1 Дисциплинарные взыскания, налагаемые на государственных служащих**

Соблюдение дисциплины является основной обязанностью, возложенной на государственных гражданских служащих, в случае несоблюдения наступает дисциплинарная ответственность, которая служит основным видом ответственности в данной сфере. Основанием привлечения к дисциплинарной ответственности служит совершение дисциплинарного проступка [24, с. 93]. Поскольку на данный период времени легального понятия дисциплинарного проступка не существует, раскроем данное определение через призму анализа научной литературы.

Так, под дисциплинарным проступком понимается нарушение служащим установленной дисциплины, а именно, в совершении противоправного, виновного исполнения или ненадлежащего исполнения возложенных на сотрудника должностных обязанностей [59, с. 267]. В законе, регулирующем данный вид службы, основанием привлечения к дисциплинарной ответственности выступает факт совершения дисциплинарного проступка.

Под дисциплинарным поступком понимается противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей [53, с. 791]. В ранее действующем Федеральном законе от 31 июля 1995 г. № 119-ФЗ «Об основах государственной службы Российской Федерации», основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности являлся должностной, а не дисциплинарный проступок. Такая трактовка связана с тем, что служащие могли привлекаться лишь в случае совершения проступка в рабочее время. Напротив, если речь идет о совершении дисциплинарного проступка, то государственный служащий

привлекается к ответственности за деяния, которые им совершены как собственно при исполнении должностных полномочий, так и вне их исполнения, то есть в его частной жизни». В последующем, в законе о гражданской службе должностной проступок был заменен на дисциплинарный.

Несмотря на существование множества научных статей, монографий, в литературе до сих пор нет единого мнения относительно разграничения общей и специальной ответственности. Зачастую, ученые выделяют такие критерии как: «субъекты, привлекаемые к ответственности; сфера и характер труда работников; сфера применения дисциплинарной ответственности и так далее» [42, с. 160].

Третьей особенностью выступает то, что основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности является нарушение кодексов профессиональной этики – нормативные акты, регулирующие моральные и этические устои в профессиональной деятельности служащих.

Четвертой особенностью выступает то, что гражданский служащий может привлекаться к дисциплинарной ответственности, как во время служебной, так и внеслужебной деятельности.

Последней особенностью служит особый порядок обжалования решений о применении дисциплинарного взыскания в отношении служащего.

Подводя итог, можно отметить, что общая и специальная дисциплинарная ответственность имеют как схожести, так и различия. Основную часть составляют их различия, например, такие как субъекты, нормативно-правовая база, круг лиц и органов, которые наделены правом привлекать к дисциплинарной ответственности.

За совершение дисциплинарного проступка предусмотрены такие формы взыскания, как замечание, выговор, предупреждение о неполном должностном соответствии и увольнение. Говоря о специфике, значимости, отличительных особенностях данных взысканий, возникает вопрос о

разграничении данных видов. Целесообразно применять более дифференцированный подход, учитывая характер дисциплинарных взысканий.

Перечень дисциплинарных проступков является неисчерпывающим, именно это является особенностью дисциплинарной ответственности государственных служащих. Дисциплинарные проступки, в отличие от дисциплинарных взысканий, прямо предусмотрены законодательно и не подлежат толкованию. В отличие от дисциплинарных проступков, перечень дисциплинарных взысканий полностью устанавливается законодательством и не подлежит расширенному толкованию.

В связи с этим, нет четких указаний, какое взыскание соответствует конкретному проступку. На практике это может привести к тому, что служащий может быть подвергнут дисциплинарному взысканию в форме увольнения за сравнительно незначительный проступок, в то время как остальные государственные служащие, систематически злоупотребляющие своими полномочиями, в том числе и в корыстных целях могут обойтись выговором. В этой связи необходимо конкретизировать перечень и составы конкретных дисциплинарных проступков, связывая их дисциплинарной ответственностью за их совершение.

На сегодняшний день, на законодательном уровне не существует закрепленного перечня составов дисциплинарных проступков. Некоторые дисциплинарные проступки все же имеют свое отражение в основном законе, регулирующем деятельность государственных гражданских служащих. Так, в качестве основных категорий законодатель закрепил такой вид как грубые проступки. Данный вид имеет отражение и в литературе, ученые отмечают, что он применяется ко всем гражданским служащим, а также под грубым проступком понимается, например, коррупционное правонарушение, за которое законодательно предусмотрена такая мера ответственности, как увольнение. Дисциплинарные проступки также принято классифицировать на незначительные, значительные и серьезные.

Незначительными признаются проступки, которые были совершены служащим впервые после ранее совершенного дисциплинарного проступка. Основным критерием служит то, что он не должен причинять какой-либо вред организации. Если дисциплинарный проступок не имел формального состава, но был совершен впервые после снятия ранее наложенного дисциплинарного взыскания, то такой проступок должен классифицироваться уже как значительный. Говоря о коррупционных правонарушениях, законодатель отмечает и выделяет в качестве отдельной категории малозначительные коррупционные правонарушения. В то же время, стоит отметить, что на законодательном уровне не существует легального определения в служебном законодательстве такого критерия, как малозначительность.

Можно сформулировать общий вывод, что механизм дисциплинарных взысканий является относительно самостоятельной и устойчивой в структуре дисциплинарного принуждения, упорядоченной по критерию интенсивности воздействия (строгости) и правовым последствиям совокупность видов дисциплинарных взысканий в их взаимосвязи. Интенсивность воздействия (степень строгости) дисциплинарных взысканий необходимо поставить в зависимость от их расположения в законе: замечание; выговор; предупреждение о неполном должностном соответствии; увольнение.

## **2.2 Дисциплинарное производство: понятие и стадии**

В научной литературе определение дисциплинарного производства трактуется по-разному. Так, Д.С. Шлома считает, что дисциплинарное производство – это «регулируемая правовыми нормами деятельность субъектов дисциплинарной власти по применению дисциплинарных взысканий» [57, с. 290].

Д.Р. Мазитова отмечает, что дисциплинарное производство – это «нормативно урегулированную деятельность полномочных субъектов по

рассмотрению и разрешению дел о дисциплинарных проступках, заключающуюся в совокупности процессуальных действий по применению к подчиненным по службе мер дисциплинарной ответственности» [17, с. 631].

Ряд исследователей под дисциплинарным производством понимают только производство по делам об административных нарушениях или деятельность по применению мер принуждения, указывая при этом, что административный процесс в правовом смысле представляет собой «порядок (способы и формы) осуществления юрисдикции» [40, с. 98]. Такая позиция представляется весьма спорной, поскольку процедуры по делам об административных правонарушениях составляют лишь часть дисциплинарного производства. Как отмечает А.Ю. Наниз, «под административным процессом можно понимать урегулированную нормами административно-процессуального права процессуальную деятельность органов исполнительной и судебной власти по реализации административных норм и разрешению дел, возникающих из административных правоотношений. Из этого следует, что административный процесс может осуществляться как во внесудебном, так и в судебном порядке. Однако, процессуальная деятельность органа исполнительной власти в этом смысле значительно шире, чем процессуальная деятельность органов правосудия, так как суды разрешают лишь дела, возникающие из административных правоотношений. Органы исполнительной власти кроме этой деятельности реализуют также управленческие функции и задачи. Исходя из общей характеристики административного процесса можно отметить наличие неразрывной связи его с юрисдикционной деятельностью органов исполнительной власти и правосудия» [23, с. 190].

Дисциплинарному производству в системе государственной службы, которое является разновидностью административного производства, присущи определенные стадии. Термин «стадии» в нормативных правовых актах дисциплинарного производства не употребляется. Кроме того,

рассмотрению стадий дисциплинарного производства в юридической литературе не уделялось достаточного внимания.

В словаре русского языка стадия определяется как «период, ступень в развитии чего-нибудь». При всем многообразии определений стадий все они означают какую-то часть, элемент процесса. Таким образом, структуру дисциплинарного производства следует рассмотреть через философские доктрины как целое и частное. Если дисциплинарное производство рассматривать через части, то необходимо определить, в первую очередь, автономность каждой части. Каждая часть этого производства должна заканчиваться определенным действием, выраженным в конкретной правовой форме (заключение о результатах проверки, приказ о назначении дисциплинарного наказания или приказ о прекращении проверки, решение по жалобе; приказ об увольнении и другое.).

Для выделения стадий дисциплинарного производства необходимо учитывать, что «выделенные в литературе признаки процессуальной стадии, с помощью которых представляется возможность установления пределов, границ каждой конкретной стадии: наличие собственных целей и задач; специфический круг участников и специфичность их правового статуса; объективная динамичность процесса; специфический характер совершаемых действий и порождаемых ими юридических последствий; специфический круг побудительных обстоятельств (юридических фактов); особенности получаемых материально-правовых результатов и их процессуального закрепления» [40, с. 99].

Приведенные признаки могут быть применены в целом и к дисциплинарному производству. Можно предложить следующее определение понятия стадии дисциплинарного производства:

Стадия – это относительно самостоятельная, автономная часть дисциплинарного производства (производства по делу о дисциплинарном проступке), характеризующаяся своими особенностями, связанными с ее целями, задачами, принципами, имеющая свой круг участников и

завершающаяся процессуальным юридическим документом или действием, имеющим юридические последствия, преследующая общую цель этого производства.

Как отмечает Э.Л. Лещина, «дисциплинарное производство может в различных ситуациях проходить через разное количество стадий: законодатель предусматривает упрощенное, сокращенное, обычное производство, а также наличие факультативных стадий. В данной связи, можно выделить следующие стадии дисциплинарного производства:

- возбуждение дела о дисциплинарном проступке и подготовка материалов для принятия решения (служебное расследование);
- рассмотрение дела о дисциплинарном проступке и принятие по нему решения;
- пересмотр решения по делу о дисциплинарном проступке;
- исполнение решения о наложении дисциплинарного взыскания» [16, с. 21].

Возбуждение дела о дисциплинарном проступке и подготовка материалов к рассмотрению и разрешению дела (служебное расследование) – начальная стадия дисциплинарного производства, возбуждающегося по факту совершения дисциплинарного проступка уполномоченным на то лицом.

Возбуждению дела могут предшествовать различные юридические факты:

- жалобы граждан на действия государственного служащего;
- непосредственное выявление проступка должностными лицами в системе государственной службы;
- полученное из других уполномоченных органов публичной власти определение о прекращении производства по делу об административном правонарушении в отношении государственного служащего, подлежащего ответственности за совершение административного правонарушения в дисциплинарном порядке;

- частное определение суда;
- протест или представление прокурора;
- представление судьи, органа административной юрисдикции об устранении причин и условий, способствующих совершению административных правонарушений и другое.

Служебное расследование состоит в получении от привлекаемого к ответственности лица объяснений, сборе и анализе информации о проступке, осуществлении проверки имеющихся сведений и составлении заключения по материалам дела о проступке.

Рассмотрение дела о дисциплинарном проступке и принятие по нему решения – основная и важнейшая стадия производства.

Как отмечают К.Р. Хабибулина, А.Е. Иванкина, «дела о дисциплинарном проступке рассматриваются уполномоченными субъектами дисциплинарной власти:

- единолично руководителями органов предприятий, учреждений, организаций, где работает привлекаемый к дисциплинарной ответственности, либо руководителями вышестоящих органов, а также другими уполномоченными на то должностными лицами;
- коллегиально, когда рассмотрение и разрешение дела возлагается на коллегиальный орган (например, квалификационная коллегия судей соответствующих судов); возможен также «смешанный» (комбинированный) порядок, когда решение по делу принимается коллегиально, а реализация возможна в виде единоличного приказа руководителя, причем последний в случае разногласия с коллегиальным органом правомочен настоять на своем решении» [53, с. 791].

При этом, «рассматривая дела, уполномоченные должностные лица (органы) знакомятся с его материалами, заслушивают объяснения привлечённого субъекта, а при необходимости также имеют право истребовать дополнительные доказательства, сведения и так далее.» [39, с.

792].

Решение по делу принимается только после полной оценки всех имеющихся доказательств.

Установив факт совершения дисциплинарного проступка, «должностное лицо принимают решение о наложении дисциплинарного взыскания. При этом принимается во внимание вся тяжесть совершенного проступка, личность самого нарушителя, степень его вины и иные обстоятельства» [1, с. 68].

Отдельные взыскания – замечания в системе государственной службы могут налагаться приказом руководителя, как в устной, так и в письменной форме.

Стадия пересмотра решения по делу о дисциплинарном проступке является факультативной. Она бывает только в случае обжалования решения или в случае вынесения протеста прокурором.

Назначение завершающей стадии производства – исполнение решения о наложении дисциплинарного взыскания заключается в организации практической реализации наложенного взыскания, в обеспечении его учета, а также в принятии мер по снятию взыскания по истечении установленного срока.

За каждый случай нарушения служебной дисциплины применяется только одно дисциплинарное взыскание.

До наложения дисциплинарного взыскания от государственного служащего должно быть затребовано письменное объяснение. При необходимости проводится служебная проверка указанных в нем сведений с вынесением соответствующего заключения по ее результатам. Отказ от дачи письменного объяснения, по существу, совершенного им дисциплинарного проступка не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания. В случае отказа государственного служащего от дачи письменного объяснения составляется акт [62, с. 29].

Основанием для наложения на государственного служащего

дисциплинарного взыскания является, как правило, заключение о результатах служебной проверки, подтверждающее совершение им дисциплинарного проступка.

При наложении на государственного служащего дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного им дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, его предшествующие служба и поведение.

Если в результате служебной проверки будет обнаружено, что государственный служащий допустил действия, указывающие на признаки преступления, его руководитель обязан незамедлительно передать полученные материалы в правоохранительные органы.

В случае нецелесообразности применения дисциплинарного взыскания руководитель может ограничиться предупреждением подчиненного о необходимости строгого соблюдения дисциплины.

Систематическим нарушением служебной дисциплины является повторное совершение в течение года государственным служащим, имеющим дисциплинарное взыскание, дисциплинарного проступка.

Основанием для применения такого вида дисциплинарного взыскания, как предупреждение о неполном служебном соответствии по результатам аттестаций, является приказ руководителя, основанный на решении аттестационной комиссии.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено:

- во время болезни государственного служащего;
- в период нахождения государственного служащего в отпуске или командировке;
- в случае если со дня совершения проступка прошло более шести месяцев.

Дисциплинарное взыскание по результатам ревизии финансово-хозяйственной деятельности не может быть применено позднее двух лет со дня совершения проступка.

В указанные сроки не включается период нахождения государственного служащего в отпуске, время болезни, а также время производства по уголовному делу или делу об административном правонарушении.

Дисциплинарное взыскание объявляется в приказе, с которым государственный служащий должен быть ознакомлен в 3-дневный срок под расписку.

Вышестоящий руководитель имеет право отменить, смягчить или усилить (в пределах предоставленных ему прав) дисциплинарное взыскание, наложенное нижестоящим руководителем, если найдет, что это взыскание не соответствует тяжести совершенного проступка [63, с. 143].

Государственный служащий считается не имеющим дисциплинарного взыскания, если в течение года со дня его наложения он не подвергался вновь дисциплинарному взысканию.

Непосредственный руководитель может ходатайствовать о досрочном снятии с государственного служащего дисциплинарного взыскания. Это ходатайство руководитель, наложивший дисциплинарное взыскание, обязан рассмотреть в срок не позднее 15 дней со дня его получения.

До наложения взыскания от государственного служащего, привлекаемого к ответственности, должно быть истребовано письменное объяснение. При необходимости наиболее полного и всестороннего исследования обстоятельств совершения проступка проводится служебная проверка с вынесением заключения по ее результатам.

Дисциплинарное взыскание должно быть наложено не позднее чем через 10 суток со дня, когда руководителю стало известно о совершенном проступке, а в случаях проведения служебной проверки, возбуждения уголовного дела или дела об административном правонарушении – не позднее чем через один месяц соответственно со дня окончания служебной проверки, рассмотрения компетентным органом или должностным лицом уголовного дела или дела об административном правонарушении и

вынесения по ним окончательного решения, не считая времени болезни государственного служащего или его нахождения в отпуске.

За каждый случай нарушения служебной дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ о дисциплинарном взыскании с указанием мотивов его наложения объявляется государственному служащему, подвергнутому взысканию, под расписку.

Дисциплинарное взыскание налагается немедленно, в крайнем случае – не позднее чем через один месяц со дня его, объявления приказом. По истечении этого срока взыскание не налагается, но подлежит учету.

Дисциплинарное взыскание, наложенное на государственного служащего, считается снятым, если в течение одного года со дня его объявления приказом он не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию.

Устное взыскание считается снятым по истечении одного месяца. Досрочное снятие дисциплинарного взыскания в порядке поощрения производится руководителем, наложившим это взыскание, равным ему или вышестоящим прямым руководителем.

В случае несогласия государственного служащего с решением о привлечении к дисциплинарной ответственности, он вправе в письменной форме обжаловать это решение руководителю вышестоящего органа и (или) в суд.

К сожалению, действующее законодательство не определяет порядок обжалования дисциплинарных взысканий. Нужно согласиться с теми учеными, которые говорят о том, что необходимо внести в действующее законодательство норму, устанавливающую порядок обжалования конкретных дисциплинарных взысканий и сроки подачи жалобы. Это правило «четко определило бы наличие двух средств правовой защиты, административных и судебных, с определенными сроками, и предоставило бы сотруднику право самому выбирать, каким образом обжаловать

дисциплинарные меры, в административном, судебном порядке или в обоих случаях» [46, с. 69].

В действующем законодательстве институт отмены ранее назначенного наказания, несмотря на его важность, не имеет подробного правового регулирования.

Таким образом, необходимо признать, что в законодательстве, регламентирующем дисциплинарную ответственность государственных служащих, вопросы дисциплинарного производства урегулированы недостаточно, что не позволяет на должном уровне обеспечить не только всестороннее и полное расследование дела о дисциплинарном проступке, устранение возникающих в практической деятельности проблем, повышение качества проведения служебных проверок, и, как следствие, уровень служебной дисциплины на государственной службе, а также, реализацию государственным служащим в полной мере своих прав.

## **Глава 3 Правовые и практические проблемы применения дисциплинарной ответственности государственных служащих**

### **3.1 Правовые проблемы и практика привлечения государственных служащих к дисциплинарной ответственности**

Как справедливо отмечают исследователи, «на сегодняшний день, главной особенностью и недостатком данного вида ответственности является неурегулированность нормативно-правовыми актами общественных отношений в этой области. Это прежде всего, излишне обширные полномочия руководителей (представителей нанимателя), реализуемые на основе их личного усмотрения» [4, с. 192].

В данной связи, «дефицит процессуальных норм в вопросах применения дисциплинарной ответственности можно рассматривать как существенный пробел ее правового регулирования. С одной стороны, это ущемляет права служащих (особенно это отражается на рядовых государственных служащих), с другой стороны – создает условия для руководителей любых уровней использовать предоставленные полномочия не по их прямому назначению. Иногда, субъективность при наложении мер дисциплинарного взыскания невозможно объяснить» [5, с. 89].

Неопределенность дисциплинарной ответственности может выражаться не только в том, насколько нормы дисциплинарной ответственности являются ясными, конкретными, недвусмысленными, согласованными с другими правовыми нормами, но и в том, что дисциплинарная ответственность вообще может быть не определена и не установлена. В этом случае в неопределенности дисциплинарной ответственности находит отражение такое правовое явление, как юридическая безответственность, когда отсутствуют нормы, позволяющие привлечь правонарушителя к дисциплинарной ответственности в соответствии с законом.

В нормативно-правовых актах нет четкой регламентации процедуры повторного привлечения государственных гражданских служащих к дисциплинарной ответственности. В ст. 37 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» содержится формулировка, что «за неоднократное неисполнение гражданским служащим без уважительных причин должностных обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание служебный контракт может быть расторгнут» [36]. Однако, представитель нанимателя вправе уволить государственного служащего, и также вправе оставить на службе.

При этом, как справедливо отмечается рядом исследователей, «на современном этапе развития государственной службы проблематично говорить о наличии систематизированного законодательства о дисциплинарной ответственности служащих. Нормативного акта, который бы подводил правовую основу под институт дисциплинарной ответственности государственного служащего, регламентировал бы при этом все отношения, возникающие по поводу привлечения государственного служащего к дисциплинарной ответственности, а также содержал перечень составов дисциплинарных проступков, пока нет» [53, с. 792].

Актуальным представляется мнение исследователей, что «дисциплинарная ответственность государственных служащих является одним из действенных средств, обеспечивающих режим законности в государственном аппарате, и что в настоящее время ее огромный стимулирующий потенциал пока явно недооценивается и в полную меру не используется» [7, с. 72].

Также, «одним из существенных недостатков правового регулирования дисциплинарной ответственности следует отнести отсутствие нормативно определенных целей и принципов дисциплинарной ответственности. В качестве основной цели дисциплинарной ответственности стоит закрепить превенцию (общее и частное предупреждение) дисциплинарных проступков в системе государственной гражданской службы и профилактику

коррупционных правонарушений. В качестве факультативных целей можно рассматривать восстановление социальной справедливости, демонстрационная (назидательная) функция, а также соразмерное и справедливое наказание виновных лиц» [53, с. 793].

Особо необходимо обратить внимание на следующее обстоятельство: законодатель в Федеральном законе «О государственной гражданской службе Российской Федерации» ограничивает применение такой меры дисциплинарного взыскания, как увольнение. Однако, в отношении освобождения от занимаемой должности такие ограничения отсутствуют. Другими словами, при существующем положении дел представитель нанимателя может за любой дисциплинарный проступок освободить гражданского служащего от замещаемой должности, что фактически означает увольнение с государственной гражданской службы. Такая ситуация, «по крайней мере, требует внесения изменений в действующее законодательство о гражданской службе с тем, чтобы в законе были четко указаны допустимые случаи применения дисциплинарного взыскания - освобождение от замещаемой должности. Конечно, также требуется более точное толкование терминов увольнение с государственной гражданской службы и освобождение от должности государственной гражданской службы» [10, с. 78].

На сегодняшний день недостаточная эффективность института дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих предопределена невнятностью и двоякостью процессуальных норм.

Так, действующее законодательство о государственной службе не определяет поводы и основания для возбуждения дисциплинарного производства. В правовом отношении не решена проблема доказательств, используемых в процессе служебной проверки. Только в ч. 1 ст. 58 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» предусматривается обязанность представителя нанимателя затребовать от гражданского служащего объяснения в письменной форме.

Все остальные вопросы решаются по усмотрению должностного лица, которое назначило или проводит служебную проверку. К их числу можно отнести «процедуры сбора доказательств, истребования письменного объяснения от лица, совершившего дисциплинарный проступок, опроса лиц, которые могут что-либо пояснить по существу разбирательства, приобщения к делу иных материалов, имеющих значение для дела, любой другой полезной информации» [11, с. 32].

Указанные правовые проблемы привлечения государственных служащих к дисциплинарной ответственности вызывают существенные противоречия в правоприменительной практике в данной сфере.

Так, дисциплинарная ответственность в сфере государственной гражданской службы осуществляется в порядке предусмотренным ст. 58 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», который предусматривает ряд прав и гарантий для гражданских служащих. Сроки привлечения к ответственности установлены ч. 4 и 5 данной статьи, на основании которой, дисциплинарное взыскание применяется после обнаружения дисциплинарного проступка, но не позднее месяца. Дисциплинарное взыскание также может быть применено не позднее шести месяцев со дня совершения. Из анализа данных норм исчисление сроков может применяться как со дня обнаружения, так и со дня совершения проступка. При этом закон не дает ответа относительно того, кем должен быть обнаружен факт совершения дисциплинарного проступка. В связи с этим суды неоднозначно применяют данную норму.

Некоторые суды исходят из того, что срок исчисления начинает течь с момента обнаружения проступка представителем нанимателя. Так, Решением Калужского районного суда по иску М. к Инспекции Государственного строительного надзора о признании и применении дисциплинарного взыскания незаконным, согласно приказу, «в отношении государственного служащего было применено дисциплинарное взыскание в виде выговора. Однако, истец отмечает, что ответчиком не в полной мере были выполнены

требования при привлечении к ответственности, а именно пропуск сроков привлечения к дисциплинарной ответственности. В соответствии с разъяснением о применении судами ТК РФ месячный срок начинает течь со дня обнаружения проступка лицом, которому подчинен данный сотрудник. Следовательно, работодателем был нарушен срок привлечения служащего к ответственности, соответственно, приказ считается незаконным» [30].

На практике существует и иная позиция применения в отношении данного вопроса. Например, Решением суда Советского района города Махачкалы при разрешении вопроса о привлечении дисциплинарной ответственности гражданского служащего, установил, что днем обнаружения проступка считается день, когда лицу, которому подчинен работник обнаружил или ему стало известно о данном факте, вне зависимости от наделения правом наложения дисциплинарных взысканий [35].

Исходя из вышесказанного можно отметить, что законодателю необходимо внести изменения в Федеральном законе «О государственной гражданской службе Российской Федерации», а именно, установить, с какого момента исчислять сроки привлечения служащего к дисциплинарной ответственности.

В судебной практике возникают споры в связи с привлечением государственных служащих к дисциплинарным взысканиям за проступки в рамках служебной проверки сроков предоставления государственных услуг.

Например, государственный служащий предпринял меры по устранению правонарушения за пределами срока исполнения государственной услуги, в связи с этим представитель нанимателя освободил его от дисциплинарных взысканий. К остальным служащим применено дисциплинарное взыскание в виде замечания, так как действия за пределами срока не повлияли на результат [32]. Подобных споров на практике выявляется множество. В данной связи, необходимо отметить, что усмотрение представителя нанимателя при квалификации дисциплинарного проступка не может соответствовать принципу объективности.

В настоящее время, в законодательстве о государственной службе установлены виды дисциплинарных проступков, совершаемые государственными служащими: грубый и малозначительный. Решая проблему применения в практической деятельности квалификации тяжести правонарушения и соотнесения его с дисциплинарным взысканием, Министерство труда и социальной защиты утвердило методические рекомендации.

Более того, при рассмотрении основания для увольнения государственного служащего возникают коллизии правовых норм в Федеральном законе «О государственной гражданской службе Российской Федерации». В данном правовом акте одним из грубых дисциплинарных проступков является нарушение гражданским служащим обязанностей по соблюдению требований охраны труда, но основанием для увольнения со службы данный проступок не является. В связи с этим видится, что следует ввести этот проступок в перечень оснований для увольнения в соответствии со ст. 57 в этом же законе.

Исследователями рассматривается перечень видов дисциплинарных правонарушений, совершаемых гражданскими служащими. Некоторые ученые делят проступки по объекту посягательства или по виду обязанностей гражданских служащих.

Значимость для практической деятельности разграничения критериев дисциплинарных проступков по степени общественной опасности (тяжести проступка) существенна, поскольку такие деликты причиняют вред государственно-служебным отношениям. Поэтому следует закрепить на законодательном уровне следующую классификацию дисциплинарных проступков гражданских служащих:

- грубые проступки, за совершение которых устанавливается увольнение с гражданской службы;
- значительные проступки – неисполнение или ненадлежащее исполнение служащим обязанностей, влекущее за собой нарушение

прав и интересов человека и причинившее материальный вред государству, а также повторные нарушения или наличие у государственного служащего снятого или неснятого дисциплинарного взыскания, за которое применялся выговор или предупреждение о неполном должностном соответствии;

- малозначительные проступки – неисполнение или ненадлежащее исполнение служащим обязанностей, что повлекло за собой нарушение прав и интересов человека, но не причинило материального вреда государству, а также проступки, совершенные служащим впервые и не влекущие тяжкие последствия, за которые применяется выговор или замечание.

Указанная классификация, закрепленная на законодательном уровне, позволит представителям нанимателя обеспечить эффективное применение дисциплинарных взысканий при квалификации тяжести совершенного проступка гражданскими служащими, а также защитить государственного служащего от необоснованного применения дисциплинарного взыскания, снизить риск судебных споров.

Особые сложности на практике вызывает увольнение государственного служащего в связи с утратой доверия. Проблема заключается в отсутствии четко закрепленного легального определения «утрата доверия» в действующих нормативно-правовых актах, в результате чего, данный термин стал носить оценочный характер, то есть субъективно рассматриваться каждым конкретным руководителем или представителем нанимателя. Само понятие «доверие» употребляется в нескольких значениях: в социальном, психологическом и юридическом. При этом оценочное восприятие «утраты доверия» имеет двойственную характеристику. С одной стороны, она считается превентивной мерой по отношению к правонарушениям коррупционной направленности, а с другой – может оказаться пробелом в праве, дающим повод для необоснованного привлечения государственных служащих к дисциплинарной ответственности. Так, в данной сфере,

примером несоблюдения требований законодателя процедуры привлечения к дисциплинарной ответственности служит решение суда о признании незаконным заключения служебной проверки, отмене приказа о применении дисциплинарного взыскания. Так, «исходя из представленных материалов дела судом было установлено, что фактических доказательств, которые свидетельствовали о том, что работник получал задания от работодателя, не были установлены, как и наличие вины служащего, особо судом отмечается, что в рамках данного дела при привлечении служащего к ответственности не применялся индивидуальный и персонифицированный подход к оценке его действий. В связи с этим было установлено, что работодателем был нарушен порядок привлечения к дисциплинарной ответственности, а также отсутствие вины в его действиях, приказ был признан незаконным» [36].

Зачастую, на практике при наложении дисциплинарного взыскания работодатели не учитывают степень вины работника. Так, например, в Рубцовском городском суде рассматривалось дело в отношении гражданки М., которую работодатель привлек в ответственности, М. оспаривала данное привлечение, исходя из материалов дела выяснилось, что наличие вины в действиях М. отсутствовало. В связи с этим, суд признал незаконным наложение дисциплинарного взыскания [33].

На практике встает вопрос применения к государственному гражданскому служащему дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей при отсутствии на момент привлечения к ответственности должностного регламента по занимаемой им должности гражданской службы возможно, если на эту должность он был перемещен с иной должности без изменения должностных обязанностей, установленных служебным контрактом и должностным регламентом. Так, «гражданин Д. обратился в суд с иском к исполнительному органу государственной власти субъекта об оспаривании дисциплинарного взыскания. Д. ссылаясь на то, что на момент издания приказа представителя нанимателя о применении к нему дисциплинарного

взыскания не имелось должностного регламента по замещаемой им должности. Изучив материалы дела, суд указал на то, что, будучи ранее перемещенным на иную должность, Д. продолжал исполнять свои обязанности, которые ранее устанавливались должностным регламентом» [3].

Также, примером служит решение Автозаводского районного суда г. Тольятти. Истец З., считает, что был незаконно привлечен к дисциплинарной ответственности за ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей. Истец полагает, что факта совершения им дисциплинарного проступка служебной проверкой не установлено, причин и условий, способствовавших совершению дисциплинарного проступка в заключении не отражено, должностным, уполномоченным либо ответственным лицом, исполнителем указанных в служебной проверке ответов на обращения граждан истец не являлся. Также законодатель нарушил процедуру привлечения к дисциплинарной ответственности, так как не вручил работнику приказ о привлечении его к дисциплинарной ответственности, а также в самом приказе указал совсем иные обоснования привлечения к дисциплинарной ответственности [29].

Актуальной проблемой также является привлечение государственного гражданского служащего к дисциплинарной ответственности за один и тот же дисциплинарный проступок. Отражение данной проблемы содержится в решении Центрального районного суда г. Тольятти, в котором суд посчитал, что «гражданин А. был незаконно привлечен дважды к дисциплинарной ответственности за один и тот же проступок» [39].

Также, в Каменском городском суде Алтайского края рассматривалось дело «по иску гражданина К. к 8 отряду Федеральной противопожарной службы. Истец оспаривал множество дисциплинарных взысканий в отношении него. К. в обосновании своих требований указывает, что данная организация нарушает его право на труд, а также некоторые изданные акты и положения, в связи с которыми он был привлечен к дисциплинарной

ответственности, противоречат Конституции РФ. Суд отменил лишь некоторые дисциплинарные взыскания, которые применялись к гражданину К.» [31].

В Решении Центрального районного суда г. Тольятти было отменено дисциплинарное взыскание, так как «в отношении государственного служащего была назначена проверка, о которой он не был уведомлен, а также не были взяты письменные объяснения. На заседания комиссии государственный служащий тоже не приглашался» [38].

Из всего вышесказанного мы видим, что работодатель лишает работника его права, которое предусмотрено в ст. 58 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

Практика правоприменения показывает ряд проблемных вопросов дисциплинарной ответственности государственного служащего за несоблюдением требований в сфере конфликта интересов. Так, помимо увольнения государственного служащего, несоблюдение установленных законодательством Российской Федерации правил в данной сфере влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности (может быть вынесено предупреждение, выговор, строгий выговор).

Приведем несколько практических примеров в данной сфере:

Так, в 2020 г. в Нижнем Новгороде за несоблюдение требований законодательства об урегулировании конфликта интересов был уволен начальник одного из отделов Управления Федеральной службы судебных приставов в связи с утратой доверия. В отношении него была проведена проверка и было выяснено, что служащий «по дружбе» закрыл взыскания сумм с коммерческой организации и продал по льготным условиям его жене земельный участок и дом с рассрочкой на 10 лет. В дальнейшем он был привлечен к уголовной ответственности [28].

В Кемеровской области должностное лицо было привлечено к дисциплинарной ответственности. Начальник территориального отдела федерального агентства по недропользованию участвовал в заседаниях и

принимал коллективные решения в коммерческой нефтедобывающей организации, в которой у него были акции, заведомо зная о возникновении конфликта интересов. В дальнейшем, данное решение было оспорено в суде [37].

Можно привести также следующий пример из правоприменительной практики. По одному из дел, А.Н. обратилась в суд с иском к Управлению Министерства юстиции по Амурской области об оспаривании дисциплинарного взыскания в виде выговора за нарушения, выразившиеся в несоблюдении требований по урегулированию конфликта интересов, а именно в неисполнении обязанности уведомления представителя нанимателя о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

Из материалов дела следует, что А.Н. замещает должность ведущего специалиста-эксперта отдела по контролю и надзору в сфере адвокатуры, нотариата, государственной регистрации актов гражданского состояния и состоит в зарегистрированном браке с А.А., который является адвокатом, в 2018 г. участвовал в деятельности государственной системы бесплатной юридической помощи. При этом, А.Н. осуществляла полномочия в сфере бесплатной юридической помощи гражданам.

Истец настаивал на том, что работодателю было известно о том, что супруг А.А. является адвокатом. Однако, решением Благовещенского городского суда Амурской области в удовлетворении исковых требований отказано. Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Амурского областного суда решение оставлено без изменения. Кассационная инстанция так же оставила судебные решения без изменения указав, что А.А. не направляла в адрес представителя нанимателя уведомление о возникновении личной заинтересованности в письменной форме. Кроме того, не имеет значения, возникла ли личная заинтересованность при исполнении должностных обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, либо нет, поскольку закон обязывает гражданского

служащего уведомить нанимателя даже в случае возможности возникновения личной заинтересованности [25].

В целом, совершенствование мер дисциплинарной ответственности государственных служащих в ситуации конфликта интересов – крайне необходимая задача, эффективное средство предупреждения правонарушений и укрепления исполнительской дисциплины в государственном аппарате.

Можно сформулировать общий вывод, что именно государственная служба, обеспечивающая деятельность органов государственной власти, выступает решающим фактором в процессе динамичного развития российского государства. Необходимость совершенствовать правовые и организационные основы реализации дисциплинарной ответственности в системе государственной службы для ее большей эффективности в настоящее время очевидна.

### **3.2 Совершенствование законодательного регулирования дисциплинарной ответственности государственных служащих**

В настоящее время, существует целый ряд проблем законодательного регулирования дисциплинарной ответственности государственных служащих, требующих совершенствования норм действующих нормативных актов.

Так, в частности, целый ряд проблем возникает в отношении регламентации дисциплинарного производства и его отдельных стадий.

Дисциплинарное производство имеет свою внутреннюю организационную структуру, которая может быть представлена в виде конкретных процессуальных стадий, в пределах каждой из которых участники обязаны или правомочны совершать предусмотренные законом действия. В действующих нормативно-правовых актах данные стадии четко не регламентированы, что безусловно является пробелом законодательства.

Отсутствие определения и четкого разделения стадий дисциплинарного производства является наиболее значимой проблемой среди обозначенных и серьезным пробелом в федеральном законодательстве, поскольку предоставляет одной из сторон дисциплинарного производства – представителю нанимателя – слишком широкое усмотрение в ведении дисциплинарного производства. Выделение стадий дисциплинарного производства и рассмотрение самого понятия являются объективной необходимостью правильного и справедливого правоприменения.

Стадии дисциплинарного производства необходимо разделить на обязательные и факультативные и четко регламентировать их сроки и результаты в едином правовом акте.

Актуальной проблемой на стадии возбуждения дела о дисциплинарном проступке является широта усмотрения руководителя при принятии решения о возбуждении дисциплинарного производства, в связи с чем представляется необходимым закрепить в Федеральном законе «О государственной гражданской службе Российской Федерации» обязанность руководителя государственного органа возбуждать дисциплинарные производства при наличии к тому соответствующих оснований.

Кроме того, в Федеральном законе «О государственной гражданской службе Российской Федерации» не определены процессуальные действия, с момента совершения которых дело о дисциплинарном проступке считается возбужденным. В данной связи, в нормах закона необходимо:

- указать, что дело о дисциплинарном проступке считается возбужденным с момента принятия руководителем государственного органа акта о возбуждении дисциплинарного производства;
- закрепить норму, обязывающую представителя нанимателя государственного служащего издавать индивидуальный акт о возбуждении дисциплинарного производства, например, в виде приказа.

Данные предложения можно было бы сформулировать в новой статье Закона ст. 56.1 «Возбуждение дисциплинарного производства», а ст. 59 «Служебная проверка» дополнить указанием на то, что единственным основанием для проведения служебной проверки является приказ.

Для четкого понимания правового статуса каждого участника служебной проверки необходимо в ст. 59 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» прописать их права и обязанности. Перенимая положительный опыт зарубежных стран, следует законодательно закрепить право государственного служащего, в отношении которого возбуждено дисциплинарное производство, пользоваться услугами адвоката.

Следует отметить, что Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» не содержит перечня доказательств, которые должны быть собраны в процессе проведения служебной проверки (помимо того, что от нарушителя требуется письменное объяснение). Так, районный суд, установив, что письменное заключение по результатам служебной проверки, на которое ссылается наниматель, как на доказательство совершения государственным служащим дисциплинарного проступка, не содержит указания на конкретные нарушения служебной дисциплины, а также не доказана вина в совершении дисциплинарного проступка, удовлетворил иск государственного служащего и признал незаконным Приказ о наложении дисциплинарного взыскания в виде выговора [34].

Учитывая данное обстоятельство, необходимо указать в Федеральном законе «О государственной гражданской службе Российской Федерации» примерный перечень средств доказывания в дисциплинарном производстве, таких, как: устные или письменные объяснения государственного служащего, в отношении которого проводится служебная проверка, и представителя нанимателя; свидетельские показания; вещественные доказательства;

письменные доказательства; аудио- и видеозаписи; заключения специалистов и экспертов.

Также, необходимо отметить, что определение степени тяжести дисциплинарного проступка оставлено на усмотрение представителя нанимателя. Закрепление в законе перечня смягчающих и отягчающих дисциплинарную ответственность обстоятельств, позволит избежать произвольного усмотрения со стороны представителя нанимателя.

Еще одной стадией дисциплинарного производства на государственной гражданской службе является стадия исполнительного производства, которая в меньшей степени, по сравнению с остальными, урегулирована действующим законодательством, что может быть устранено включением соответствующей главы «Порядок исполнения дисциплинарных взысканий» в Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации», а в будущем предусмотреть ее в Дисциплинарном кодексе государственной службы РФ.

Как было отмечено в предыдущем параграфе работы, в нормативных правовых актах, регламентирующих порядок привлечения государственного служащего к дисциплинарной ответственности, существует ряд существенных пробелов, в их числе отсутствие перечня участников дисциплинарного производства, отсутствие четко выделенных и конкретных стадии производства, отсутствие ряда важных определений и т. п. Ученые, занимающиеся исследованием дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих, предлагают внести в действующее законодательство положения, эти пробелы устраняющие.

Так, например, ряд исследователей предлагает внести в действующее законодательство следующие дополнения и изменения:

- дополнить ч. 1 ст. 57 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», и включить в перечень дисциплинарных взысканий такие меры как: сокращение

- должностного оклада, частичное сокращение размера или лишение доплаты к пенсии с учетом стажа государственной службы;
- дополнить ст. 57 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» положением, которое устанавливает деление дисциплинарных взысканий на основные и дополнительные и указать, что за один дисциплинарный проступок может быть назначено дополнительное взыскание (денежный штраф; уменьшение оклада);
  - ч. 2 ст. 57 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» изложить в следующей редакции: «Каждый дисциплинарный проступок влечет применение дисциплинарного взыскания. Представитель нанимателя, который не применяет в отношении виновного дисциплинарного производства, несет за это дисциплинарную ответственность»;
  - необходимо закрепить нормативное законодательное урегулирование перечня обстоятельств, которые смягчают дисциплинарную ответственность государственного гражданского служащего и исчерпывающий перечень обстоятельств ее отягчающих [20, с. 126].

В частности, «если вследствие дисциплинарного проступка был причинен материальный ущерб, то кроме дисциплинарного взыскания на виновного может быть применена обязанность возместить такой ущерб, то есть должна наступить материальная ответственность. Если в дисциплинарном проступке есть признаки преступления или административного нарушения (например, хищение), то дисциплинарная ответственность может сочетаться с уголовной или административной» [21, с. 138].

Как отмечают исследователи, «одним из недостатков закрепления механизма дисциплинарных взысканий на законодательном уровне является отсутствие указаний на содержание, степень воздействия и характер

последствий применения дисциплинарных взысканий. В данной связи, необходимо введение запрета на применение мер поощрения и присвоения очередного классного чина в период действия дисциплинарного взыскания, в качестве общего последствия для всех видов взысканий» [43, с. 218].

Кроме того, «стоит систематизировать и дополнить вид дисциплинарных взысканий. Дифференциация дисциплинарных взысканий в зависимости от категории дисциплинарного проступка может выступать в качестве ограничения сферы административного усмотрения представителя нанимателя гражданского служащего в дисциплинарном процессе. Сохранение определенной доли самостоятельности руководителя, служащего в выборе конкретного дисциплинарного взыскания в законодательно установленных пределах возможно предоставлением свободы выбора из основных дисциплинарных взысканий, предусмотренных за совершение вида дисциплинарного проступка, а также из всей группы дополнительных. Это решение позволит предотвратить произвол при применении дисциплинарных взысканий, а также способствовать индивидуализации применяемых мер дисциплинарной ответственности» [49, с. 142].

Гарантий легитимности и непредвзятого применения дисциплинарного взыскания служащий никаких не имеет. В настоящее время, инструмент дисциплинарной ответственности часто применяется руководством в случае конфликта между ним и подчиненным, а также с целью применения дисциплинарных мер принудить служащего покинуть занимаемую им должность.

В рамках дисциплинарной процедуры важно рассмотреть механизм, возможный сделать дисциплинарное разбирательство более объективным, легитимным и обоснованным. Необходимо предусмотреть участие третьей стороны, которая не заинтересована в исходе дела, но при этом компетентной и наделенной определенными полномочиями. Это будет влиять на большую объективность принимаемого решения в отношении государственного служащего. Существование третьего независимого участника

дисциплинарного разбирательства станет сдерживающим фактором, который будет сдерживать руководство государственного органа от желания нарушить права служащего.

Кроме того, необходимо внести изменения в п. 8 ст. 58 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и ввести в нее дополнительный п. 8.1, а именно:

- п. 8 закрепить в следующей редакции «Если в течение одного года, начиная со дня применения дисциплинарного взыскания, предусмотренного п. 1 - 2 ч. 1 ст. 57 настоящего Федерального закона, и взыскания, предусмотренного ст. 59.1 настоящего Федерального закона, гражданский служащий не подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не имеющим дисциплинарного взыскания»;
- включить в ст. 58 п. 8.1 следующего содержания «По окончании одного года со дня применения дисциплинарного взыскания, предусмотренного п. 3 ч. 1 ст. 57 настоящего Федерального закона или ранее, по инициативе представителя нанимателя или по ходатайству его непосредственного руководителя, гражданский служащий направляется на внеочередную аттестацию в соответствии с положениями ст. 48 настоящего Федерального закона».

Представляется также целесообразным разработать и ввести понятие «эффективность ответственности государственных гражданских служащих» – своего рода обобщающей категории, которая включала бы в себя ряд компонентов на основе комплексной методики, соединяющей количественные и качественные показатели и анализ эффективности деятельности государственного служащего.

Критериями количественных измерений можно признать:

- «качество работы государственного служащего и его рабочая нагрузка, показатели работы, график рабочего дня;

- сокращение или увеличение правонарушений, совершаемых госслужащими;
- динамику дисциплинарных наказаний, укрепление исполнительской дисциплины;
- соблюдение госслужащими запретов и ограничений, предусмотренных на государственной службе;
- индивидуальный вклад государственного служащего в работу органа государственной власти» [54, с. 408].

Условным показателем мог бы являться показатель отсутствий на работе государственного служащего. Смысл данного показателя состоит в том, что «если государственный гражданский служащий часто находится на листках нетрудоспособности, отпусках за свой счет, то как правило, он не заинтересован в результатах своей работы. Но в данном случае, есть риск злоупотребления и давления со стороны контролирующего начальствующего состава. Разумеется, очередные отпуска и листки нетрудоспособности по уходу за больным ребенком в расчет не должны браться» [60, с. 46].

Целесообразно разработать и принять критерии оценки качества работы государственных гражданских служащих. Так, например, «в Республике Казахстан Правила оценки качества работы административных государственных служащих предусматривают, что основными критериями при оценке качества работы служащего, занимающего не руководящую должность, являются:

- объем выполняемой работы (оцениваются количество порученной работы, уровень сложности этой работы);
- результат выполняемой работы (оценивается количество выполненной работы, соответствие выполненной работы предъявляемым требованиям, своевременность и трудоемкость этой работы);
- соблюдение им трудовой дисциплины, норм служебной этики, внутреннего распорядка государственного органа;

- применение знаний в работе (оценивается уровень профессиональных знаний и навыков, степень их применения при выполнении функциональных обязанностей);
- инициативность и творческий подход к работе (оцениваются степень проявления инициативы в реализации функциональных обязанностей, аналитические способности, способность проявлять творческий подход к работе);
- способность к сотрудничеству (оценивается способность обеспечивать и поддерживать согласованность работы между сотрудниками подразделения государственного органа для достижения общих целей и задач)» [61, с. 175].

В целом, проведенное исследование позволяет сформулировать общий вывод, что правовое регулирование дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих, безусловно, нуждается в дальнейшем совершенствовании с целью повышения служебной дисциплины, а также эффективности публичного управления и противодействия коррупции в данной сфере.

## Заключение

Проведенное в данной выпускной квалификационной работе магистра исследование позволяет сформулировать следующие выводы:

Соблюдение дисциплины является основной обязанностью, возложенной на государственных гражданских служащих, в случае несоблюдения наступает дисциплинарная ответственность, которая служит основным видом ответственности в данной сфере.

Дисциплинарная ответственность – самостоятельный вид ответственности, который выражается в неисполнении государственным служащим своих трудовых обязанностей или же в их ненадлежащем исполнении.

Под принципами дисциплинарной ответственности государственных служащих следует понимать основополагающие идеи, начала, которые характеризуют суть и содержание данного вида ответственности. На данном этапе развития государственной службы, до сих пор, легально не сформированы принципы дисциплинарной ответственности государственных служащих.

Под дисциплинарным проступком понимается нарушение служащим установленной дисциплины, а именно, в совершении противоправного, виновного исполнения или ненадлежащего исполнения возложенных на сотрудника должностных обязанностей. Перечень дисциплинарных проступков является неисчерпывающим, именно это является особенностью дисциплинарной ответственности государственных служащих. Дисциплинарные проступки, в отличие от дисциплинарных взысканий, прямо предусмотрены законодательно и не подлежат толкованию.

Анализируя существующие виды дисциплинарных взысканий, которые установлены Федеральным законом «О государственной гражданской службе», можно утверждать, что большая часть взысканий, такие как замечание, выговор, предупреждение о неполном должностном соответствии,

носят морального характера, другая же часть – это санкции, направленные на задерживание должностного роста, перемещения по службе или, в крайнем случае, лишаящие возможность продолжать службу в государственном органе.

Как показало проведенное исследование, дисциплинарное производство имеет свою внутреннюю организационную структуру, которая может быть представлена в виде конкретных процессуальных стадий, в пределах каждой из которых участники обязаны или правомочны совершать предусмотренные законом действия. В действующих нормативно-правовых актах данные стадии четко не регламентированы, что безусловно является пробелом законодательства.

При этом, отсутствие определения и четкого разделения стадий дисциплинарного производства является наиболее значимой проблемой среди обозначенных и серьезным пробелом в федеральном законодательстве, поскольку предоставляет одной из сторон дисциплинарного производства – представителю нанимателя – слишком широкое усмотрение в ведении дисциплинарного производства. Выделение стадий дисциплинарного производства и рассмотрение самого понятия являются объективной необходимостью правильного и справедливого правоприменения. Также, стадии дисциплинарного производства необходимо разделить на обязательные и факультативные и четко регламентировать их сроки и результаты в едином правовом акте.

В ходе исследования был выявлен целый ряд правовых и практических проблем применения дисциплинарной ответственности государственных служащих.

Так, как показало проведенное исследование, проблемным на практике является вопрос, связанный с разграничением дисциплинарной, уголовной, административной ответственности государственных служащих за неисполнение своих должностных обязанностей. Целесообразно внести такие изменения в законодательство, как нормативное закрепление термина

дисциплинарная ответственность, с наличием всех существенных критериев, которые бы отличали данный вид ответственности от всех остальных видов юридической ответственности, а также создать единый кодифицированный акт в данной сфере.

В законодательстве, регламентирующем дисциплинарную ответственность государственных служащих, вопросы дисциплинарного производства урегулированы недостаточно, что не позволяет на должном уровне обеспечить не только всестороннее и полное расследование дела о дисциплинарном проступке, устранение возникающих в практической деятельности проблем, повышение качества проведения служебных проверок, и, как следствие, уровень служебной дисциплины на государственной службе, а также, реализацию государственным служащим в полной мере своих прав.

Так, например, нормативно не определен полный перечень участников дисциплинарного производства либо детально определенный их статус, не выделяются стадии производства, которое может быть упрощенным и обычным, разнятся основания привлечения к ответственности, давностные и процессуальные сроки, зачастую не определен порядок разбирательства по дисциплинарному делу и его процессуальная фиксация (формы документов), виды используемых доказательств, субъект, принимающий решение, порядок обжалования принятого решения и правовой статус лица, подающего жалобу, рассматриваемую в административном порядке и остальное.

Отдельно необходимо отметить проблему, что действующее законодательство не определяет порядок обжалования дисциплинарных взысканий. В данной связи необходимо внести в действующее законодательство норму, устанавливающую порядок обжалования конкретных дисциплинарных взысканий и сроки подачи жалобы.

В целом, проведенное в данной выпускной квалификационной работе магистра исследование правовых и практических проблем применения дисциплинарной ответственности государственных служащих позволяет

сформулировать следующие предложения по совершенствованию законодательства:

- целесообразным видится разработка и принятие Кодекса дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих Российской Федерации, который включал бы все материальные и процессуальные аспекты этого правового института. В данном акте предлагается рассмотреть: состав дисциплинарного проступка, принципы дисциплинарной ответственности государственных служащих, систематизировать требования к служебному поведению гражданского служащего, обозначить список дисциплинарных взысканий с исчерпывающим списком оснований их применения, установить и урегулировать стадии дисциплинарного производства;
- необходимо дополнить ч. 1 ст. 57 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», и включить в перечень дисциплинарных взысканий такие меры как: сокращение должностного оклада, частичное сокращение размера или лишение доплаты к пенсии с учетом стажа государственной службы;
- необходимо дополнить ст. 57 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» положением, которое устанавливает деление дисциплинарных взысканий на основные и дополнительные и указать, что за один дисциплинарный проступок может быть назначено дополнительное взыскание (денежный штраф; уменьшение оклада);
- ч. 2 ст. 57 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» следует изложить в следующей редакции: «Каждый дисциплинарный проступок влечет применение дисциплинарного взыскания. Представитель нанимателя, который

- не применяет в отношении виновного дисциплинарного производства, несет за это дисциплинарную ответственность»;
- необходимо закрепить нормативное законодательное урегулирование перечня обстоятельств, которые смягчают дисциплинарную ответственность государственного гражданского служащего и исчерпывающий перечень обстоятельств ее отягчающих;
  - необходимо включить в ст. 58 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» п. 8.1 следующего содержания «По окончании одного года со дня применения дисциплинарного взыскания, предусмотренного п. 3 ч. 1 ст. 57 настоящего Федерального закона или ранее, по инициативе представителя нанимателя или по ходатайству его непосредственного руководителя, гражданский служащий направляется на внеочередную аттестацию в соответствии с положениями ст. 48 настоящего Федерального закона».

## Список используемой литературы и используемых источников

1. Азибекян А.А. Дисциплинарная ответственность государственного служащего: процедура привлечения // Актуальные проблемы науки и техники: материалы научно-практической конференции. – М., 2020. С. 67 - 71.
2. Аляксина Е.В. Понятие и признаки дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих // Вестник магистратуры. 2018. № 12. С. 75 - 76.
3. Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Брянского областного суда от 24 октября 2020 г. № 5-КГ19-54. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 30.05.2022).
4. Артюхов В.В. Проблемные аспекты дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих // Социально-экономические, организационные, политические и правовые аспекты обеспечения эффективности государственного и муниципального управления. Материалы научно-практической конференции. – Барнаул, 2021. С. 192 - 193.
5. Бушуева О.В. Проблемы привлечения государственных служащих к дисциплинарной ответственности // Общественные и экономические науки. Сборник статей по материалам научно-практической конференции. – М., 2019. С. 88 - 95.
6. Быцай Е.М. К вопросу о понятии дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих // Проблемы и перспективы становления системы гражданско-правового регулирования: сборник статей по итогам научно-практической конференции. - Стерлитамак, 2020. С. 17 - 19.
7. Власова А.О. Дисциплинарная ответственность государственных гражданских служащих в РФ // Развитие юридической науки и проблема

преодоления пробелов в праве: сборник научных статей. – Шахты, 2019. С. 71 - 73.

8. Горбовский О.И., Абрамов В.А. К вопросу о юридической ответственности государственных гражданских служащих // Актуальные проблемы современной юриспруденции: сборник материалов научно-практической конференции. – М., 2017. С. 285 - 288.

9. Ермакова А.С. К вопросу о дисциплинарной ответственности государственных служащих // Актуальные вопросы теории и практики реализации публичной власти: сборник научных трудов. – Саратов, 2018. С. 46 - 48.

10. Ермолов М.Б. Проблемы дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих // Правовые, социально-экономические, психологические аспекты обеспечения национальной безопасности: материалы научно-практической конференции. – Пермь, 2021. С. 77 - 80.

11. Журавлева Д.В. Особенности привлечения к дисциплинарной ответственности государственных служащих // Наука в современном мире. Сборник научных трудов по материалам научно-практической конференции. – Анапа, 2021. С. 29 - 33.

12. Конституция РФ от 12 декабря 1993 г. (с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 1 июля 2020 г.) // Российская газета. 1993. 25 декабря.

13. Косотурова О.А. Дисциплинарная ответственность государственных гражданских служащих как вид юридической ответственности // Аллея науки. 2018. Т. 2. № 5. С. 357 - 360.

14. Ланин О.Н. Принципы дисциплинарной ответственности государственных служащих // Проблемы качества российского законодательства. Сборник научных трудов научно-практической конференции. – М., 2017. С. 143 - 148.

15. Ланина О.Н. Дисциплинарная ответственность государственных служащих // Проблемы качества российского законодательства. Сборник научных трудов научно-практической конференции. – М., 2017. С. 136 - 143.

16. Лещина Э.Л. Стадии производства по дисциплинарным делам государственных служащих Российской Федерации // Актуальные проблемы российского права. 2021. № 11. С. 20 - 31.

17. Мазитова Д.Р. Вопрос правового регулирования дисциплинарной ответственности государственных и гражданских служащих // Аллея науки. 2018. Т. 1. № 1. С. 630 - 632.

18. Майстренко Е.С. Проблемы юридической ответственности, применяемой к государственным служащим // Аллея науки. 2019. Т. 2. № 3. С. 495 - 501.

19. Максимова А.А. Актуальные проблемы о привлечении государственных гражданских служащих к дисциплинарной ответственности // Проблемы совершенствования российского законодательства. сборник статей научной конференции. – Барнаул, 2021. С. 271 - 272.

20. Маркович А.А. Дисциплинарная ответственность государственных служащих // Молодой ученый. 2021. № 43. С. 125 - 128.

21. Машакова М.А. Дисциплинарная ответственность государственных служащих // Молодой ученый. 2020. № 45. С. 136 - 138.

22. Мукасеева Н.Н., Огрина Г.В. Актуальные проблемы административной и дисциплинарной ответственности государственных служащих // Юридическая наука. 2019. № 5. С. 83 - 85.

23. Наниз А.Ю. Дисциплинарная ответственность гражданских государственных служащих в Российской Федерации // Научный электронный журнал Меридиан. 2021. № 5. С. 189 - 191.

24. Новикова А.М. Дисциплинарные взыскания для государственных гражданских служащих // Традиционная и инновационная наука: история, современное состояние, перспективы. Сборник статей научно-практической конференции. – М., 2018. С. 92 - 94.

25. Определение судебной коллегии по гражданским делам Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 16 января 2020 г. по делу № 8Г-1430/2019. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 30.05.2022).

26. Петров А.Я. Дисциплинарная ответственность государственных гражданских служащих // Вопросы трудового права. 2018. № 12. С. 15 - 25.

27. Пресняков М.В. Сущность дисциплинарной ответственности государственных служащих // Вопросы трудового права. 2022. № 2. С. 89 - 99.

28. Приговор Советского районного суда г. Нижний Новгород от 15 июня 2021 г. по делу 1-928/2021. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 30.05.2022).

29. Решение Автозаводского районного суда г. Тольятти от 26 ноября 2020 г. по делу № 2-2167/2020. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 30.05.2022).

30. Решение Калужского районного суда г. Калуги от 17 мая 2020 г. по делу № 2-3776/2020. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 30.05.2022).

31. Решение Каменского городского суда (Алтайский край) от 26 апреля 2019 г. по делу 2-356/2018 2019. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 30.05.2022).

32. Решение Ленинского районного суда г. Самары от 5 сентября 2019 г. по делу № 2-1929/2019. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 30.05.2022).

33. Решение Рубцовского городского суда (Алтайский край) от 9 января 2019 г. по делу 2-266/2019. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 30.05.2022).

34. Решение Свердловского районного суда г. Иркутска от 21 июня 2021 г. по делу № 2-1998/2021. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 30.05.2022).

35. Решение Советского районного суда г. Махачкалы (Республика Дагестан) от 16 мая 2021 г. по делу № 2-158/2021. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 30.05.2022).

36. Решение Центрального районного суда г. Барнаула (Алтайский край) от 5 июня 2020 г. по делу № 2-2807/2020. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 30.05.2022).

37. Решение Центрального районного суда г. Кемерово от 14 сентября 2020 г. по делу 1-129/2020. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 30.05.2022).

38. Решение Центрального районного суда г. Тольятти от 17 мая 2020 г. по делу № 2-1580/2020. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 30.05.2022).

39. Решение Центрального районного суда г. Тольятти от 5 июня 2020 г. по делу № 2-3040/2020. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 30.05.2022).

40. Рогожкина Е.А. Производство по дисциплинарным делам как форма реализации дисциплинарной ответственности государственных служащих // Государство и право. 2017. № 8. С. 96 - 99.

41. Селеверстова К.В. Юридическая ответственность государственных служащих // Государственная власть и управление: проблемы и перспективы. Материалы научно-практической конференции. – М., 2019. С. 158 - 160.

42. Скачко О.А. Проблемы привлечения к дисциплинарной ответственности государственных служащих // Право и законность: вопросы теории и практики. Сборник материалов научно-практической конференции. – М., 2020. С. 159 - 161.

43. Смирнов С.А. Совершенствование правового регулирования дисциплинарной ответственности государственных служащих // Материалы и методы инновационных исследований и разработок: сборник статей научно-практической конференции. – Уфа, 2019. С. 217 - 219.

44. Степенко В.Е., Кирпач Д.И. Порядок привлечения к дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих // Наука и современное общество: актуальные вопросы, достижения и инновации. Сборник статей научно-практической конференции. – М., 2020. С. 66 - 68.

45. Танасиенко И.И., Архиреев А.С., Лазарев В.В. О дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих // Научные исследования: теория, методика и практика. Сборник материалов научно-практической конференции. – М., 2017. С. 348 - 351.

46. Тимонина Е.В. Дисциплинарная ответственность государственных служащих в Российской Федерации // Вестник науки. 2020. № 8. С. 66 - 70.

47. Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с изменениями на 25 февраля 2022 г.) // Собрание законодательства РФ. 2002. №1. Ст. 3

48. Трушникова Е.С. Дисциплинарная ответственность государственных гражданских служащих // Молодой ученый. 2021. № 17. С. 229 - 230.

49. Тулуш А.М. К вопросу о дисциплинарной ответственности государственных служащих // Молодой ученый. 2019. № 8. С. 140 - 143.

50. Федеральный закон РФ от 11 августа 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (с изменениями на 30 декабря 2021 г.) // Собрание законодательства РФ. 2004. №31. Ст. 3586

51. Федеральный закон РФ от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (с изменениями на 1 апреля 2022 г.) // Собрание законодательства РФ. 2008. №52. Ст. 6228

52. Федеральный закон РФ от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы» (с изменениями на 2 июля 2021 г.) // Собрание законодательства РФ. 2003. №22. Ст. 2063

53. Хабибулина К.Р., Иванкина А.Е. Порядок привлечения к дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих // Российская наука: актуальные исследования и разработки. Сборник статей научно-практической конференции. – Самара, 2020. С. 790 - 794.

54. Худжиева А.С. Правовое регулирование процедуры привлечения к дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих // Актуальные проблемы права. Сборник научных статей. – Владикавказ, 2018. С. 406 - 410.

55. Шевлякова И.С. К вопросу дисциплинарной ответственности государственных служащих // Судебная система России на современном этапе общественного развития: сборник трудов научной конференции. – Ростов-на-Дону, 2021. С. 98 - 105.

56. Широков Д.С. Понятие юридической ответственности // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Юридические науки. 2017. № 2. С. 80 - 81.

57. Шлома Д.С. Особенности дисциплинарного производства // Молодой ученый. 2021. № 51. С. 288 - 292.

58. Щеглова А.А., Зайцева Т.А. Некоторые аспекты определения понятия «юридическая ответственность» в теории права // Правовая система России: история, современность, тенденции развития. Сборник материалов научно-практической конференции. – М., 2018. С. 176 - 179.

59. Юнсон В.Д., Кархалев Д.Н. Виды дисциплинарных взысканий, применяемых к государственным гражданским служащим // Актуальные проблемы юридической деятельности в сфере публичного и частного права. Материалы регионального научно-исследовательского семинара. – Мурманск, 2022. С. 265 - 271.

60. Babina D.V. Disciplinary responsibility: comparative analysis // Language and law: discussing social, economic and legal issues in English. 2018. p. 45 - 47.

61. Chernyavskaya O.A. Institute of disciplinary responsibility: comparative analysis // Language and law: discussing social, economic and legal issues in English. 2020. p. 174 - 177.

62. Dunaeva A.I. Disciplinary responsibility of law enforcement officers // Symbol of Science: International scientific journal. 2015. № 2. p. 28 - 30.

63. Flavier H. Disciplinary responsibility's application to the local government employees violating the anti-corruption legislation in the Russian Federation, Europe and the United states of America // BRICS Law Journal. 2017. № 3. p. 143 – 147.

64. Vieriu E. The Disciplinary Responsibility – A Form of Judicial Responsibility // Jurnalul de Drept si Stiinte Administrative. 2020. № 2. p. 96 - 104.