

ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Е.С. Писаренко, студент
Кубанский государственный университет
(Россия, г. Краснодар)

***Аннотация.** В статье раскрывается значение положений Конституции РФ для субъектов трудовых отношений. В статье рассматриваются некоторые особенности правового регулирования дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих в Российской Федерации. Дается классификация мер дисциплинарной ответственности на основе действующего законодательства. Выявляются особенности и проблемные аспекты применения дисциплинарной ответственности к государственным гражданским служащим. Делается вывод о необходимости дальнейшего совершенствования законодательства, регулирующего институт дисциплинарной ответственности гражданских служащих.*

***Ключевые слова:** юридическая ответственность, дисциплинарная ответственность, дисциплинарный проступок, государственные гражданские служащие, служебная дисциплина.*

Одним из основных правовых средств, обеспечивающим надлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей, является дисциплинарная ответственность. Под дисциплинарной ответственностью понимается применение мер дисциплинарного воздействия в порядке служебного подчинения за совершение дисциплинарного проступка или за другие неправомерные действия, не преследуемые в уголовном порядке.

Для субъектов трудовых отношений гарантией обеспечения прав, установленных статьями 2, 17, 18, 19, 37 и 55 Конституции Российской Федерации [1], является полнота закрепленных правил ответственности. Конкретизация норм о дисциплинарной ответственности позволяет четко определить для работодателя границы дозволенного, а для работника – необходимого поведения.

Дисциплинарная ответственность играет важную роль среди мер укрепления служебной дисциплины государственных гражданских служащих. Государственные гражданские служащие могут быть субъектами как общей, так и специальной дисциплинарной ответственности. Общая дисциплинарная ответственность установлена статьей 192 Трудового кодекса РФ [2] и включает в себя следующие дисципли-

нарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

Статья 57 Федерального закона от 27.07.2004 г. №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [3] (далее – Закон о гражданской службе) устанавливает специальную дисциплинарную ответственность для гражданских служащих. Так, представитель нанимателя вправе применить к государственному гражданскому служащему следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, предупреждение о неполном должностном соответствии, увольнение с гражданской службы.

Полагаем, что такие дисциплинарные взыскания, как выговор, замечание и предупреждение о неполном должностном соответствии практически не отличаются ни по характеру воздействия на гражданского служащего, ни по фактическим последствиям. Однако тогда для чего расширяется перечень дисциплинарных взысканий, установленный Трудовым кодексом РФ?

По нашему мнению, в данном случае необходимо учитывать характер воздействия того или иного взыскания. Так, предупреждение о неполном должностном соответствии играет двойную роль. Во-первых,

предупреждение о неполном должностном соответствии обладает воспитательным характером и направлено на исправление гражданским служащим своего поведения. Во-вторых, данное взыскание предупреждает гражданского служащего о том, что в последующем к нему может быть применено более строгое наказание.

Самой суровой мерой дисциплинарной ответственности является увольнение. Оно может применяться к государственному гражданскому служащему по основаниям, установленным в статье 37 Закона о гражданской службе.

В редакции Закона о гражданской службе от 07.05.2013 г. предусматривался еще один вид дисциплинарной ответственности: освобождение от замещаемой должности. Возникает вопрос: почему Федеральным законом № 116-ФЗ [4] из текста ст. 57 «Дисциплинарные взыскания» Закона о гражданской службе был исключен такой вид дисциплинарного взыскания, как освобождение от замещаемой должности?

На наш взгляд, это связано с несколькими причинами. Во-первых, как в Трудовом кодексе РФ, так и в Законе о гражданской службе строго определены основания, по которым возможно применение такого дисциплинарного взыскания, как увольнение. Ограничения же в отношении освобождения от занимаемой должности отсутствовали. Иначе говоря, представитель нанимателя мог освободить гражданского служащего от занимаемой должности за любой дисциплинарный проступок, что фактически означало увольнение с государственной гражданской службы.

Во-вторых, основным отличием освобождения от замещаемой должности от увольнения являлось лишь то, что гражданский служащий включался в кадровый резерв для замещения иной должности гражданской службы. Однако в конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы на равных правах могли участвовать и гражданские служащие, освобожденные от замещаемой должности, и граждане, никогда не состоявшие на гражданской службе.

Поэтому данное отличие не носило принципиального характера.

В-третьих, Федеральный закон №116-ФЗ содержит ряд изменений, которые касаются вопросов формирования кадрового резерва на государственной гражданской службе Российской Федерации [4]. Ранее нельзя было однозначно сказать, на какую должность может претендовать гражданский служащий, включенный в кадровый резерв: должность того же или более низкого уровня. Формально отсутствовал какой-либо запрет на назначение освобожденного от должности служащего и на вышестоящую должность по итогам конкурса. Однако, безусловно, это противоречит самой сути дисциплинарной ответственности. Сегодня же гражданские служащие не могут быть освобождены от занимаемой должности с одновременным включением в кадровый резерв для замещения на конкурсной основе иной должности.

Подводя итог, можно сказать, что сегодня институт дисциплинарной ответственности государственных служащих в своем развитии ушел недалеко от института дисциплинарной ответственности в трудовых правоотношениях [5]. Однако не совсем верно применять к государственным служащим нормы трудового законодательства о дисциплинарной ответственности. Было бы правильнее создать отдельный дисциплинарный законодательный акт, который бы закреплял все нормы о дисциплинарной ответственности гражданских служащих. Нормы же ТК РФ необходимо применять к тем работникам государственных органов, которые не являются государственными гражданскими служащими.

Целесообразным в данном случае видится принятие федерального закона, включающего в себя все материальные и процессуальные аспекты этого правового института. В данном акте предлагается закрепить: состав дисциплинарного проступка, принципы дисциплинарной ответственности государственных служащих, расширенный список дисциплинарных взысканий с исчерпывающим списком оснований применения данных взысканий,

понятие должностного регламента и дисциплинарного производства, а также стадий дисциплинарного производства. Также необходимо систематизировать требования к поведению гражданского служащего.

Данный нормативный акт позволил бы повысить эффективность государственной гражданской службы, а также в целом бы положительно повлиял на действующее законодательство.

Библиографический список

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (в ред. от 21.07.2014 г.) // Российская газета. 1993. №237.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 03.07.2016 г.) // Собрание законодательства РФ. 2002. №1. Ст. 3.
3. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27 июля 2004 г. №79-ФЗ (в ред. от 03.07.2016 г.) // Собрание законодательства РФ. 2004. №31. Ст. 3215.
4. О внесении изменений в Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации»: Федеральный закон от 07.06.2013 №116-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2013. № 23. Ст. 2874.
5. Пресняков М.В., Чанов С.Е. Дисциплинарная ответственность гражданских служащих: проблемы нормативной определенности и справедливой дифференциации / М.В. Пресняков, С.Е. Чанов // Трудовое право. – М., 2009. – № 8. – С. 19.

CIVIL SERVANT'S DISCIPLINARY RESPONSIBILITY IN THE RUSSIAN FEDERATION

E.S. Pisarenko, student
Kuban state university
(Russia, Krasnodar)

***Abstract.** The article opens up value of the provisions of the Russian Federation Constitution for the subjects of labor relations. The article examines some features of legal regulation of civil servant's legal responsibility in the Russian Federation. There is classification of disciplinary action on the basis of existing legislation. Features and problematic aspects of the application of disciplinary responsibility to the state civil servants are revealed in this article. Concludes on the need to further improve the legislation governing the institution of disciplinary responsibility of civil servants.*

***Keywords:** legal responsibility, disciplinary responsibility, disciplinary offense, civil servants, service discipline.*