

Танасиенко Инесса Игоревна

студентка

Архиреев Александр Сергеевич

магистрант

Лазарев Владимир Владимирович

магистрант

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный

университет им. И.Т. Трубилина»

г. Краснодар, Краснодарский край

О ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

***Аннотация:** в представленной статье исследователями рассматриваются основания наложения дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих.*

***Ключевые слова:** дисциплинарная ответственность, государственные гражданские служащие.*

Важнейшей функцией государственных гражданских служащих является неукоснительное соблюдение и укрепление государственной дисциплины при выполнении должностных обязанностей. За их невыполнение наступает юридическая ответственность – дисциплинарная, административная, уголовная, материальная. Основным видом ответственности государственных гражданских служащих является дисциплинарная ответственность, поскольку соблюдение служебной дисциплины относится к его важнейшей обязанности. Дисциплинарная ответственность представляет собой одну из форм государственного принуждения, применяемую представителем нанимателя к гражданскому служащему, совершившему нарушение должностных обязанностей, в том числе антикоррупционных обязанностей, запретов и ограничений, и влекущее неблагоприятные для него последствия. Дисциплинарный проступок является разновидностью правонарушения [1].

За совершение дисциплинарного проступка могут быть применены дисциплинарные взыскания в форме замечания, выговора, предупреждения о неполном должностном соответствии, увольнения с гражданской службы.

Днем обнаружения дисциплинарного проступка считается день, когда о его совершении стало известно руководителю гражданского служащего, независимо от того, наделен ли этот руководитель правом наложения дисциплинарных взысканий.

До применения дисциплинарного взыскания представитель нанимателя должен затребовать от гражданского служащего объяснение в письменной форме, а в случае отказа – составить соответствующий акт, что не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Перед применением дисциплинарного взыскания может проводиться служебная проверка (по решению представителя нанимателя или по письменному заявлению гражданского служащего). При проведении служебной проверки должны быть объективно, всесторонне и полностью, установлены следующие обстоятельства: факт совершения дисциплинарного проступка; вина гражданского служащего; причины и условия совершения проступка; размер и характер причиненного вреда; события, послужившие основанием для письменного заявления гражданского служащего о проведении проверки.

Проведение служебной проверки поручается подразделению государственного органа по вопросам государственной службы и кадров с участием юридического (правового) подразделения и профсоюзного органа государственного органа (не может участвовать гражданский служащий, прямо или косвенно заинтересованный в ее результатах), проведение проверки контролируется назначившим ее представителем нанимателя.

Гражданский служащий, в отношении которого проводится служебная проверка, имеет ряд прав, таких как: давать устные или письменные объяснения, представлять заявления, ходатайства и иные документы; обжаловать решения и действия (бездействия) гражданских служащих, проводящих судебную про-

верку; по окончании служебной проверки ознакомиться с письменным заключением и другими материалами по результатам служебной проверки, если это не противоречит требованиям неразглашения сведений. Гражданский служащий может быть временно отстранен от замещаемой должности на время проведения служебной проверки с сохранением на этот период денежного содержания.

Служебная проверка должна быть завершена в течении одного месяца со дня принятия решения о ее проведении. О результатах сообщается представителю нанимателя в письменной форме. На практике срок проведения служебной проверки иногда не соблюдается, по его истечении представитель нанимателя юридически учитывает возможность применения дисциплинарного взыскания. Поскольку данный пресекательный срок не подлежит изменению, необходимо сократить срок служебной проверки с таким расчетом, чтобы у представителя нанимателя была реальная возможность применить соответствующее решение о привлечении к служебной ответственности в пределах этого срока [2].

В письменном заключении по результатам служебной проверки указываются: установленные обстоятельства и факты; предложение о применении или о неприменении к гражданскому служащему дисциплинарного взыскания. Заключение подписывается руководителем подразделения государственного органа по вопросам государственной службы и кадров и другими участниками служебной проверки и приобщается к личному делу гражданского служащего, в отношении которого проводилась служебная проверка.

При применении дисциплинарного взыскания учитываются тяжесть совершенного гражданским служащим проступка, степень его вины, обстоятельства совершения проступка, и предшествующие результаты исполнения гражданским служащим своих должностных обязанностей. По результатам служебной проверки представитель нанимателя может, руководствуясь принципами законности, целесообразности и справедливости дисциплинарной ответственности, выбирать наиболее приемлемый вариант дисциплинарного взыскания, либо вообще отказаться от привлечения нарушителя к ответственности, не полагаясь на предложения, содержащиеся в заключении о результатах служебной проверки.

В отличие от поощрений, которые могут применяться в различных сочетаниях, меры дисциплинарного воздействия применяются за один дисциплинарный проступок, который может повлечь за собой наложение одного единственного дисциплинарного взыскания по выбору представителя нанимателя. Однако, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине гражданского служащего своих должностных обязанностей продолжалось, несмотря на ранее наложенное дисциплинарное взыскание, допустимо применение к нему нового дисциплинарного взыскания, в том числе в форме увольнения [3].

Дисциплинарно взыскание применяется непосредственно после обнаружения дисциплинарного проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая периода временной нетрудоспособности гражданского служащего (например, пребывание в отпуске), а также времени проведения служебной проверки.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения дисциплинарного проступка, а по результатам проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня совершения дисциплинарного проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Копия акта о применении к гражданскому служащему дисциплинарного взыскания с указанием оснований его применения вручается гражданскому служащему под расписку в течении пяти дней со дня издания соответствующего акта.

Гражданский служащий вправе обжаловать дисциплинарное взыскание в письменной форме в комиссию государственного органа по служебным спорам или в суд [4].

В целом, нормативные правовые акты не содержат исчерпывающего перечня дисциплинарных проступков, именно в этом и проявляется особенность дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих и вызывает некоторые затруднения в ее реализации. 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 негодный 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.

Список литературы

1. Старостин С.А. Правовое обеспечение государственного управления и исполнительная власть. – М.: Проспект, 2016. – 336 с.
2. Грабовский И.А. Дисциплинарная ответственность на государственной гражданской службе / И.А. Грабовский, О.С. Лиликова // Юрист. – 2013. – №17.
3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2004. – №6.
4. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 №79-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 02.08.2004. – №31. – Ст. 3215.