

ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Лазарева Е.А.,

*Донецкая академия внутренних дел
Министерства внутренних дел
Донецкой Народной Республики*

Музыка Ю.С.,

*Донецкая академия внутренних дел
Министерства внутренних дел
Донецкой Народной Республики*

Государственная служба Донецкой Народной Республики – это профессиональная служебная деятельность граждан Донецкой Народной Республики по обеспечению исполнения полномочий, прежде всего, органов государственной власти Донецкой Народной Республики, лиц, замещающих должности, устанавливаемые Конституцией Донецкой Народной Республики и непосредственно законами Донецкой Народной Республики для исполнения полномочий государственных органов [6, с. 1-2].

Под юридической категорией «дисциплина» подразумевается некое подчинение обязанностям, регламентированным нормативными, правоприменительными актами, социальными предписаниями, направленными на упорядочение общественных отношений, существующих в институте государственной службы. В рамках государственной службы дисциплина – это особая категория, которая включает в себя совокупность таких факторов, как профессионализм кадров в совокупности с культурой и эффективностью их управленческого труда [3, с. 4].

Дисциплинарная ответственность – это вид юридической ответственности, реализуемый в рамках охранительных правоотношений. Ее отличительной чертой является то, что применение к виновному государственному служащему такого рода ответственности возможно в порядке подчиненности вышестоящим государственным органом (должностным лицом), уполномоченным назначать служащего на государственную должность.

Дисциплинарная ответственность играет важную роль среди мер укрепления служебной дисциплины государственных служащих. Государственные служащие, в свою очередь, могут быть субъектами как общей, так и специальной дисциплинарной ответственности. Общая дисциплинарная

ответственность включает в себя следующие дисциплинарные взыскания: замечания, выговор, увольнение на соответствующих основаниях [4, с. 256].

Статья 61 настоящего Закона Донецкой Народной Республики от 24.09.2020 № 202-ПНС «О государственной гражданской службе» (далее – Закон Донецкой Народной Республики) устанавливает специальную дисциплинарную ответственность для гражданских служащих. Так, за совершение дисциплинарного проступка, то есть, за неисполнение или ненадлежащее исполнение гражданским служащим по его вине возложенных на него служебных обязанностей, представитель нанимателя имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, предупреждение о неполном должностном соответствии, увольнение с гражданской службы на основаниях, установленных пунктом 3, подпунктами «а» – «г» пункта 4, пунктами 6 и 7 части 1 статьи 40 настоящего Закона [1, с. 79].

Полагаем, что такие дисциплинарные взыскания, как выговор, замечание и предупреждение о неполном должностном соответствии практически не отличаются ни по характеру воздействия на служащего, ни по фактическим последствиям.

В юридической литературе высказывается мнение, что выговор является более строгим видом дисциплинарного взыскания, чем замечание. Так, например, Ю.К. Терехова полагает, что самым «лояльным» дисциплинарным взысканием является замечание, которое «сводится к устному порицанию провинившегося работника». По ее мнению, «выговор является более строгой мерой по сравнению с замечанием и оформляется соответствующим приказом работодателя». С этим никак нельзя согласиться, поскольку общие правила наложения дисциплинарного взыскания (издание приказа, ознакомление с приказом и т.п.) установлены в отношении всех видов дисциплинарных взысканий и не предусматривают каких-либо изъятий в отношении замечания.

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 государственным служащим своего поведения. Во-вторых, данное взыскание предупреждает государственного 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 служащему на основаниях, установленных в статье 65 Закона ДНР «О гражданской службе» [1, с. 83-84].

Опираясь на статью 62 «Порядок применения и снятия дисциплинарного взыскания» можно выделить основные условия, при которых дисциплинарное взыскание может быть снятым:

- 1) с момента наложения взыскания истек один год;
- 2) лицо не было повторно привлечено к дисциплинарной ответственности;
- 3) издан приказ о снятии дисциплинарного взыскания.

Таким образом, в рамках реализации мер ответственности, применяемых в отношении государственных служащих, назрел вопрос о конкуренции, существующей между административными и дисциплинарными мерами воздействия на нарушителей [1, с. 79-80].

В основном аспекте вопроса о соотношении административной и дисциплинарной ответственности в обеспечении законности на государственной службе является способность каждого из этих видов ответственности не только наказать правонарушителя, но и выполнить превентивную функцию недопуска лиц, совершивших достаточно серьезные правонарушения (проступки), на государственную службу [5, с. 64].

Приоритетность применения мер дисциплинарного характера обусловлена, на наш взгляд, тем, что применение мер административной ответственности влечет более существенные последствия. Однако на сегодняшний день законодательно не определено, какой именно вид юридической ответственности более подлежит применению при исполнении (неисполнении) возложенной на государственного служащего обязанности, что дает возможности работодателю оценивать каждый совершенный проступок индивидуально. Однако такой подход не всегда способен обеспечить справедливое и эффективное воздействие на нарушителя [2, с. 55].

И административная, и дисциплинарная ответственность – необходимые механизмы, реализуемые в рамках института государственной службы, каждый из которых имеет определенные цели и последствия применения.

Список использованных источников

1. О государственной гражданской службе: Закон Донецкой Народной Республики (№ 91-ПНС от 15.01.2020, вступил в силу 16.05.2020) // Официальный сайт Народного Совета Донецкой Народной Республики. – URL: <https://dnrsovet.su/zakonodatelnaya-deyatelnost/prinyaty/zakony/zakon-donetskoj-narodnoj-respubliki-o-gosudarstvennoj-grazhdanskoj-sluzhbe/> (дата обращения: 27.05.2020). – Текст: электронный.

2. Чаннов, С.Е. Дисциплинарная и административная ответственность государственных и муниципальных служащих: вопросы эффективности // Журнал российского права. – 2018. – № 2(254) – с. 59-69. – Текст: непосредственный.

3. Пресняков, М.В., Чаннов, С.Е. Дисциплинарная ответственность государственных служащих: проблемы нормативной определенности и справедливой дифференциации // Трудовое право. – Москва. – № 8. – Текст: непосредственный.

4. Колобова, С.В. Трудовое право России: Учебное пособие для вузов. – ЗАО «Юстицинформ», 2005. – С. 256. – Текст: непосредственный.

5. Кулешов, И.В., Терехова, Ю.К. Дисциплинарная ответственность государственных служащих: общее и особенное // Чиновникъ. – 2005. – № 2(36). – С. 51-64. – Текст: непосредственный.

6. О системе государственной службы Донецкой Народной Республики: Закон Донецкой Народной Республики от 03.04.2015 № 117-ПНС // Официальный сайт Народного Совета Донецкой Народной Республики. – URL: https://dnrsovet.su/wp-content/uploads/2015/04/Zakon_DNR_O_sisteme_gossluzhby_DNR.pdf (дата обращения: 27.05.2020). – Текст: электронный.