**Дисциплинарная ответственность гражданских служащих**

**2012**

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ

ГЛАВА 1. Дисциплинарная ответственность в системе государственной гражданской службы Российской Федерации

1.1 Сущность и особенности дисциплинарной ответственности государственных служащих

.2 Основания дисциплинарной ответственности гражданского служащего Российской Федерации

.3 Система дисциплинарных взысканий, применяемых к государственным гражданским служащим

ГЛАВА 2. Порядок дисциплинарного производства на государственной гражданской службе

2.1 Общее понятие и сущность дисциплинарного производства. Его особенности в системе государственной гражданской службы

.2 Порядок применения и снятия дисциплинарных взысканий

.3 Проблема дисциплинарной ответственности за нарушение правовых запретов в системе государственной гражданской службы

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

ВВЕДЕНИЕ

Реформа государственной службы РФ затронула многие аспекты государственно-служебных отношений, а также правового положения государственного служащего. Преимущественно реформа коснулась государственно-служебных отношений, складывающихся и развивающихся в системе государственной гражданской службы. В связи с чем в настоящее время практически сформирована правовая основа государственной гражданской службы РФ. Однако говорить о том, что все вопросы административно-правового регулирования государственной гражданской службы решены в полной мере, пока не приходится. Остаются неохваченными многие вопросы, среди которых, в частности, проблемы урегулирования дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих.

**Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций –**

[**http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml**](http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml)

Актуальность исследования института дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих определяется возрастанием роли дисциплины и правопорядка среди государственных гражданских служащих, а также необходимостью дальнейшего совершенствования института дисциплинарной ответственности гражданских служащих

Существенной составляющей проблемы дисциплинарной ответственности являются отношения, связанные с реализацией запретов, которые обусловлены режимом государственной службы. Институт административных запретов присутствует в системе гражданской, военной и правоохранительной службы. Однако количество административных запретов в каждом из вышеназванных видов государственной службы различно. Кроме того, данные запреты касаются различных аспектов служебной деятельности государственных служащих. Различные виды государственной службы предполагают общие и специальные административные запреты.

Исследование административных запретов имеет важное практическое значение для развития института государственной службы, поскольку административные запреты находятся в диалектической взаимосвязи с другими составляющими института государственной службы.

|  |
| --- |
| [Вернуться в библиотеку по экономике и праву: учебники, дипломы, диссертации](http://учебники.информ2000.рф/index.shtml)  [Рерайт текстов и уникализация 90 %](http://учебники.информ2000.рф/rerait-diplom.shtml)  [Написание по заказу контрольных, дипломов, диссертаций. . .](http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml) |

Вопросам дисциплинарной ответственности и дисциплинарного производства в системе государственной гражданской службы посвящены отдельные аспекты работ таких авторов, как Д.Н. Бахрах, А.В. Куракин, В.Н. Манохин, Д.М. Овсянко, В.Г.Розенфельд, А.В. Сергеев, Ю.Н. Старилов, Л.В. Труханович, Ю.Н. Туганов, А.П. Фоков и др.

Дисциплинарная ответственность как правовой институт разработана в юридической науке достаточно полно, особенно вопросы классификации видов ответственности. Подавляющее большинство авторов утверждает, что в законодательстве Российской Федерации существует три вида дисциплинарной ответственности в сфере государственного управления: а) в порядке, установленном правилами внутреннего трудового распорядка; б) в порядке подчиненности; в) в порядке, установленном уставами и положениями о дисциплине. Вместе с тем представляется, что, несмотря на достаточно высокий уровень анализа современного законодательства, комплексному исследованию качественной специфики дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих как носителей государственной власти уделяется сравнительно мало внимания.

Объектом исследования являются общественные отношения, возникающие в связи с совершением государственным гражданским служащим дисциплинарного проступка и привлечения его к дисциплинарной ответственности.

**Фитнес на дому**



[**http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml**](http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml)

Предметом являются нормы права, регламентирующие вопросы дисциплинарного производства в системе государственной гражданской службы.

Целью работы ставится комплексное исследование института дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих.

В соответствии с поставленной целью, определены следующие задачи исследования:

проанализировать теоретические и нормативные основы дисциплинарного производства в системе государственной гражданской службы;

рассмотреть основные принципы и цели дисциплинарного производства;

обосновать понятие дисциплинарного проступка как основания дисциплинарной ответственности государственного гражданского служащего;

выявить специфику и охарактеризовать стадии дисциплинарного производства;

рассмотреть правовые и организационные механизмы формирования, закрепления и реализации института правового запрета в системе государственной службы и указывается на роль и значение соответствующего административно-правового средства в организации государственно-служебных отношений.

При написании работы использованы следующие методы исследования: диалектический метод, системный анализ, сравнительный анализ, формально - юридический и исторический метод.

Нормативной базой исследования являются: Конституция Российской Федерации, Федеральные законы, ведомственные нормативные акты и судебная практика.

Дипломная работа состоит из введения, трех глав, объединяющих 6 параграфов, заключения, списка используемых источников.

ГЛАВА 1. Дисциплинарная ответственность в системе государственной гражданской службы Российской Федерации

.1 Сущность и особенности дисциплинарной ответственности государственных служащих

государственный служащий дисциплинарная ответственность

Дисциплинарная ответственность является сложной и многогранной категорией административного, трудового права, которая требует углубленного изучения и исследования по ряду причин.

Во-первых, дисциплинарная ответственность является разновидностью государственного принуждения, регулируемого дисциплинарно-правовыми нормами. Меры дисциплинарной ответственности в сфере правового регулирования находят применение наряду с дисциплинарно-пресекательными, дисциплинарно-восстановительными мерами, мерами обеспечения производства по делам о дисциплинарных правонарушениях.

Уяснение юридической природы дисциплинарной ответственности, умение соотносить меры дисциплинарной ответственности с иными видами дисциплинарно-правового принуждения являются важнейшей задачей административно - правовой науки и юридической практики.

Во-вторых, правовые нормы, устанавливающие меры дисциплинарной ответственности, составы дисциплинарных правонарушений, порядок применения мер дисциплинарной ответственности, составляют обособленную часть административного права и именуются институтом дисциплинарной ответственности, который стоит на стыке наук административного, трудового и финансового права.

Дисциплинарная ответственность рассматривается в правовой науке как одна из форм принуждения, применяемого уполномоченными должностными лицами (органами) к лицам, совершившим дисциплинарное правонарушение, и влекущего неблагоприятные последствия для нарушителя. В отличие от других видов юридической ответственности, дисциплинарная направлена на обеспечение дисциплины в основном в рамках служебного подчинения (хотя здесь есть и исключения из общего правила). Тем не менее обычно меры дисциплинарной ответственности применяются не «надведомственными» органами (судом, арбитражем, инспекциями и т.д.), а органами (должностными лицами) организаций, учреждений, предприятий, где работает нарушитель дисциплины, либо вышестоящим органом (должностным лицом).

Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (ред. от 14.02.2010) (далее - Закон о государственной гражданской службе) предусматривает специальную дисциплинарную ответственность государственных гражданских служащих. В юридической литературе отмечается, что специальная дисциплинарная ответственность, как известно, отличается от общей по кругу лиц, подпадающих под действие соответствующих норм, по мерам дисциплинарного взыскания, кругу лиц и органов, наделенных дисциплинарной властью, по установленному порядку обжалования взысканий. Большинством этих особенностей характеризуется и привлечение к дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих.

Вместе с тем представляется не совсем верным сводить всю специфику специальной дисциплинарной ответственности только к расширенному перечню дисциплинарных взысканий, как это иногда делается в специальной литературе. В особенности это касается дисциплинарной ответственности государственных служащих, которая должна обладать сущностными отличиями от аналогичного института трудового законодательства.

В связи с исследуемой проблемой интересен анализ видов юридической ответственности, проведенный конституционалистом В.И. Круссом. В частности, этот ученый предлагает разделять юридическую ответственность на частную и публичную. Разумеется, юридическая ответственность всегда публична, но лишь в том смысле, что она всегда правовая, то есть предопределена нормами права, установленными или санкционированными государством (публичной властью). Указанные же типы юридической ответственности выделяются В.И. Круссом по критерию защищаемых интересов, «ведь традиционно считается, что частное право выражает и защищает интересы частных лиц, публичное - общегосударственные (публичные) интересы».

Применительно к дисциплинарной ответственности ученый обосновывает ее частный, «гражданский» характер. «Основное воздействие дисциплинарного увольнения - в контексте конституционного правопользования - правовосстановительное. Заключая трудовой договор с работником, работодатель не просто рассчитывает на правомерно-дисциплинированное сотрудничество (партнерство), но имеет на него право (безотносительно к конкретному работнику). Расторгая договор с нарушителем трудовой дисциплины по соответствующим основаниям, он действительно применяет дисциплинарное взыскание, «восстанавливая» тем самым свое право заключить аналогичный по содержанию договор с другим, предположительно более дисциплинированным лицом».

В данном случае с мнением В.И. Крусса вполне можно согласиться. Действительно, по характеру защищаемого интереса, гарантированных Основным Законом конституционных прав дисциплинарная ответственность в трудовых отношениях явно относится к частной или гражданской, поскольку речь идет, в частности, о праве работодателя на свободу экономической деятельности. В то же время, как нам представляется, совершенно иные функции дисциплинарная ответственность должна выполнять в государственно-служебных отношениях. Здесь дисциплинарный проступок посягает уже не на частноправовой интерес работодателя в найме квалифицированного и дисциплинированного работника. Согласно ст. 1 Закона о государственной гражданской службе указанный вид профессиональной служебной деятельности состоит в обеспечении исполнения полномочий федеральных государственных органов, государственных органов субъектов Российской Федерации, лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, и лиц, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации. Таким образом, в данном случае юридическая ответственность призвана защитить публично-правовые интересы - обеспечить надлежащий порядок управления.

Между тем конструкция дисциплинарной ответственности в Законе о государственной гражданской службе является по существу заимствованной из трудового законодательства. Так, в трудовых отношениях работодатель как самостоятельный субъект экономической деятельности вправе, но не обязан применять к работнику меры дисциплинарной ответственности для защиты своего частного интереса, что представляется вполне оправданным. Однако, по меньшей мере, неоднозначным выглядит предоставление таких же широких полномочий в решении вопроса о привлечении гражданского служащего к дисциплинарной ответственности представителю нанимателя. Служебные отношения на государственной гражданской службе носят явно выраженный публично-правовой характер. Как справедливо отмечает А.В. Сергеев, дисциплинарные проступки гражданских служащих посягают не только на служебную дисциплину конкретного государственного органа, но также прямо или косвенно затрагивают интересы всей государственной службы в целом. В силу этого предоставление представителю нанимателя чрезмерных дискреционных полномочий при решении вопроса о применении к гражданскому служащему дисциплинарного взыскания не отвечает публично-правовой природе гражданской службы.

В последние годы в научной литературе все чаще высказывается мысль о необходимости ограничения дискреции представителя нанимателя при решении вопроса о применении или неприменении к государственному служащему дисциплинарного взыскания. Так, например, А.Ф. Ноздрачев отмечает, что за руководителем, наделенным правом привлекать к ответственности подчиненных, сохраняются слишком большие возможности в решении этих вопросов по своему усмотрению. В этом отношении, как отмечает ученый, дисциплинарная ответственность нередко сопровождается произволом вышестоящих руководителей и в силу этого может препятствовать эффективному противодействию коррупции.

Безусловно, следует согласиться, что «для публичной ответственности безусловная и даже широкая свобода усмотрений должна быть исключена. Решение о публичной ответственности принимает не заинтересованное лицо (группа лиц), а уполномоченный орган публичной власти или должностное лицо». В отношении рассматриваемого вида ответственности это возможно лишь отчасти ввиду особого характера существующих правоотношений. Привлечение гражданского служащего к дисциплинарной ответственности осуществляется представителем нанимателя. Однако последний действует не в своих частных интересах как заинтересованное лицо, а обеспечивает надлежащее функционирование органа государственной власти от имени Российской Федерации в качестве уполномоченного государством лица.

Таким образом, в целях исключения субъективного фактора при применении к гражданскому служащему дисциплинарного взыскания представляется необходимым на нормативном уровне более четко определить основания привлечения к дисциплинарной ответственности. В частности, возможно разделение дисциплинарных проступков на виды по объектам посягательства. Таковыми являются:

публичные дисциплинарные проступки, посягающие непосредственно на надлежащее функционирование публичной службы Российской Федерации. В законодательстве должен быть закреплен не исчерпывающий, но как можно более полный перечень публичных дисциплинарных проступков. Представитель нанимателя должен быть лишен возможности освободить от ответственности служащего, совершившего публичный дисциплинарный проступок;

внутренние дисциплинарные проступки, посягающие на внутренний служебный распорядок органа государственной власти или местного самоуправления. Вопрос о признании деяния государственного или муниципального служащего внутренним дисциплинарным проступком должен быть оставлен на усмотрение представителя нанимателя, который также единолично должен решать вопрос о привлечении служащего к ответственности или освобождении от таковой;

смешанные дисциплинарные проступки, посягающие одновременно и на правила внутреннего служебного распорядка, и на публичный интерес непосредственно. Подход законодателя к наказанию за совершение смешанных проступков должен основываться на тех же основах, что и к наказанию за публичные.

1.2 Основания дисциплинарной ответственности гражданского служащего Российской Федерации

В соответствии со ст. 57 Закона о гражданской службе основанием привлечения гражданского служащего к дисциплинарной ответственности является совершение им дисциплинарного проступка. Дисциплинарным проступком в сфере государственно-служебных правоотношений в силу той же статьи признается неисполнение или ненадлежащее исполнение гражданским служащим по его вине возложенных на него должностных обязанностей.

В целом дисциплинарное законодательство не содержит исчерпывающего перечня дисциплинарных проступков. Трудовое законодательство устанавливает лишь перечень однократных грубых нарушений трудовых обязанностей, за совершение которых работодатель может применить к работнику дисциплинарное взыскание в виде увольнения (п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового Кодекса Российской Федерации - далее ТК РФ). Законодательство о государственной службе полностью восприняло данный подход, что является еще одним из примеров «некритического заимствования». Введение указанного перечня в ТК РФ призвано защитить работника от необоснованного увольнения и фактически представляет собой пределы «частной», «восстановительной» дисциплинарной ответственности. В сфере же государственно-служебных отношений необходимо установление перечня грубых нарушений служебных обязанностей с целью защиты публичного интереса.

Разумеется, специфика дисциплинарной ответственности не позволит закрепить исчерпывающий перечень дисциплинарных проступков, однако этого и не требуется. Необходимо предусмотреть лишь те из них, которые посягают на публичные интересы и влекут применение наиболее строгих мер дисциплинарной ответственности.

Нужно сказать, что необходимость нормативного закрепления грубых нарушений служебной дисциплины начинает осознаваться и на законодательном уровне, правда, пока еще только «ad hoc» (то есть применительно к конкретному случаю). В качестве примера такого рода можно привести положения Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее - Закон о противодействии коррупции). Часть 8 ст. 8 данного Закона устанавливает, что «невыполнение государственным или муниципальным служащим обязанности, предусмотренной частью 1 настоящей статьи, является правонарушением, влекущим освобождение государственного или муниципального служащего от замещаемой должности государственной или муниципальной службы либо привлечение его к иным видам дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации». Статьей 9 Закона предусматривается привлечение к дисциплинарной ответственности государственного служащего в случае неисполнении им обязанности уведомлять представителя нанимателя (работодателя), органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях склонения его к совершению коррупционных правонарушений.

Сам подход, согласно которому вне зависимости от усмотрения нанимателя гражданский служащий должен быть привлечен к дисциплинарной ответственности за совершение дисциплинарного проступка, имеющего публичный, общественно значимый характер, представляется нам вполне обоснованным и соответствующим специфике государственной службы. Однако нормативная реализация этой идеи далека от совершенства.

Прежде всего здесь имеет место смешение двух различных правовых институтов: ограничений, связанных с государственной или муниципальной службой, и дисциплинарного проступка. Меры дисциплинарного взыскания применяются за совершение дисциплинарного проступка, обязательным элементом состава которого является вина нарушителя. Однако в рассматриваемом случае непредставление указанных сведений может быть и невиновным. Например, супруга государственного или муниципального служащего может отказаться предоставить такие сведения или предоставить недостоверные сведения. Кроме того, эта норма прямо противоречит ст. 16 Закона о государственной гражданской службе, которая закрепляет, что при наличии указанного ограничения (непредставлении сведений о доходах) лицо не может состоять на государственной или муниципальной службе. Это означает, что к такому гражданскому служащему не могут применяться никакие «иные» меры дисциплинарного взыскания.

Невыполнение обязанности по предоставлению сведений о доходах нельзя рассматривать в качестве дисциплинарного проступка, а увольнение гражданского служащего в данном случае не является мерой дисциплинарной ответственности. Как нам представляется, необходимо внести изменения в Закон о противодействии коррупции и закрепить данную норму в следующей редакции: «Невыполнение государственным или муниципальным служащим обязанности, предусмотренной частью 1 настоящей статьи, является основанием освобождения его от замещаемой должности и увольнения с государственной или муниципальной службы в связи с несоблюдением ограничений, связанных с государственной или муниципальной службой».

Рассматриваемым Законом установлена также обязанность государственных и муниципальных служащих уведомлять представителя нанимателя (работодателя), органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях склонения его к совершению коррупционных правонарушений. Следует отметить, что нарушение обязанности сообщать о фактах коррупционного поведения отнесено к дисциплинарным проступкам. Вместе с тем нельзя не отметить специфику данного нарушения должностных обязанностей. В частности, обращение к государственному или муниципальному служащему в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений может иметь место в домашней обстановке, путем телефонного звонка и т.п. Поэтому, в отличие от традиционных дисциплинарных проступков (прогул, появление на работе в состоянии опьянения, нарушение служебного распорядка и т.п.), факт несообщения о склонении к совершению коррупционного правонарушения достаточно трудно обнаружить и зафиксировать.

Представляется, что в такой ситуации момент обнаружения данного дисциплинарного проступка вполне может выйти за пределы установленных законом шести месяцев. Было бы целесообразно предусмотреть более продолжительный срок применения дисциплинарного взыскания в указанном случае. В качестве примера можно привести положения ст. 81 ТК РФ, согласно которым увольнение работника в связи с совершением виновных действий, дающих основание для утраты к нему доверия, в случаях, когда эти действия совершены вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением трудовых обязанностей, допускается не позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.

Далее Закон о противодействии коррупции прямо предусматривает возможность увольнения государственного или муниципального служащего за несообщение о фактах склонения его к совершению коррупционных правонарушений.

Однако увольнение за совершение дисциплинарного проступка, коим является виновное неисполнение обязанностей гражданской службы, возможно только в случаях, прямо установленных законом. Это вполне согласуется с устоявшейся в теории и практике концепцией увольнения как особой меры дисциплинарного взыскания. Между тем ни Закон о государственной гражданской службе, ни Закон о муниципальной службе такого основания прекращения трудового договора (служебного контракта) не содержат.

В этой связи представляется необходимым внести изменения в названные Законы и предусмотреть соответствующее основание увольнения государственного и муниципального служащего. До внесения таких изменений в качестве нормативного основания увольнения за неисполнение указанных обязанностей может выступать ст. 9 Закона о противодействии коррупции, поскольку как трудовым законодательством, так и законодательством о государственной службе допускается расширение установленного перечня оснований увольнения федеральным законом, каковым и является данный Закон.

При этом следует учитывать, что согласно Постановлению Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. «О трудовых книжках» при прекращении трудового договора по специальным основаниям, предусмотренным федеральными законами, в трудовую книжку вносится запись об увольнении (прекращении трудового договора) со ссылкой на соответствующие статью, пункт этого федерального закона. Соответственно, в рассматриваемом случае запись в трудовую книжку необходимо будет вносить со ссылкой на ч. 4 ст. 9 Федерального закона «О противодействии коррупции».

Многие из отмеченных проблем связаны с непониманием публичного характера дисциплинарной ответственности государственных служащих. В трудовых отношениях работодатель правомочен самостоятельно «взвешивать», квалифицировать дисциплинарные проступки работника и определять меру дисциплинарной ответственности (в рамках, установленных законом, разумеется) именно потому, что целью данной ответственности является его частный интерес.

Подобный подход оказывается неприемлемым в рамках государственно-служебных отношений. Безусловно, следует сохранить определенную свободу усмотрения представителя нанимателя в отношении некоторых дисциплинарных проступков, посягающих на частные или внутрислужебные интересы государственного органа (например, несоблюдение служебного распорядка). Однако можно и нужно служебной дисциплины, которые влекут наиболее строгие меры дисциплинарной ответственности.

Таким образом, из всего вышеизложенного можно сделать следующие выводы:

. Государственные служащие государственной гражданской службы привлекаются в соответствии с ТК РФ к специальной дисциплинарной ответственности за нарушение служебной дисциплины (а не трудовой, как остальные работники).

2. Дисциплинарная ответственность государственных гражданских служащих является специальным видом дисциплинарной ответственности и регулируется нормами Федерального закона от 27.07.2004 N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Однако, исходя из ст. 73 того же Закона, в некоторых случаях при привлечении гражданских служащих к дисциплинарной ответственности представитель нанимателя может (и должен) руководствоваться нормами трудового законодательства.

. Служебная дисциплина предполагает соблюдение служебного распорядка, который определяется исключительно федеральными законами и иными нормативными правовыми и нормативными актами государственного органа, а не коллективными договорами и соглашениями (как трудовая дисциплина).

. Обязательным условием для наложения на государственных гражданских служащих дисциплинарного взыскания является наличие письменного объяснения государственного служащего. Закон о государственной гражданской службе устанавливает необходимость проведения служебной проверки по каждому случаю совершения госслужащим дисциплинарного проступка.

.3 Система дисциплинарных взысканий, применяемых к государственным гражданским служащим нормативно закрепить перечень публично значимых нарушений

Меры юридической ответственности гражданских служащих являются основным видом санкций в законодательстве. Меры дисциплинарного взыскания, выступая в качестве мер юридической ответственности, по своей сути, являются также государственно-принудительными. Условие о мерах дисциплинарной ответственности не оговаривается сторонами при заключении служебного контракта. Оно входит в содержание служебного контракта в качестве условий, предусмотренных Законом о государственной гражданской службе.

Установленные государством через нормы права взыскания за совершение гражданским служащим дисциплинарного проступка относятся к числу мер правового принуждения. Реализуя дисциплинарную власть, представитель нанимателя осуществляет государственное принуждение.

Меры юридической ответственности направлены, прежде всего, на предупреждение общественно опасных деяний против установленного правопорядка и устранение их вредных последствий. В одном случае они используются преимущественно для профилактики трудовых (служебных) правонарушений; в других - для защиты имущества работодателя, в том числе и представителя нанимателя, от опасности физического уничтожения, порчи, утраты; в третьих - для применения к нарушителям правовых мер принуждения; в четвертых - для возмещения материального ущерба, причиненного представителю нанимателя (работодателю) .

Используя все предоставленные законодательством меры воздействия к лицам, посягающим на правопорядок государственного органа, нельзя упускать из виду, что их цель заключается, прежде всего, в исправлении поведения гражданского служащего, в изменении его отношения к государственной гражданской службе.

Что касается основания привлечения к дисциплинарной ответственности гражданских служащих, то таковым, как уже указывалось, является дисциплинарный проступок, представляющий собой один из видов правонарушения в сфере гражданской службы (ч. 1 ст. 57 Закона о государственной гражданской службе).

Дисциплинарный проступок выступает определяющим понятием применительно к вопросам дисциплины труда, и его понимание основано на комплексном сопоставлении с иными вопросами административного права и ведущих отраслей российского законодательства.

Действующее российское законодательство дает понятие дисциплинарного проступка. Так, согласно ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации под дисциплинарным проступком понимается неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Данное определение претендует на роль основного, так как изложено в нормативном акте, являющемся основным правовым актом в трудовом праве, а также в связи с тем, что оно не вытекает, а прямо следует из нормативного акта.

Настоящее определение дисциплинарного проступка построено путем перечисления основных отличительных и обязательных признаков определенного вида правонарушений.

Вместе с тем данное определение не является единственным и общепринятым. Так, даже на уровне нормативных актов выделяются иные определения дисциплинарного проступка, имеющие отношение к специальной дисциплинарной ответственности.

Если обратиться к правовому регулированию данных вопросов на уровне Федеральных законов, то, прежде всего, остановимся на понятии дисциплинарного проступка, определяемом в ст. 14 Федеральный закон от 27 марта. № 58-ФЗ (ред. от 28.12.2010) «О системе государственной службы Российской Федерации». Согласно положениям данной статьи под должностным проступком понимается неисполнение или ненадлежащее исполнение государственным служащим возложенных на него обязанностей.

Как видно из вышеприведенного определения, в понятие «должностной проступок» не включен признак вины, который указывается в качестве такового в ст. 192 ТК РФ. Помимо этого, не конкретизируются обязанности, нарушение которых предполагает наличие дисциплинарного проступка.

Вышеизложенный анализ нормативных актов, построенный с учетом имеющихся взглядов в науке административного и трудового права, позволяет сделать вывод о том, что четкое понятие «дисциплинарный проступок» отсутствует. Этот вывод основан на том, что значительное количество нормативных актов, имеющих отношение к дисциплинарной ответственности, фактически дает различные определения понятия «дисциплинарный проступок». На основании изложенного, в свою очередь, с неизбежностью следует вывод, что в целях развития и укрепления правовой культуры и правоприменительной практики законодатель должен дать четкое понятие «дисциплинарный проступок», которое было бы воспринято и унифицировано подзаконными нормативно-правовыми актами. То определение, которое дано в Трудовом кодексе Российской Федерации, безусловно, не может выступать в качестве такового, так как имеющееся в ст. 192 определение в ряде случаев не может быть применено к тем правоотношениям, которые возникают в сфере дисциплинарной ответственности. Четкое и соответствующее имеющимся правоотношениям определение дисциплинарного проступка сможет положительно сказаться на общем уровне правовой культуры, и законодатель должен учитывать эту перспективу в своей правотворческой работе.

Трудовое законодательство, как известно, закрепляет только три вида дисциплинарных взысканий в качестве меры общей дисциплинарной ответственности: замечание, выговор и увольнение. Более того, как нам представляется, если исходить из фактических последствий указанных дисциплинарных взыскании, то можно констатировать отсутствие какого-либо внятного различия между выговором и замечанием.

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.

Здесь скорее можно согласиться с мнением И.В. Погодиной, что «выговор представляет собой выраженную со стороны работодателя официальную отрицательную оценку поведения работника, сообщаемую работнику в более категоричной и жесткой форме по сравнению с замечанием». Различие здесь носит «психологический» характер. По своей же сущности все дисциплинарные взыскания, установленные трудовым законодательством, подразделяются на увольнение как меру «правовосстановительного» характера и иные виды, которые выполняют предупредительную функцию. Нужно сказать, что ранее в КЗоТе РСФСР различие между дисциплинарными взысканиями, не связанными с увольнением, все же существовало, поскольку увольнение за неоднократное нарушение трудовых обязанностей предполагало последовательное применение всей «лестницы» взысканий: замечание, выговор, строгий выговор. В связи с либерализацией экономики и признанием работодателя самостоятельным, независимым агентом экономических отношений законодатель упростил эту процедуру. Однако, данные правила не должны автоматически распространяться на дисциплинарную ответственность государственных служащих.

Закон о государственной гражданской службе расширяет перечень дисциплинарных взысканий, которые могут применяться в отношении гражданского служащего. В соответствии с ч. 1 ст. 57 Закона о государственной гражданской службе представитель нанимателя имеет право применить к гражданским служащим следующие дисциплинарные взыскания:

) замечание;

) выговор;

) предупреждение о неполном должностном соответствии;

) освобождение от замещаемой должности гражданской службы;

) увольнение с гражданской службы по основаниям, установленным п. 2, пп. «а» - «г» п. 3, п. п. 5 и 6 ч. 1 ст. 37 Закона о гражданской службе.

Вместе с тем по своим фактическим последствиям и характеру воздействия на правонарушителя первые три вида дисциплинарных взысканий практически не отличаются. Возникает вопрос: в чем же тогда смысл расширения перечня дисциплинарных взысканий. В данном случае необходимо использовать более дифференцированный подход, предполагающий учет характера воздействия того или иного вида дисциплинарного взыскания. В этом смысле интересными представляются положения Дисциплинарного устава Вооруженных Сил Российской Федерации. Так, например, дисциплинарное взыскание в виде предупреждения о неполном служебном соответствии применяется один раз за время пребывания военнослужащего в занимаемой штатной воинской должности. Его спецификой является то, что оно не погашается автоматически по истечении 12 месяцев. По истечении года после применения этого дисциплинарного взыскания командир в срок до 30 суток принимает решение о снятии данного дисциплинарного взыскания либо, если военнослужащий не исправил свое поведение, - о снижении этого военнослужащего в воинской должности или досрочном увольнении его с военной службы в установленном порядке.

Как отмечает А.С. Ковалев, наказание в виде предупреждения о неполном служебном соответствии играет двойную роль:

во-первых, как самостоятельное взыскание, имеющее морально-психологический, воспитательный характер, направленное на исправление военнослужащим своего поведения образцовым выполнением воинского долга;

во-вторых, как предупреждение о том, что в отношении военнослужащего в последующем может быть применено более строгое наказание в виде досрочного увольнения с военной службы или снижения в должности.

Как представляется, на государственной гражданской службе очевидным аналогом предупреждения о неполном служебном соответствии является предупреждение о неполном должностном соответствии. Однако, в отличие от законодательства о военной службе, законодательство о службе гражданской никаких особенностей применения данного взыскания не предусматривает. Между тем хотелось бы подчеркнуть, что, если исходить даже из самого его названия, оно должно применяться к тем гражданским служащим, которые не полностью соответствуют замещаемой должности. В связи с этим возникает закономерный вопрос: почему дисциплинарное взыскание в виде неполного должностного соответствия автоматически снимается через год? Если гражданский служащий в момент наложения дисциплинарного взыскания не в полной мере соответствует замещаемой должности, ниоткуда, собственно, не вытекает, что через год он будет ей соответствовать. Во всяком случае, отсутствие новых дисциплинарных взысканий само по себе не может об этом свидетельствовать. Уместно опять-таки вспомнить, что вопрос о соответствии или несоответствии служащим замещаемой должности с определенной законом периодичностью подлежит обязательному решению в ходе процедуры аттестации (ст. 48 Закона о государственной гражданской службе). В этом плане выглядело бы более логичным, если бы гражданские служащие, к которым применялось дисциплинарное взыскание в виде неполного должностного соответствия, по истечении года (или ранее, по инициативе представителя нанимателя) направлялись бы на внеочередную аттестацию, в ходе которой и решался бы вопрос о дальнейшей их судьбе в полном соответствии с положениями ст. 48 Закона.

По сравнению с прежним Законом об основах государственной службы ст. 57 Закона о гражданской службе также вводит ранее неизвестное дисциплинарное взыскание - освобождение от замещаемой должности. При этом освобождение от замещаемой должности по смыслу данной нормы нетождественно увольнению с гражданской службы. С другой стороны, освобождение от замещаемой должности обнаруживает некоторое сходство с понижением в должности.

Таким образом, освобождение от замещаемой должности не может предполагать перевод гражданского служащего на другую должность, поскольку перевод на другую должность не может применяться в качестве дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка.

По всей видимости, при применении данного дисциплинарного взыскания следует руководствоваться указанием ч. 10 ст. 58 Закона о гражданской службе, согласно которой при освобождении гражданского служащего от замещаемой должности гражданской службы в связи с дисциплинарным взысканием он включается в кадровый резерв для замещения иной должности гражданской службы на конкурсной основе. Однако из текста Закона остается неясным, на какую должность гражданской службы может претендовать правонарушитель, включенный в кадровый резерв. Идет ли в данном случае речь о должности более низкого уровня или о должности такого же уровня, что и та, от которой он был освобожден, либо же освобожденный служащий может претендовать и на повышение в должности? А.Ф. Нуртдинова полагает, что «при применении к гражданскому служащему такой меры дисциплинарного взыскания, как освобождение от замещаемой должности, он не увольняется с гражданской службы, а включается в резерв для замещения иной, как правило, нижестоящей и менее ответственной, должности гражданской службы на конкурсной основе». С этим мнением в принципе можно согласиться, с той, однако, поправкой, что формально-юридически никакого запрета назначить освобожденного от должности служащего на вышестоящую должность по итогам конкурса ч. 10 ст. 58 Закона о гражданской службе не содержит, хотя, безусловно, такой вариант развития событий противоречит самой сути дисциплинарной ответственности.

Вместе с тем не следует забывать о том, что подходящая для служащего вакантная должность на момент применения данного дисциплинарного взыскания может и отсутствовать.

В таком случае государственно-служебные отношения с гражданином прекращаются на неопределенное время, что, как нам представляется, по своим фактическим последствиям уравнивает освобождение от замещаемой должности с таким дисциплинарным наказанием, как увольнение. В самом деле: освобождение от замещаемой должности отличается от увольнения только лишь включением гражданского служащего в кадровый резерв для замещения иной должности гражданской службы, причем на конкурсной основе. И даже это отличие не носит принципиального характера, поскольку в конкурсе (в том числе и в кадровый резерв) может участвовать не только гражданский служащий, освобожденный от замещаемой должности, но и гражданин, никогда не состоявший на государственной службе.

В литературе уже обращалось внимание на сходство освобождения от замещаемой должности и дисциплинарного увольнения. Так, например, А.В. Сергеев указывает, что освобождение от должности как мера дисциплинарного взыскания очень близко к дисциплинарному увольнению и сопряжено со значительным ограничением прав гражданского служащего, привлекаемого к ответственности.

Здесь представляется необходимым обратить внимание на следующее, с нашей точки зрения принципиальное, обстоятельство: законодатель и в Трудовом кодексе, и в Законе о гражданской службе ограничивает применение такой меры дисциплинарного взыскания, как увольнение, о чем было сказано выше. 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 требует внесения изменений в действующее законодательство о гражданской службе с тем, чтобы в законе были четко указаны допустимые случаи применения такого дисциплинарного взыскания, как освобождение от замещаемой должности.

Таким образом, можно сделать выводы о том, что:

. Правовая характеристика дисциплинарной ответственности гражданских служащих включает в себя совокупность правовых норм законодательства и правовых актов органов и должностных лиц государственного управления, устанавливающих и возлагающих на служащих обязанности по соблюдению требований дисциплины, а также предусматривающих меры их дисциплинарной ответственности и процессуальный порядок применения этих мер в случае нарушения указанных предписаний.

. Под дисциплинарной ответственностью гражданских служащих следует понимать возложение на них установленной в законодательстве обязанности соблюдать требования дисциплины, общественного порядка, а в случае нарушения этих требований (совершение дисциплинарного проступка) - претерпеть неблагоприятные последствия своего противоправного поведения в виде мер дисциплинарной ответственности (дисциплинарных взысканий), налагаемых в порядке служебного подчинения компетентными лицами органов государственного управления.

Подводя итог, можно заключить, что нормы дисциплины государственных гражданских служащих отражают специфику организации государственной гражданской службы, особенности отношений между служащими и вытекают из задач государственной гражданской службы. С их помощью государство регулирует поведение и деятельность гражданских служащих. Совокупность таких норм и составляет содержание дисциплины. Нормы дисциплины распространяются на всю служебную деятельность гражданских служащих, а также регламентируют отдельные стороны поведения служащих вне службы.

Дисциплинарная ответственность является самостоятельным видом юридической ответственности, характеризующейся наличием собственного основания - дисциплинарного проступка, особых санкций - дисциплинарных взысканий, предусмотренных нормами законодательства, специального субъекта дисциплинарной ответственности и субъекта дисциплинарной власти, уполномоченных применять дисциплинарные взыскания в служебном порядке.

ГЛАВА 2. Порядок дисциплинарного производства на государственной гражданской службе

.1 Общее понятие и сущность дисциплинарного производства. Его особенности в системе государственной гражданской службы

Процессуальным производством называется совокупность правил, определяющих порядок выполнения ряда последовательных действий, необходимых для реализации полномочий того или иного государственного органа. Существует два процесса рассмотрения и разрешения дел или вопросов, входящих в компетенцию государственного органа, - административный и судебный.

Понятие «административный процесс» охватывает все виды процедур, применяемых государственными органами при осуществлении административной деятельности. В юридической литературе по административному праву принято деление всех административно-процессуальных производств на две обобщающие видовые группы - юрисдикционные и процедурные, отражающие процессуальную сторону деятельности соответствующих органов и должностных лиц по реализации задач и функций исполнительной власти.

Л.Л. Попов, Ю.И. Мигачев, С.В. Тихомиров отмечают, что «административно-процессуальные отношения - это отношения, которые складываются в сфере управления в связи с разрешением индивидуально-конкретных дел и регулируются административно-процессуальными нормами. Например, административно-процессуальными являются отношения, связанные с разрешением заявлений и жалоб граждан органами исполнительной власти и их должностными лицами. Связь материальных и процессуальных административно-правовых отношений состоит в том, что материальные отношения реализуются посредством процессуальных. Кроме того, посредством процессуальных административно-правовых отношений реализуются и правоотношения других отраслей права (финансового, земельного, экологического и других)». По сути, это единственный абзац, который посвящен административному процессу в этом солидном труде.

Примерно тот же подход используется и Н.М. Кониным, который полагает, что «задача административно-правовых отношений - обеспечение реализации материальной нормы, и потому административно-процессуальное правоотношение выступает как средство соответствующего материального отношения».

В первом случае мы имеем границы административного процесса в рамках рассмотрения индивидуально-конкретных дел, во втором - вновь предельно широкое поле, где любая материальная административно-правовая норма реализуется через административно-процессуальную.

Более подробно на данной проблеме останавливается Ю.А. Тихомиров, предлагающий целую совокупность разновидностей административного процесса:

административно-иерархический процесс, когда дела рассматриваются в порядке подчиненности внутри учреждения или системы управления;

смешанный административный процесс, когда его элементы как бы входят в рамки другого процесса (бюджетного, налогового и т.п.);

административный процесс, осуществляемый специально уполномоченными или образованными органами (административными комиссиями и т.д.);

иерархически-судебный процесс, когда существуют своего рода две инстанции (здесь подробно определены стадии и процедуры);

административно-юрисдикционный процесс, когда установленные правила административного судопроизводства применяются специальными органами административной юстиции (здесь тщательно урегулированы все стадии и процессуальные действия, совершаемые сторонами и участниками процесса, последовательность их совершения и строгая фиксация).

К сожалению, за данным перечислением без акцента на авторской позиции мы имеем все тот же широкий подход к административному процессу, что и 30, и 50 лет назад.

Административный процесс имеет несколько конкретных вариантов своего выражения в практической деятельности исполнительных органов (должностных лиц). В зависимости от характера, схожести, однородности индивидуальных дел формируется понятие административного производства.

Административное производство - это нормативно урегулированный порядок совершения процессуальных действий, обеспечивающий законное и объективное рассмотрение и разрешение индивидуальных административных дел, объединенных общностью предмета.

Критерием деления административного процесса на отдельные виды производств служит характер индивидуально-конкретных управленческих дел, отражающий их наиболее существенные свойства и особенности, этот критерий обусловливает особенности того или иного вида производств, поскольку каждое производство имеет целью установление четкого порядка рассмотрения и разрешения конкретной категории управленческих дел. Например, порядок рассмотрения и разрешения предложений, заявлений и жалоб граждан существенно отличается от установленного порядка применения уполномоченными на то органами мер поощрения к гражданам за достигнутые успехи в служебной деятельности.

Каждое административное производство представляет собой систему норм, регламентирующих порядок рассмотрения и разрешения тех или иных однородных групп управленческих дел. Следовательно, оно является относительно самостоятельным административно - процессуальным правовым институтом.

Виды административно-юрисдикционных производств, имеющих целью разрешение административно-правовых споров, связанных с государственной службой, применение к виновным мер юридической ответственности за совершенные проступки и правовая оценка рассматриваемых фактов: дисциплинарных, по делам о возмещении материального ущерба в административном порядке, по жалобам, связанным с государственной службой, по делам об административных правонарушениях.

Виды административно-процедурных производств, представляющих собой организационные процедуры, обеспечивающие решение вопросов государственной службы, когда отсутствует административно-правовой спор: прием на государственную службу, замещение вакантной государственной должности государственной службы по конкурсу, присвоение квалификационного разряда, воинского или специального звания, классного чина, дипломатического ранга, награждение государственной или ведомственной наградой, проведение аттестации государственного служащего и др.

Процедурное производство выражается в том, что органы исполнительной власти, решая при отсутствии административного спора вышеперечисленные и иные вопросы в пределах своей компетенции, обязаны соблюдать специальные процессуальные правила. Именно отсутствие спора отличает процедурное производство в системе государственной службы от юрисдикционного. Результатом процедурного производства является не применение мер государственного принуждения, а издание индивидуальных правовых актов, с помощью которых обеспечивается нормальная работа органов управления, реализация прав государственных служащих на продвижение по службе, присвоение очередного квалификационного разряда, специального звания и др.

Что касается юрисдикционных производств, то они имеют правоохранительный характер и заключаются в рассмотрении и разрешении органами исполнительной власти и их должностными лицами административно-правовых споров и в правовой оценке поведения их участников, а также в применении к виновным при негативной оценке их поведения мер государственного принуждения.

Дисциплинарное производство - это регламентируемый нормами административного права порядок привлечения виновного к дисциплинарной ответственности и наложение на него дисциплинарного взыскания, предусмотренного законом или иным нормативным правовым актом.

Сущность дисциплинарного производства заключена в применении к лицам, совершившим правонарушение в виде дисциплинарного проступка, предусмотренных нормами права дисциплинарных взысканий. В отношении государственных служащих речь идет о совершении ими служебных проступков (неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей по должности).

Производство по наложению дисциплинарных взысканий на служащих в настоящее время регламентировано многими нормативными правовыми актами, что предопределено наличием различных форм государственно-служебных отношений (собственно государственная служба, военная служба и правоохранительная служба). Кроме того, на государственных служащих распространяются в соответствующих случаях нормы трудового законодательства и правила внутреннего трудового распорядка. Важное значение для правового регулирования дисциплинарного производства имеет Указ Президента РФ «О мерах по укреплению дисциплины в системе государственной службы» от 6 июня 2008 г.

Общее, что характерно для дисциплинарного производства, независимо от специфического характера службы заключается в том, что дисциплинарное взыскание налагается лицом (руководителем) или органом, назначившим (имеющим право назначать) совершившего служебный проступок на должность. Объясняется это тем, что дисциплинарное взыскание может быть наложено, как правило, в порядке служебного подчинения, т.е. руководителем, обладающим в отношении подчиненных работников дисциплинарной властью. Налицо, следовательно, специальный субъект применения этой власти.

Порядок дисциплинарного производства в обобщенном виде следующий. Взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске. Днем обнаружения проступка является день, когда должностному лицу, налагающему взыскание, стало об этом известно.

До применения дисциплинарного взыскания с работника должно быть получено письменное объяснение, а также обеспечена возможность личного приема привлекаемого к ответственности руководителем.

Государственный служащий, совершивший проступок, может быть временно (но не более чем на месяц) отстранен от исполнения должностных обязанностей с сохранением денежного содержания до решения вопроса о его дисциплинарной ответственности.

При необходимости проводится служебная проверка (расследование) указанных в объяснениях сведений с вынесением заключения по результатам проверки. Возможно также проведение ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности.

Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а при расследовании (проверке) - не позднее одного года со дня его совершения. За каждый проступок может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

При наложении взыскания учитываются: характер проступка; обстоятельства, при которых он совершен; прежнее поведение служащего; соответствие степени вины и тяжести совершенного проступка. Не может быть наложено дисциплинарное взыскание за деяния, совершение которых наказуемо в ином порядке.

Дисциплинарное взыскание налагается прямым начальником в устной (замечание, выговор) или письменной форме. Приказ (распоряжение) или постановление о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) служащему, подвергнутому взысканию, под расписку.

Дисциплинарное взыскание считается снятым, если в течение года со дня его наложения служащий не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию. Руководитель, применивший взыскание, может снять его досрочно по собственной инициативе, по ходатайству трудового коллектива при условии добросовестного поведения работника. Меры поощрения во время действия взыскания не применяются.

Устное взыскание считается снятым по истечении одного месяца.

Приказ (решение) о наложении дисциплинарного взыскания может быть обжалован по команде (административный порядок) или в суд. Для обжалования установлен трехмесячный срок.

Подводя итоги вышеизложенному, сделаем следующие выводы:

Общее, что характерно для дисциплинарного производства, независимо от специфического характера службы, заключается в том, что дисциплинарное взыскание налагается лицом (руководителем) или органом, назначившим (имеющим право назначать) совершившего служебный проступок на должность. Объясняется это тем, что дисциплинарное взыскание может быть наложено, как правило, в порядке служебного подчинения, т.е. руководителем, обладающим в отношении подчиненных работников дисциплинарной властью.

.2 Порядок применения и снятия дисциплинарных взысканий в сфере государственной гражданской службы

Реализация дисциплинарной ответственности в сфере государственной гражданской службы осуществляется в соответствии с порядком, регламентированным ст. 58 Закона о государственной гражданской службе, который предусматривает целый ряд правовых гарантий для гражданских служащих в целях недопущения необоснованного привлечения их к ответственности.

Сроки привлечения к дисциплинарной ответственности установлены ч. ч. 4, 5 ст. 58 Закона N 79-ФЗ. В соответствии с ними дисциплинарное взыскание применяется непосредственно после обнаружения дисциплинарного проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая периода временной нетрудоспособности гражданского служащего, пребывания его в отпуске, других случаев отсутствия его на службе по уважительным причинам, а также времени проведения служебной проверки. Также 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.

Как видим, приведенные выше положения требуют исчислять сроки привлечения гражданских служащих к дисциплинарной ответственности как со дня совершения дисциплинарного проступка, так и со дня его обнаружения. Однако при этом закон не отвечает на вопрос: кем должен быть обнаружен факт совершения дисциплинарного проступка? Понятно, что он далеко не всегда выявляется представителем нанимателя, управомоченным применять меры дисциплинарного воздействия. Обнаружить проступок могут и непосредственный начальник служащего, и его коллега, занимающий равную должность, и даже его подчиненный. Должен ли в таком случае срок привлечения к дисциплинарной ответственности исчисляться именно с момента получения информации о проступке лицом, наделенным правом привлечения к дисциплинарной ответственности?

Большинство исследователей сходятся во мнении, что днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому подчинен гражданский служащий, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий. В то же время доводы в обоснование этой позиции они не приводят.

Между тем судебная практика по данному вопросу достаточно противоречива. Некоторые суды исходят из того, что общий срок привлечения служащего к дисциплинарной ответственности должен исчисляться с момента получения информации о проступке представителем нанимателя.

Решением Ленинского районного суда г. Барнаула от 26.08.2008 по делу об обжаловании К., заместителем руководителя Управления ФНС России по Алтайскому краю, факта наложения на него дисциплинарного взыскания было отмечено, что срок давности привлечения к дисциплинарной ответственности следует исчислять не со дня, когда о дисциплинарном проступке стало известно руководителю Управления, а со дня, когда об этом стало известно руководителю ФНС России, являющемуся представителем нанимателя в отношении гражданского служащего К.

Есть и противоположные примеры, и их большинство.

Суд Советского района г. Махачкалы в решении от 01.09.2010, рассмотрев вопрос о привлечении к дисциплинарной ответственности гражданского служащего прокуратуры Я., установил, что днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по работе (службе) подчинен работник, стало известно о совершенном проступке, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий.

Вопрос, кто именно должен обнаружить факт совершения дисциплинарного проступка в целях исчисления рассматриваемого срока, возникал и в трудовом законодательстве. Однако в настоящее время его можно считать решенным. Пленум ВС РФ в п. 34 Постановления от 17.03.2004 N 2 (ред. от 28.09.2010) указал, что днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по работе (службе) подчинен работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий.

Разумеется, данное Постановление не является нормативным актом и применяться субсидиарно к отношениям, возникающим на государственной гражданской службе в порядке ст. 73 Закона N 79-ФЗ, не должно. В то же время учет позиции высшего судебного органа общей юрисдикции при рассмотрении схожего вопроса возможен. Представляется, что и положения законодательства о государственной гражданской службе позволяют поддержать позицию тех исследователей и судебных органов, которые считают, что днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому подчинен гражданский служащий, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий.

Как уже было сказано, ч. 4 ст. 58 Закона N 79-ФЗ, устанавливая правило об исчислении срока привлечения к дисциплинарной ответственности с момента обнаружения дисциплинарного проступка, не указывает, что этот факт должен быть обнаружен именно представителем нанимателя. По нашему мнению, толкование данной нормы как указания на необходимость исчисления срока с момента обнаружения факта совершения проступка должностным лицом, уполномоченным применять меры дисциплинарного взыскания, противоречит общим принципам правовой определенности и справедливости, на необходимость соблюдения которых неоднократно указывал КС РФ. При таком подходе служащий, факт совершения которым дисциплинарного проступка обнаружил непосредственный начальник, не имеющий права наложения дисциплинарных взысканий и не сообщивший должностному лицу, имеющему такое право, на длительный период (до шести месяцев, а в некоторых случаях до двух лет) оставался бы в неопределенном положении, не зная, будут ли применены к нему меры дисциплинарной ответственности.

Процедура наложения дисциплинарного взыскания должна включать следующие стадии:

) выявление дисциплинарного проступка и расследование представителем нанимателя (или другим уполномоченным должностным лицом) дела.

На этой стадии представитель нанимателя до применения дисциплинарного взыскания должен затребовать от гражданского служащего объяснение в письменной форме. Приведем пример из практики по материалам гражданского дела по иску Зверевой Нины Александровны к ФГУ «Российский центр защиты леса» о признании приказа об объявлении выговора незаконным: 14.04.2011г. от Зверевой Н.А. была истребована объяснительная по поводу самовольного ухода из кабинета директора филиала, которая 15.04.2011г. истицей была представлена.

Затребовав указанное объяснение, представитель нанимателя сможет установить в действиях работника вину, правильно оценить ее степень, выявить причины и обстоятельства нарушения служебной дисциплины, а следовательно, и определить справедливую меру наказания (в приведенном примере после изучения объяснительной, приказом № 18\л от 15.04.2011г., за недисциплинированность, приводящую к снижению результативности работы филиала, создание нездорового микроклимата в филиале, Зверевой Н.А. был объявлен выговор.). При этом отказ гражданского служащего дать указанное объяснение в письменной форме не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. В этом случае составляется соответствующий акт.

Перед применением дисциплинарного взыскания по решению представителя нанимателя или по письменному заявлению гражданского служащего проводится служебная проверка.

При проведении служебной проверки должны быть полностью, объективно и всесторонне установлены:

а) факт совершения гражданским служащим дисциплинарного проступка;

б) вина гражданского служащего в совершении дисциплинарного проступка;

в) причины и условия, способствовавшие совершению гражданским служащим дисциплинарного проступка;

г) характер и размер вреда, причиненного гражданским служащим в результате дисциплинарного проступка;

д) обстоятельства, послужившие основанием для письменного заявления гражданского служащего о проведении служебной проверки.

Порядок проведения служебной проверки регламентируется ст. 59 Закона о государственной гражданской службе.

Согласно ч. 1 статьи 59 Закона служебная проверка может проводиться как по инициативе представителя нанимателя, так и по инициативе самого гражданского служащего. Основанием проведения служебной проверки по решению представителя нанимателя является поступившая к нему информация о совершении дисциплинарного проступка с участием сотрудника государственного органа либо об установленном факте совершения или подготовки им преступления. В этой связи необходимо заметить, что норма ч. 2 ст. 58 данного Закона императивно устанавливает необходимость проведения служебной проверки перед применением дисциплинарного взыскания. Исходя из буквального толкования этой нормы, дисциплинарное взыскание к гражданскому служащему можно применить только после проведения служебной проверки. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» предусматривает право гражданского служащего на проведение служебной проверки для опровержения сведений, порочащих его честь и достоинство (п. 14 ч. 1 ст. 14). Исходя из сказанного, нам представляется, что при наличии письменного заявления гражданского служащего о проведении служебной проверки представитель нанимателя должен издать соответствующее распоряжение о ее проведении.

Приведем пример из практики: основанием для проведения служебной проверки явилась служебная записка начальника отдела противодействия коррупции Управления ФССП по Алтайскому краю Миллера В.В., составленная по результатам проверки обращения взыскателя Мошкина В.Б. по вопросу бездействия судебного пристава Антонова А.В. по исполнительному производству в отношении должника Титова Р.С. 20.03.2010г. руководителем Управления ФССП по Алтайскому краю был издан приказ о назначении служебной проверки. С данным приказом гражданский служащий был ознакомлен, имел возможность знакомиться с материалами служебной проверки, давать объяснения, но не делал этого. Служебная проверка в отношении Антонова А.В. проведена в соответствии с требованиями закона. Согласно заключению нашел подтверждение факт нарушения Антоновым А.В. должностных обязанностей. Поскольку Антонов А.В. уже неоднократно был привлечен к дисциплинарной ответственности и к нему применен весь перечень возможных дисциплинарных взысканий, было принято решение об увольнении гражданского служащего.

Часть вторая статьи 59 Закона называет те обстоятельства, которые должны быть исследованы в ходе проведения служебной проверки. Согласно ч. 3 ст. 58 данного Закона при применении дисциплинарного взыскания учитываются тяжесть совершенного гражданским служащим дисциплинарного проступка, степень его вины, обстоятельства, при которых совершен дисциплинарный проступок, и предшествующие результаты исполнения гражданским служащим своих должностных обязанностей. На выяснение указанных обстоятельств и направлена служебная проверка.

Ответственность за своевременность и правильность проведения служебной проверки Закон возлагает на представителя нанимателя, ее назначившего.

Следует отметить, что Закон не содержит правил проведения служебной проверки. Как представляется, такие правила необходимо предусмотреть подзаконным актом (положением о служебной проверке). Этим нормативным актом должны быть урегулированы те вопросы, которые не нашли отражения в Законе. К ним, в частности, относятся:

установление сроков назначения служебной проверки;

указание перечня лиц, которые не могут привлекаться к проведению служебной проверки;

закрепление права гражданского служащего, в отношении которого проводится проверка, на отвод должностных лиц от проведения проверки, с конкретными доводами, объясняющими отвод;

установление полномочий лиц, проводящих служебную проверку;

определение перечня сведений, которые должны содержаться в заключении о проведении служебной проверки.

Служебная проверка проводится подразделением государственного органа по вопросам государственной службы и кадров (кадровой службой) при участии юридического (правового) подразделения и выборного профсоюзного органа данного государственного органа. На представителя нанимателя возлагается обязанность контролировать своевременность и правильность ее проведения. Кроме того, как нам представляется, по усмотрению представителя нанимателя к проведению служебной проверки могут привлекаться служащие других подразделений государственного органа, а также эксперты и специалисты. Например, при разрешении сложных технических или финансовых вопросов может возникнуть необходимость в привлечении соответствующего специалиста.

Вместе с тем Закон запрещает участвовать в проведении служебной проверки гражданским служащим, которые могут быть прямо или косвенно заинтересованы в ее результатах. При возникновении подобной ситуации такой гражданский служащий обязан обратиться к представителю нанимателя, назначившему служебную проверку, с письменным заявлением об освобождении его от участия в проведении этой проверки. При несоблюдении указанного требования результаты служебной проверки считаются недействительными. Данная норма направлена на устранение возможного конфликта интересов при проведении служебной проверки. Не вполне понятно, однако, каким образом нужно интерпретировать понятие косвенной заинтересованности в результатах служебной проверки. Представляется, что, во всяком случае, не могут участвовать в проведении служебной проверки:

гражданский служащий, совершивший проступок, по которому проводится проверка;

родственник гражданского служащего, в отношении которого проводится проверка, или имеющий с последним дружеские (неприязненные) отношения гражданский служащий (в том числе - специалист или эксперт);

гражданский служащий, прямо подчиненный по службе гражданскому служащему, в отношении которого проводится проверка.

В этой связи соответствующим подзаконным актом должен быть предусмотрен порядок формирования и деятельности комиссии для проведения служебной проверки.

Часть 6 статьи 59 Закона устанавливает максимальную продолжительность служебной проверки - не более одного месяца со дня принятия решения о ее проведении. По истечении этого срока по результатам проверки должно быть составлено письменное заключение, которое направляется представителю нанимателя.

Как и Федеральный закон «Об основах государственной службы Российской Федерации», рассматриваемый Закон предусматривает возможность отстранения гражданского служащего от замещаемой должности гражданской службы на время проведения служебной проверки. Решение о временном отстранении гражданского служащего при проведении служебной проверки принимается представителем нанимателя. Нужно заметить, что согласно буквальному толкованию указанной нормы представитель нанимателя вправе, но не обязан отстранять соответствующего гражданского служащего от замещаемой должности на время проведения служебной проверки. Согласно ч. 6 данной статьи служебная проверка должна быть завершена не позднее чем через один месяц со дня принятия решения о ее проведении. Таким образом, максимальный срок временного отстранения гражданского служащего в связи с проведением служебной проверки не может превышать одного месяца. Общие нормы, регламентирующие правила и порядок временного отстранения от замещаемой должности, содержатся в ст. 32 данного Закона. Согласно указанной статье в период отстранения от замещаемой должности гражданской службы (недопущения к исполнению должностных обязанностей) гражданского служащего денежное содержание ему не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. Одним из таких исключений является временное отстранение от должности в связи с проведением служебной проверки. По прямому указанию ч. 7 ст. 59 гражданский служащий отстраняется от замещаемой должности гражданской службы на время проведения служебной проверки с сохранением на этот период денежного содержания по замещаемой должности гражданской службы.

Вместе с тем в целях объективного исследования всех обстоятельств, которые являются предметом служебной проверки, гражданский служащий, в отношении которого она проводится (в том числе и временно отстраненный от замещаемой должности), вправе:

давать объяснения с изложением своего мнения, заявлять о доказательствах по существу своего объяснения, представлять заявления, ходатайства и иные документы;

обжаловать представителю нанимателя решения и действия (бездействие) гражданских служащих, проводящих служебную проверку;

ознакомиться по окончании служебной проверки с письменным заключением и другими материалами по результатам служебной проверки, если это не противоречит требованиям неразглашения сведений, составляющих государственную и иную охраняемую федеральным законом тайну.

Результаты служебной проверки оформляются письменным заключением и направляются представителю нанимателя, ее назначившему.

В этом заключении, прежде всего, необходимо указать факты и обстоятельства, установленные по результатам служебной проверки. В этой связи в обязательном порядке к заключению должны быть приложены документы, подтверждающие обстоятельства, установленные в результате проверки, объяснения гражданского служащего, в отношении которого проводилась служебная проверка, других сотрудников и иных лиц и иные материалы, имеющие отношение к установленным в ходе проверки фактам.

Кроме того, заключение о результатах служебной проверки должно содержать предложение о применении к гражданскому служащему дисциплинарного взыскания или о неприменении к нему дисциплинарного взыскания. Заметим, что дисциплинарное взыскание применяется к гражданскому служащему представителем нанимателя, поэтому заключение о результатах служебной проверки может носить лишь рекомендательный характер. Рекомендации по результатам служебной проверки по смыслу Закона могут касаться только решения вопроса о применении или неприменении дисциплинарного взыскания, но не конкретного вида дисциплинарного взыскания.

Заключение по результатам служебной проверки подписывается руководителем подразделения государственного органа по вопросам государственной службы и кадров, а также другими участниками служебной проверки. Вместе с тем может сложиться ситуация, когда участники служебной проверки (члены комиссии) не пришли к единому мнению. Закон не содержит указаний, как составлять заключение по результатам служебной проверки в этом случае. Представляется, что соответствующим нормативным актом должно быть предусмотрено право участника служебной проверки при несогласии с выводами или с содержанием отдельных положений заключения, подписав заключение, приобщить к нему свою объяснительную записку, содержащую особое мнение.

Представитель нанимателя с учетом заключения по результатам служебной проверки может (но не обязан) принять решение о применении к соответствующему гражданскому служащему определенного дисциплинарного взыскания.

Заключение о результатах служебной проверки приобщается к личному делу гражданского служащего, в отношении которого проводилась служебная проверка.

) вынесение представителем нанимателя решения о необходимости привлечения гражданского служащего к дисциплинарной ответственности и выбор применяемой меры ответственности.

На этой стадии в отношении нарушителя служебной дисциплины избирается мера дисциплинарного взыскания, о чем издается соответствующий акт. За каждое нарушение трудовой дисциплины, как уже отмечалось, может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. Нельзя, например, за один и тот же проступок объявить гражданскому служащему выговор и уволить его с гражданской службы. Вместе с тем допускается одновременное привлечение гражданского служащего к дисциплинарной и материальной ответственности за ущерб, причиненный представителю нанимателя.

Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно после обнаружения дисциплинарного проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая временной нетрудоспособности гражданского служащего, пребывания его в отпуске, других случаев отсутствия его на службе по уважительным причинам, 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. Нарушение указанного срока влечет признание наложения дисциплинарного взыскания незаконным.

В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу;

) исполнение дисциплинарного взыскания.

Соответствующая копия акта о применении к гражданскому служащему дисциплинарного взыскания с указанием оснований его применения вручается гражданскому служащему под расписку в течение пяти дней со дня издания этого акта;

) обжалование взыскания.

Гражданский служащий вправе обжаловать дисциплинарное взыскание в письменной форме в комиссию государственного органа по служебным спорам или в суд в установленном законом порядке (ч. 7 ст. 58 Закона о государственной гражданской службе), так, И. обратился в суд к администрации Центрального района г.Барнаула с иском о восстановлении его на работе в должности начальника отдела дорожного хозяйства и благоустройства управления коммунального хозяйства администрации Центрального района г.Барнаула, взыскании заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда. В обоснование заявленных требований указывает, что распоряжением главы администрации Центрального района г.Барнаула от 24.02.2011г. № 20лс он был уволен с должности начальника отдела дорожного хозяйства и благоустройства управления коммунального хозяйства администрации Центрального района г.Барнаула на основании п.5 ч.1 ст. 81 ТК РФ, в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей. В качестве основания для увольнения указаны вынесенные в отношении истца распоряжения главы администрации района № 20к от 23.04.2010г., № 43к от 30.08.2010г., №68к от 22.12.2010г. Распоряжение от 24.02.2011г. № 20лс об увольнении истец считает незаконным. В данном распоряжении главы администрации района отсутствуют сведения о совершении истцом какого-либо проступка, кроме тех, за которые истец уже подвергнут взысканиям. Кроме того истец считает, что ответчиком нарушен порядок применения дисциплинарного взыскания, поскольку перед применением взыскания с истца не взято письменное объяснение. Как указывается в решении суда по данном удел - нарушение процедуры увольнения является безусловным основанием для признания увольнения незаконным и основанием для восстановления на работе. Между тем, Игольников А.А. требований о восстановлении на работе не заявляет, просит изменить формулировку увольнения на увольнение по сокращению штата работников организации с 01.04.2011г. Судом установлено, что на основании постановления администрации Центрального района г.Барнаула от 04.05.2011г. № 185 с 10.05.2011г. изменена структура администрации. В управлении коммунального хозяйства подлежал ликвидации отдел дорожного хозяйства и благоустройства. В управлении коммунального хозяйства подлежала сокращению должность начальника отдела дорожного хозяйства и благоустройства. По мнению суда требования истца об изменении формулировки основания увольнения на п.2 ч.1 ст. 81 ТК РФ являются необоснованными.

) прекращение дисциплинарного дела в связи с окончанием срока действия дисциплинарного взыскания или досрочным его снятием.

В силу Закона о государственной гражданской службе (ч. 8 и ч. 9 ст. 58), если в течение одного года со дня применения дисциплинарного взыскания гражданский служащий не подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Представитель нанимателя вправе снять с гражданского служащего дисциплинарное взыскание до истечения одного года со дня применения дисциплинарного взыскания по собственной инициативе, по письменному заявлению гражданского служащего или по ходатайству его непосредственного руководителя.

Прекращение дисциплинарного дела может быть связано с отменой соответствующими органами незаконно наложенного дисциплинарного взыскания или прекращением служебного контракта.

При освобождении гражданского служащего от замещаемой должности гражданской службы в связи с дисциплинарным взысканием он включается в кадровый резерв для замещения иной должности гражданской службы на конкурсной основе.

Дисциплинарные взыскания в трудовую книжку не заносятся. Исключение составляет увольнение с гражданской службы по основаниям, установленным п. 2, подп. «а» - «г» п. 3, п. п. 5 и 6 ч. 1 ст. 37 Закона о государственной гражданской службе. Причина увольнения записывается в точном соответствии с формулировкой указанного Закона и со ссылкой на соответствующую статью и пункт Закона.

Ввиду специфики государственной службы как особого вида профессиональной деятельности в ее рамках необходима высокая степень нормативного опосредования института дисциплинарной ответственности. В частности, имеет смысл закрепить перечень публично значимых дисциплинарных проступков, предусмотреть, какие меры дисциплинарных взысканий должны применяться за совершение отдельных видов проступков, и т.п. Однако при этом не нужно забывать, что при применении к гражданскому служащему того или иного дисциплинарного взыскания необходимо учитывать не только тяжесть дисциплинарного проступка, но и иные обстоятельства: степень вины нарушителя, его предыдущее поведение и т.п.

Следует отметить, что целый ряд позиций Конституционного Суда был посвящен вытекающему из принципа справедливости требованию дифференциации ответственности в зависимости от вины правонарушителя (как физического, так и юридического лица), факторов неоднократности и рецидива преступлений, половозрастных характеристик субъекта преступления и т.п. В частности, в Постановлении от 12 мая 1998 г. № 14-П он Конституционный суд отметил, что установление законодателем недифференцированного по размеру штрафа, невозможность его снижения не позволяют применять эту меру взыскания с учетом характера совершенного правонарушения, размера причиненного вреда, степени вины правонарушителя, его имущественного положения и иных существенных обстоятельств деяния, что нарушает принципы справедливости наказания, его индивидуализации и соразмерности.

Резюмируя вышеизложенное, можно сделать следующие выводы:

. Дисциплинарное производство по фактам совершения гражданским служащими дисциплинарных проступков включает следующие основные стадии: возбуждение дела о дисциплинарном проступке; рассмотрение дела; принятие решения; обжалование принятого решения; исполнение решения.

. Дисциплинарный процесс возбуждается лицом или органом, полномочным применять меры дисциплинарного воздействия.

Дисциплинарное взыскание налагается лицом или органом, назначившим государственного служащего на государственную должность государственной службы.

Дисциплинарный процесс возбуждается непосредственно после обнаружения проступка. Государственный гражданский служащий, допустивший должностной проступок, может быть временно (но не более чем на месяц), до решения вопроса о его дисциплинарной ответственности, отстранен от исполнения должностных обязанностей с сохранением денежного содержания.

В целом, следует подчеркнуть, что институт дисциплинарной ответственности государственных служащих пока еще недалеко ушел в своем развитии от института дисциплинарной ответственности в трудовых правоотношениях.

Между тем, изначально различная природа служебных и трудовых отношений должна привести к тому, что нормы о дисциплинарной ответственности на государственной службе будут отличаться все более существенным своеобразием, что приведет со временем к полной их автономности от норм трудового права.

.3 Проблема дисциплинарной ответственности за нарушение правовых запретов в системе государственной гражданской службы

Административные запреты в системе государственной гражданской службы достаточно разнообразны, они могут являться составным элементом правового положения государственного служащего, могут способствовать защите его прав и законных интересов, укреплению законности и дисциплины в системе государственной службы, а также противодействовать коррупции. Несмотря на социальную важность института административных запретов в системе государственной службы РФ, они еще не получили должной правовой оценки. Сложившееся положение обусловлено обстоятельствами как объективного, так и субъективного характера. Таким образом, анализ административных запретов в системе государственной службы РФ имеет определенное значение для совершенствования законодательства о государственной гражданской службе, а также административно-правового статуса государственного гражданского служащего.

Говоря о правовом запрете как институциональном образовании, нужно сказать, что эффективность административно-правового регулирования общественных отношений, связанных с установлением и реализацией правовых запретов, достигается не только посредством совершенствования соответствующих правовых норм, но и за счет их интеграции в соответствующие образования, каковым, собственно, и является правовой институт.

Правовой запрет играет важную роль в механизме правового регулирования; в свою очередь, административный запрет, как часть общего правового запрета, обеспечивает защиту наиболее важных общественных отношений в сфере общественного порядка и обеспечения общественной безопасности. Административный запрет играет важную роль в механизме регулирования общественных отношений в сфере публичного управления, государственной службы, а также защите прав и законных интересов граждан. Сущность административного запрета определяется нормами, которые характеризуют режим осуществления публичного управления, режим прохождения государственной службы, режим применения мер административного принуждения, а также защиты прав и законных интересов граждан. Каждое из названных направлений административно-правового регулирования содержит в себе правовые запреты. В этой связи рассмотрим сущность административных запретов применительно к наиболее крупным институтам административного права.

С помощью правовых запретов обеспечивается правопорядок в различных сферах публичного управления, а также жизнедеятельности. Запреты, реализуемые в механизме правового регулирования, достаточно разнообразны. В этой связи О.С. Иоффе справедливо говорит о том, что «по своему содержанию запреты бывают всеобщими и специальными. Всеобщий запрет подлежит соблюдению при всех условиях. Специальный запрет рассчитан на конкретную ситуацию и подлежит соблюдению в строго определенных условиях». Иногда запреты дифференцируют на абсолютные и относительные запреты.

Внешне запрет может казаться недемократической формой регулирования, в действительности же является правовым средством осуществления свободы поведения, поскольку представляет полную и равную для всех свободу за пределами запрета». Правовые запреты - необходимый элемент обеспечения правопорядка. С их помощью обеспечивается закрепление общественных отношений, определяются важнейшие стороны государственной и гражданской дисциплины, непреложный минимум нравственных требований, границы дозволенного и недозволенного в поведении граждан, действиях государственных органов. Значение правовых запретов в правовом регулировании общественных отношений состоит в укреплении правопорядка, определяется характером содержащегося в правовой норме предписания - не совершать нежелательных для государства действий.

О.Э. Лейст в свое время заметил, что запрет часто сформулирован как описание правонарушения и определение санкций за его совершение. Несоблюдение запретов, правовых актов, виновное посягательство на интересы, охраняемые правом, дезорганизуют охранительные правоотношения.

В.Е. Севрюгин говорит о том, что норма административного права, устанавливающая правовой запрет, предполагает и наличие мер государственного принуждения, обеспечивающих соблюдение установленного административным законом правила поведения, а в случаях его нарушения - наказания виновного.

В публично-правовой сфере действует множество формальных и неформальных запретов, и здесь не работает принцип «разрешено все, что не запрещено законом». В этой связи следует поддержать точку зрения А.Я. Волкова, который отмечает, что нужно исходить из принципа «разрешено не только то, что не запрещено законом, но и то, что не противоречит ему, а также нормам морали».

А.В. Куракин говорит о том, что запреты, обусловленные режимом государственной службы, закрепляются в императивной форме и, как правило, указывают на юридическую обязанность, суть которой состоит в запрете на совершение определенных действий, предусмотренных законом.

Анализ института административного запрета в системе государственной службы позволяет констатировать, что за его нарушение применяются меры юридической ответственности. Данное положение находит свое объективированное подтверждение в действующем законодательстве. Так, например, Федеральный закон «О государственной гражданской службе РФ» закрепляет положение о том, что за несоблюдение запретов, связанных с государственной службой, устанавливается ответственность (п. 4 ст. 17).

Однако, как отмечает А.В. Куракин, «четко материальные и процессуальные аспекты привлечения гражданского служащего к дисциплинарной ответственности законом не определены».

В этой связи в настоящее время необходимо формировать режим юридической ответственности за нарушение запретов, обусловленных прохождением государственной службы.

Государственная служба, как было отмечено еще в конце XIX в. Н.М. Коркуновым, - это особое публично-правовое отношение служащего к государству, основанное на подчинении и имеющее своим содержанием обязательную деятельность, совершаемую от лица государства и направленную к осуществлению определенной задачи государственной деятельности.

Административно-правовой запрет современного типа в системе государственной службы появился в первой трети XIX в. Связано это было с принятием Устава «О службе гражданской».

Принятие данного документа вызвало особый интерес у исследователей института государственной службы, в связи с чем вопросы, связанные с административными запретами в системе государственной службы, начали разрабатываться в конце XIX в. Как отмечает Т.И. Метушевская, в первой половине XIX в. продолжает формироваться система запретов и ограничений для государственных служащих. При этом она существенно дополнялась и изменялась в ходе проведения министерской реформы и кодификации законодательства о службе гражданской.

В.М. Грибовский, исследуя содержание Устава «О службе гражданской», отмечал, что «чиновникам запрещается участвовать в приобретении имущества, продажа которого поручена им, как должностным лицам; им запрещается брать прямо или косвенно подряды и поставки, как своим именем, так и именем жены своей, в тех местах, где они служат. Лицам первых трех классов, а также других, занесенным в особые списки, запрещается участвовать в образовании некоторых коммерческих и промышленных предприятий, а также занимать в них какие-либо должности.

Такое участие запрещается:

в железнодорожных, пароходных, страховых и других долевых товариществах и компаниях на акциях, кроме товариществ и компаний, предмет деятельности которых ограничивается исключительно обработкою на месте сельскохозяйственных произведений, принадлежащих тем лицам имений;

в общественных и частных кредитных установлениях, кроме предназначенных для целей благотворительности, а также кроме сельских ссудно-сберегательных товариществ, ссудно-сберегательных касс чиновников и обществ потребителей. Все остальные должностные лица, хотя бы служащие в правительственных учреждениях по вольному найму, для участия в учреждении упомянутых предприятий или для службы в них обязаны получать разрешения своего начальства.

Нарушившие эти правила должны в трехмесячный срок подать в отставку, иначе они увольняются без прошения. Служащим чиновникам без дозволения своего начальства запрещается издавать в свет сочинения, заключающие в себе что-либо, касающееся внешних и внутренних отношений Российского государства».

Согласно Уставу «О службе гражданской» ограничения для лиц, состоящих на службе, были в следующем: служащим чиновникам запрещалось участвовать в приобретении имущества, продажа которого поручена им от правительства; служащим чиновникам запрещается входить в подряды и поставки как под своим именем, так и под именем своих жен, в тех местах, где они служат, равным образом им запрещается участвовать в сделках через других (подставных) лиц; служащим чиновникам запрещается быть залогодателями на подряды и поставки по месту служения, жены данных чиновников ни сами, ни через подставных лиц не могут быть залогодательницами по подрядам в местах служения мужей; служащим чиновникам запрещается как во время составления условий, так и во время исполнения договоров, по месту служения их совершенных, входить в долговые обязательства с подрядчиками и поставщиками и др.; служащим чиновникам воспрещается быть поверенными в местах, где они состоят на службе.

Специально воспрещается: должностным лицам акцизного управления устраивать вновь и брать в аренду винокуренные заводы в губерниях, где они состоят на службе, а также содержать табачные плантации, фабрики, оптовые склады, другие заведения, в коих производится торговля табаком; казначеям всех ведомств продавать и передавать свои имения и отдавать в ссуду капитал без разрешения начальства и без соблюдения правил, установленных гражданским законом; участие в золотом промысле запрещается служащим горного управления, полицейским чиновникам, данный запрет касается также жен и детей данных чиновников; служащих по соляному управлению, их женам и детям воспрещается торговать солью; рудный промысел запрещается служащим, а также их женам и детям, проживающим в Сибири, и др.

Согласно указанному выше Уставу «О службе гражданской», данные запреты относились как к высшим, так и к низшим чиновникам тех мест, в которых торги, подряды и продажи производятся, данные ограничения касаются и тех чиновников, которые по своей обязанности участвуют в организации данных мероприятий. На чиновников в других местах служения и никакого участия в производстве торгов, подрядов и продаж не имеющих данные ограничения не распространяются. Как следует из вышесказанного, в соответствии с Уставом «О службе гражданской» государственная служба признавалась несовместимой с участием в хозяйственной деятельности, а также с осуществлением подрядных и договорных обязательствах и др. Наряду с этим чинам высшей бюрократии запрещалось занимать какие-либо должности как в торгово-промышленных компаниях, так и в различных кредитных товариществах. Они не имели права исполнять обязанности поверенных в делах производственных и коммерческих объединений.

Однако, как отмечается в научной литературе, некоторым чиновникам, как правило, низших классов, разрешалось участвовать в предпринимательской деятельности. Такое участие было возможно при условии, если оно не будет наносить вред интересам государственной службы и на него получено разрешение начальства, которое имело право запретить служащему участие в любой форме в делах частной компании в случае, если это может повлечь отрицательные для интересов государственной службы последствия.

В советский период нашей истории запреты, касающиеся статуса государственного служащего, также имели весьма существенное значение. Впервые запреты, обусловленные государственной службой, были закреплены в Постановлении СНК РСФСР от 27 июля 1918 г. «Об ограничении совместной службы родственников в советских учреждениях». Согласно данному Постановлению не могли состоять на службе в одном и том же отделе какого-либо советского учреждения, как центрального, так и местного, лица, находящиеся в родстве или свойстве между собою, а также лица, находящиеся в родстве или свойстве с кем-либо из ответственных руководителей данного учреждения.

Предписания Постановления СНК РСФСР от 27 июля 1918 г. «Об ограничении совместной службы родственников в советских учреждениях» были направлены на предупреждение протекционизма в советском государственном аппарате, а также на противодействие коррупции в среде государственных служащих.

Декрет СНК РСФСР от 12 апреля 1919 г. «О воспрещении самовольного перехода советских служащих из одного ведомства в другое» запрещал самовольный переход советских служащих из одного ведомства в другое и принятие их на службу без согласия на то ведомства, в котором они до того работали. Каждое лицо, переходящее из одного ведомства в другое, должно представить письменное удостоверение руководящего органа прежнего места службы о согласии на переход его в учреждение другого ведомства. Лица, давшие о себе при поступлении на службу в советское учреждение неверные сведения относительно состояния их на службе в другом советском учреждении или в целях обхода настоящего декрета уволившиеся и поступающие в новое учреждение, подлежали наказанию как за обманное деяние и лишались права состоять на советской службе в течение шести месяцев.

Данный запрет был направлен на закрепление служащих в органах управления и лишал возможности служащего распоряжаться своими способностями к труду.

Декрет СНК РСФСР от 21 декабря 1922 г. утвердил Временные правила «О службе в государственных учреждениях и предприятиях», в которых определял, что не могут быть принимаемы и состоять на государственной службе лица, коим служба в государственных учреждениях и предприятиях запрещена судебным приговором. Запрещалось состоять на государственной службе в одном учреждении или предприятии лицам, соединенным между собой близким родством или свойством (родители, супруги, братья, сестры, сыновья, дочери, а равно братья, сестры, родители и дети супругов), в случае если одновременное состояние их на службе связано с подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому.

Лицам, состоящим на государственной службе, запрещалось лично или через подставных лиц быть участниками какого-либо частного торгового или промышленного предприятия, заниматься подрядами и поставками, участвовать в договорах промышленной аренды и в какой бы то ни было форме вступать с государственными учреждениями и предприятиями в отношения коммерческого свойства, а равно быть поверенными третьих лиц по делам учреждений и предприятий, в которых они (поверенные) состоят на службе.

Совмещение должностей в нескольких государственных учреждениях или предприятиях допускалось не иначе как по взаимному соглашению руководителей учреждений или предприятий. Совмещение же государственной службы со службою в частных учреждениях или предприятиях воспрещалось. Совмещение должности в государственном учреждении или предприятии с другой должностью по одному и тому же или разным учреждениям или предприятиям допускалось, если эти учреждения, предприятия или совмещаемые должности находятся в контрольной и административно-хозяйственной зависимости. Данные предписания просуществовали достаточно длительное время. Следует сказать, что в советский период нашей истории так и не был принят законодательный акт о государственной службе, несмотря на то что все предпосылки для его принятия были созданы. Институт государственной службы в советский период также был предметом самого пристального исследования.

Несмотря на это, институт административных запретов в системе государственной службы не исследовался в силу целого ряда обстоятельств, как объективного, так и субъективного порядка. Связано это с жестким административно-правовым регулированием хозяйственных и социальных отношений. В этой связи социальное значение административных запретов в системе государственной службы не было столь высоко. Развитие рыночных отношений, децентрализация государственного управления, изменение форм собственности на средства производства вызвало объективную необходимость развития института административных запретов в системе государственной гражданской службы.

В целом, можно сделать вывод о том, что правовой запрет играет важную роль в системе государственной гражданской службы, поскольку он обеспечивает режим законности и правопорядка в соответствующем производстве. Сущность правового запрета определяется нормами, которые характеризуют режим осуществления публичного управления, режим прохождения государственной гражданской службы, режим применения мер административного принуждения, а также защиты прав и законных интересов граждан.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Анализ изложенного в дипломной работе материала, позволяет в целом, сделать следующие выводы:

Федеральный закон о государственной гражданской службе Российской Федерации предусматривает специальную дисциплинарную ответственность государственных гражданских служащих. В юридической литературе отмечается, что специальная дисциплинарная ответственность отличается от общей по кругу лиц, подпадающих под действие соответствующих норм, по мерам дисциплинарного взыскания, кругу лиц и органов, наделенных дисциплинарной властью, по установленному порядку обжалования взысканий. Большинством этих особенностей характеризуется и привлечение к дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих. Вместе с тем представляется не совсем верным сводить всю специфику специальной дисциплинарной ответственности только к расширенному перечню дисциплинарных взысканий, как это иногда делается в специальной литературе. В особенности это касается дисциплинарной ответственности государственных служащих, которая должна обладать сущностными отличиями от аналогичного института трудового законодательства.

В целях исключения субъективного фактора при применении к гражданскому служащему дисциплинарного взыскания представляется необходимым на нормативном уровне более четко определить основания привлечения к дисциплинарной ответственности. В частности, возможно разделение дисциплинарных проступков на виды по объектам посягательства. Таковыми являются:

публичные дисциплинарные проступки, посягающие непосредственно на надлежащее функционирование публичной службы Российской Федерации. В законодательстве должен быть закреплен не исчерпывающий, но как можно более полный перечень публичных дисциплинарных проступков. Представитель нанимателя должен быть лишен возможности освободить от ответственности служащего, совершившего публичный дисциплинарный проступок;

внутренние дисциплинарные проступки, посягающие на внутренний служебный распорядок органа государственной власти или местного самоуправления. Вопрос о признании деяния государственного или муниципального служащего внутренним дисциплинарным проступком должен быть оставлен на усмотрение представителя нанимателя, который также единолично должен решать вопрос о привлечении служащего к ответственности или освобождении от таковой;

смешанные дисциплинарные проступки, посягающие одновременно и на правила внутреннего служебного распорядка, и на публичный интерес непосредственно. Подход законодателя к наказанию за совершение смешанных проступков должен основываться на тех же основах, что и к наказанию за публичные.

Дисциплинарное производство - это регламентируемый нормами административного права порядок привлечения виновного к дисциплинарной ответственности и наложение на него дисциплинарного взыскания, предусмотренного законом или иным нормативным правовым актом.

Исследование юридической литературы, а также анализ нормативно-правовых актов позволяет сделать вывод о том, что дисциплинарное взыскание как мера дисциплинарной ответственности должно налагаться в процессе осуществления дисциплинарного производства. Данное производство должно быть максимально формализованным, примерно так же, как производство по делам об административных правонарушениях.

Нормативно должны быть определены: момент возбуждения дела о дисциплинарном проступке, задачи дисциплинарного производства, обстоятельства, исключающие производства по делу о дисциплинарном проступке, обстоятельства, смягчающие и отягчающие дисциплинарную ответственность. Целесообразно определить статус участников данного производства, обстоятельства, подлежащие выяснению по делу о дисциплинарном проступке, порядок реализации мер обеспечения производства по делу о дисциплинарном проступке, нормативно определить порядок обжалования мер обеспечения производства по делу о дисциплинарном проступке, порядок обжалования дисциплинарного взыскания, нормативно определить порядок исполнения принятого решения, а также административно-процессуальный механизм досрочного освобождения от наложенного ранее дисциплинарного взыскания. Анализ законодательства о государственной службе позволяет говорить о том, что нуждаются в совершенствовании порядок применения и снятия дисциплинарного взыскания, порядок проведения служебной проверки.

Анализ института административного запрета в системе государственной службы позволяет констатировать, что за его нарушение применяются меры юридической ответственности. Данное положение находит свое объективированное подтверждение в действующем законодательстве. Так, например, Федеральный закон «О государственной гражданской службе РФ» закрепляет положение о том, что за несоблюдение запретов, связанных с государственной службой, устанавливается ответственность (п. 4 ст. 17).

Однако четко материальные и процессуальные аспекты привлечения гражданского служащего к дисциплинарной ответственности законом не определены. В этой связи в настоящее время необходимо формировать режим юридической ответственности за нарушение запретов, обусловленных прохождением государственной службы

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Нормативные и иные правовые акты

. Конституция РФ от 12 декабря 1993 г. (с изм. от 30 декабря 2008 г.) // Собрание законодательства РФ. - 2009. - № 4. - Ст. 445.

. Кодекс РФ «Об административных правонарушениях»: Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ (в ред. от 07 декабря 2011 г.) // Собрание законодательства РФ», 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 1.

. Арбитражный процессуальный кодекс РФ (в ред. от 08 декабря 2012 г.) // Собрание законодательства РФ. - 2008. - № 49. - Ст. 5727.

4. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 22.ноября 2011 г.) // Российская газета. - 2001. - № 256. - 31 декабря.

5. О Конституционном Суде РФ : федеральный конституционный закон от 21 июля 1994 № 1-ФКЗ // Собрание законодательства РФ. - 1994. - № 13. - Ст. 1447.

6. Об обжаловании в суд действий и решений, нарушающих права и свободы граждан : закон РФ от 27 апреля 1993 г. № 4866-1 // Российская газета. 1993. 1 марта.

. О противодействии коррупции : федеральный закон от 25.декабря 2008 г. № 273-ФЗ // Российская газета».2008. 30 декабря

. О Дисциплинарном судебном присутствии : федеральный конституционный закон от 09.11.2009 № 4-ФКЗ // Российская газета.2009. 11 декабря.

9. О системе государственной службы Российской Федерации : федеральный закон Российской Федерации от 27.05.2003 г. (в ред. Федерального закона от 11.11.2003 г. № 141-ФЗ) // Собрание законодательства РФ. - 2003. - № 22. - Ст. 2063.

10. О государственной гражданской службе Российской Федерации : федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ (с изм. и доп. от 6 декабря 2011 г.) // Собрание законодательства РФ. - 2004. - № 12. - Ст. 2134.

. О системе государственной службы в Российской Федерации : федеральный закон от 21.03.2003 г. (ред. от 01.12.2007) // Российская газета. - 2003. - 5 марта.

. О мерах по укреплению дисциплины в системе государственной службы : Указ Президента РФ от 6 июня 2008 г. // Собрание законодательства РФ. - 2008. - № 24. - Ст. 2868.

. Об утверждении общевоинских Уставов Вооруженных Сил Российской Федерации : Указ Президента РФ от 10 декабря 2007 № 1495 (ред. от 23.10.2008 г.) (вместе с Уставом внутренней службы Вооруженных Сил Российской Федерации, Дисциплинарным уставом Вооруженных Сил Российской Федерации, Уставом гарнизонной и караульной служб Вооруженных Сил Российской Федерации) // Российская газета. - 2008. - 11 января.

. Об утверждении Положения об организации и проведении служебных проверок в Федеральном агентстве по поставкам вооружения, военной, специальной техники и материальных средств : приказ Рособоронпоставки от 15 ноября 2010 № 93 // Щит и меч. 2010. №12. - С.8-10.

Литература

. Агапов, А.Б. Административная ответственность: учебник / А.Б. Агапов. М.: Эксмо, 2007. - 568 с.

2. Административное право зарубежных стран: Учебник / под ред. А.Н. Козырина, М.А. Штатиной. М.: Спарк, 2003. - 716 с.

. Административное право России : учебник / под ред. А.П. Коренева, В.Я. Кикотя. В 3 ч. Ч. 3. М.: Статут, 2002. - 792 с.

. Алехин, А.П. Административное право Российской Федерации / А.П. Алехин. М.: Норма-Инфра - М, 2003. - 688 с.

. Аулов, В.К. О дисциплинарной ответственности судей в России / В.К. Аулов // Российский судья. 2010. № 5. С. 10 - 14.

. Аулов, В.К. Правовые проблемы дисциплинарной ответственности судей в Российской Федерации / В.К. Аулов // Российский судья. 2010. № 2. - С. 10 - 15.

7. Бахрах, Д.Н. Административное право: Учебник для вузов / Д.Н. Бахрах. М.: БЕК, 2003. - 566 с.

8. Бахрах, Д.Н. Ответственность за нарушение общественного порядка / Д.Н. Бахрах, А.В. Серегин. - М. : Юридическая литература, 1997. - 189 с.

9. Волков, А.Я. О соотношении правовых дозволений и запретов и юридической ответственности / А.Я. Волков // Юридическая ответственность: проблемы теории и практики. - Минск, 1996. - С. 34 - 37.

. Государственная служба в России : история и современность : сборник нормативных документов. - М. : Дело, 2010. - 486 с.

11. Грибовский, В.М. Государственное устройство и управление Российской империи (из лекций по русскому государственному и административному праву) / В.М. Грибовский. - СПб, 2002. - 220 с.

. Иоффе, О.С. Юридические нормы и человеческие поступки / О.С. Иоффе // Актуальные вопросы советского гражданского права. - М., 1984. - С. 16 -24.

. Козлов, Ю.М. Административное право / Ю.М. Козлов. - М. :Дело, 2003. - 480 с.

. Коркунов, Н.М. Российское государственное право. Т. 1: Введение и общая часть. 2-е изд./ Н.М. Коркунов. - СПб.: Питер, 2008. - 678 с.

15. Крусс, В.И. Конституционные критерии юридической ответственности / В.И. Крусс // Конституционное и муниципальное право. - 2006. - № 4. - С. 23- 27.

16. Крусс, В.И. Конституционные критерии юридической ответственности / В.И. Крусс // Конституционное и муниципальное право. - 2006. - № 4. С. 31 - 34

. Крусс, В.И. Теория конституционного правопользования / В.И. Крусс. - М.: Норма, 2007. - 716 с.

18. Кудашев, Ш.А. Ответственность судей: эффективно ли будет дисциплинарное присутствие? / Ш.А. Кудашев // Администратор суда. 2009. - № 3.- С. 31 - 35.

. Кудрявцев, В.Н. Закон, поступок, ответственность / В.Н. Кудрявцев. - М., 1984. - 219 с.

. Кузнецов, В.В. Отчетный доклад Высшей квалификационной коллегии судей / В.В. Кузнецов // Российская юстиция. - 2009. - № 1. С. 11- 18.

. Куракин, А.В. Административные запреты и ограничения как средство противодействия коррупции в системе государственной службы / А.В. Куракин // Административное и муниципальное право. - 2008. - № 1. - С. 25 -28.

. Куракин, А.В. Процедуры, обусловленные прохождением государственной гражданской службы российской федерации / А.В. Куракин, А.А. Савостин // Право и политика. - 2004. - № 8. - С. 21 - 28.

. Лазарев, В.В. Общая теория государства и права / В.В. Лазарев. - М. : БЕК, 2005. - 504 с.

. Лазарев, В.В. Правомерное поведение как объект юридического исследования / В.В. Лазарев // Государство и право. - 2003. - № 10. - С. 30 - 37.

. Лебедев, В.М. Выступление Председателя Верховного Суда РФ на VII Всероссийском съезде судей / В.М. Лебедев // Российская юстиция. - 2009. - № 1.

26. Лейст, О.Э. Санкции и ответственность по советскому праву / О.Э. Лейст. - М.: Юрист, 1981. - 322 с.

. Липатов, Э.Г. Комментарий к ФЗ «О государственной гражданской службе в Российской Федерации» / Э.Г. Липатов, С.Е. Чаннов, Д.С. Велиева // СПС «Гарант», 2005. - 32 с.

28. Луковская, Д.И. Политические и правовые учения : историко -теоретический аспект / Д.И. Луковская. - СПб, 2005. - 467 с.

. Малеин, Н.С. Правонарушение : понятие, причины, ответственность / Н.С. Малеин. - М., 2008 - 216 с.

. Малеин, Н.С. Современные проблемы юридической ответственности / Н.С. Малеин // Государство и право. - 1994. - № 6. - С. 23 - 25.

. Мальцев, Г.В. Социалистическое право и свобода личности / Г.В. Мальцев. - М. : Юридическая литература‚ 1968. - С. 71 - 72.

. Манохин, В.Н. Административное право Российской Федерации / В.Н. Манохин. - М. : НОРМА-Инфра М, 2004. - 617 с.

. Мельников, В.П. Государственная служба в России / В.П. Мельников В.С. Нечпоренко. - М., 2003. - 344 м.

34. Метушевская, Т.И. Правовой статус государственного служащего в России в XVIII - первой половине XIX в.: Дис. ... канд. юрид. наук / Т.И. Метушевская. - М.: Академия, 2007. - 314 с.

35. Ноздрачев, А.Ф. Коррупция как правовая проблема в вопросах и ответах / А.Ф. Ноздрачев // Адвокат. - 2007. - № 10. С.21- 24.

. Овсянко, Д.М. Административное право : учебное пособие / Д.М. Овсянко. - М., 1999. - 318 с.

37. Оксамытный, В.В. Правомерное поведение личности / В.В. Оксамытный. - М., 2004. - 228 с.

38. Осин, В.В. О Дисциплинарном судебном присутствии и защите прав граждан / В.В. Осин // Адвокат. 2010. № 2. - С. 5 - 13.

. Погодина, И.В. К вопросу о применении дисциплинарных взысканий к работникам / И.В. Пагодина // Трудовое право. - 2008. - № 12. - С. 39 - 41.

. Попова, А.А. Запреты в современном российском праве / А.А. Попова // Вестник Волжского ун-та им. В.Н. Татищева. - Тольятти, 2007. - С. 137 - 139.

. Пресняков, М.В.Дисциплинарная ответственность гражданских служащих : проблемы нормативной определенности и справедливой дифференциации // Трудовое право. - 2009. - № 8. - С. 81 - 84.

. Розенфельд, В.Г. Административное принуждение, административная ответственность : учебное пособие / В.Г. Розенфельд, Ю.Н. Старилов. - Воронеж, 2003. - 158 с.

43. Романенко, В.А. Дела судейские / В.А. Романенко // Российский судья. - 2008. - №6. - С. 24 - 28.

. Рыкунов, В.И. К вопросу об ответственности в сфере безопасности / В.И. Рыкунов // Информационный сборник «Безопасность». - 2008. - № 1. - С. 101 - 119.

45. Савин, И.Г. Дисциплинарная ответственность государственных служащих / И.Г. Савин // Государственная власть и местное самоуправление. 2010. N 8. С. 22 - 27.

. Самощенко, И.С. О правовых формах осуществления функций советского государства / И.С. Самощенко // Советское государство и право. - 1956. - № 3. - С. 85 - 91.

47. Севрюгин, В.Е. Административный проступок. Понятие, признаки, ответственность / В.Е. Севрюгин. - М.: Норма, 1997. - 190 с.

48. Сергеев, А.В. Актуальные вопросы ответственности государственных гражданских служащих по административному праву / А.В. Сергеев. - М.: Юрист, 2005. - 312 с.

. Тихомиров, С.В. Административное право Российской Федерации : учебное пособие / С.В. Тихомиров. - М. : Юрлитинформ, 2008. - 608 с.

. Трегубова, Е.В. Административно-правовое регулирование института правового запрета в системе государственной службы / Е.В. Трегубова // Административное и муниципальное право. - 2010. - № 8. - С. 7 -12.

. Трегубова, Е.В. Административные запреты в юрисдикционной деятельности органов исполнительной власти // Е.В. Трегубова / Административное и муниципальное право. - 2008. - № 7. - С.24 - 28.

52. Труханович, Л.В. Дисциплинарные взыскания : заповеди для кадровика / Л.В. Труханович // Кадры предприятия <http://www.dis.ru/kp/>. - 2007. - № 3. - С. 22 - 23.

. Туганов, Ю.Н. Институт дисциплинарной ответственности и его развитие в военном праве России / Ю.Н. Туганов // Российский судья. - 2005. - № 9. - С. 18 - 21.

54. Фоков, А.П. О Регламенте Дисциплинарного судебного присутствия / А.П. Фролов // Российский судья. - 2010. - № 3. - С. 2 -3.

55. Чаннов С. Проступок госслужащего: важен срок обнаружения / С. Чаннов // ЭЖ-Юрист. 2011. N 45. С. 3 - 4.

. Шарыло, Н.П. Большой юридический словарь/ Н.П. Шарыло. - М.: Статут, 2009. - 804 с.

57. Юридический словарь. - М.: Юрист, 2008. - 708 с.

Материалы практики

1. Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Тарасова Юрия Павловича на нарушение его конституционных прав пунктом 1 статьи 119 Налогового кодекса Российской Федерации : определение КС РФ от 16.12.2008 г. № 1069-О-О; Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Бугорского Виталия Юрьевича на нарушение его конституционных прав положениями статей 58, 80 и 168 Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации : определение КС РФ от 21.10.2008 г. № 514-О-О.

2. О применении контрольно - кассовых машин при осуществлении денежных расчетов с населением по жалобам граждан А.И. Косика и Т.Ш. Кенчхадзе на нарушение их конституционных прав положениями абзаца шестого статьи 6 и абзаца второго части первой статьи 7 Закона Российской Федерации: определение КС РФ от 14.12.2000 г. № 244-О // Собрание законодательства РФ. - 2001. - № 3. - Ст. 272.

. По делу о проверке конституционности положений Уголовного кодекса Российской Федерации, регламентирующих правовые последствия судимости лица, неоднократности и рецидива преступлений, а также пунктов 1 - 8 Постановления Государственной Думы от 26 мая 2000 года «Об объявлении амнистии в связи с 55-летием Победы в Великой Отечественной войне 1941 - 1945 годов» в связи с запросом Останкинского межмуниципального (районного) суда города Москвы и жалобами ряда граждан : Постановление КС РФ от 19.03.2003 г. № 3-П // Собрание законодательства РФ. - 2003. - № 14. - Ст. 1302.

. По жалобе гражданина Герасимова Андрея Валентиновича на нарушение его конституционных прав частью третьей статьи 127 Уголовно-исполнительного кодекса Российской федерации, статьями 57 и 59 Уголовного кодекса Российской Федерации и Указом Президента Российской Федерации от 7 декабря 1998 года о его помиловании : определение КС РФ от 21.12.2004 г. № 466-О // Вестник Конституционного Суда РФ. - 2005. - № 3. - С.21 -25.

. Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации на нарушение конституционных прав гражданина Ивукова Константина Александровича положением части 2 статьи 3.9 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях : определение КС РФ от 13.06.2006 г. № 195-О // Вестник Конституционного Суда РФ. - 2006. - № 5. - С. 9 -12.

. О Регламенте Дисциплинарного судебного присутствия : постановление Пленума Верховного Суда РФ № 3, Пленума ВАС РФ № 2 от 04 февраля 2010 // Бюллетень Верховного Суда РФ». 2010. №4. С. 8-11.

7. Гражданское дело № 2-132 //Архив Октябрьского районного суда г. Барнаула. 2009

8. Гражданское дело № 2-2108/09 // Архив Центрального районного суда г. Барнаула. 2010.

. Гражданское дело № 2-3708/10 // Архив Центрального районного суда г. Барнаула.2010.

. Гражданское дело № 2-3944/11 // Архив Центрального районного суда г. Барнаула. 2011.

|  |
| --- |
| [Вернуться в библиотеку по экономике и праву: учебники, дипломы, диссертации](http://учебники.информ2000.рф/index.shtml)  [Рерайт текстов и уникализация 90 %](http://учебники.информ2000.рф/rerait-diplom.shtml)  [Написание по заказу контрольных, дипломов, диссертаций. . .](http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml) |

|  |  |
| --- | --- |
| [**КНИЖНЫЙ МАГАЗИН**](http://учебники.информ2000.рф/chitai.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**ТОВАРЫ для ХУДОЖНИКОВ и ДИЗАЙНЕРОВ**](http://учебники.информ2000.рф/kar.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**АУДИОЛЕКЦИИ**](http://учебники.информ2000.рф/lectr.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**IT-специалисты: ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**](http://учебники.информ2000.рф/otu.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**ФИТНЕС на ДОМУ**](http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml) |  |