

Дата поступления рукописи в редакцию: 12.02.2026 г.
Дата принятия рукописи в печать: 18.03.2026 г.

DOI: 10.24412/2782-3830-2026-2-157-165

ГАНДЫМОВ Мурат Сапаргельдыевич,
Директор ООО «Гидротехник», г. Ковылкино,
e-mail: ttt-777@bk.ru

ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ: ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ, ПРАКТИКА ПРИМЕНЕНИЯ, ПЕРСПЕКТИВЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

Аннотация. Данная статья посвящена исследованию проблемы института дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих в современной правовой системе Российской Федерации. Рассматриваются теоретико-правовые основы установления и реализации мер дисциплинарной ответственности, изучается судебная и правоприменительная практика, выявляются проблемы и противоречия действующего законодательства. Сформулированы рекомендации по совершенствованию законодательной базы и практики привлечения к дисциплинарной ответственности, направленные на повышение эффективности функционирования государственной гражданской службы и обеспечение принципов законности, справедливости и прозрачности управления персоналом органов власти.

Ключевые слова: государственный гражданский служащий, правовой статус, дисциплинарная ответственность, правовая регламентация, практическая реализация.

GANDYMOV Murat Sapargeldyevich,
Director of Gidrotechnik LLC, Kovylkino

DISCIPLINARY RESPONSIBILITY OF PUBLIC CIVIL SERVICEMEN: LEGAL FOUNDATIONS, PRACTICE OF APPLICATION, PROSPECTS FOR IMPROVEMENT

Annotation. This article is devoted to the study of the problem of the institution of disciplinary responsibility of public civil servants in the modern legal system of the Russian Federation. The article examines the theoretical and legal foundations of establishing and implementing disciplinary responsibility measures, studies judicial and law enforcement practice, and identifies problems and contradictions in the current legislation. Recommendations have been formulated to improve the legislative framework and the practice of disciplinary liability, aimed at increasing the efficiency of the state civil service and ensuring the principles of legality, fairness, and transparency in the management of government personnel.

Key words: civil servant, legal status, disciplinary responsibility, legal regulation, practical implementation.

Дисциплинарная ответственность занимает особое место в общем перечне видов ответственности гражданских служащих. Это обусловлено тем, что наложение взыскания осуществляется в рамках сравнительно простой процедуры, а также мягкостью применяемых мер за совершенный служащим как должностным лицом противоправный проступок. Вместе с тем, многими исследователями отмечается недостаточная эффективность ее применения на практике, в связи с чем предлагается продолжить дальнейшее совершенствование ее норматив-

но-правовых основ [4,5,6,7,8]. Всё вышесказанное определяет актуальность данного исследования

Теоретическую базу исследования составили труды специалистов в области изучения дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих, включая работы Добробабы М. Б., Лещиной Э. Л., Ноздрачева А. Ф., Носовой Ю. Б. и др.

Исследование направлено на изучение сущности и природы дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих,

рассмотрение правовых основ, практики применения, а также определения перспектив совершенствования.

Реализация обозначенной цели предполагает последовательное выполнение комплекса взаимосвязанных задач:

- изучить понятие и сущность дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих;
- выявить особенности правоотношений дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих;
- изучить судопроизводство по делам, возникающих из дисциплинарных правоотношений на государственной службе;
- выявить недостатки в действующем механизме дисциплинарной ответственности и предложить направления их совершенствования.

Методология исследования. Для решения обозначенных задач работы мы использовали методы научного познания как общего характера (историко-логический, системно-функциональный, социологический, диалектический), так и специальные (сравнительно-правовой, формально-юридический, формально-логический, структурно-логический и другие).

Начнем с того, что нормативно-правовую основу дисциплинарной ответственности образуют Конституция Российской Федерации [1], Федеральный закон № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [2], Трудовой кодекс Российской Федерации [3] и ряд ведомственных инструкций и положений. Нормы этих актов мотивируют служащих на добросовестное выполнение служебных обязанностей, формируют у них необходимость следовать инструктивным предписаниям [7]. Стимулирующим фактором добросовестного выполнения задач являются нормы, предусматривающие ответственность [8]. Согласно ст. 59 Федерального закона № 79-ФЗ, государственные гражданские служащие несут ответственность за ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, нарушение служебной дисциплины и совершение иных неправомерных действий.

В первую очередь отметим, что в действующем Федеральном законе о гражданской службе многие вопросы о дисциплинарной ответственности остались должным образом не урегулированными. Важно заметить, что в нем не содержится само понятие дисциплинарной ответственности, в котором были бы уточнены ее основные черты и признаки как самостоятельного вида ответственности, особенности субъектов, привлекаемых к дисциплинарной ответственности.

На данный момент в юридической литературе сложилось немало авторских определений

дисциплинарной ответственности, различающихся по содержанию, объему, перечню характеризующих признаков данного вида ответственности служащих, замещающих должность на гражданской службе. Так, например, предлагается рассматривать ее как меру воздействия на лицо, совершившее дисциплинарный проступок, решение о назначении которого вправе принимать руководитель учреждения.

Обращаясь к монографии Ю.Б. Носовой [11] можно заметить, что акцент делается на выделение ее отличительных признаков. Одним из важнейших, по мнению автора, является сфера действия данной юридической ответственности, применение которой вправе осуществить только представитель нанимателя и только в отношении подчиненных гражданских служащих.

При этом учеными ведутся научные споры о включении в понятие дисциплинарной ответственности государственных служащих отдельных признаков. Одни считают, что определение должно содержать указание на применение дисциплинарных санкций в отношении государственных служащих такого признака как «в порядке подчиненности» [4]. Другие возражают против такого подхода, считая, что это идет в нарушение традиций, сложившихся в трудовом праве, трудовом законодательстве [6].

Сторонниками указанных позиций приводятся достаточно убедительные аргументы, с которыми можно согласиться в целом. Полагаем, что законодатель вполне может воспользоваться наработками указанных специалистов и сформулировать на их основе универсальную дефиницию дисциплинарной ответственности гражданских служащих, с уточнением признака о назначении дисциплинарной санкции в порядке подчиненности.

Наиболее близким к позиции законодателя является мнение А.Ф. Ноздрачева [10], который характеризует дисциплинарную ответственность как налагаемые на государственных служащих меры дисциплинарного воздействия, за совершение должностных проступков.

Итак, в действующем Федеральном законе о гражданской службе полностью обойден вниманием вопрос о понятии дисциплинарной ответственности должностных лиц, занимающих должность гражданской службы в государственном органе. Законодатель ограничился лишь перечислением конкретных мер дисциплинарного воздействия, применяемых за совершение дисциплинарного проступка при осуществлении служебных обязанностей.

Важно заметить, что в Федеральном законе фигурируют понятия «дисциплинарный проступок», «дисциплинарные взыскания», при полном

игнорировании правовой категории [8] «дисциплинарная ответственность». Получается, что дисциплинарная ответственность гражданских служащих законодателем в главе посвященной служебной дисциплине, как бы только подразумевается. Не совсем понятно, чем это обусловлено. Хотя на настоящий момент уже существует общетеоретическое понимание дисциплинарной ответственности в целом и дисциплинарной ответственности на гражданской службе, в частности. Поэтому при желании можно было бы нормативно заложить универсальное определение дисциплинарной ответственности государственных служащих, на основе которого закрепить ее трактовку применительно к гражданской службе.

Зато достаточно четко в Федеральном законе о гражданской службе указано основание дисциплинарной ответственности, которым выступает дисциплинарный проступок, совершенный гражданским служащим. Весьма кратко, без каких-либо дополнительных уточнений раскрывается понятие дисциплинарного проступка. Согласно ст.57 под ним следует понимать неисполнение или ненадлежащее исполнение гражданским служащим по его вине возложенных на него служебных обязанностей.

Еще сравнительно недавно в научных работах было принято выделять такие виды дисциплинарных правонарушений в сфере государственной службы как «служебный проступок» и «дисциплинарный проступок». При этом грань между ними проводилась в зависимости от того, когда совершался проступок. Если в период осуществления должностных обязанностей, то это служебный проступок. Если же проступок совершается во внеслужебное время, то это – дисциплинарный проступок.

Отметим, что дисциплинарное правонарушение, как любой другой деликт, имеет традиционную структуру, включающую в качестве составных элементов субъект и субъективную сторону, объект и объективную сторону при характеристике правонарушения.

В качестве объекта выступают интересы учреждения, в котором виновное лицо является служащим. В свою очередь объективная сторона дисциплинарного проступка может быть представлена в виде действия (бездействия) лица, занимающего должность гражданской службы.

Субъектом дисциплинарного проступка на гражданской службе выступает российский гражданин, будучи в статусе служащего, занимающего соответствующую должность.

И наконец, субъективная сторона дисциплинарного проступка на гражданской службе. Естественно, что она связана с формой вины лица, совершившего дисциплинарный проступок

в виде неисполнения или ненадлежащего исполнения должностных обязанностей. Субъективная сторона в этих случаях может проявляться в форме неосторожности или умысла. Следует отметить, что этот вопрос в Федеральном законе о гражданской службе получил частичное закрепление. Это подтверждается нормативным установлением о необходимости выявления степени вины должностного лица при принятии решения о назначении дисциплинарной санкции в отношении гражданского совершившего проступок.

К дисциплинарной ответственности лица, занимающие должности гражданской службы в государственном органе привлекаются при наличии все четыре элемента дисциплинарного правонарушения. Соответственно, отсутствие хотя бы одного элемента исключает возможность ее применения в отношении гражданского служащего.

Весьма интересной представляется предложение М. Б. Добробаба [5], считающая целесообразным принятие отдельного нормативного правового акта, включающего весь возможный перечень дисциплинарных проступков на гражданской службе. В качестве ориентира составления такого правового акта автор указывает отраслевой кодекс, в особенной части которого сосредоточены виды административных правонарушений.

Есть и противники этой идеи, отрицающие целесообразность компонования в отдельном правовом документе дисциплинарные проступки государственных служащих в силу их многозначности, невозможности заранее их все определить.

По нашему мнению, вполне можно воспользоваться этой идеей, тем более что некоторые виды дисциплинарных проступков совпадают с административными правонарушениями. Принятие такого кодекса позволило бы провести четкую грань между ними и это способствовало бы облегчению работе судов при рассмотрении дел об административных правонарушениях, совершенных лицами, относящимися к категории служащих.

В действующем законодательстве, как нам представляется, заложено своего рода уточнение дисциплинарного проступка. Он еще характеризуется как нарушение служебной дисциплины лицом, занимающим должность гражданской службы. При этом утверждать, что гражданские служащие могут привлекаться за нарушение служебной дисциплины к дисциплинарной ответственности, которая предусмотрена законом, регулирующим правовой статус государственных гражданских служащих не уместно. Потому как здесь имеет место ложный посыл о существова-

нии отдельного закона о правовом статусе гражданских служащих. Как известно, этот институт получил закрепление в Федеральном законе о гражданской службе.

Виды санкций, применяемых за дисциплинарные проступки именованы дисциплинарными взысканиями. Полный перечень таких мер установлен ст.57 Федерального закона о гражданской службе: замечание, выговор, предупреждение о неполном должностном соответствии, увольнение с гражданской службы. Напомним, что в первой редакции Закона было еще одно взыскание «освобождение от занимаемой должности», которое было упразднено законодателем.

В перечень дисциплинарных санкций некоторые ученые включают и другие меры воздействия, которые устанавливаются подзаконными нормативными правовыми актами. В качестве примера приводятся: запрет на получение очередного классного чина при наличии дисциплинарного взыскания у гражданского служащего; удаление гражданского служащего из кадрового резерва государственного органа при наложении на него дисциплинарной санкции [4].

Важно заметить, что не все согласны с дисциплинарными взысканиями, закрепленными в действующем законодательстве. Звучат предложения о важности изучения и применении передового опыта зарубежных стран. Особенно предлагают приглядеться к французским, японским и американским мерам воздействия. Обзор санкционных мер указанных государств за дисциплинарные правонарушения свидетельствует о специфике некоторых из них.

Так, например, дисциплинарное наказание для государственного служащего может выражаться в прекращение повышения в разряде; временное увольнение сроком до 15 дней; временное отстранение от должности сроком от 1 дня до 1 года, когда в течение всего этого периода государственный служащий не получает заработную плату.

Отечественным законодателем отдельно выделены основания увольнения с должности гражданского служащего, если он совершит дисциплинарный проступок. Виды таких проступков весьма разнообразны, приведем некоторые из них:

- неисполнение служащим без уважительных причин своих должностных обязанностей, при условии их неоднократности и наличия ранее наложенного взыскания;
- нарушение должностных полномочий неоднократно, но в грубой форме;
- совершение прогула путем отсутствия более четырех часов на служебном месте, в течение одного дня;

- появление в состоянии алкогольного или иного токсического состояния на служебном месте;
- оглашение служащим охраняемых законом сведений и информации, которые ему стали доступны в связи с занимаемой должностью;
- осуществление хищения по месту служебной деятельности, при условии, что компетентным органом по отношению к нему вынесено решение;
- совершение проступка в сфере охраны труда, в результате которого наступили серьезные последствия или могут наступить такие последствия;
- вынесение должностным лицом противоправного решения, по результатам которого наступили негативные последствия в виде не сохранности имущества органа или причинение ему вреда;
- нарушение служащим уровня «руководители» служебных обязанностей, если в результате был причинен ущерб или нарушено действующее законодательство.

Этот перечень является закрытым, и дополнять его по усмотрению нельзя. То есть, иные виды дисциплинарных взысканий применительно к гражданским служащим руководителями государственных органов применяться не должны.

Также важно иметь в виду, что запрещается налагать дисциплинарное взыскание на служащего за проступки, которые совершены вне должностных обязанностей. Тем не менее, факты наложения дисциплинарных санкций на гражданских служащих за хулиганство в общественном месте, недостойное поведение в семье, дебоширство в самолете имели место на практике [6]. Иначе как незаконные действия нельзя оценить такое решение представителя нанимателя.

Реализация наложения дисциплинарных санкций на служащего государственного органа осуществляется в особой процессуальной форме. Согласно с ней вначале необходимо получить от должностного лица пояснения относительно содеянного. Пояснения должны быть оформлены надлежащим образом, то есть документально. Если служащий не соглашается на такие действия, в таком случае должен быть оформлен акт, подтверждающий его отказ.

Законодательно предусмотрены правила, согласно которым санкция за совершенное деяние может назначаться только в течение определенного промежутка времени. Временные границы определены таким образом, чтобы взыскание было применено не позже месячного срока с момента, когда он был установлен. В это время не должны засчитывать отпускной период служа-

щего, его отсутствие на работе по болезни. Предусмотрен также запрет привлекать к ответственности служащего, если истекло более шести месяцев с периода совершенного проступка. Все эти временные ограничения являются обязательными для соблюдения, в противном случае привлечение к ответственности служащего будет иметь незаконный характер и может быть обжалован заинтересованным лицом в судебном порядке.

Нормативно установлены правила по аннулированию взыскания, примененного за совершение служебного проступка. В случае, если виновное лицо не допустило в течение календарного года нового проступка, то взыскание с него снимается. Предусмотрен еще более лояльный вариант решения вопроса о снятии взыскания, согласно которому еще до истечения годичного срока взыскание может быть аннулировано. На такой исход оказывает влияние поведение привлеченного к ответственности должностного лица. Если поведение является примерным и безупречным, то может быть досрочно принято решение о снятии взыскания.

Решение вопроса о привлечении гражданского служащего к дисциплинарной ответственности зависит от результатов служебной проверки, которая проводится силами государственного органа. При этом инициаторами проверки могут быть обе стороны. Гражданский служащий как заявитель должен в письменной форме подтвердить свое требование. Общие правила для проведения подобной проверки получили базовое значение практически для всех видов государственной службы.

Предназначением служебной проверки является анализ условий и обстоятельств, в рамках которых гражданский служащий совершил проступок. При этом не имеет значения, что именно он нарушил, в какой форме совершен дисциплинарный проступок [4].

Условия и порядок проверки в отношении служащего подчиненно нормативно установленным правилам, согласно которым должны быть выдержаны время и последовательность его ведения. Весь комплекс проводимых мероприятий контролируется руководителем, осуществление проверочных действий производится специально определенными для этого структурными подразделениями учреждения.

Нормативно установлен круг лиц, для которых участие в служебной проверке полностью исключается, что продиктовано необходимостью обеспечения данному мероприятию объективного характера. В перечне таких лиц – должностные лица учреждения, у которых может присутствовать определенная заинтересованность в исходе проведения проверки.

По действующему служебному законодательству проверяемый служащий в период служебной проверки от занимаемой должности отстраняется, на период проведения проверки. Правом принимать такое решение наделен только руководитель государственного органа как представитель нанимателя. При этом следует иметь в виду, что законодатель не обязывает представителя нанимателя во всех случаях принимать такое решение. Необходимость отстранения устанавливается в зависимости от сложившихся обстоятельств и факторов, которые могут отразиться на объективности проводимой работы.

Служащий, в отношении которого принято решение о недопуске к выполнению должностных полномочий лишается возможности получать денежное содержание. Исключением из этого общего правила служат ситуации, связанные с временным приостановлением полномочий по должности, вызванные необходимостью проведения по особому решению руководства проверки. Заработная плата в подобных случаях сохраняется за должностным лицом.

Проверка по службе проводится согласно нормативно установленным положениям в рамках временных границ. В процессе завершения проверки соответствующая информация доводится до сведения всех компетентных лиц. Оформление результатов проверки в обязательном порядке осуществляется документальной форме, которая именуется заключением. По итогам проверки выносится решение, в котором должна содержаться санкция в отношении проверяемого, в случае подтверждения его вины.

Отсутствие по уважительной причине на рабочем месте, не вызывает применение дисциплинарного взыскания за невыполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей по занимаемой должности в этот период исключается. Понятно, что, не бывая на рабочем месте, гражданский служащий элементарно не имеет возможности выполнять служебные обязанности. Тем не менее, на практике, у представителя нанимателя иногда возникает иное восприятие происходящих событий, чем это установлено нормативно.

Соблюдение дисциплины служащими при исполнении своих полномочий предусматривается соответствующими правовыми документами, среди которых выделяются правила распорядка и должностная инструкция чиновника. То, каким образом служащий реализует свои функции, определяет, какие меры воздействия на него будут применены: мотивирующие - в виде поощрения, или негативной мотивации - в виде дисциплинарного взыскания.

В отдельной статье дан перечень дисциплинарных взысканий за ненадлежащее служебной дисциплины. Применение их сопровождается строгим установленным процессом – во-первых, затребованием от служащего объяснения, во-вторых, проведением служебной проверки и зависит от тяжести совершенного нарушения.

Служебная проверка направлена на выявление следующих сторон нарушения: фактов, вины, причин, вреда, обстоятельств. Проведением ее занимаются незаинтересованные лица, и, в частности, юридические и кадровые подразделения. По данному вопросу органы власти самостоятельно издают ведомственные приказы. Коренным образом они не отличаются от общепринятого порядка, однако, конкретизируют субъектный состав, формы объяснений. При этом служащие могут обжаловать такие действия в установленном законом порядке.

Рассмотрим судебную практику, касающуюся рассмотрения споров, связанных с привлечением государственных гражданских служащих к дисциплинарной ответственности за несоблюдение требований законодательства Российской Федерации.

Определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 16 января 2020 года

Судебная коллегия рассмотрела гражданское дело по иску А.Н. к Управлению Министерства юстиции Российской Федерации по <...> области (далее – Управление) о признании незаконным приказа о применении дисциплинарного взыскания.

А.Н. замещает должность гражданской службы в Управлении. Супруг А.Н. получил статус адвоката, о чем в 2016 году А.Н. поставила в известность работодателя, из ее должностных обязанностей были исключены все полномочия и должностные обязанности, относящиеся в сфере адвокатуры. Начиная с 2016 года, ежегодно она предоставляла сведения о своих доходах и о доходах своего супруга, указывая при этом его статус адвоката.

В августе 2018 года в должностные обязанности А.Н. вновь были включены обязанности, связанные с деятельностью управления по оказанию гражданам бесплатной юридической помощи на время замещения отсутствующего работника. Об этом она уведомила начальника отдела, со слов которой указанное было доведено до сведения заместителя начальника Управления. Каких-либо мер по ее обращению принято не было, она была назначена участником мероприятия «День оказания правовой помощи детям», однако никаких распорядительных функций, решений или действий, способных привести к конфликту интересов, не совершала.

При выполнении обязанностей временного отсутствующего специалиста А.Н. обязана работать с гражданами, в том числе путем направления их для бесплатной юридической помощи к адвокатам, принимать жалобы на их действия. Поскольку ее супруг имеет право оказывать такую помощь, она имеет возможность рекомендовать обратиться к нему, при наличии жалобы на его действия не принять мер для ее фиксации. Изложенное ведет к возможному конфликту интересов, в связи с чем истец была привлечена к ответственности в виде выговора.

Отклоняя доводы истца о том, что она поставила в известность ответчика о статусе супруга в 2016 году устным порядком, суд указал, что порядок уведомления о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, и форма уведомления установлены правовым актом Минюста. Уведомление оформляется гражданским служащим в письменном виде, передается лично либо направляется посредством почтовой связи. При этом не имеет значения, возникла ли личная заинтересованность при исполнении должностных обязанностей либо нет, поскольку законодательство обязывает гражданского служащего уведомить нанимателя даже в случае возможности возникновения личной заинтересованности.

Судом установлено, что А.Н. уведомления в установленном порядке на имя нанимателя не подавала. Тот факт, что супруг А.Н. не обращался с заявлением об оплате оказанных юридических услуг правового значения не имеет. Отклоняя доводы истца о том, что работодателю было известно о том, что супруг А.Н. является адвокатом, суд указал, что указанное не освобождает гражданского служащего от обязанности в письменной форме уведомить об этом нанимателя, который передает уведомление на рассмотрение в комиссию.

Суд установил, что примененный вид дисциплинарного взыскания соразмерен тяжести совершенного проступка и обстоятельствам, при которых он был совершен. Выговор соответствует последствиям совершенного истцом проступка, поскольку такие действия умаляют авторитет федерального органа исполнительной власти, а также государственной власти, вызывают сомнения в объективности, справедливости и беспристрастности государственного гражданского служащего, способствуют формированию не доверительного отношения к федеральному органу исполнительной власти и государственной власти в целом.

Решение суда: Применение меры ответственности правомерно. Решение суда первой

инстанции и апелляционное определение оставлены в силе, кассационная жалоба истца – без удовлетворения [12].

Другим примером является:

В Ульяновский областной суд обратился С., который в своем исковом заявлении требовал признать незаконным приказ УФССП России по Ульяновской области о наложении на него дисциплинарного наказания в виде объявления выговора. Суд первой инстанции, куда он уже обращался, в удовлетворении его требований отказал. В апелляционной жалобе истец выразил свое несогласие с принятым по его жалобе решением и просит его отмены.

В обоснование своих требований С. утверждал, что дисциплинарное наказание наложено не обосновано, так как он выполнял все инструкции по занимаемой должности гражданской службы. Так же он считает, что служебная проверка по отношению к нему проведена некорректно и документальных подтверждений нарушения им пропускного режима в заключении по результатам проверки не содержатся. То есть подтверждающих вину С. фактов неисполнения обязанностей по внесению записей о перемещении в постовую ведомость не имеется, как нет их и в приказе УФСС России по Ульяновской области об объявлении ему выговора.

На основании представленных ответчиком документов судебная коллегия делает вывод о доказанности фактов нарушения истцом служебных обязанностей и выносит определение об отказе в удовлетворении требований о признании незаконным приказа о назначении С. дисциплинарного взыскания в виде объявления выговора [13].

В действующем Федеральном законе о гражданской службе заложены общие положения об основаниях и порядке наложения дисциплинарных санкций, их виды. Помимо того, законодательно установленные общие положения конкретизируются в специальных подзаконных актах, именуемых административными регламентами.

Административный регламент должен содержать правовые предписания, устанавливающие исключительно административные процедуры, посредством которых орган исполнительной власти исполняет возложенные на него функции государственного управления или предоставляет государственные услуги, а также осуществляют свои полномочия другие правоспособные субъекты, участвующие в деятельности органа исполнительной власти.

В своем содержании административные регламенты должны содержать и меры ответственности государственных служащих за невы-

полнение или ненадлежащее выполнение прописанных в регламенте положений. На настоящий момент административные регламенты имеются практически у всех федеральных и региональных исполнительных органов. Но, по своему содержанию они существенным образом различаются. При этом не во всех из них четко прописаны меры ответственности за невыполнение содержащихся в них положений. Важно своевременно устранить подобные пробелы в административных регламентах. Это будет служить своего рода гарантией качественного оказания требуемых услуг.

Подводя итог, изучив положения российского законодательства и реальную судебную практику, можно выявить ряд существенных недостатков в действующем механизме дисциплинарной ответственности:

- недостаточная четкость критериев оценки серьезности дисциплинарных проступков и соответствия применяемых санкций степени виновности лица.
- низкий уровень информированности государственных служащих о порядке привлечения к ответственности и возможных последствиях своего поведения.
- несовершенство внутренней регламентации организации процессов контроля над исполнением должностных обязанностей государственными служащими.
- необходимость повышения компетенции представителей кадровой службы и руководителей подразделений в области правильного оформления документов, фиксирующих факты дисциплинарных правонарушений.

Таким образом, предлагается разработка детализированных методических рекомендаций для работников кадровых служб и руководителей структурных подразделений по порядку выявления и документирования фактов дисциплинарных проступков.

Возможно проведение регулярных тренингов и семинаров по разъяснению вопросов, касающихся понятия и признаков дисциплинарного проступка, оснований и порядка привлечения к ответственности.

Необходимо совершенствование внутреннего контроля за соблюдением норм трудовой дисциплины путем внедрения современных технологий мониторинга рабочего процесса.

Немаловажным является усиление роли профсоюзных организаций в защите интересов государственных гражданских служащих при рассмотрении вопросов дисциплинарной ответственности; принятие новых федеральных законов, уточняющих порядок рассмотрения споров,

связанных с применением дисциплинарных взысканий, включая введение обязательной досудебной примирительной процедуры.

В результате проведенного исследования были предложены практические рекомендации, реализация которых позволит оптимизировать механизм привлечения государственных служащих к дисциплинарной ответственности, обеспечить соблюдение принципа справедливости и исключить возможности злоупотребления полномочиями со стороны работодателей.

Список литературы:

[1] Конституция Российской Федерации : принята всенародным голосованием 12.12.1993 (с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Официальный текст Конституции РФ с внесенными поправками от 14.03.2020 опубликован на Официальном интернет-портале правовой информации. – Электронный ресурс. – Режим доступа: <http://www.pravo.gov.ru>

[2] Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 № 79-ФЗ (последняя редакция). – Электронный ресурс. – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/

[3] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.09.2025). – Электронный ресурс. – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/

[4] Граждан В. Д. Государственная гражданская служба : учебник для вузов. – 6-е изд., перераб. и доп. – Москва : Изд-во Юрайт, 2020. – 468 с.

[5] Добробаба М. Б. Дисциплинарная ответственность: правовые механизмы обеспечения эффективности в системе государственной службы: проблемы формирования: монография. – М.: Норма, 2023. – 352 с.

[6] Лещина Э. Л. Административно-процессуальный статус участников дисциплинарного производства // Актуальные проблемы российского права. – 2020. – № 3. – С. 112-120.

[7] Малый А. Ф., Нигметзянов А. А. Мотивирование в системе регулирующего влияния права на общественные отношения // Учен. зап. Казан. ун-та. Сер. Гуманит. науки. – 2025. – Т. 1. – С. 158–168.

[8] Малый А. Ф. О категориальном аппарате Конституции Российской Федерации // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Экономика. Управление. Право. – 2025. – Т. 25. – Вып. 1. – С. 56-63.

[9] Нигметзянов А.А. Стимулирование как метод позитивного воздействия на личность // Вестник Евразийской академии административных наук. – 2022. – № 4 (61). – С. 56-58.

[10] Ноздрачев А. Ф. Государственная служба : учеб. для подгот. гос. служащих / А. Ф. Ноздрачев. – Москва : Статут, 1999. – 591 с.

[11] Носова Ю. Б. Дисциплинарная ответственность в системе правового регулирования: соотношение административно-правового и трудового правового аспектов // Вестник ВГУ, Серия: лингвистика и межкультурная коммуникация, 2007. – № 2. – С. 179-187.

[12] Определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 16.01.2020 № 88-226/2020 (УИД 28RS0004-01-2019-003521-21). – Электронный ресурс. – Режим доступа: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=KSOJ009&n=1914#4HksS2Vc9SaXCPXO>

[13] Ульяновский областной суд – судебный акт. – Электронный ресурс. – Режим доступа: <https://sudact.ru/regular/court/reshenya-ulianovskii-oblastnoi-sud-ulianovskaia-oblast/?ysclid=mhxwkt953x727401667>

References:

[1] Constitution of the Russian Federation: adopted by popular vote 12.12.1993 (with amendments approved during the all-Russian vote 01.07.2020) //The official text of the Constitution of the Russian Federation, as amended by 14.03.2020, is published on the Official Internet portal of legal information. - Electronic resource. - Access mode: <http://www.pravo.gov.ru>

[2] Federal Law “On the State Civil Service of the Russian Federation” dated 27.07.2004 No. 79-FZ (latest edition). - Electronic resource. – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/

[3] Labor Code of the Russian Federation No. 30.12.2001 dated 197-FZ (as amended 29.09.2025). - Electronic resource. – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/

[4] Citizens V. D. State Civil Service: a textbook for universities. - 6th ed., Revised. and add. - Moscow: Publishing House Yurayt, 2020. - 468 s.

[5] Dobrobaba M. B. Disciplinary responsibility: legal mechanisms for ensuring efficiency in the public service system: problems of formation: monograph. - M.: Norma, 2023. - 352 s.

[6] Leshchina E. L. Administrative and procedural status of participants in disciplinary proceedings//Actual problems of Russian law. – 2020. – № 3. – S. 112-120.

[7] Maly A.F., Nigmatzyanov A.A. Motivation in the system of the regulatory influence of law on pub-

lic relations//Uchen. zap. Kazan. University. Ser. Humanite. sciences. – 2025. - T.1. - S. 158-168.

[8] Small A.F. On the categorical apparatus of the Constitution of the Russian Federation//Izvestia Saratov University. New series. Series: Economics. Management. Right. – 2025. - T. 25. - Issue 1. - S. 56-63.

[9] A.A. Nigmatzyanov. Stimulation as a method of positive impact on personality//Bulletin of the Eurasian Academy of Administrative Sciences. – 2022. – № 4 (61). - S. 56-58.

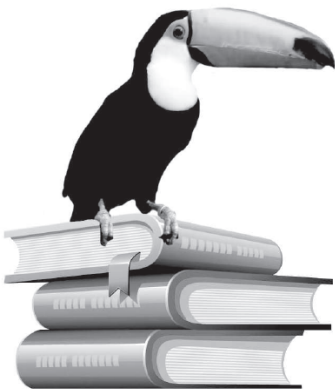
[10] Nozdachev A.F. Public service: study. for podgot. state employees/A.F. Nozdachev. - Moscow: Statute, 1999. - 591 s.

[11] Nosova Yu. B. Disciplinary responsibility in the legal regulation system: the ratio of administra-

tive-legal and labor legal aspects//Vestnik VSU, Series: linguistics and intercultural communication, 2007. – № 2. - S. 179-187.

[12] Determination of the Ninth Court of Cassation of General Jurisdiction dated 16.01.2020 No. 88-226/2020 (UID 28RS0004-01-2019-003521-21). - Electronic resource. – Режим доступа: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=KSOJ009&n=1914#4HksS2Vc9SaX-CPXO>

[13] Ulyanovsk Regional Court - judicial act. - Electronic resource. – Режим доступа: <https://sudact.ru/regular/court/reshenya-ulianovskii-oblastnoi-sud-ulianovskaia-oblast/?ysclid=mhx-wkt953x727401667>



**ЮРИДИЧЕСКОЕ ИЗДАТЕЛЬСТВО
«ЮРКОМПАНИ»**

Издание учебников,
учебных и методических
пособий, монографий,
научных статей.

Профессионально.

В максимально
короткие сроки.

Размещаем
в РИНЦ, E-Library.

ЮРКОМПАНИ

www.law-books.ru