УДК 378.2428

Бурлачко Артем Сергеевич,
студент 3 курса
факультет права и экономики
Кировский филиал РАНХиГС
Россия, г. Киров
e-mail: 1515olga86@mail.ru

Научный руководитель Суманидзе Илья Нодариевич
факультет права и экономики
Кировский филиал РАНХиГС
Россия, г. Киров

ОСОБЕННОСТИ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Аннотация: *В статье приводятся особенности дисциплинарной ответственности муниципальных служащих. Основное внимание в работе акцентируется на увольнении с муниципальной службы. Сделан вывод о необходимости дальнейшего совершенствования законодательство в данной области, а именно о создании эффективных механизмов юридической ответственности в муниципальной сфере.*

Ключевые слова: дисциплинарная ответственность, муниципальная служба, дисциплинарный проступок, увольнение, противодействие коррупции.

Burlachko Artem Sergeevich,
3rd year student
Faculty of Law and Economics
Kirov branch of RANEPA
Russia, Kirov

Scientific adviser Sumanidze Ilya Nodarievich
Faculty of Law and Economics
Kirov branch of RANEPA
Russia, Kirov

PECULIARITIES OF DISCIPLINARY RESPONSIBILITY OF MUNICIPAL OFFICERS

Abstract: *The article describes the features of the disciplinary responsibility of municipal employees. The main attention in the work is focused on dismissal from the municipal service. The conclusion is made about the need for further improvement of legislation in this area, namely, on the creation of effective mechanisms of legal responsibility in the municipal sphere.*

Key words: disciplinary responsibility, municipal service, disciplinary offense, dismissal, anti-corruption.

Как известно, нормы Трудового кодекса Российской Федерации, регулирующие особенности привлечения к дисциплинарной ответственности, могут быть применены далеко не ко всем категориям работников.

Для некоторых работников предусмотрены уставы и положения о дисциплине, которые устанавливаются федеральными законами. Поэтому можно говорить, что на лица, не попадающие под действие трудового законодательства Российской Федерации, налагается специальная дисциплинарная ответственность.

К дисциплинарной ответственности, несомненно, привлекаются муниципальные служащие, служебная деятельность которых регулируется определенными нормами. Актуальность данного вопроса обусловлена главным образом тем, что муниципальная служба играет важную роль в повышении эффективности всей системы управления в Российской Федерации. Стоит отметить также и то, что соблюдение трудовой (служебной дисциплины) и укрепление государственной дисциплины являются одной из важнейших обязанностей служащего.

В первую очередь необходимо определиться с тем, что представляет из себя муниципальная служба, и в чем заключается главная особенность этого вида деятельности. Муниципальную службу принято рассматривать как совокупность определенных законом трудовых функций, которыми обладают муниципальные служащие органа местного самоуправления. Такой вид службы относится к деятельности, направленной на осуществление соответствующих задач конкретного муниципального образования. Одним из главных направлений государственной кадровой политики в границах муниципального образования является обеспечение эффективного управления кадрами внутри муниципалитета.

Основным документом, регламентирующим муниципальную службу, является федеральный закон от 02.03.2007 N 25-ФЗ «О муниципальной службе в

Российской Федерации» (далее – «О муниципальной службе…»). В 27 статье данного закона дается, во-первых, пояснение термина «дисциплинарный проступок муниципального служащего», который в свою очередь означает неисполнение или ненадлежащее исполнение муниципальным служащим по его вине возложенных на него служебных обязанностей, а, во-вторых, предусматривается ответственность за совершенный виновный проступок. Так, ответственность налагается со стороны нанимателя (работодателя) в форме [1]:

1) замечания;
2) выговора;
3) увольнения с муниципальной службы по соответствующим основаниям.

Также муниципальные служащие, совершившие в процессе своей деятельности дисциплинарный проступок, могут быть временно (но не более чем на один месяц), до решения вопроса о его дисциплинарной ответственности, отстранены от исполнения должностных обязанностей, при этом денежное содержание сохраняется. Отстранение муниципального служащего от исполнения должностных обязанностей оформляется в этом случае в муниципальном правовом акте [1].

Муниципальные служащие находятся в более выигрышном положении по сравнению с государственными служащими, так как в силу значимости их общественной и трудовой деятельности меры дисциплинарной ответственности по отношению к первым законодательно ужесточены не были. Для муниципальных служащих перечень взысканий является закрытым и расширенному толкованию не подлежит.

Рассмотрим подробнее крайнюю меру дисциплинарного взыскания – увольнения с муниципальной службы по соответствующим основаниям. Закон «О муниципальной службе…» не уточняет, за какой именно дисциплинарный проступок может быть уволен муниципальный служащий, поэтому в данном случае необходимо действовать в соответствии со статьей 192 ТК РФ. Следуя правилам указанной статьи, при определении меры наказания необходимо учитывать тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он

был совершен, то есть строгость наложения дисциплинарного взыскания должна быть прямо пропорциональна и соответствовать тяжести совершенного дисциплинарного проступка [2].

Итак, исходя из ст. 81 ТК РФ к муниципальному служащему может быть применено дисциплинарное наказание в виде увольнения в случаях [2]:

- неоднократного неисполнения муниципальным служащим без уважительных причин трудовых обязанностей, если он при этом имеет дисциплинарное взыскание;
- прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня независимо от его продолжительности, а также отсутствия на рабочем месте без уважительных на то причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня;
- появления муниципального служащего на работе в состоянии алкогольного и наркотического или иного токсического опьянения;
- разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной муниципальному служащему в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных (личных) данных другого муниципального служащего;
- совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого), растраты, умышленного уничтожения или повреждения чужого имущества, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
- установленного комиссией по охране труда нарушения муниципальным служащим требований охраны труда, если это нарушение повлекло тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, аварию, катастрофу) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

Федеральным законом от 21.11.2011 N 329-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием государственного управления в области противодействия коррупции» закон «О муниципальной службе…» был дополнен статьей 27.1,которая называется «Взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции». В соответствии с нововведенной статьей муниципальный служащий подлежит увольнению с муниципальной службы в связи с утратой доверия в случае совершения им следующих правонарушений [1]:

- при непринятии муниципальным служащим, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию этого конфликта.

Стоит отметить также и то, что может быть уволен не только муниципальный служащий, но и представитель работодателя, которому стало известно о возникновении у служащего личной заинтересованности, но который не принял мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

- при непредставлении муниципальным служащим сведений о своих доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей либо представлении заведомо ложных или неполных сведений.

Порядок увольнения по приведенным выше основаниям устанавливается нормативными правовыми актами субъекта РФ и (или) муниципального образования.

Таким образом, муниципальная служба, представляя собой важнейший компонент управления местным сообществом, в настоящий момент находится еще только на начальном, но достаточно активном этапе своего развития. Качество оказываемых населению услуг напрямую зависит от компетенции выполняемых лиц, т.е. от профессиональной подготовки муниципальных служащих [4]. Именно поэтому к кадровому составу на муниципальной службе предъявляются достаточно высокие требования. Одним из главные требований является дисциплина и готовности ее соблюдать. Без применения дисциплинарных мер, многие приемы мотивирования служебной деятельности не будут эффективны.

Из вышесказанного следует вывод о том, что особое внимание в деятельности, как государственных, так и региональных законодателей должно уделяться созданию эффективных способов и механизмов юридической ответственности в муниципальной сфере. В административно-правовом обеспечении противодействия коррупции необходимо сделать акцент на дисциплинарной ответственности муниципальных служащих.

Список литературы:

1. Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2007.

2. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в последней редакции) // Рос. Газета. 2001. 31 декабря.

3. Федеральный закон от 21.11.2011 № 329-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием государственного управления в области противодействия коррупции» // Собрание законодательства РФ. 2011.

4. Дорофеев А.В. Кадровый состав муниципальных служащих как ресурс развития муниципалитетов // Среднерусский вестник общественных наук. 2014. № 5 (35).