

² А Антонова, Т.И. Белоусова, Н.А. Шаланина Современные технологии таможенного администрирования // Теория и практика таможенного дела. 2017. № 1. С.21.

³ Н.А. Струкова Проблемы межведомственного информационного взаимодействия при предоставлении государственных услуг // Власть и государственное управление. 2018. С. 27.

⁴ С.Н. Ревина, П.А. Паулов, Д.В. Борякин Таможенный контроль: учебное пособие: Самар. гос.экон. ун-т. 2018. С. 172.

MAIN PROBLEMS OF ELECTRONIC DECLARATION IN THE EEU

© 2020 Frantsuzova Mariia Sergeevna
Student
Samara State University of Economics
E-mail: masha-fra@mail.ru

Keywords: electronic Declaration, customs authorities, information technologies, foreign economic activity, EEU.

Electronic Declaration is one of the ways to speed up the process of customs operations, in which both customs authorities and participants in foreign economic activity are interested. The article analyzes the problems of application of customs Declaration as one of the directions of introduction of customs technologies.

УДК 342.552.3
Код РИНЦ 10.00.00

ПОРЯДОК ПРИВЛЕЧЕНИЯ К ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

© 2020 Хабибулина Ксения Ринатовна*
студент

© 2020 Иванкина Александра Евгеньевна*
студент

Самарский государственный экономический университет
E-mail: kseniya.habibulina@icloud.com, sandra-ivankina@yandex.ru

Ключевые слова: дисциплинарная ответственность, санкции, государственный гражданский служащий, правонарушение, должностные обязанности, дисциплинарный проступок.

Статья посвящена рассмотрению особенностей деятельности государственных гражданских служащих при выполнении ими должностных обязанностей в соответствии с Федеральным законом

* Научный руководитель - **Цельникер Григорий Феликсович**, кандидат юридических наук, доцент.

от 27.07.2004 № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации". Выделены особенности привлечения данной категории работников к дисциплинарной ответственности, приведены виды дисциплинарных взысканий, а также процессуальные особенности привлечения государственных гражданских служащих к мерам данного вида юридической ответственности.

В нормативном пространстве Российской Федерации особенности установления должностных обязанностей для государственных гражданских служащих и их дальнейшее регулирование осуществляется в особом порядке, поскольку данная категория работников выделена в особую социальную группу и попадает под действие не только Трудового кодекса РФ, но и иных правовых актов. В данном случае процессуальные особенности привлечения государственных гражданских служащих к дисциплинарной ответственности установлены Федеральным законом "О государственной гражданской службе Российской Федерации" от 27.07.2004 N 79-ФЗ1 (далее - Закон).

В структуре данного Закона находят отражение нижеследующие аспекты деятельности государственных гражданских служащих:

1. должности, классные чины и квалификационные требования для замещения должностей гражданской службы;
2. особенности правового статуса гражданского служащего и особенности поступления на службу;
3. особенности составления и действия служебного контракта, а также основания для его расторжения;
4. правила служебной дисциплины и особенности прохождения гражданской службы;
5. основания для прекращения прохождения гражданской службы и т. д.

Порядок привлечения к дисциплинарной ответственности данной категории работников также отражен в правовых положениях Закона. Так, ст. 58 устанавливается, что перед применением санкций дисциплинарной ответственности, с одной стороны, представитель нанимателя обязан затребовать объяснение с гражданского служащего, отказ в предоставлении которого не является поводом для аннулирования применения дисциплинарного взыскания². С другой стороны, применение соответствующих санкций предваряет служебная проверка, по окончании которой в случае подтверждения факта совершенного правонарушения составляется акт о применении дисциплинарного взыскания, копия которого вручается работнику - гражданскому служащему в течение пяти дней после составления данного локального нормативно - правового акта. В трудовую книжку запись о применении инструментов дисциплинарного взыскания может не вноситься, однако в личную карточку соответствующая пометка может быть занесена.

Работник вправе обжаловать вынесенное взыскание либо посредством обращения в комиссию государственного органа по служебным спорам, либо в суд. Речь идет о таких взысканиях, вынесенных в соответствии с совершенным дисциплинарным проступком, как:

1. замечание;
2. выговор;
3. предупреждение о неполном должностном соответствии;
4. увольнение (ст. 57 Закона)¹.

Стоит отметить, что приведенный перечень санкций (за исключением такого взыскания, как предупреждение о неполном должностном соответствии) аналогичен тем дисциплинарным взысканиям, которые вправе применить работодатель за нарушение трудовых обязанностей в соответствии со ст. 192 Трудового кодекса РФ³.

Если говорить об увольнении как о самой жесткой форме привлечения государственного гражданского служащего к мерам дисциплинарной юридической ответственности, то основания для осуществления перечислены в ст. 37 Закона:

1. несоответствие вследствие состояния здоровья или недостаточной квалификации работника замещаемой должности;
2. неоднократное неисполнение возложенных обязанностей;
3. однократное грубое нарушение должностных обязанностей (прогул, появление в состоянии алкогольного, наркотического опьянения, разглашение сведений, составляющих государственную тайну и т.п.);
4. совершение действий, которые привели к утрате доверия к государственному гражданскому служащему, чья основная обязанность сводилась к обслуживанию денежных или товарных ценностей;
5. принятие решения, которое повлекло порчу имущества в том случае, если государственный гражданский служащий занимает должность руководителя;
6. предоставление при заключении служебного контракта подложных документов или заведомо ложных сведений представителю нанимателя¹.

Перечисленные выше санкции привлечения к дисциплинарной ответственности могут считаться непримененными, если в течение одного года после совершения дисциплинарного проступка гражданский служащий повторно не был уличен в совершении правонарушения. Помимо этого дисциплинарное взыскание может быть снято в соответствии с заявлением работника, ходатайством руководителя или по инициативе представителя нанимателя (п. 9 ст. 58 Закона)¹.

Качественная характеристика применяемых санкций зависит от нижеследующих факторов:

1. тяжесть дисциплинарного правонарушения;
2. степень вины гражданского служащего;
3. обстоятельства, в рамках которых совершено дисциплинарное правонарушение;
4. особенности исполнения работником должностных обязанностей в ретроспективе⁴.

Дисциплинарное взыскание применяется сразу после установления факта совершения соответствующего проступка, но не позднее месяца его обнаружения. При этом в данные временные сроки не засчитываются периоды, в течение которых гражданский служащий находился в отпуске, состоянии временной нетрудоспособности, а также отсутствовал на рабочем месте по иным уважительным причинам. Помимо прочего время проведения проверки также не учитывается в установленные законодателем ограничения по времени.

Помимо прочего п. 5 ст. 58 Закона устанавливает, что соответствующего вида санкции по факту совершенного дисциплинарного проступка не могут применяться позднее полугода после обнаружения такого проступка и позже двухлетнего срока, если речь идет о проведенной аудиторской или финансово-хозяйственной деятельности¹. Время произ-

водства по уголовному делу также не учитывается в отведенном законодателем временном сроке.

Основополагающий принцип, который действует при привлечении гражданского служащего к нормам дисциплинарной юридической ответственности - это наличие весомых оснований, которые обуславливают легальность и легитимность применяемого взыскания⁵. В данном случае в системе законных оснований применения соответствующих санкций можно перечислить следующие:

1. совершение государственным гражданским служащим дисциплинарного проступка;
2. несоблюдение правил служебной дисциплины;
3. невыполнение или ненадлежащее выполнение возложенных обязанностей.

Все правила и должностные обязанности, которые вменяются для выполнения, фиксируются в служебном контракте и во внутренних локальных актах, с которыми необходимо ознакомить работника при приеме на работу.

Стоит отметить, что, несмотря на разработанный и доведенный до всех заинтересованных лиц порядок привлечения государственных гражданских служащих к дисциплинарной ответственности, возникают проблемы по эффективному его применению в связи с тем, что сам институт применения дисциплинарной ответственности требует качественного реформирования⁶. Так, в структуре применения соответствующего вида санкций возникает диссонанс в контексте совершения правонарушений, законодательно не являющихся преступлениями, однако по своему внутреннему содержанию интерпретируемых именно в данной категории. Речь идет о коррупционных правонарушениях, не являющихся согласно Уголовному кодексу РФ преступлениями. В таком случае применение мер дисциплинарной ответственности по своему содержанию является неэффективным, что требует своего разрешения в виде криминализации данного вида правонарушений в составе административных.

Также при рассмотрении порядка привлечения данной категории работников к дисциплинарной ответственности возникают дискуссии в отношении целесообразности применения административных санкций, поскольку меры административной ответственности более объективны. Однако их реализация более трудоемка в силу двусмысленности формулировок законодательства РФ. К примеру, ст. 2.4 Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации декларирует необходимость привлечения должностного лица к административной ответственности, если им не исполнялись или исполнялись ненадлежащим образом служебные обязанности⁷. В то же время ст. 57 Закона устанавливает, что неисполнение или ненадлежащее исполнение гражданским служащим своих обязанностей является дисциплинарным правонарушением, что требует применения соответствующих дисциплинарных санкций¹. В итоге в силу возрастающей конкуренции между административными и дисциплинарными мерами воздействия возникла необходимость конкретизации и уточнения норм законодательства РФ.

Таким образом, можно отметить, что порядок привлечения к дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих в большей своей мере аналогичен порядку, предусмотренному для иных категорий работников в соответствии с трудовым законодательством РФ. Разница заключается лишь в процессуальных особенностях наложения соответствующего вида санкций и в перечне допустимых оснований, предусмотрен-

ных для увольнения гражданского служащего с государственной службы. Во всех иных случаях действует общий порядок регулирования их деятельности, основанный на нормах Трудового кодекса РФ.

¹ О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (ред. от 16.12.2019) // Консультант Плюс: справ, правовая система [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/ (дата обращения 11.03.2020)

² Степенко В.Е., Кирпач Д.И. Порядок привлечения к дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих // Наука и современное общество: актуальные вопросы, достижения и инновации: Сборник статей Международной научно-практической конференции : в 2 ч.. 2020. С. 66-68.

³ Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019) // Консультант Плюс: справ, правовая система [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения 11.03.2020)

⁴ Чурекова О.О. Дисциплинарная ответственность государственных служащих в Российской Федерации // Эпомен. 2018. № 14. С. 110-115.

⁵ Сарыглар Ч.К. Правовое регулирование служебной дисциплины на государственной гражданской службе // Проблемы и перспективы становления гражданско-правового общества: Сборник статей Международной научно-практической конференции. 2020. С. 53-59.

⁶ Мукасеева Н.Н., Огрин Г.В. Актуальные проблемы административной и дисциплинарной ответственности государственных служащих // Юридическая наука. 2019. №5. С. 83-85.

⁷ Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: Федеральный закон от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 01.03.2020) // Консультант Плюс: справ, правовая система [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661/ (дата обращения 14.03.2020)

PROCEDURE FOR BRINGING STATE CIVIL SERVANTS TO DISCIPLINARY RESPONSIBILITY

© 2020 Khabibullina Ksenia Rinatovna
Student

© 2020 Ivankina Alexandra Evgenievna
Student

Samara State University of Economics

E-mail: kseniya.habibullina@icloud.com, sandra-ivankina@yandex.ru

Keywords: disciplinary responsibility, sanctions, public civil servant, offense, official duties, disciplinary offense.

The article is devoted to the consideration of the features of the activities of civil servants in the performance of their duties in accordance with the Federal law "On the state civil service of the Russian Federation" from 27.07.2004 N 79-FZ. The features of bringing this category of employees to disciplinary responsibility are highlighted, the types of disciplinary penalties are given, as well as the procedural features of attracting state civil servants to measures of this type of legal responsibility.