

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

**Кафедра конституционного и муниципального права**

**Правовое регулирование дисциплины труда государственных  
гражданских служащих**

**АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ ДИПЛОМНОЙ РАБОТЫ**

Студента 5 курса 511 группы  
направления подготовки 40.03.01 «Юриспруденция»  
юридического факультета  
**Землянского Вадима Игоревича**

Научный руководитель  
Доцент кафедры конституционного  
и муниципального права, к.ю.н. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Р.А. Торсян

Заведующий кафедрой  
профессор, д.ю.н., профессор,  
Заслуженный юрист РФ

\_\_\_\_\_ Г.Н.Комкова

**Саратов 2021 год**

**Актуальность темы.** Изменения экономических условий и общественных отношений требуют теоретического осмысления сущности, роли и значения трудовой дисциплины как важнейшего средства установления и поддержания общественного порядка, защиты прав и свобод граждан. Изучение дисциплины непосредственно связано с необходимостью совершенствования организационного уровня и порядка социальной системы и государства.

Вопрос трудовой дисциплины непосредственно связан с установлением законности во всех сферах деятельности органов власти и управления. От этого зависит безопасность граждан, защита их собственности и имущества, создание условий для нормального функционирования государственных учреждений и людей.

Трудовая дисциплина - это не только закон, но и нравственная категория. Ее укрепление позволяет выявить больше возможностей для обеспечения прочности, авторитета и исторического потенциала государства и его структур.

Трудовая дисциплина особенно важна в деятельности государственных гражданских служащих, которые призваны решать задачи на благо общества и государства. Она выступает как элемент профессионализма, значительно повышает культуру их управленческой работы и ее эффективность.

Дисциплина труда государственных служащих не складывается автоматически. Ее формирование и укрепление предполагает соответствующую управленческую деятельность государственных органов и должностных лиц, призванных поддерживать порядок и организованность в системе государственной службы, что и находит отражение в такой науке, как социология управления.

Институт дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих имел и до настоящего времени сохраняет особую

значимость в силу того, что специфика служебных функций, выполняемых государственными служащими, предполагает у них наличие полномочий властного характера, реализация которых идет к принятию решений, затрагивающих важнейшие стороны социальной жизни человека.

Актуальность выбранной темы аргументируется важнейшей ролью ответственности государственного служащего в процессе обеспечения законности и соблюдения дисциплины в государственном управлении. Законное установление правового положения государственных служащих ставит проблему определения их ответственности как важного элемента правового статуса данной категории служащих на новый лад. Кроме того, актуальность обуславливается необходимостью соблюдения ответственности государственными служащими в настоящее время.

**Цель исследования** – произвести комплексный анализ дисциплины труда гражданских госслужащих.

В связи с поставленной целью необходимо решить следующие **задачи**:

- Рассмотреть понятие правового регулирования дисциплины труда государственных служащих;
- Исследовать трудовые правоотношения государственных гражданских служащих;
- Определить проблемы реализации дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих.

**Объект исследования** – общественные отношения, возникающие по поводу дисциплины труда гражданских госслужащих.

**Предмет исследования** - правовые нормы, регламентирующие дисциплину труда гражданских госслужащих.

**Методологическую основу исследования** составили общенаучные методы познания, такие как методы индукции и дедукции, методы анализа и синтеза, системно-структурный метод, а также частно-научные методы такие как: формально-логический и логико-юридический, а также метод сравнительного правоведения.

**Степень разработанности темы исследования.** Проблемы дисциплины труда гражданских госслужащих - базовые проблемы нашего государства, которые в разное время рассматривали и анализировали такие ученые, как Волкова В.В., Кашин А.В., Лещина Э.Л. и др. Их работы в существенной мере способствовали более детальному исследованию проблем, напрямую связанных с дисциплиной труда гражданских госслужащих. Новое время, новое законодательство и трансформация дисциплинарных проступков сделали проблему еще сложнее и актуальнее, о чем свидетельствует большое количество научных работ.

**Нормативную основу** составили: Трудовой кодекс, Налоговый кодекс, а так же федеральное законодательство, затрагивающее вопросы дисциплины труда гражданских госслужащих.

**Теоретическая основа исследования** – научные труды российских ученых, посвященные исследованию дисциплины труда гражданских госслужащих.

**Практическая значимость исследования** состоит в возможности использования результатов и выводов полученных при написании выпускной квалификационной работы в совершенствовании законодательства.

**Эмпирическая основа исследования** – материалы судебной практики по России.

**Научная новизна исследования** заключается в том, что проведенный на базе действующего уголовного законодательства комплексный анализ дисциплины труда гражданских госслужащих выполнен с учетом современной практики судебных органов, последних достижений уголовно-правовой мысли по проблемам дисциплины труда гражданских госслужащих.

**Структура выпускной квалификационной работы** состоит из введения, 3-х глав, заключения, списка литературы.

**Основное содержание работы**

**Во введении** обосновывается актуальность темы исследования, определяются объект и предмет, цель и задачи, описывается правовая база и указываются методы исследования, раскрывается научная новизна, теоретическая и практическая значимость работы.

В первой главе «Понятие правового регулирования дисциплины труда государственных госслужащих» рассматривается общая характеристика правового регулирования дисциплины труда: понятие, важность правового регулирования, особенности регулирования дисциплины труда. Отмечается, что для повышения эффективности государственного управления важна дисциплина государственных служащих.

Также во введении рассматривается должностной регламент которым непосредственно руководствуется госслужащий. Здесь я рассматриваю также права и обязанности госслужащего. Глубоко рассмотрен зарубежный опыт регулирования труда гражданских госслужащих, найдены различия и уникальности регулирования дисциплины труда в зарубежье. Проанализировав понятия трудовой дисциплины работников всех организаций и служебной дисциплины государственных гражданских служащих, можно сделать вывод, что они практически одинаковы.

Таким образом, дисциплина государственной службы понимается следующим образом: государственные служащие обязаны соблюдать служебные регламенты государственных учреждений и служебные регламенты, установленные в соответствии с федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами, нормативными правовыми актами и служебными договорами государственных учреждений. Понимание служебной дисциплины не должно зависеть от содержания должностного регламента или служебного контракта. Кроме того, в определении служебной дисциплины сделан акцент только на одной форме реализации - соблюдении, неоправданно не используются другие формы реализации права. Понятие служебной

дисциплины целесообразно наполнить самостоятельной правовой нагрузкой, отличающей это явление от трудовой дисциплины.

Во второй главе «**Трудовые правоотношения государственных гражданских служащих**» раскрывается начало и возникновение трудовых правоотношений между работодателем и лицом которое устраивается на государственную службу. Тут же рассматриваются формы возникновения трудовых правоотношений.

Как и у всех работников, способность государственных гражданских служащих стать субъектом правоотношений между государственными гражданскими служащими связана с заключением трудовых договоров (служебных контрактов). Служебные контракты с государственными служащими являются важнейшим фактором наличия определенных равноправных отношений на государственной гражданской службе

Стоит признаться, что, на сегодняшний день в Российской Федерации одной из кадровых проблем государственной гражданской службы является ее закрытость. Это значит, что для поступления на государственную гражданскую службу нужно пройти «все круги ада». Большое количество граждан не имеют доступа к государственной службе, так как конкуренция за замещение вакантных должностей на государственной гражданской службе чревата бюрократией.

Что касается этих вопросов, то здесь, в частности, наблюдается постоянное «перемещение» кадров на национальной гражданской службе и постоянная нехватка кадров. Я считаю, что этот вопрос также нуждается в решении. Необходимо упростить процедуры конкурсного отбора кандидатов а также изменить, сделать более открытой, систему поступления на более высокие должности государственной гражданской службы.

Также во второй главе я рассматриваю вопрос, обоснованиях и видах поощрения государственных служащих. На данном этапе развития одной из важнейших задач, стоящих перед государством, является обеспечение

государственных и муниципальных услуг наиболее квалифицированными и профессионально подготовленными кадрами. Реализация этой задачи невозможна без отлаженной системы поощрений государственных служащих. Здесь важно упомянуть, что в системе гражданской государственной службы поощрение играет важную роль, а именно конкретно стимулирует и мотивирует человека выполняющего свои должностные обязанности. В качестве условия продвижения по службе или вознаграждения закон предусматривает, что должностные лица должны выполнять свои обязанности безупречно и профессионально. Следует отметить, что меры поощрения разрабатываются различными национальными органами власти, что дает руководству возможность выбирать стимулы. Правовым источником наград для государственных служащих является Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации», определяющий перечень наград и премий.

Помимо этого нормативного документа существует ряд других нормативных правовых актов всех уровней, регулирующих отдельные вопросы государственной службы Российской Федерации, в том числе связанные с присвоением и продвижением по службе должностных лиц.

Безусловно, поощрения и награждения государственных гражданских служащих можно отнести к определенным кадровым инструментам, которые позволяют, достаточно эффективно выполнить задачи, стоящие перед государственной службой, связанные с обеспечением ее квалифицированными и подготовленными работниками.

Также, во второй главе я попытался раскрыть вопрос об основаниях и видах наказания государственных служащих.

Одним из действенных правовых средств обеспечения законности и дисциплины государственных служащих является возможность применения дисциплинарных взысканий.

За неисполнение должностных обязанностей к государственным служащим применяются дисциплинарные взыскания. Важно, наказание

возможно только в том случае, если оно происходит по его вине. Если человек не виноват в том, что произошло (например, он не выполнил приказ, потому что это объективно невозможно), его нельзя наказывать. Меры дисциплинарной ответственности являются карательным средством воздействия на государственного служащего и применяются с целью предупреждение нарушений законности, правопорядка и служебной дисциплины; наказания виновных; возмещения причиненного ущерба; воспитания граждан в духе уважения к закону.

Применяемые дисциплинарные взыскания представляют собой систему, отражающую прогрессивный порядок их применения. Хотя при этом наказания не должны применяться последовательно друг за другом. Сказанное означает, что система взысканий имеет иерархическое строение, но при этом руководитель свободен в выборе вида дисциплинарного взыскания. Он может, учитывая все обстоятельства дела, не налагать взыскание на государственного служащего, совершившего дисциплинарный проступок, а ограничиться мерами психологического воздействия (разговор, наставление).

В законе виды дисциплинарных взысканий располагаются последовательно и распределяются по степени тяжести от гуманных к более суровым.

В третьей главе **«Дисциплинарная ответственность государственных гражданских служащих: проблемы реализации»** рассматриваю вопрос о том, что несмотря на такие преимущества применения дисциплинарной ответственности, как простота и оперативность применения, гибкость мер воздействия на нарушителя, а также наглядность для других служащих, институт дисциплинарной ответственности требует реформирования. Раскрывая несколько примеров из судебной практики третьей главе можно сделать вывод, что несмотря на такие преимущества применения дисциплинарной ответственности, как простота и оперативность применения,



гибкость мер воздействия на нарушителя, а также наглядность для других служащих, институт дисциплинарной ответственности требует реформирования. Например, нужно более оперативно принимать решения по поводу привлечения к ответственности государственного служащего, с соблюдением сроков, что требует определенной степени внимательности, также следует максимально детализировать порядок применения дисциплинарной ответственности по отношению к государственному служащему на уровне законодательства.