**Содержание**

Введение

1. Понятие государственных и муниципальных служащих

2. Дисциплинарная ответственность, функции и основания ее применения

к работникам

3. Порядок применения дисциплинарных взысканий и его особенности

Заключение

Список используемой литературы

**Введение**

Согласно трудовому договору обе стороны наделены комплексом прав и обязанностей (ст. 21 и 22 Трудового кодекса РФ). Так, на работодателя возлагается обязанность соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров, но ему одновременно предоставляется право привлекать работников к дисциплинарной ответственности. Работник же обязан соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации и трудовую дисциплину.

***Дисциплина труда*** – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации. А правила внутреннего трудового распорядка организации – это и есть локальный нормативный акт организации, регламентирующий порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений. Для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, устанавливаемые федеральными законами (ст. 189 ТК РФ).

Согласно ст. 190 Трудового кодекса РФ эти правила утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации. Работодатель не обязан обеспечивать производственную дисциплину, он обязан создать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда. Хотя средства обеспечения дисциплины законом предусмотрены. Это поощрения за труд: объявление благодарности, премирование, награждение ценным подарком, почетной грамотой и т.д.

Но в ходе профессиональной деятельности работники нередко допускают те или иные нарушения трудовой дисциплины, которые могут образовывать дисциплинарный проступок. Совершение дисциплинарного проступка приводит к дисциплинарной ответственности. Дисциплинарная ответственность – это обязанность работника ответить за допущенный им дисциплинарный проступок и понести меры взыскания, предусмотренные трудовым законодательством.

Представленная работа посвящена теме "Дисциплинарная ответственность государственных и муниципальных служащих". Проблема данного исследования носит актуальный характер в современных условиях. Об этом свидетельствует частое изучение поднятых вопросов. Вопросам исследования посвящено множество работ.

В рамках достижения поставленной цели автором были поставлены следующие задачи:

1. Изучить что является дисциплинарной ответственностью, определить ее функции.
2. Что является дисциплинарным проступком, какие предусмотрены взыскания за нарушения дисциплины труда.
3. Порядок применения дисциплинарных взысканий и его особенности.

Источниками информации для написания данной работы послужили: Трудовой кодекс РФ, федеральные законы о государственной службе, о муниципальной службе, Положение о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и прочая литература.

1. **Понятие государственных и муниципальных служащих**

Согласно Федеральному закону от 27 мая 2003 года №58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» под государственной службой Российской Федерации понимается профессиональная служебная деятельность граждан Российской Федерации по обеспечению исполнения полномочий: Российской Федерации; федеральных органов государственной власти; субъектов Российской Федерации; лиц, замещающих должности, устанавливаемые Конституцией РФ, федеральными законами для непосредственного исполнения полномочий федеральных государств; лиц, замещающих должности, устанавливаемые конституциями, уставами, законами субъектов РФ для непосредственного исполнения полномочий государственных органов субъектов РФ.

Таким образом, ***государственным служащим*** является гражданин Российской Федерации, исполняющий в порядке, установленном законом, обязанности по государственной должности государственной службы за денежное вознаграждение, выплачиваемое за счет средств федерального бюджета или средств бюджета соответствующего субъекта Российской Федерации. Признаки государственного служащего сводятся к тому, что он:

а) гражданин Российской Федерации;

б) замещает государственную должность в государственном органе;

в) замещает в таком же органе должность государственной службы;

г) выполняет обязанности, определяемые данной должностью;

д) получает за их выполнение денежное вознаграждение за счет средств бюджета.

Система государственной службы включает в себя следующие виды государственной службы: государственная гражданская служба, военная служба, правоохранительная служба. Государственная гражданская служба подразделяется на федеральную государственную гражданскую службу и государственную гражданскую службу субъекта Российской Федерации. Военная служба и правоохранительная служба являются видами федеральной государственной службы.

Согласно Федеральному закону от 2 марта 2007 года №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» муниципальная служба – это профессиональная деятельность граждан, которая осуществляется на постоянной основе на должностях муниципальной службы, замещаемых путем заключения трудового договора (контракта). Нанимателем для муниципального служащего является муниципальное образование, от имени которого полномочия нанимателя осуществляет представитель нанимателя (работодатель). Представителем нанимателя (работодателем) может быть глава муниципального образования, руководитель органа местного самоуправления, председатель избирательной комиссии муниципального образования или иное лицо, уполномоченное исполнять обязанности представителя нанимателя (работодателя). Муниципальная служба не входит в систему государственной службы, не является ее структурной частью и требует своего правового регулирования.

Таким образом, ***муниципальным служащим*** является гражданин, исполняющий в порядке, определенном муниципальными правовыми актами в соответствии с федеральными законами и законами субъекта Российской Федерации, обязанности по должности муниципальной службы за денежное содержание, выплачиваемое за счет средств местного бюджета. Лица, исполняющие обязанности по техническому обеспечению деятельности органов местного самоуправления, избирательных комиссий муниципальных образований, не замещают должности муниципальной службы и не являются муниципальными служащими.

**2. Дисциплинарная ответственность, функции и основания ее применения к работникам**

Гражданин, заключивший трудовой договор (контракт) с работодателем (предприятием, учреждением, организацией независимо от организационно-правовой формы собственности), обязан добросовестно выполнять трудовые обязанности и соблюдать трудовую дисциплину.

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.[[1]](#footnote-1)

В отличие от других видов юридической ответственности, дисциплинарная направлена на обеспечение дисциплины, в основном, в рамках служебного подчинения. Дисциплинарная ответственность служащих государственной службы регулируется различными Положениями, либо внутренними, так сказать "своими" Уставами. В теории права общие основы дисциплинарной ответственности государственных служащих достаточно полно и широко исследованы различными авторами.

Это позволяет выделить основные ее признаки:

дисциплинарная ответственность – особый вид юридической ответственности;

для ее реального применения характерно наличие трех оснований: нормативного, фактического и процессуального, связанного с изданием правового акта управления по применению конкретных мер воздействия на конкретного правонарушителя;

дисциплинарная ответственность наступает, как правило, за дисциплинарный проступок, но может наступить и за совершение иных правонарушений и даже порочащих действий;

состоит в применении карательных санкций – дисциплинарных взысканий;

дисциплинарную ответственность осуществляют субъекты линейной власти в рамках служебного подчинения;

урегулирована нормами административно-служебного права.[[2]](#footnote-2)

Функции дисциплинарной ответственности:

* 1. ***регулятивная*** – направлена на формирование поведения работника, на определение границы между правомерным и противоправным исполнением своих трудовых обязанностей;
	2. ***превентивная*** – предупреждение нарушения трудовой дисциплины как самим лицом, которое подвергается дисциплинарной ответственности (частная превенция), так и другими работниками (например, за счёт создания впечатления о неотвратимости наступления ответственности как результата определённых действий);
	3. ***карательная*** – предполагает наложение на субъекта, несущего ответственность, неблагоприятных для него моральных и материальных последствий;
	4. ***восстановительная и воспитательная*** – формированием у лица убеждения о недопустимости совершения действий, влекущих дисциплинарную ответственность.

Основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности является дисциплинарный проступок, то есть противоправное, виновное нарушение дисциплины, которое не влечет за собой уголовной ответственности.[[3]](#footnote-3)

Действующее трудовое законодательство предусматривает два вида дисциплинарной ответственности работников: общую и специальную.

Первый вид – **общая дисциплинарная ответственность**, которая предусмотрена Трудовым кодексом и правилами внутреннего трудового распорядка. Она распространяется на всех работников, кроме тех, для которых предусмотрена специальная дисциплинарная ответственность.

Второй вид – **специальная дисциплинарная ответственность** установлена для узкого круга работников: судей, прокуроров, следователей, государственных служащих, работников ряда отраслей, подпадающих под действие уставов и положений о дисциплине. В соответствии со ст. 192 ТК РФ федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания (кроме тех, что указаны выше).

Специальная дисциплинарная ответственность отличается от общей по следующим признакам: 1) кругу лиц, подпадающих под ее действие; 2) мерам дисциплинарного взыскания; 3) кругу лиц и органов, наделенных правом применять взыскания; 4) по порядку применения и обжалования взысканий.[[4]](#footnote-4)

Средством привлечения к дисциплинарной ответственности является дисциплинарное взыскание.

***Дисциплинарные взыскания*** – это меры воздействия, закрепленные в нормативно-правовых актах и налагаемые компетентными, специально уполномоченными субъектами линейной власти на служащих, совершивших проступок в связи с исполнением служебных обязанностей или совершивших иные деяния, влияющие на их особый правовой статус.[[5]](#footnote-5)

Законодательством о труде закреплены следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям (ст. 192 ТК РФ). Перечень дисциплинарных взысканий является исчерпывающим, поэтому в правилах внутреннего трудового распорядка не могут быть прописаны иные меры дисциплинарных взысканий. Законодательством о специальной дисциплинарной ответственности, а также уставами и положениями о дисциплине могут быть предусмотрены для отдельных категорий работников и иные дисциплинарные взыскания. Принятие нормативных правовых актов, регламентирующих виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения, отнесено к ведению федеральных органов государственной власти (ст. 6 ТК РФ). В этой связи не допускается применение взыскания, не предусмотренного федеральным трудовым законодательством.

Право налагать на работника дисциплинарное взыскание принадлежит работодателю. От его имени может выступать руководитель организации. Дисциплинарные взыскания в виде увольнения могут налагаться лишь теми лицами, которым предоставлено право приема на работу и увольнения.

**Объективная и субъективная сторона дисциплинарного проступка.**

В соответствии со **ст. 192 ТК РФ** дисциплинарный проступок можно определить как неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

***Объектом дисциплинарного проступка***, то есть теми общественными отношениями, которые нарушаются в результате его совершения, является внутренний трудовой распорядок. По объекту дисциплинарные проступки можно разделить на четыре группы:[[6]](#footnote-6)

1. посягательства на полное использование рабочего времени (прогул, опоздание);
2. посягательства на бережное и правильное использование имущества работодателя;
3. посягательства на порядок управления процессами производства в организации (неисполнение приказов, распоряжений);
4. посягательства, создающие угрозу жизни, здоровью, нравственности, отдельного работника или всего трудового коллектива (нарушение правил охраны труда).

По своей объективной стороне дисциплинарный проступок может выражаться в противоправном неисполнении или ненадлежащем исполнении работником своих трудовых обязанностей, то есть это может быть как действие, так и бездействие. В некоторых случаях для появления состава правонарушения требуется наличие последствий в виде причинения вреда и, соответственно, причинной связи между деянием и последствиями. Что касается субъективной стороны, то обязательно наличие вины, причем в любой форме – умысла или неосторожности. Неисполнение работником трудовых обязанностей по причинам, не зависящим от него, не является трудовым правонарушением.

***Субъектом дисциплинарного проступка*** всегда выступает работник.В отличие от преступления дисциплинарный проступок не характеризуется общественной опасностью, а представляет собой общественно вредное деяние. В качестве последствий он влечет применение мер дисциплинарного взыскания.

**3. Порядок применения дисциплинарных взысканий и его особенности**

Порядок применения дисциплинарных взысканий, установленный статьей 193 ТК РФ, обязателен для всех работодателей.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не освобождает виновного от привлечения к дисциплинарной ответственности. Работодатель при наложении дисциплинарного взыскания обязан учитывать тяжесть совершенного проступка, предшествующую работу, поведение работника, обстоятельства, при которых был совершен проступок. Не обязательно применять меры взыскания в той последовательности, как они расположены в ст. 192 ТК РФ.

Закон допускает применение такого дисциплинарного взыскания, как увольнение по соответствующим основаниям. Пленум Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснил, что увольнение работников по основаниям, предусмотренным п. 5-10 ст. 81 ТК РФ, является мерой дисциплинарного взыскания. Поэтому увольнение за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей; за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей; за совершение виновных действий, дающих основание для утраты доверия; за совершение аморального проступка; за принятие необоснованного решения руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности, неправомерное использование или иной ущерб имуществу организации; за однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей возможно с соблюдением всех правил применения дисциплинарных взысканий.

Привлекая к дисциплинарной ответственности работника, работодатель должен соблюдать сроки применения дисциплинарного взыскания. Оно применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске (ежегодном, учебном), а также времени, необходимого для учета мнения представительного органа работников. Не принимаются во внимание отсутствие на работе по другим причинам, в том числе использование отгулов. Днем обнаружения проступка считается день, когда лицу, которому по службе подчинен работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли это лицо правом наложения дисциплинарных взысканий. В случае применения работодателем дисциплинарного взыскания в виде увольнения по подп. "г" п. 6 ст. 81 ТК РФ месячный срок исчисляется со дня вступления в законную силу приговора суда, которым установлена вина работника в совершении по месту работы хищения чужого имущества либо постановления органа, уполномоченного на применение административных взысканий. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В эти сроки не включается время производства по уголовному делу. Работодатель вправе применить дисциплинарное взыскание к работнику и в том случае, если до совершения дисциплинарного проступка он подал заявление об увольнении по собственному желанию, поскольку трудовые отношения прекращаются лишь по истечении срока предупреждения об увольнении. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Это правило не распространяется на случаи длящихся дисциплинарных проступков, когда, несмотря на наложенное взыскание, работник продолжает нарушать трудовую дисциплину. В этом случае допустимо применение к работнику нового дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнения. От дисциплинарных взысканий следует отличать меры правового воздействия со стороны работодателя, такие как отказ в предоставлении льготной путевки в дом отдыха, лишение премии. Дисциплинарное взыскание налагается приказом (распоряжением), который доводится до работника под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда или органы по рассмотрению трудовых споров (комиссию по трудовым спорам, суд). Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда узнал или должен был узнать о нарушении своего права (ст. 386 ТК РФ). За разрешением индивидуального трудового спора работник имеет право обратиться в суд в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки (ст. 392 ТК РФ). Например, трехмесячный срок для обжалования дисциплинарного взыскания, наложенного 7 февраля 2002 г., истекает 8 мая 2002 г., он начинает исчисляться на следующий после наложения дисциплинарного взыскания день, т.е. с 8 февраля 2002 г., а истекает ровно через три месяца, т.е. 8 мая 2002 г. [[7]](#footnote-7)

Работодатель при применении к работнику дисциплинарного взыскания должен соблюдать общие принципы юридической и дисциплинарной ответственности, такие как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм. Поэтому Пленум Верховного Суда РФ в постановлении от 17 марта 2004 г. «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» сделал обоснованный вывод, что при рассмотрении дел об оспаривании дисциплинарного взыскания или о восстановлении на работе работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о совершении работником дисциплинарного проступка, но и что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующие поведение работника и его отношение к труду. Если при рассмотрении дела о восстановлении на работе суд придет к выводу, что проступок действительно имел место, но увольнение произведено без учета вышеуказанных обстоятельств, иск может быть удовлетворен. Однако в указанном случае суд не вправе заменить увольнение другой мерой взыскания, поскольку в соответствии со ст. 192 ТК РФ наложение на работника дисциплинарного взыскания является компетенцией работодателя.

Дисциплинарное взыскание действует один год. Согласно ст. 194 ТК РФ если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель вправе до истечения года снять дисциплинарное взыскание с работника по собственной инициативе, по просьбе самого работника или ходатайству его непосредственного руководителя, представительного органа работников.

Сведения о дисциплинарных взысканиях не заносятся в трудовую книжку. Исключение составляют случаи, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

**Применение дисциплинарных взысканий для отдельных видов государственной службы имеют свои особенности.**

Так, например, для сотрудников ОВД предусмотрены следующие виды взысканий: замечание, выговор, строгий выговор, предупреждение о неполном служебном соответствии, понижение в должности, снижение в специальном звании на одну ступень, лишение нагрудного знака, увольнение из органов внутренних дел (согласно Положению о службе в органах внутренних дел Российской Федерации). Для военнослужащих предусмотрены "свои" специфические виды взысканий, таких как "лишение очередного увольнения из расположения воинской части", "назначение вне очереди в наряд на работу", "лишение нагрудного знака" и некоторые другие. Для тех и других существуют взыскания в виде "снижения в специальном звании на одну ступень", а для таможенной службы и службы в органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ эти виды санкций вообще не предусмотрены.[[8]](#footnote-8)

Особенностью военной службы является и разграничение мер взыскания в зависимости: от условий прохождения службы (по контракту, по призыву); от принадлежности к определенному составу (солдаты, матросы, сержанты, прапорщики, мичманы, офицеры); от пола (на женщин некоторые виды взысканий не налагаются).

Очень важным является вопрос о механизме привлечения к дисциплинарной ответственности, порядке наложения и приведения в исполнение дисциплинарного взыскания для государственных служащих. Здесь имеется ряд особенностей.[[9]](#footnote-9)

Во-первых, для гражданских государственных служащих, военнослужащих, а также для сотрудников ОВД, таможенных органов и органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ этот механизм тщательно разработан, а для судебных приставов его практически нет. Вплоть до настоящего времени сотрудники Федеральной службы судебных приставов Минюста России привлекаются к дисциплинарной ответственности на основании и в порядке, предусмотренном нормами Трудового кодекса РФ.

Во-вторых, правом применения дисциплинарного взыскания на гражданской государственной службе обладает представитель нанимателя, которым, как правило, является руководитель государственного органа, а на правоохранительной государственной службе взыскание назначает прямой начальник. На военнослужащих же дисциплинарные взыскания могут налагаться не только вышестоящим по должности, но и по званию, в соответствии с дисциплинарной властью командира.

В-третьих, решение о привлечении к ответственности должно быть реализовано на гражданской службе непосредственно после обнаружения дисциплинарного проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения. Аналогичный порядок предусмотрен и для сотрудников таможенных органов. А на военной службе, службе в органах внутренних дел и в службе по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ – не позднее 10 суток со дня, когда командиру (начальнику) стало известно о совершенном проступке.

В-четвертых, запрещается за один и тот же проступок налагать несколько дисциплинарных взысканий или соединять одно с другим.

В-пятых, на военной службе запрещено налагать взыскание на весь личный состав подразделения.

В-шестых, наложение дисциплинарного взыскания за проступки, совершенные военнослужащим во время несения службы в составе суточного наряда, производится после смены или замены другим военнослужащим.

В-седьмых, по отношению к лицам, находящимся в состоянии алкогольного опьянения, дисциплинарные взыскания могут применяться только после вытрезвления.

В-восьмых, состояние наказания для военнослужащих не прекращается автоматически, как для других государственных служащих по истечении определенного срока (как правило – один год со дня наложения взыскания), так как Дисциплинарным уставом ВС РФ установлено, что взыскание может быть снято приказом только в порядке поощрения.

Для тех государственных служащих, на кого распространяется Положение о службе в ОВД РФ и сотрудников органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ установлены сроки для снятия взысканий в зависимости от того, каким порядком они были объявлены. Устные снимаются через месяц со дня наложения, а объявленные в приказе, через год.[[10]](#footnote-10)

Это лишь некоторые особенности применения дисциплинарных взысканий для отдельных видов государственной службы.

На чем еще хотелось бы заострить внимание – это возможность применения мер дисциплинарной ответственности к военнослужащим, лицам, призванным на военные сборы, а также сотрудникам органов внутренних дел, органов уголовно-исполнительной системы, Государственной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ и таможенных органов за совершение административных правонарушений. В соответствии со ст. 2.5 Кодекса об административных правонарушениях РФ данные категории государственных служащих «несут дисциплинарную ответственность за административные правонарушения в соответствии с федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами РФ, регламентирующих прохождение военной службы (службы)». Исключения составляют нарушения законодательства о выборах и референдумах, в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, правил режима Государственной границы РФ, пограничного режима, режима в пунктах пропуска через Государственную границу, правил дорожного движения. В этих случаях административная ответственность наступает на общих основаниях.

Условия, при которых дисциплинарное взыскание считается снятым:

1) с момента наложения взыскания истек один год;

2) лицо не было повторно привлечено к дисциплинарной ответственности;

3) издан приказ о снятии дисциплинарного взыскания.

**Заключение**

Таким образом, изучив данную тему, можно сделать вывод, что в современных условиях для определения правового положения государственных и муниципальных служащих особенности дисциплинарной ответственности являются достаточно актуальными. Но на сегодняшний день не существует единой правовой базы для всех видов служб, где бы были прописаны общие правила.

К примеру, правоохранительная служба пока не имеет единого правового источника, регулирующего вопросы ее организации и прохождения, хотя его принятие предусмотрено федеральным законом «О системе государственной службы Российской Федерации». Правоохранительная служба урегулирована множеством разнообразных по юридической силе и содержанию нормативных правовых актов.

Нормативными актами, которые регулирует дисциплинарную ответственность правоохранительной службы, являются: Федеральный закон Российской Федерации от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ О государственной гражданской службе Российской Федерации, дисциплинарный устав Вооруженных Сил, Положение о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и некоторые другие. Для гражданских служащих основным правовым источником является Трудовой кодекс РФ.

Поэтому совершенствование правовой базы в этом направлении представляется крайне необходимым условием для повышения эффективности государственной службы. Стоит подумать о введении общих для всех видов государственной службы основ дисциплинарной ответственности и дисциплинарного производства, с едиными критериями, санкциями и механизмом применения мер дисциплинарного воздействия.

**Список используемой литературы**

дисциплинарная ответственность государственный служащий

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 21 декабря 2001 года.
2. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях (по состоянию на 1 ноября 2009 г.)
3. ФЗ от 27 мая 2003 г. №58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации».
4. ФЗ от 2 марта 2007 г. №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации».
5. Постановление ВС РФ от 23 декабря 1992 г. №4202-1 «Об утверждении Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации» с изменениями.
6. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».
7. Бердычевский В.С., Акопов Д.Р., Сулейманова Г.В.Трудовое право. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2002 г.
8. Колобова С.В. Трудовое право России: Учебное пособие для вузов. – М.: ЗАО Юстицинформ, 2005 г.
9. Кулешов И.В. Дисциплинарная ответственность государственных служащих: общее и особенное. – Чиновникъ, 2005 г.
10. Пресняков М.В., Чанов С.Е. Трудовое право. Дисциплинарная ответственность гражданских служащих: проблемы нормативной определенности и справедливой дифференциации. – М., 2009 г.
11. Смоленский М.Б. Административное право. – Ростов-на-Дону: Феникс. 2005 г.
12. Сыроватская Л.А. Трудовое право: учебник / 2-е издание. – М., ЮРИСТЪ. 2001 г.
1. Пресняков М.В., Чанов С.Е. Трудовое право. Дисциплинарная ответственность гражданских служащих: проблемы нормативной определенности и справедливой дифференциации. – М., 2009. №8. С.10. [↑](#footnote-ref-1)
2. Кулешов И.В. Дисциплинарная ответственность государственных служащих: общее и особенное. – Чиновникъ. 2005. №2 (36) С. 48. [↑](#footnote-ref-2)
3. Смоленский М.Б. Административное право. – Ростов-на-Дону: Феникс. 2005. С. 111. [↑](#footnote-ref-3)
4. Бердычевский В.С., Акопов Д.Р., Сулейманова Г.В. Трудовое право. Ростов-на-Дону: Феникс, 2002. С. 164-165. [↑](#footnote-ref-4)
5. Смоленский М.Б. Административное право. Ростов-на-Дону: Феникс. 2005. С. 111. [↑](#footnote-ref-5)
6. Сыроватская Л.А. Трудовое право: учебник / 2-е издание. М., ЮРИСТЪ. 2001. С. 151. [↑](#footnote-ref-6)
7. Колобова С.В. Трудовое право России: Учебное пособие для вузов. – ЗАО Юстицинформ, 2005 . С. 256. [↑](#footnote-ref-7)
8. Кулешов И.В. Дисциплинарная ответственность государственных служащих: общее и особенное. – Чиновникъ, 2005. №2 (36). С. 50. [↑](#footnote-ref-8)
9. Там же. С. 50-51. [↑](#footnote-ref-9)
10. Кулешов И.В. Дисциплинарная ответственность государственных служащих: общее и особенное. – Чиновникъ, 2005. №2 (36). С. 51-52. [↑](#footnote-ref-10)