

**АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ  
ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ**

*А.С. Козлова, В.А. Ходжаева, 4 курс  
Научный руководитель – Ж.А. Луцевич, преподаватель  
Брестский государственный университет имени А.С. Пушкина*

На современном этапе развития общества, ученые юристы так и не пришли к какому-то общему знаменателю относительно понятия дисциплинарной ответственности государственных служащих ни в Республике Беларусь, ни в Российской Федерации.

На наш взгляд, наиболее полное и содержательное определение понятия дисциплинарной ответственности государственных служащих изложено заслуженным юристом Республики Беларусь, кандидатом юридических наук, Кеник К. И.: «Дисциплинарная ответственность – это ответственность, применяемая к государственному служащему руководителем государственного органа, в котором он работает, за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него служебных обязанностей. Дисциплинарная ответственность заключается в применении к виновному одного из видов дисциплинарного взыскания, предусмотренных соответствующим законодательным актом» [1, с. 138].

При изучении данной темы мы пришли к выводу, что важно и весьма интересно узнать мнение одного из государственных служащих. В связи с этим нами было взято интервью у помощника председателя суда Ленинского района г. Бреста Семенчука Александра Александровича.

Анализируя полученные ответы, необходимо отметить, что нет единой меры дисциплинарного взыскания, которая являлась бы наиболее эффективной. В каждом конкретном случае необходимо учитывать тяжесть дисциплинарного проступка, причины и обстоятельства, при которых он совершён, предшествующее поведение субъекта. Как показывает практика, лица, уполномоченные применять дисциплинарные взыскания, не всегда поступают именно так, тем самым невольно провоцируя подчиненного на новые нарушения дисциплины. К каждому из государственных служащих предъявляются жесткие требования в плане подготовки, личностных качеств, поведения и общения с людьми. А именно: 1) наличие управленческой подготовки и образования по профилю должности; 2) наличие определенного опыта работы; 3) наличие организаторских способностей; 4) инициатива и чувство нового; 5) стабильная работоспособность; 6) стремление к постоянному повышению профессиональных знаний. Причем, некоторые из приведенных качеств весьма трудно описать, и тем более закрепить нормативно. Если наличие первых двух из названных качеств легко подтверждается соответствующими документами об образовании и данными, содержащимися в трудовой книжке, то следующие четыре качества достаточно трудно подтвердить какими-либо объективными данными. В целом, по мнению помощника председателя суда Ленинского района г. Бреста институт дисциплинарной ответственности государственных служащих пока еще недалеко ушел в своем развитии от института дисциплинарной ответственности в трудовых правоотношениях, а поэтому в любом случае есть куда стремиться.

Основной причиной нарушения дисциплины среди государственных служащих является халатность при выполнении своих служебных обязанностей. Каждый государственный служащий должен понимать, что нарушение законности и дисциплины, аморальное поведение наносят существенный вред обществу и государству, подрывая авторитет государственных органов. Таким образом, уполномоченные принимать на государственную службу, должны подходить к этому весьма избирательно, так как они являются представителями государства и наделены им властными полномочиями.

Как указывает Е.В. Охотский, «государственный служащий это не просто работник, занимающий определенную государственную должность. Это человек, действующий от имени, по поручению и в интересах государства» [3, с.63]. Таким образом, это влечет предъявление к государственным служащим повышенных требований и установление определенных ограничений, а также предоставление льгот и гарантий в качестве компенсации за особые требования и ограничения. Государственные служащие как особая категория работников имеют специфические права и обязанности, на них распространяется особый порядок назначения на должность и освобождения от должности, для них предусмотрены дополнительные материальные и социальные гарантии.

Поскольку государственные служащие являются представителями государства и наделены им властными полномочиями, совершение ими проступков, в том числе дисциплинарных, является недопустимым. Значимость и необходимость такого института, как дисциплинарная ответственность государственных служащих подтверждается особым вниманием главы государства к данной категории работников.

Властные полномочия, предоставленные законом государственным служащим, многократно повышают их ответственность перед обществом за достойное выполнение своих обязанностей. Применение дисциплинарной ответственности к государственным служащим направлено на защиту правопорядка, на достижение согласия в обществе. Также дисциплинарная ответственность данной категории работников способствует формированию во всем обществе стойких привычек правомерного поведения и восстановлению справедливости.

В Республике Беларусь отсутствует специальный нормативный правовой акт о дисциплинарной ответственности государственных служащих. Нормы о дисциплинарной ответственности государственных служащих содержатся в Законе «О государственной службе в Республике Беларусь». Вместе с тем в отдельных отраслях и сферах государственной деятельности действуют уставы и положения о дисциплине отдельных категорий государственных служащих. Поскольку дисциплинарная ответственность закреплена в достаточном количестве нормативных правовых актов, это затрудняет применение дисциплинарных санкций, а порой приводит к неправильному их применению. Так Ю.Н. Старилов справедливо указывает, что во всех актах дисциплинарного законодательства «речь идет о совершенно схожих категориях: о дисциплинарных проступках, видах дисциплинарных взысканий и процедуре наложения данных взысканий на государственных служащих, то есть одни и те же нормы размещены в различных источниках» [2, с. 48].

В связи с этим, считаем целесообразным усовершенствовать законодательство в области дисциплинарной ответственности государственных служащих путем воссоздания данных вопросов в едином нормативном правовом акте – Дисциплинарном законе (или, например, в Дисциплинарном кодексе), который стал бы основой дисциплинарного законодательства.

На наш взгляд, в созданном нормативном правовом акте должны содержаться следующие разделы: 1. Общие положения, который будет включать главу «Задачи и действие дисциплинарного кодекса Республики Беларусь»; 2. Специальная дисциплинарная ответственность государственных служащих, включающий следующие главы: 1) Дисциплинарная ответственность судей, 2) Дисциплинарная ответственность прокурорских работников, 3) Дисциплинарная ответственность работников таможенных органов, 4) Дисциплинарная ответственность работников железнодорожного транспорта и метрополитена, 5) Дисциплинарная ответственность работников авиационного транспорта; 3. Заключительные положения.

Подводя итог вышеизложенному, путём создания Дисциплинарного кодекса в Республике Беларусь удастся значительно облегчить применение дисциплинарных санкций, а порой и устранить их неправильное применение.

#### **Список использованных источников**

1. Кеник, К. И. Дисциплинарная ответственность государственных служащих: Проблемы управления / К. И. Кеник. – Минск: ТетраСистемс, 2005. – 189 с.
2. Котова, Т.В. Дисциплинарная ответственность: практические аспекты / Т.В. Котова. – 2009. – 112 с.
3. Охотский, Е.В. Государственная служба в парламенте: отечественный и зарубежный опыт / Е.В. Охотский. – Москва, 2002. – 211 с.