



Munich Personal RePEc Archive

**Legal fixing of the principle of
responsibility of municipal employees for
non-execution or inadequate execution of
the functions**

Muravchenko, Viktor

2015

Online at <https://mpa.ub.uni-muenchen.de/67667/>
MPRA Paper No. 67667, posted 06 Nov 2015 06:13 UTC

**ПРАВОВОЕ ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРИНЦИПА ОТВЕТСТВЕННОСТИ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ ЗА НЕИСПОЛНЕНИЕ ИЛИ
НЕНАДЛЕЖАЩЕЕ ИСПОЛНЕНИЕ СВОИХ ДОЛЖНОСТНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ**

Муравченко В.Б.

Омский государственный педагогический университет

**LEGAL FIXING OF THE PRINCIPLE OF RESPONSIBILITY OF MUNICIPAL
EMPLOYEES FOR NON-EXECUTION OR INADEQUATE EXECUTION OF THE
FUNCTIONS**

Muravchenko V.B.

Omsk state pedagogical university

Аннотация: В статье рассматривается правовое закрепление принципа ответственности муниципальных служащих за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей. Показано, что этот принцип направлен на укрепление служебной дисциплины, улучшения качества решений, безусловное выполнение должностных обязанностей, повышение самостоятельности и творческой инициативы муниципальных служащих при их реализации.

Ключевые слова: принципы ответственности, закрепление принципов, установление принципов, реализация принципов, принципы организации управления.

Abstract: In article legal fixing of the principle of responsibility of municipal employees for non-execution or inadequate execution of the functions is considered. It is shown that this principle is directed on strengthening of office discipline, improvement of quality of decisions, unconditional performance of functions, increase of independence and a creative initiative of municipal employees at their realization.

Keywords: principles of responsibility, fixing of the principles, establishment of the principles, realization of the principles, principles of the organization of management.

Муниципальная служба основывается на принципе ответственности муниципальных служащих за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей [1]. Этот принцип направлен на укрепление служебной дисциплины, улучшения качества решений, безусловное выполнение должностных обязанностей, повышение самостоятельности и творческой инициативы муниципальных служащих при их реализации.

На наш взгляд, данный принцип вытекает из общего принципа организации управления – ответственности государственного аппарата, персонала муниципального органа, их функциональных работников за допущенные по их вине негативные последствия их деятельности. Очевидно, что решения, которые разрабатываются и принимаются муниципальными служащими, должны отвечать требованиям целесообразности и законности.

Этот принцип также означает, что причинение материального и иного ущерба юридическим (независимо от форм собственности) и физическим лицам в результате злоупотреблений, бюрократизма, недобросовестности, самонадеянности, небрежности должностных лиц и других работников органов управления должно повлечь не только их дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с законом, но и материальную ответственность перед соответствующим органом государственного управления (возместившим ущерб) в регрессном порядке либо непосредственно перед самими юридическими и физическими лицами. В Указе Президента РФ от 6 июня 1996 г. «О мерах по укреплению дисциплины в системе

государственной службы» [3] за нарушения исполнительской дисциплины установлены меры дисциплинарной ответственности вплоть до освобождения от занимаемой должности, привлечения к дисциплинарной или уголовной ответственности.

Вместе с тем, действующее региональное законодательство субъектов Российской Федерации не устанавливает ответственности должностных лиц за вред, причиненный правонарушителю в случае, когда к нему на основании закона применялись меры государственного принуждения. Следует отметить, что должностное лицо отвечает не только за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него обязанностей, но и за дачу подчиненным указаний о совершении неправомерных мер по обеспечению правовых норм, контроль за соблюдением которых входит в их служебные обязанности.

Реализация принципа ответственности муниципальных служащих за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных полномочий предполагает, на наш взгляд, в том числе и правовое закрепление в соответствующем федеральном законе общего порядка и пределов служебного подчинения незаконным приказом вышестоящих должностных лиц.

За совершение должностного проступка на муниципального служащего могут налагаться следующие виды дисциплинарных взысканий:

- замечание;
- выговор;
- предупреждение о неполном должностном соответствии;
- освобождение от замещаемой должности гражданской службы, увольнение с муниципальной службы.

Дисциплинарное взыскание налагается органом или руководителем, имеющим право назначать муниципального служащего на муниципальную должность. Это правило обусловлено характером взысканий: в частности, право предупреждать о неполном служебном соответствии и решать вопрос об увольнении от должности предоставляется тем органам и руководителям, которым принадлежит право назначения на должность. Муниципальный служащий, допустивший должностной проступок, может быть временно (но не более чем на месяц), до решения вопроса о его дисциплинарной ответственности, отстранен от исполнения должностных обязанностей с сохранением денежного содержания. Эта мера применяется также распоряжением руководителя, имеющего право назначать служащего на должность. Порядок проведения служебных расследований, применения и обжалования дисциплинарных взысканий определяется законодательно.

В настоящее время применяются действующие на этот счет нормы трудового законодательства. Так, до применения дисциплинарного взыскания от служащего должно быть затребовано письменное объяснение. Это одна из гарантий обоснованности взыскания. Отказ дать объяснение не препятствует наложению дисциплинарного взыскания. Взыскания налагаются не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка; в этот срок не засчитывается время болезни служащего или пребывания его в отпуске. Днем обнаружения проступка, с которого начинает течь срок для наложения взыскания, считается день, когда лицу, которому подчинен служащий, стало известно о совершении проступка. Дисциплинарное взыскание не может быть наложено позднее шести месяцев со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу. За каждый проступок может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ о наложении взыскания в необходимых случаях доводится до сведения персонала государственного органа, где служит привлекаемый к ответственности. Дисциплинарные взыскания, как и прочие меры дисциплинарного воздействия, в трудовые книжки не записываются, за исключением случаев увольнения с муниципальной службы за нарушения дисциплины. Дисциплинарное взыскание

снимается автоматически, если в течение года со дня его применения служащий не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию. Взыскание может быть снято и до истечения года, если служащий не допустит нового нарушения дисциплины и проявит себя как добросовестный работник. Обжалование дисциплинарных взысканий производится служащим по своему усмотрению в административном или судебном порядке, как это определено Законом от 27 апреля 1993 г. «Об обжаловании в суд действий и решений, нарушающих права и свободы граждан» и Федеральным законом от 14 декабря 1995 г. «О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации «Об обжаловании в суд действий и решений, нарушающих права и свободы граждан» [2].

Библиографический список:

1. Федеральный закон от 8 января 1998 г. № 8-ФЗ «Об основах муниципальной службы в Российской Федерации» // СЗ РФ. 1998. № 2. Ст. 224.
2. Федеральным законом от 14 декабря 1995 г. № 197-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации «Об обжаловании в суд действий и решений, нарушающих права и свободы граждан» // ИСС «Консультант-Плюс-Регионы». – М.: РЦ «Консультант-Плюс», 1998.
3. Указ Президента РФ от 6 июня 1996 г. № 810 «О мерах по укреплению дисциплины в системе государственной службы» // ИСС «Консультант-Плюс-Регионы». – М.: РЦ «Консультант-Плюс», 1998.