

ТРУДОВОЕ ПРАВО

УДК 349.225.6

ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

© **Базарханова Татьяна Павловна**

магистрант 2-го года обучения,

Бурятский государственный университет имени Доржи Банзарова

Россия, 670000, г. Улан-Удэ, ул. Смолина, 24а

tat1547@yandex.ru

Аннотация. В статье рассматриваются некоторые вопросы дисциплинарной ответственности муниципальных служащих. Автор изучает нормативно-правовые акты, регулирующие вопросы дисциплинарной ответственности муниципальных служащих. В ходе исследования обосновывается тезис о том, что Федеральный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации» не устанавливает процедуры привлечения муниципальных служащих к дисциплинарной ответственности. К данной категории работников используются общие положения трудового законодательства. Проведенный анализ судебной практики свидетельствует о том, что зачастую работодатели нарушают процедуру привлечения муниципальных служащих к дисциплинарной ответственности. В целом проведенный анализ позволяет сделать вывод о том, что Федеральный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации» не содержит положений, определяющих основания и порядок проведения служебной проверки в отношении муниципального служащего, совершившего нарушение должностных обязанностей. По результатам проведенного исследования сформулирован ряд предложений, направленных на совершенствование правового регулирования дисциплинарной ответственности муниципальных служащих.

Ключевые слова: муниципальные служащие, муниципальная служба, должностные инструкции, должностные обязанности, дисциплинарный проступок, дисциплинарное взыскание, дисциплинарная ответственность, замечание, выговор, увольнение.

Правовое регулирование муниципальной службы в Российской Федерации основывается на положениях Федерального закона от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»¹. Данный нормативный акт закрепляет базовые принципы организации муниципальной службы, определяет правовое положение муниципальных служащих, а также устанавливает основные требования к исполнению ими должностных обязанностей. Вместе с тем регулирование деятельности

¹ Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ (ред. от 28.12.2025) «О муниципальной службе в Российской Федерации». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_66530 (дата обращения: 10.03.2026).

муниципальных служащих осуществляется на основе более широкого комплекса правовых норм, включающего положения иных отраслей законодательства.

Значительную роль в регулировании трудовой деятельности муниципальных служащих играет трудовое законодательство. В частности, Трудовой кодекс Российской Федерации¹ (далее — ТК РФ) устанавливает общие правила осуществления трудовой деятельности, закрепляет гарантии защиты трудовых прав работников, а также регулирует вопросы охраны труда и условий выполнения профессиональных обязанностей. Правовой статус муниципальных служащих формируется в рамках сложного нормативного механизма, основанного на сочетании специальных положений законодательства о муниципальной службе и общих норм трудового права [5, с. 250]. Такая конструкция объясняется двойственной природой муниципальной службы, которая, с одной стороны, связана с трудовой деятельностью, а с другой — имеет выраженный публично-правовой характер.

Особенность данного статуса проявляется, прежде всего, в повышенных требованиях, предъявляемых к лицам, замещающим должности муниципальной службы. По своему содержанию они являются более строгими по сравнению с требованиями, установленными для большинства работников в рамках общего трудового законодательства [3, с. 73]. Это обусловлено тем, что деятельность муниципальных служащих связана с реализацией публичных полномочий и направлена на обеспечение интересов населения соответствующего муниципального образования.

В связи с этим правовое положение муниципальных служащих характеризуется особым балансом прав, обязанностей и гарантий. С одной стороны, законодатель закрепляет для них дополнительные меры социальной защиты, включая льготы, специальные гарантии и особенности пенсионного обеспечения. С другой стороны, публичная направленность их деятельности предполагает повышенный уровень юридической ответственности за принимаемые решения и совершаемые действия при исполнении должностных обязанностей [7, с. 28]. Следовательно, специфика муниципальной службы выражается в сочетании расширенных социальных гарантий с более жесткими требованиями к профессиональному поведению и качеству исполнения служебных функций.

Особое место в системе правового регулирования муниципальной службы занимает институт дисциплинарной ответственности. Порядок привлечения муниципальных служащих к дисциплинарной ответственности закреплен в Федеральном законе «О муниципальной службе в Российской Федерации». В соответствии с ч. 1 ст. 27 указанного закона основанием для применения дисциплинарного взыскания является совершение дисциплинарного проступка. Под данным понятием понимается неиспол-

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2025) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (часть 1). Ст. 3.

нение либо ненадлежащее исполнение служащим возложенных на него служебных обязанностей. Такое нарушение может выражаться как в уклонении от выполнения должностных обязанностей, так и в их недобросовестном либо некачественном осуществлении.

Следует отметить, что законодательный подход к определению дисциплинарного проступка в сфере муниципальной службы во многом совпадает с положениями трудового законодательства. Аналогичное содержание закреплено в ст. 192 ТК РФ, где дисциплинарная ответственность также связывается с ненадлежащим исполнением работником своих обязанностей. Перечень дисциплинарных взысканий в обоих нормативных актах имеет сходный характер и включает такие меры, как замечание, выговор и увольнение.

Значительную роль в формировании правоприменительной практики играют разъяснения высших судебных органов. Так, в п. 53 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»¹ указывается, что при рассмотрении споров о применении дисциплинарных взысканий работодатель обязан представить доказательства не только самого факта совершения работником дисциплинарного проступка, но и обоснованности выбранной меры ответственности.

Анализ судебной практики показывает, что одной из наиболее распространенных категорий споров, возникающих в сфере муниципальной службы, являются дела, связанные с обжалованием дисциплинарных взысканий и решений об увольнении. Муниципальные служащие нередко обращаются в суд с требованиями о восстановлении на службе, признании незаконными решений комиссий по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов, а также об отмене приказов о применении дисциплинарных взысканий.

В качестве примера можно привести дело, рассмотренное районным судом по иску гражданки Л. к администрации Ханты-Мансийского района² Истец обратилась в суд с требованием признать незаконным распоряжение о привлечении ее к дисциплинарной ответственности и взыскать компенсацию морального вреда. В обоснование своих требований она указала, что с 2010 г. работает в администрации Ханты-Мансийского района, а с апреля 2021 г. занимает должность эксперта первой категории

¹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 09.12.2025) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_47257 (дата обращения: 10.03.2026).

² Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам суда Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 07.02.2023 по делу № 33-915/2023. URL: https://oblsud-hmao.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo (дата обращения: 10.03.2026).

отдела юридическо-правовой работы. Распоряжением главы района от 13 июля 2022 г. к ней было применено дисциплинарное взыскание в виде замечания. Считая данное решение необоснованным, истец указала, что свои должностные обязанности исполняла надлежащим образом и дисциплинарного проступка не совершала.

Суд пришел к выводу о незаконности привлечения истца к дисциплинарной ответственности. Основанием для такого решения послужило то, что ответчик не представил убедительных доказательств совершения истцом дисциплинарного проступка, а также допустил нарушения установленного законодательством порядка применения дисциплинарного взыскания. При разрешении спора, связанного с обжалованием дисциплинарных взысканий, суд исходил из необходимости строгого соблюдения работодателем основополагающих принципов юридической ответственности.

Зачастую работодатели нарушают процедуру привлечения муниципальных служащих к дисциплинарной ответственности. Показательной в данном контексте является правовая позиция, отражённая в решении суда¹. Истец обратилась в суд с требованием о признании незаконными дисциплинарных взысканий, выраженных в объявлении выговора и последующем увольнении, а также о восстановлении на муниципальной службе, взыскании заработной платы за период вынужденного прогула и компенсации морального вреда. По результатам рассмотрения дела суд удовлетворил заявленные требования в полном объёме. В ходе судебного разбирательства было установлено, что при привлечении служащего к дисциплинарной ответственности работодателем были допущены существенные нарушения установленного порядка.

Наряду с процедурными нарушениями в правовом регулировании дисциплинарной ответственности муниципальных служащих выявляется и проблема нормативного характера. Действующее законодательство не устанавливает обязательности проведения служебной проверки при выявлении признаков дисциплинарного проступка. Представитель нанимателя наделён правом применять дисциплинарные меры, однако не обязан инициировать соответствующую процедуру. Такая конструкция может создавать условия для субъективного подхода к применению дисциплинарной ответственности. В одних случаях, при благоприятных отношениях между руководителем и служащим, дисциплинарный проступок может остаться без правовой оценки. В других ситуациях, при наличии конфликта, даже незначительное нарушение способно повлечь применение строгих санкций.

В подобных случаях представляется целесообразным использование профилактических мер, не относящихся к дисциплинарным взысканиям. Одной из таких мер может выступать процедура информирования служащего о выявленном нарушении. При этом служащему сообщаются све-

¹ Решение Тулунского городского суда от 26.02.2025 по делу № 2-112/2025. URL: <https://gclnk.com/S8NqbwFh> (дата обращения: 10.03.2026).

дения о допущенном нарушении и причины неприменения дисциплинарного взыскания. Такой механизм позволит обеспечить более гибкий и обоснованный подход к реагированию на незначительные проступки.

Одной из существенных проблем остается несоблюдение работодателями установленной процедуры привлечения муниципальных служащих к дисциплинарной ответственности. Кроме того, действующее законодательство допускает возможность, как необоснованного применения дисциплинарных взысканий, так и отказа от их применения при наличии соответствующих оснований. Подобная ситуация во многом обусловлена тем, что инициирование дисциплинарного производства рассматривается как право представителей нанимателя, а не их обязанность. В результате применение дисциплинарных мер может зависеть от субъективной оценки должностных лиц, что снижает уровень правовой определенности и прозрачности соответствующих процедур [4, с. 100].

Наличие правовых пробелов в регулировании дисциплинарной ответственности может приводить к ситуациям, когда факты ненадлежащего исполнения либо полного неисполнения служебных обязанностей остаются без соответствующей правовой оценки. В этой связи дальнейшее совершенствование правового регулирования дисциплинарной ответственности муниципальных служащих представляется необходимым условием повышения эффективности публичного управления и укрепления принципов законности в деятельности органов местного самоуправления.

Исследование действующего правового регулирования дисциплинарной ответственности муниципальных служащих позволяет выявить ряд проблем, требующих дальнейшего нормативного урегулирования. В частности, Федеральный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации» не содержит детально разработанных положений, определяющих основания и порядок проведения служебной проверки в отношении муниципального служащего, допустившего нарушение должностных обязанностей. Между тем применение дисциплинарных мер предполагает необходимость надлежащего установления факта совершения дисциплинарного проступка, а также анализа обстоятельств его совершения и степени тяжести. Кроме того, при выборе конкретной меры взыскания должны учитываться предшествующая служебная деятельность работника и его отношение к выполнению должностных обязанностей, что соответствует требованиям ч. 5 ст. 192 ТК РФ [2, с. 44].

В научной литературе также высказываются предложения о расширении круга субъектов, уполномоченных принимать решения о привлечении муниципальных служащих к дисциплинарной ответственности. В частности, рассматривается возможность наделения представительного органа муниципального образования соответствующими полномочиями. По аналогии с действующим институтом удаления главы муниципального образования в отставку данный орган мог бы принимать решение о пре-

крашении служебных отношений с муниципальным служащим при наличии установленных оснований, выявленных по результатам проверки, проводимой специальной комиссией. При этом применение подобной меры целесообразно связывать с поступлением жалобы на действия конкретного служащего и отсутствием надлежащего реагирования со стороны его непосредственного руководителя [8, с. 37].

Таким образом, особенности дисциплинарной ответственности муниципальных служащих обусловлены специфическим правовым статусом данной категории работников. Муниципальная служба имеет публично-правовой характер, что предполагает повышенные требования к профессиональной деятельности служащих и к качеству принимаемых ими управленческих решений. В связи с этим на муниципальных служащих возлагается повышенная юридическая ответственность за действия и решения, принимаемые в процессе исполнения должностных полномочий. Указанные обстоятельства свидетельствуют о необходимости более полного отражения публичной природы муниципальной службы в механизмах дисциплинарной ответственности [1, с. 188]. Существенное значение в системе правового регулирования дисциплинарной ответственности имеет обеспечение надлежащего исполнения муниципальными служащими своих служебных прав и обязанностей [6, с. 109].

Литература

1. Горча А. С. Правовые основы ответственности муниципального служащего // *Человек. Социум. Общество*. 2025. № 9. С. 184–189.
2. Измайлова Е. А. Актуальные проблемы привлечения муниципальных служащих к дисциплинарной ответственности // *Наука и современное образование: актуальные вопросы, достижения и инновации: сборник статей X международной научно-практической конференции*. Пенза, Наука и просвещение, 2025. С. 41–45.
3. Кауфман С. В., Савоськин А. В. Дисциплинарная ответственность муниципальных служащих // *Проблемы взаимодействия публичного и частного права при регулировании экономических отношений: материалы VII Международной научно-практической конференции*. Екатеринбург: Изд-во Уральского гос. экон. ун-та, 2024. С. 73–77.
4. Коваленко Н. Н. Дисциплинарная ответственность государственных и муниципальных служащих: сущность, правовое регулирование, совершенствование механизма // *Диалог*. 2025. № 22(52). С. 99–101.
5. Овчинникова Т. А., Климова О. В. Порядок и условия реализации деятельности служащих муниципальной службы, необходимые для исполнения должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией // *Научная Россия: теории, проблемы и вызовы: материалы III Всероссийской научно-практической конференции со студенческим участием*. Хабаровск: Изд-во Тихоокеанского гос. ун-та, 2025. С. 250–257.

6. Руколеев В. А. Дисциплинарная ответственность в системе публичной службы // Проблемы взаимодействия публичного и частного права при регулировании экономических отношений: материалы VI Международной научно-практической конференции. Екатеринбург: Изд-во Уральского гос. экон. ун-та, 2023. С. 106–109.

7. Упоров И. В. Гарантии для муниципальных служащих: социально-правовой аспект // Юридическая гносеология. 2025. № 4. С. 28–33.

8. Упоров И. В. Ответственность муниципальных служащих: особенности правового регулирования // Оригинальные исследования. 2025. Т. 15, № 9. С. 31–38.

DISCIPLINARY LIABILITY OF MUNICIPAL EMPLOYEES

Bazarkhanova Tatyana Pavlovna

master's student of the 2nd year of study,
Dorzhi Banzarov Buryat State University
Russia, 670000, Ulan-Ude, Smolina str., 24a
tat1547@yandex.ru

Abstract. This article examines some issues of disciplinary liability for municipal employees. The author examines the legal and regulatory framework governing disciplinary liability for municipal employees. The study substantiates the thesis that the Federal Law «On Municipal Service in the Russian Federation» does not establish procedures for holding municipal employees liable for disciplinary action. General provisions of labor law apply to this category of employees. An analysis of judicial practice demonstrates that employers frequently violate the procedure for holding municipal employees accountable for disciplinary action. Overall, this analysis leads to the conclusion that the Federal Law «On Municipal Service in the Russian Federation» does not contain detailed provisions defining the grounds and procedures for conducting an official investigation of a municipal employee who has violated their official duties. Based on the results of this study, a number of proposals have been formulated aimed at improving the legal regulation of disciplinary action against municipal employees.

Keywords: municipal employees, municipal service, job descriptions, job responsibilities, disciplinary offense, disciplinary sanction, disciplinary responsibility, reprimand, reprimand, dismissal.