

3. Гонгало Б. М., Новоселова Л. А. Есть ли место «цифровым правам» в системе объектов гражданского права // Пермский юридический альманах. 2019. № 2. С. 179–192.

4. Шараев П. С. Правовая сущность цифрового рубля // Вестник СГЮА. 2021. № 6(143). С. 268–276.

5. Реестр операторов информационных систем, в которых осуществляется выпуск цифровых финансовых активов // Официальный сайт ЦБ РФ. URL: <http://www.cbr.ru/admissionfinmarket/navigator/ois/> (дата обращения: 03.02.2023).

6. Федеральный закон от 31.07.2020 № 259-ФЗ (ред. от 14.07.2022) «О цифровых финансовых активах, цифровой валюте и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2020. № 31 (часть 1). Ст. 5018.

УДК 35.08

**Булатова Ксения Александровна**

студент, Костромской государственной университет

г. Кострома, Российская Федерация

*kсениya.bulatova@mail.ru*

### **Ответственность государственных служащих**

*В данной статье сделана попытка освещения вопроса дисциплинарной ответственности государственных служащих в Российской Федерации, дана характеристика государственной службы как правового института, а также рассмотрены проблемы, стоящие перед законодателем на настоящем этапе.*

**Ключевые слова:** государственная служба, дисциплинарная ответственность, юридическая ответственность, нормативное регулирование.

**Bulatova Kseniya Aleksandrovna**

student, Kostroma State University

Kostroma, Russian Federation

### **Responsibility of civil servants**

*In this article, an attempt is made to highlight the issue of disciplinary responsibility of civil servants in the Russian Federation, the characteristics of the civil service as a legal institution are given, and the problems facing the legislator at the present stage are considered.*

**Keywords:** public service, disciplinary responsibility, legal responsibility, regulatory regulation.

Актуальность рассматриваемой темы определена тем, что государственная служба в РФ является одним из наиболее важных и значимых правовых институтов, основные положения которого регулируют обе нормы государствен-

ной службы. А именно организацию самой государственной службы и практическое осуществление государственными служащими своих полномочий.

Государственный сектор включает в себя целый ряд режимов занятости. В разных странах действуют разные механизмы, поэтому часто существуют многочисленные группы государственных служащих [2].

Суть статуса государственного служащего заключается в том, что правовая основа занятости отличается от той, которая существует в других отраслях экономики, как это определено в общем трудовом законодательстве, а также в государственном секторе, например, в здравоохранении, образовании или на государственных предприятиях.

Сегодня работа на государственной службе имеет схожие черты с добровольным соглашением между работодателем и работником в частном секторе. Тем не менее, несколько критериев продолжают отличать статус государственного служащего от других форм занятости [1].

Эти критерии можно обобщить следующим образом:

1. Государственные служащие назначаются на должность по решению государственного учреждения в соответствии с законом о государственной службе и по установленным правилам, структурирующим процесс найма.

2. После назначения на должность существует множество ограничений на увольнение. Это связано с тем, что государственные служащие являются не просто служащими государства; они также выполняют конституционную роль.

3. На действия государственных служащих накладывается больше ограничений, чем на другие группы. Опять же это объясняется стратегической и конституционной роли государственных служащих.

Законы о государственной службе могут определять должностные обязанности и ответственность государственных служащих. В то время как по общему трудовому законодательству работники несут ответственность только за выполнение своего трудового договора, на государственных служащих может быть возложена всеобъемлющая обязанность служить государству или правительству страны [2].

Законодательство также может определять порядок предоставления сроков службы и гарантии занятости. По общему трудовому законодательству работники могут быть уволены работодателем в соответствии с их трудовым договором при условии соблюдения некоторых общих минимальных стандартов. Государственные служащие, как правило, имеют более высокий уровень защиты, требующий всесторонней правовой и административной процедуры, прежде чем они могут быть уволены [3].

Результаты деятельности государственных служащих не всегда являются положительными, в некоторых случаях они могут привести к тяжким последствиям.

Поэтому существует необходимость правовой процедуры, которая регулировала и обеспечивала законность действий государственного аппарата и ликвидировала бы негативные последствия. Несмотря на то, что институт дисциплинарной ответственности является общепризнанным, по мнению многих ученых, его нормативное закрепление имеет ряд недостатков. Руководители го-

сударственных органов не заинтересованы в выявлении фактов злоупотребления по службе, а непоследовательность правового регулирования и пробелы законодательстве «помогают» избежать наказаний, и тем самым порождают латентность правонарушений в системе.

Дисциплинарная ответственность в нашем государстве является наиболее применяемым видом ответственности.

Дисциплинарная ответственность государственных служащих как один из видов юридической ответственности, обладает рядом специфических признаков, к которым можно отнести: сферу действия дисциплинарной ответственности; собственное основание наступления (дисциплинарный проступок); наличие собственной нормативно-правовой базы; дисциплинарные взыскания, как внешнее проявление дисциплинарной ответственности государственных служащих; особый порядок привлечения к дисциплинарной ответственности [1].

Дисциплинарные меры также урегулированы законодательством. Работодатель может налагать дисциплинарные взыскания по общему трудовому законодательству в соответствии с коллективным договором любым законным способом, хотя судебный пересмотр часто возможен. Гражданские служащие могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию в соответствии с конкретными законодательными дисциплинарными положениями. Обычно они определяются как выговор, частичная потеря зарплаты, понижение в должности или увольнение.

При этом может возникнуть ряд проблем: невозможность отграничения законодательной дефиниции дисциплинарного проступка от административных правонарушений и преступлений; отсутствие четкой связи нарушений должностных обязанностей государственных гражданских служащих с видом и мерой юридической ответственности в должностных регламентах; противоречия между нормами различных отраслей права относительно возможности привлечения государственного служащего к ответственности.

В настоящее время действующее законодательство как никогда нуждается в изменениях в соответствующие нормативно-правовые акты:

1. Уточнить понятия дисциплинарного проступка государственного гражданского служащего в тексте вышеупомянутого закона;
2. На нормативном уровне более четко определить основания привлечения к различным видам ответственности, в особенности к дисциплинарной;
3. Определить порядок привлечения к дисциплинарной ответственности и законодательно закрепить исчерпывающий перечень дисциплинарных проступков.

Таким образом, институт дисциплинарной ответственности государственных служащих имеет особую значимость в силу того, что особенность служебных функций, выполняемых государственными служащими, предполагает наличие у них полномочий властного характера, исходя из которых они принимают решения, затрагивающие практически все социально значимые сферы жизни.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Поплавская В. Анализ судебной практики по вопросам привлечения государственных (муниципальных) служащих к дисциплинарной ответственности в виде увольнения в связи с утратой доверия за нарушения требований законодательства о противодействии коррупции // Административное право. 2019. № 4. С. 73–78.

2. Чаннов С. Е. Дисциплинарная и административная ответственность государственных и муниципальных служащих: вопросы эффективности // Журнал российского права. 2018. № 2. С. 59–69.

3. Лещина Э. Л. Дисциплинарный (служебный) проступок как основание дисциплинарной ответственности // Административное право и процесс. 2019. № 1. С. 55–59.

УДК 341

**Вечер Сергей Владиславович**

магистрант, Костромской государственной университет

г. Кострома, Российская Федерация

Vardy2010@yandex.ru

### **Общее и особенное в процедуре формирования судейского корпуса России и Франции**

*В статье объясняется актуальность сравнительного анализа процедуры отбора судей в Российской Федерации и Франции на современном этапе. Рассматривается механизм комплектования судейского корпуса в Российской Федерации на основе законодательных документов, а также роль отдельных специализированных органов, осуществляющих данную процедуру. Указан порядок формирования судейских должностей во Франции, отмечается значительная роль в этом процессе Национальной школы магистратуры в г. Бордо. Анализируются и выделяются общие и особенные точки соприкосновения при формировании судейского корпуса во Франции и Российской Федерации с точки зрения законодательных источников.*

**Ключевые слова:** судья; квалификационная коллегия судей; экзаменационные комиссии; Кадровая комиссия при Президенте РФ; Национальная школа магистратуры; процедура формирования судейского корпуса.

**Vecher Sergey Vladislavovich**

undergraduate, Kostroma State University

Kostroma, Russian Federation

### **General and special in the procedure for the formation of the judicial corps of Russia and France**

*The article explains the relevance of a comparative analysis of the procedure for selecting judges in the Russian Federation and France at the present stage. The mechanism of staffing the*