Публично-правовые науки / Public Law Sciences

Научная статья Original article
DOI: 10.12731/2576-9634-2026-10-1-266 **EDN:** GVHZNE
УДК 342.9

Проблемы правового регулирования дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих: от принципов до системы взысканий

А.Г. Монетов
Рязанский государственный университет, Рязань, Российская Федерация

Аннотация

Обоснование. В статье рассмотрены проблемы реализации дисциплинарной ответственности государственных служащих (далее – госслужащих). В настоящее время важно, чтобы представители власти осознавали необходимость соблюдать служебную дисциплину, так как от этого зависит функционирование аппарата управления, престиж государственной власти. В связи с чем особое значение приобретает дисциплинарная ответственность государственных служащих, что вызывает необходимость проведения комплексного анализа специальной дисциплинарной ответственности, устранении имеющихся правовых пробелов. Проведенное исследование позволило выявить ряд проблем в правовом регулировании дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих (отсутствие основополагающих начал привлечения к дисциплинарной ответственности, отсутствие дифференциации в системе дисциплинарных взысканий, наличие недостатков в понятийном аппарате рассматриваемого правового института). Сделан вывод о необходимости дальнейшего реформирования служебного законодательства, в том числе путем принятия специального акта – Дисциплинарного устава государственной гражданской службы.

Актуальность исследовательской работы заключается в том, что в качестве механизма способного обеспечить необходимый уровень правопорядка и надлежащего соблюдения служебной дисциплины выступает дисциплинарная ответственность государственных гражданских служащих. Наличие объективных сведений о снижении уровня служебной дисциплины в аппарате публичного управления свидетельствует о необходимости дополнительного анализа норм, регламентирующих дисциплинарную ответственность государственных гражданских служащих. В частности, так только за недостоверность и полноту представленных сведений

о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера в 2023 году в органах Росстата было наложено 87 дисциплинарных взысканий.

Цель заключается в комплексном анализе института дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих и формулировании возможных направлений по оптимизации действующего законодательства в данной сфере. В свою очередь поставленная цель может быть достигнута путем решения следующих задач: определения правовой сущности специальной дисциплинарной ответственности, выявления и анализа проблемных аспектов правового регулирования дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих.

Методология проведения работы. В исследовании использовались сравнительно-правовой, догматический методы, метод правового регулирования.

Результаты. Проанализирована сущность дисциплинарной ответственности госслужащих, обоснована принадлежность рассматриваемого правового института к административному праву; в ходе исследования были выявлены проблемы правового регулирования дисциплинарной ответственности госслужащих, а именно: отсутствие законодательно закрепленных основополагающих начал реализации дисциплинарной ответственности, широта дискреционных полномочий представителя нанимателя при избрании дисциплинарных взысканий оказывающих моральное воздействие, отсутствие градации дисциплинарных проступков по их тяжести, отдельно обосновывается необходимость закрепления малозначительного дисциплинарного проступка.

Область применения результатов. Результаты исследования могут быть применены в нормотворческой деятельности, в сфере дальнейшего теоретического изучения рассматриваемой темы.

Ключевые слова: дисциплинарная ответственность; проступок; взыскание; государственная гражданская служба; власть

Для цитирования. Монетов, А. Г. (2026). Проблемы правового регулирования дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих: от принципов до системы взысканий. *Russian Studies in Law and Politics / Российские исследования. Право и политика*, *10*(1), 83-108. https://doi.org/10.12731/2576-9634-2026-10-1-266

Problems of legal regulation of disciplinary liability of state civil servants: from principles to the system of penalties

A.G. Monetov
Ryazan State University, Ryazan, Russian Federation

Abstract

Background. The article discusses the problems of implementing disciplinary responsibility of civil servants (hereinafter referred to as civil servants). At present, it is

important that government representatives are aware of the need to observe official discipline, as the functioning of the administrative apparatus and the prestige of state power depend on it. In this regard, the disciplinary responsibility of civil servants is of particular importance, which necessitates a comprehensive analysis of special disciplinary liability and the elimination of existing legal gaps. The conducted research revealed a number of problems in the legal regulation of disciplinary liability of state civil servants (lack of fundamental principles of bringing to disciplinary responsibility, lack of differentiation in the system of disciplinary penalties, the presence of shortcomings in the conceptual framework of the legal institution in question). The conclusion is made about the need for further reform of the service legislation, including through the adoption of a special act – the Disciplinary Statute of the state civil service.

The relevance of the research work lies in the fact that the disciplinary responsibility of state civil servants acts as a mechanism capable of ensuring the necessary level of law and order and proper observance of official discipline. The availability of objective information about a decrease in the level of official discipline in the public administration apparatus indicates the need for additional analysis of the norms governing the disciplinary responsibility of state civil servants. In particular, 87 disciplinary penalties were imposed by the Rosstat authorities in 2023 alone for the unreliability and completeness of the information provided on income, property, and property obligations.

Purpose. It consists in a comprehensive analysis of the institution of disciplinary responsibility of state civil servants and the formulation of possible directions for optimizing current legislation in this area. In turn, this goal can be achieved by solving the following tasks: determining the legal essence of special disciplinary liability, identifying and analyzing problematic aspects of the legal regulation of disciplinary liability of government civil servants.

Methodology. The methodology of this scientific research includes both general scientific methods (analysis, systematic, structural, logical techniques, induction, deduction) and special scientific methods, among which dogmatic, comparative legal, legal modeling, and dogmatic methods should be highlighted.

Results. The essence of disciplinary responsibility of civil servants is analyzed, and the affiliation of the legal institution under consideration to administrative law is substantiated.; In the course of the study, problems of legal regulation of disciplinary liability of civil servants were identified, namely: the lack of legally established fundamental principles for the implementation of disciplinary liability, the breadth of discretionary powers of the employer's representative when choosing disciplinary penalties that have a moral impact, the lack of gradation of disciplinary offenses according to their severity, the need to consolidate minor disciplinary misconduct is separately justified.

Practical implications. The results of the research can be applied in standard-setting activities, in the field of further theoretical study of the topic under consideration.

Keywords: disciplinary responsibility; misconduct; punishment; state civil service; government

For citation. Monetov, A. G. (2026). Problems of legal regulation of disciplinary liability of state civil servants: from principles to the system of penalties. *Russian Studies in Law and Politics*, *10*(1), 83-108. https://doi.org/10.12731/2576-9634-2026-10-1-266

Введение

Актуальность исследования заключается в том, что эффективность управленческой деятельности государственных служащих зависит от их профессиональных навыков и умений, реализация которых напрямую влияет на имидж государственной службы и власти в целом. Однако, не всегда госслужащие добросовестно исполняют свои служебные обязанности, что приводит к совершению ими дисциплинарных проступков. Это в свою очередь обуславливает необходимость комплексного анализа института дисциплинарной ответственности государственных служащих. Особенно следует отметить тот факт, что меры дисциплинарного воздействия могут эффективно противодействовать распространению коррупционного поведения, обеспечить надлежащую модель поведения госслужащих.

Теоретической основой исследования являются работы таких авторов как: М.Б. Добробабы, М.К. Козлова, Э.Л. Лещиной, С.В. Передерина, М.М. Полякова и других авторов, в работах которых отмечается наличие широкого круга проблем реализации специальной дисциплинарной ответственности, при этом каждый автор рассматривает лишь отдельные проблемные аспекты.

Объектом исследования выступают нормы отечественного и зарубежного служебного законодательства, регламентирующие порядок привлечения госслужащего к дисциплинарной ответственности.

Цель исследования заключается в проведении всестороннего анализа института дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих и формулировании возможных направлений по оптимизации действующего законодательства в данной сфере, для чего необходимо достичь следующих задач: определить правовую сущность специальной дисциплинарной ответственности, выявить и проанализировать проблемные аспекты правового регулирования

дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих, провести сравнительно-правовой анализ российского и зарубежного служебного законодательства.

Научная новизна исследования заключается в разработке и обосновании теоретической модели систематизации института дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих, которая в отличие от существующих фрагментарных подходов позволит объединить разрозненные правовые нормы в единый комплекс. Практическая значимость исследования заключается в том, что материалы исследования могут быть использованы в законотворческой деятельности при подготовке изменений в действующее служебное законодательство, а также могут быть использованы в ходе дальнейшего реформирования служебного права, например, при разработке и принятии «Дисциплинарного устава государственной гражданской службы», что позволило бы устранить ряд системных проблем, имеющихся в правовом регулировании дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих:

1) устранение пробелов и правовой неоправданности понятийного аппарата – легальное закрепление понятия дисциплинарного взыскания, сформулированного на основе специфических признаков данной меры воздействия, позволит обеспечить единообразное понимание и применение норм юрисдикционными субъектами. Закрепление в «Дисциплинарном уставе государственной гражданской службы» системы принципов дисциплинарной ответственности.

2) систематизировать принципы дисциплинарной ответственности и закрепить их на легальном уровне, что станет правовой основой для дальнейшей правоприменительной практики, придаст обоснованность для применения мер дисциплинарного взыскания, при этом в исследовании отдельно обосновывается значимость принципа гласности и предлагается особый механизм его реализации, позволяющий восстановить доверие населения к органам власти.

3) дифференциация дисциплинарных проступков. Закрепление в Дисциплинарном уставе государственной гражданской службы системы дисциплинарных проступков, сконструированной с учетом

степени их тяжести, позволит сократить широту дискреционных полномочий юрисдикционного субъекта при избрании меры налагаемого взыскания, снизить нагрузку на дисциплинарные комиссии за счет возможности освобождения от дисциплинарной ответственности в связи с совершением малозначительного дисциплинарного проступка.

Материалы и методы

Отдельно следует выделить важность применения сравнительно-правового метода исследования, при помощи которого становится возможным сопоставить институт специальной дисциплинарной ответственности в Российской Федерации и в некоторых зарубежных государств, что может позволить внедрить иностранный положительный опыт в российскую правовую действительность. Особым значением обладает и метод правового моделирования, при помощи которого происходит формулирование возможных изменений в законодательстве, регламентирующих реализацию дисциплинарной ответственности.

Результаты и обсуждение

Прежде чем перейти к анализу проблемных аспектов реализации дисциплинарной ответственности следует определиться с сущностью данного правового явления.

В настоящее время ведется дискуссия по поводу отнесения дисциплинарной ответственности государственных служащих к той или иной отрасли права. Одна группа авторов отмечает, что специальная дисциплинарная ответственность является частью трудового права, аргументируя свою точку зрения тем, что поступление на государственную службу осуществляется путем заключения служебного контракта, являющегося специальной разновидностью трудового договора [9, с. 125].

Другая часть авторов поддерживает точку зрения, что дисциплинарная ответственность госслужащих является специальным правовым институтом, подпадающим под правовое регулирование административного права. В качестве аргументов, поддерживающих

эту позицию, указывают особые основания, на основе которых происходит привлечение к дисциплинарной ответственности, например, коррупционное поведение госслужащего [17, с. 142].

Целесообразно согласиться именно с этой позицией, так как трудовым законодательством порядок реализации дисциплинарной ответственности госслужащих не регламентирован. Отнесение дисциплинарной ответственности государственных служащих к сфере административно-правового регулирования связано с тем, что допущение госслужащими дисциплинарных проступков приводит к нарушению установленного порядка деятельности государственных органов и порядка управления.

Характеризуя сущность дисциплинарной ответственности следует согласиться с высказыванием О.О. Чурековой, которая отмечает, что применение дисциплинарной ответственности направлено на обеспечение соблюдения государственными гражданскими служащими своих должностных обязанностей и применении мер взысканий в том случае, если допускаются нарушения служебной дисциплины [25, с. 112].

Э.Б. Хашагульгугова рассматривает сущность дисциплинарной ответственности как средства укрепления служебной дисциплины государственной гражданской службы [22, с. 3].

В.К. Ботнев определяет дисциплинарную ответственность как вид юридической ответственности, одну из правовых форм воздействия на нарушителей дисциплины труда, заключающуюся в наложении дисциплинарных взысканий [4, с. 73].

А.Г. Можаев отмечает, что отличительной чертой дисциплинарной ответственности является корпоративный характер управленческих отношений [11, с. 127].

В научной литературе также выделяют и специфическую функцию дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих – защитную, выраженную в том, что при реализации дисциплинарной ответственности происходит защита прав и законных интересов не только заинтересованных лиц, но и при необходимости самих государственных служащих [3, с. 80].

Проанализировав вышеуказанные точки зрения, можно прийти к выводу, что дисциплинарная ответственность является средством регулирования общественных отношений, возникающих в связи с прохождением государственной гражданской службы, позволяющим: создать должные предпосылки для соблюдения требований служебной дисциплины, положений нормативно-правовых актов, а также противодействию коррупционному поведению на государственной гражданской службе.

Важность реализации дисциплинарной ответственности обусловлена тем фактом, что она позволяет обеспечить построения надлежащей модели правосознания государственных гражданских служащих [26, с. 127].

Рассмотрев общие вопросы, связанные с сущностью дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих, целесообразно перейти к выделению проблемных аспектов реализации специальной дисциплинарной ответственности.

Перейдем к рассмотрению наиболее важных на наш взгляд проблемных аспектов.

1. Отсутствие законодательно закрепленных принципов дисциплинарной ответственности, то есть основополагающих начал применения мер государственного принуждения к госслужащим, совершившим дисциплинарный проступок. Справедливым в этой части является высказывание М.Б. Добробабы, которая полагает, что принципы дисциплинарной ответственности – это правовые установления, закреплённые в служебном законодательстве, определяющие задачи, сущность и содержание института дисциплинарной ответственности, действующего в системе государственной службы. При этом автор отмечает, что принципы могут выполнять свою роль только будучи опосредованными конкретными нормами служебного права, что даёт возможность уяснить их воздействие на служебно-деликтные отношения [7, с. 132].

Построение системы принципов дисциплинарной ответственности возможно с учетом ряда общеправовых и конституционных принципов, в силу чего нам представляется возможным выделить следующие принципы дисциплинарной ответственности:

1) Принцип законности означает равенство всех государственных служащих перед законом, в том числе и при привлечении их к юридической ответственности. Порядок применения дисциплинарного взыскания строго регламентирован и осуществляется в процессуальной форме, что позволяет обеспечить не только соблюдение прав и законных интересов представителя нанимателя и граждан, но и самих госслужащих, привлекаемых к дисциплинарной ответственности.

2) Принцип неотвратимости дисциплинарной ответственности. Данный принцип неразрывно связан с принципом законности, закрепление его на законодательном уровне приведет к созданию предпосылок для реализации ответственности в позитивном смысле. Госслужащие смогут осознавать, что в случае нарушения служебной дисциплины, они будут привлечены к ответственности.

3) Принцип справедливости, имеющий во многом конституционную природу, перекладывается также и на общественные отношения, возникающие в связи с привлечение государственного служащего к дисциплинарной ответственности. Так с учетом ст. 50 Конституции РФ в ч.2 ст.57 ФЗ от 27.07.2004 N 79-ФЗ (ред. от 28.12.2025) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» предусматривается правило, согласно которому не допускается применение сразу нескольких взысканий к государственному гражданскому служащему за совершение одного проступка [19].

4) Принцип презумпции невиновности означает, что к дисциплинарной ответственности может быть привлечен лишь тот государственный гражданский служащий, в отношении которого установлена вина в совершении дисциплинарного проступка.

5) Принцип индивидуализации дисциплинарной ответственности несет в себе важное значение, что обусловлено отсутствием строго установленных санкций за совершение дисциплинарных проступков. Рассматриваемый принцип означает, что при избрании дисциплинарного взыскания необходимо учитывать характер совершенного деяния, его последствия, положение, которое занимает госслужащий в аппарате, допускалось ли им ранее нарушение служебной дисциплины.

6) Принцип гласности. Нам представляется, что принцип гласности привлечения к дисциплинарной ответственности несет в себе особое значение, так как отдельные случаи нарушения служебной дисциплины могут приводить не только к нарушению надлежащего порядка деятельности органа государственной власти, но и посягать на права и законные интересы граждан, что напрямую влияет на престиж государственной власти. В связи с чем становится жизненно необходимым для института государственной службы вернуть свой имидж в глазах населения, поэтому мы предлагаем на законодательном уровне закрепить обязанность представителя нанимателя публично объявлять о результатах служебной проверки и применении мер дисциплинарного взыскания, например, на официальных сайтах ведомств.

2. Отсутствие легального определения дисциплинарного взыскания в Федеральном законе от 27.07.2004 N 79-ФЗ (последняя редакция) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ).

Обратившись к научной литературе, можно выявить точки зрения, согласно которым дисциплинарное взыскание отождествляется с понятием дисциплинарной ответственности [19, с. 78].

На наш взгляд, нельзя отождествлять две вышеуказанные категории, так как дисциплинарное взыскание является составной частью дисциплинарной ответственности. Оно может быть назначено в отношении госслужащего только при привлечении его к дисциплинарной ответственности. Дисциплинарное взыскание выступает в качестве средства принуждения, применяемого в отношении госслужащего, совершившего служебный проступок.

Однако, представляется необходимым определить понятие дисциплинарного взыскания, что позволит отличить данную меру воздействия от административного или уголовного наказания, для этого целесообразно рассмотреть признаки дисциплинарного взыскания.

1) Основанием применения дисциплинарного взыскания может являться совершение государственным служащим деяния, нарушающего служебную дисциплину.

2) Особый субъект, осуществляющий привлечение к дисциплинарной ответственности правонарушителя, в качестве которого выступает прямой руководитель госслужащего, совершившего дисциплинарный проступок, а также вышестоящее руководство.

3) Личный характер дисциплинарного взыскания, так как оно применяется в отношении госслужащего, совершившего дисциплинарный проступок. В основе личного характера дисциплинарного воздействия лежит виновность госслужащего в совершении дисциплинарного правонарушения.

4) Особое правовое последствие применения дисциплинарного взыскания, выраженное в возникновении состояния дисциплинарной наказанности, сохраняющейся в течение года с момента применения дисциплинарного взыскания в отношении государственного служащего.

Таким образом, с учетом вышеуказанных признаков, дисциплинарное взыскание можно определить как меру дисциплинарной ответственности, применяемую к государственному служащему за совершение дисциплинарного проступка уполномоченным должностным лицом (прямым руководителем или вышестоящим руководством), которая носит личный характер и влечёт возникновение состояния дисциплинарной наказанности.

3. Фрагментарная регламентация системы дисциплинарных взысканий, применяемых в отношении государственных гражданских служащих. В настоящее время в Федеральном законе от 27.07.2004 № 79-ФЗ закреплены следующие основные виды дисциплинарных взысканий: замечание, выговор, предупреждение о неполном служебном соответствии, увольнение с государственной гражданской службы.

Так, если основания для применения такого дисциплинарного взыскания как увольнение с государственной гражданской службы прямо закреплены в Федеральном законе от 27.07.2004 № 79-ФЗ, то критерии, при помощи которых будут избираться более мягкие виды дисциплинарных взысканий отсутствуют.

Замечание выступает в качестве дисциплинарного взыскания, несущего моральное воздействие на правонарушителя. Фактиче-

ски замечание представляет собой указание на факт допущения государственным гражданским служащим нарушений служебной дисциплины.

Выговор является более строгим дисциплинарным взысканием, которое применяется в отношении госслужащих, допустивших серьезные, но некритические нарушения служебной дисциплины. Выговор как мера дисциплинарного воздействия также имеет моральный характер воздействия.

Предупреждение о неполном должностном соответствии – одно из наиболее серьезных мер среди взысканий, применяемых к государственным гражданским служащим, нередко наступает перед досрочным увольнением и, как правило, применяется, когда в отношении служащего уже ранее применялись дисциплинарные взыскания.

Увольнение с государственной гражданской службы является наиболее суровой мерой дисциплинарного воздействия. Неслучайно Ю.М. Буравлев, характеризуя данное дисциплинарное взыскание, отмечает, что увольнение является самой жесткой мерой воздействия [5, с. 114]. Это действительно так, потому что увольнение с государственной гражданской службы применяется за наиболее тяжкие случаи нарушения служебной дисциплины, например, за прогул, нахождение на службе в состоянии алкогольного или наркотического опьянения, совершение по месту службы хищения и иных, установленных законом нарушений.

Судебной практике известны и другие случаи нарушений, которые признавались в качестве грубых и являлись основанием для увольнения с государственной гражданской службы, так к ним были отнесены непринятие оперативных мер, направленных на обеспечение электронного документооборота, в результате чего был причинен вред деятельности территориального органа Федерального казначейства [13].

Фрагментарность правового регулирования дисциплинарных взысканий заключается в том, что основания, при наличии которых, применяется увольнение с государственной гражданской службы предусмотрены исчерпывающим образом, при этом не закреплен

конкретный перечень оснований или перечень критериев, при которых представитель нанимателя мог бы делать выбор между замечанием и выговором. Решением данной проблемы стало бы принятие системы критериев, которая позволяла бы юрисдикционному субъекту выбрать применяемое дисциплинарное взыскание.

4. Отсутствие системности в регламентации дисциплинарных проступков. Это связано с тем, что нарушение интересов службы возможно путем совершения самых разнообразных дисциплинарных проступков, которые могут быть как закреплены в должностных регламентах и ведомственных актах, так и не быть закреплены. М.М. Полякова также связывает отсутствие системности в регламентации дисциплинарных проступков с тем, что в нормативно-правовых актах, регулирующих прохождение государственной гражданской службы, в отличие от Уголовного кодекса Российской Федерации отсутствует исчерпывающий перечень дисциплинарных проступков [15, с. 65].

В научной литературе авторы неоднократно отмечали существование данной проблемы. Так С.В. Передерин пишет, что еще в советский период времени возникала необходимость в кодификации норм служебного права, в которой бы отражался перечень составов дисциплинарных правонарушений с возможными мерами взысканий [14, с. 225]. Несмотря на то, что прошло уже несколько десятков лет данный вопрос так и не был разрешен.

Недостатком в регламентации системы дисциплинарных проступков является отсутствие деления дисциплинарных проступков по их степени тяжести. Подобное деление уже известно российскому отраслевому законодательству. В частности, в УК РФ уголовно-наказуемые деяния подразделяются по степени тяжести. В ст. 2.9 КоАП РФ предусматривается малозначительное деяние, под которым понимается подпадающее под признаки административного правонарушения деяние, которое в силу малой степени общественной опасности, деятельного раскаяния, возмещения, причиненного вреда признается в качестве малозначительного.

Нам представляется, что обеспечение обоснованности и справедливости назначения дисциплинарных взысканий за нарушение

служебной дисциплины возможно только в том случае, если дисциплинарные проступки будут подразделены на категории.

В научной литературе имеются следующие предложения по градации дисциплинарных проступков. Так, Ю.Б. Носова предлагает делить дисциплинарные проступки на незначительные, значительные и серьезные проступки [12, с. 13]. М.Б. Добробаба выделяет незначительные, значительные грубые проступки [6, с. 49].

С целью применения в российском законодательстве единообразных терминов, нам представляется подразделить дисциплинарные проступки на малозначительные, значительные и грубые. Установление данной градации дисциплинарных проступков по их тяжести позволит ограничить субъективное правоприменение представителя нанимателя при назначении взысканий, в том числе если госслужащим совершен проступок малой тяжести. Так, С.Е. Чаннов, критикуя широту дискреционных полномочий представителя нанимателя, отмечает, что на практике нередко возникают ситуации, при которых представитель нанимателя начинает более лояльно относиться к одним сотрудникам (нередко «покрывая» совершаемые ими правонарушения, в том числе коррупционные) и чрезмерно строго – к другим, вызвавшим чем-то его недовольство [23, с. 63].

Введение такой категории, как малозначительные дисциплинарные проступки, позволит снизить нагрузку на юрисдикционные субъекты.

В качестве малозначительных дисциплинарных проступков следует рассматривать те деяния, нарушающие служебную дисциплину и совершенные впервые, но не причинившие вреда правам и законным интересам третьих лиц, не повлекшие нарушение установленного порядка деятельности органа государственной власти, причинение какого-либо материального ущерба. Значительные дисциплинарные проступки – это деяния, нарушающие служебную дисциплину, в результате совершения которых был причинен вред правам и законным интересам. В свою очередь грубые дисциплинарные проступки установлены исчерпывающим образом в ст.37 ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 N 79-ФЗ.

Однако, для разрешения общей проблемы – отсутствие системности в регламентации системы дисциплинарных взысканий, необходимо также рассмотреть частную проблему, связанную с разграничением малозначительных дисциплинарных проступков от значительными. Прежде всего, существование данной проблемы обусловлено тем, что в служебном законодательстве отсутствует понятие малозначительности, неизвестно оно и Трудовому Кодексу Российской Федерации. Ситуация в правоприменительной практике сложилась таким образом, что отсутствуют единые критерии позволяющие определить, является ли деяние малозначительным дисциплинарным проступком или нет. Фактически данная квалификация осуществляется исключительно субъектом юрисдикционной деятельности.

Так, Дисциплинарный устав органов внутренних дел Российской Федерации предусматривает, что непосредственный руководитель полицейского, совершившего малозначительный дисциплинарной проступок, обладает правом применения альтернативы привлечения к дисциплинарной ответственности в виде устного предупреждения [20].

Схожие положения закреплены в Дисциплинарном уставе уголовно-исполнительной системы Российской Федерации, в частности, если руководителем был обнаружен факт совершения его подчиненным малозначительного проступка, то по усмотрению руководителя подчиненный может быть освобожден от дисциплинарной ответственности, при этом данная возможность не распространяется на дисциплинарные проступки, в основе которых имеется коррупционная природа.

Отдельные авторы также полагают, что в некоторых случаях возможно признание коррупционного дисциплинарного проступка в качестве малозначительного, но только в том случае, если имеются смягчающие обстоятельства [24, с. 2201].

Однако, нельзя согласиться с данной позицией, совершение коррупционного дисциплинарного правонарушения уже само по себе является грубым дисциплинарным проступком, что нуждается в законодательном закреплении.

Таким образом, можно сделать вывод, что введение такой категории как малозначительный дисциплинарный проступок для государственных гражданских служащих возможно, так как институт малозначительности уже известен иным отраслям права и применяется при привлечении к специальной дисциплинарной ответственности в рамках иных видов государственной службы. В качестве критериев, используемых для отнесения дисциплинарного проступка к малозначительному деянию, могут выступать: степень тяжести совершенного правонарушения, наличие умысла на совершение дисциплинарного проступка, объем причиненного вреда, наличие или отсутствие материального ущерба.

Кроме того, введение категории малозначительных дисциплинарных проступков в некоторой степени окажет стимулирующее воздействие на госслужащих. Также будет реализован и принцип справедливости привлечения к дисциплинарной ответственности, так как в настоящее время в рамках отдельных видов государственной службы возможно признание дисциплинарного проступка малозначительным, а в рамках других видов госслужбы такой возможности нет.

Отдельно хотелось бы отметить о необходимости проведения сравнительно-правового анализа института дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих в российском и зарубежном законодательстве, что позволит выявить возможные направления для оптимизации российского законодательства. Как отмечается в научной литературе, в европейских государствах распространена точка зрения, согласно которой верность определенным принципам и идеалам должны лежать в основе деятельности любого служащего, начиная от самых низовых категорий и завершая самыми высокими. Представляется, что подобные требования отражаются и в содержании актов служебного законодательства [1, с. 243].

Целесообразнее всего провести компаративный анализ с европейскими государствами, так как они точно также, как и Российская Федерация относятся к континентальной правовой семье. Их характерной особенностью является кодификация служебного законодательства [26, с. 54].

Одним из таких государств является Федеративная республика Германия (далее – ФРГ), где правовое регулирование института государственной службы характеризуется действием специального закона, регламентирующего порядок привлечение госслужащих к дисциплинарной ответственности. Правовая база ФРГ в рассматриваемой сфере включает в себя: Общий закон ФРГ о правовом положении государственных служащих» от 1 июля 1957 г., Закон о гражданской службе 1997 года, Федеральный дисциплинарный закон для гражданских служащих [2, с. 10].

Уникальность института специальной дисциплинарной ответственности в ФРГ заключается в том, что согласно Закону ФРГ «О федеральных служащих» возможно привлечение государственного служащего к ответственности и при его выходе на пенсию, если в результате совершения дисциплинарного проступка был причинен вред демократическим основам государства, была создана угроза для безопасности государства, сведения, охраняемые законом, получили распространение. В то же время российское служебное законодательство не допускает привлечение государственного служащего, вышедшего в отставку к дисциплинарной ответственности.

Проанализировав систему дисциплинарных взысканий, установленных в ФРГ в отношении государственных служащих, можно выделить особую роль взысканий, оказывающих материальное воздействие. В качестве такого дисциплинарного взыскания выступает денежный штраф, представляющий собой либо лишение денежного содержания в полном объеме за один месяц, либо лишение госслужащего стимулирующих выплат. Максимальный размер денежного штрафа не может составлять более 500 евро.

Специфическим дисциплинарным взысканием, оказывающим имущественное воздействие является сокращение оклада государственного служащего. Сущность данного взыскания заключается в том, что законодательно определен предел сокращения должностного оклада до 1/5 от денежного содержания, при этом данное взыскание может быть назначено на срок не более 3 лет.

Кроме того, по служебному законодательству ФРГ государственный служащий не может рассчитывать на получение дополнительных материальных выплат, оказывающих стимулирующее воздействие, получение новой должности в период действия состояния дисциплинарной наказанности.

Заслуживает определенного внимания и регламентация института дисциплинарной ответственности во Франции. Закон от 26 января 1984 г. № 84-53 предусматривает детальную систему дисциплинарных взысканий, применяемых в отношении государственных служащих [10, с. 110].

Первая группа: предупреждение, выговор, отрешение от должности, назначаемого сроком на три дня.

Вторая группа: исключения из табеля, используемого при продвижении государственных служащих по карьерной лестнице, понижение в должности, отрешение от должности на срок до пятнадцати дней.

Третья группа: понижение в классе, отрешение от должности сроком до двух лет.

Четвертая группа включает в себя увольнение на пенсию, в том случае если государственный служащий приобрел необходимый стаж для пенсионного обеспечения, увольнение со службы

В том случае, если государственный служащий выработал необходимый стаж для получения пенсии, то за совершение дисциплинарного проступка, то возможно применение увольнение на пенсию.

Проанализировав систему дисциплинарных взысканий Франции, можно сделать вывод, что основное направление воздействия при применении большинства взысканий заключается в лишении возможности продвижения по карьерной лестнице.

Отдельно следует отметить систему гарантий для государственных гражданских служащих, установленных по французскому законодательству. Так, основополагающим принципом дисциплинарного процесса является то, что субъект, обладающий юрисдикционными функциями обязан обеспечить составление досье на госслужащего соответствующим образом. Кроме этого, при принятии решения о назначении дисциплинарного взыскания учитывается какое поло-

жение лицо занимает в системе государственной службы, степень вины госслужащего. В случае, если срок рассмотрения дела о совершенном дисциплинарном правонарушении превышает 4 месяца, то в этом случае дисциплинарное производство в отношении госслужащего прекращается [28, с. 229].

Соответственно нам представляется, что зарубежное служебное право заслуживает внимания со стороны российского законодателя. В частности, из опыта ФРГ могут быть заимствованы дисциплинарные взыскания, осуществляющие материальное воздействие, среди положений французского законодательства отдельно следует отметить тщательно разработанную систему гарантий в отношении госслужащих, привлекающихся к дисциплинарной ответственности.

Таким образом, проведенное исследование позволяет сделать вывод о том, что институт дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих занимает важное место в административном праве. Эффективное правовое регулирование специальной дисциплинарной ответственности напрямую влияет на состояние законности и уровень служебной дисциплины в органах, образующих публичную власть. Дисциплинарная ответственность выступает не только средством реагирования на нарушения служебной дисциплины, но и важным инструментом формирования правосознания служащих, противодействия коррупции и укрепления авторитета власти.

В ходе исследования выявлен ряд системных проблем правового регулирования дисциплинарной ответственности: отсутствие легально закрепленных принципов, пробел в определении понятия «дисциплинарное взыскание», фрагментарность системы дисциплинарных проступков и взысканий. Отсутствие четких критериев выбора меры воздействия порождает широту дискреционных полномочий представителя нанимателя и создает риски субъективного правоприменения.

В качестве решения обозначенных проблем обоснована необходимость разработки и принятия Дисциплинарного устава государственной гражданской службы, который позволил бы объединить разрозненные нормы в единый комплекс.

Заключение

1. Дисциплинарная ответственность государственных гражданских служащих является специальной разновидностью юридической ответственности, что обуславливается особой сферой ее реализации, а также назначением, заключающимся в обеспечении соблюдения должного уровня служебной дисциплины в системе государственного управления, недопущению коррупционного поведения госслужащих, поддержания престижа представителей власти перед населением.

2. Однако, анализ как теоретических положений, так и действующего законодательства регулирующего порядок привлечения к дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих свидетельствует о наличии существенного количества проблем, нуждающихся в разрешении. Среди таких проблем следует выделить: спор о природе специальной дисциплинарной ответственности, отсутствие единого перечня основополагающих начал привлечения к рассматриваемому виду ответственности, отсутствие критериев, на основании которых представителем нанимателя избирается дисциплинарное взыскание, фрагментарность правового регулирования дисциплинарных проступков, в частности отсутствие такой категории как малозначительность.

3. Нам представляется, что разрешение вышеуказанных и иных проблем, а также дальнейшая оптимизация служебного законодательства возможна путем принятия кодифицированного акта, например, Дисциплинарного устава государственной гражданской службы, в котором бы получили закрепление принципы реализации дисциплинарной ответственности, основные понятия – дисциплинарный проступок, дисциплинарное взыскание.

4. Оптимизация российского служебного законодательства возможна путем заимствования перспективного опыта зарубежного законодателя. В частности, интерес представляет опыт ФРГ, а именно наличие специального акта, регламентирующего привлечения государственного служащего к дисциплинарной ответственности, опыт французского законодателя, который предусмотрел расширенную

систему гарантий для госслужащих при привлечении последних к ответственности.

5. В качестве новых аспектов работы, расширяющих научное знание можно выделить: авторскую классификацию принципов дисциплинарной ответственности, сформулированную с учетом специфики государственной гражданской службы, разрабатываются критерии, на основании которых будет избирается, назначаемое взыскание, обосновывается необходимость градации дисциплинарных проступков, так в работе обосновывается введение трехуровневой системы проступков, что позволяет перенести теоретические разработки в практическую плоскость.

Список литературы

1. Абрамов, Я. Р. (2011). Дисциплинарный режим гражданской службы Европейского союза. *Вестник МГИМО Университета, (5)* (20), с. 243–247. EDN: https://elibrary.ru/OONITB
2. Акулов, В. И. (2010). Административно-правовое регулирование государственной службы в Германии. *Административное и муниципальное право, (11)* (35), с. 10–17. EDN: https://elibrary.ru/QAOWWZ
3. Бобракова, Н. В. (2020). Дисциплинарная ответственность государственных гражданских служащих органов управления транспортом. *Ленинградский юридический журнал, (1)* (59), с. 79–86. EDN: https://elibrary.ru/HRBYMM
4. Ботнев, В. К. (2013). Виды юридической ответственности за коррупционные правонарушения в системе образования Российской Федерации. *Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Юридические науки, (3)*, с. 73–79. EDN: https://elibrary.ru/RBEOIF
5. Буравлёв, Ю. М. (2019). *Дисциплинарная ответственность государственных служащих (теоретическое и правовое исследование): монография*. Москва: Юр. Норма: ИНФРА-М, 160 с.
6. Добробаба, М. Б. (2013). Проблема систематизации служебно-дисциплинарных деликтов. *Административное право и процесс, (7)*, с. 48–50. EDN: https://elibrary.ru/QYUKJF
7. Добробаба, М. Б. (2015). Принципы дисциплинарной ответственности государственных служащих: конституционные основы и проблемы реализации в нормах служебного права. *Ленинградский юридический журнал, (2)* (40), с. 131–145. EDN: https://elibrary.ru/UFEHDZ
8. *Доклад «О выполнении в 2023 году мероприятий, предусмотренных Планом Федеральной службы государственной статистики по противодействию кор-*

рупции на 2021–2024 годы». https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Doklad_2023.html (дата обращения: 03.03.2026).

9. Козлов, М. К. (2019). Проблемы правового регулирования дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих. *Научный альманах, (3-1)* (53), с. 125–128. EDN: https://elibrary.ru/VKLFIT
10. Лещина, Э. Л. (2020). Дисциплинарная ответственность государственных служащих Французской Республики. *Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Право, 20*(4), с. 109–115. https://doi.org/10.14529/law200419. EDN: https://elibrary.ru/FZUQSW
11. Можаев, А. Г. (2013). Анализ соотношения дисциплинарной и уголовной ответственности должностных лиц. *Вестник Томского государственного университета, (374)*, с. 126–129. EDN: https://elibrary.ru/UJLCKH
12. Носова, Ю. Б. (2008). *Дисциплинарная ответственность государственных гражданских служащих Российской Федерации*: автореф. дис. … канд. юрид. наук. Воронеж, 34 с. EDN: https://elibrary.ru/NKNMEH
13. *Обзор судебной практики по спорам, связанным с прохождением службы государственными гражданскими служащими и муниципальными служащими* (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 22.06.2016). https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_200170/ (дата обращения: 03.03.2026).
14. Передерин, С. В. (2019). Законодательство о дисциплинарной ответственности: состояние и тенденции развития. *Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Право, (1)* (36), с. 224–239. EDN: https://elibrary.ru/MJENOS
15. Поляков, М. М. (2018). Дисциплинарная ответственность государственных гражданских служащих за нарушение законодательства в сфере стратегического планирования и противодействия коррупции. *Актуальные проблемы российского права, (8)* (93), с. 63–71. https://doi.org/10.17803/1994-1471.2018.93.8.063-071. EDN: https://elibrary.ru/YAQXCX
16. *Об утверждении дисциплинарного устава уголовно-исполнительной системы Российской Федерации: приказ Минюста России от 12.09.2019 № 202* (Зарегистрировано в Минюсте России 17.09.2019 № 55944). Официальный интернет-портал правовой информации. http://www.pravo.gov.ru (дата обращения: 03.03.2026).
17. Савин, С. А. (2023). Проблемы применения механизма дисциплинарной ответственности государственных служащих за коррупционные правонарушения. *Академическая публицистика, (3-1)*, с. 141–147. EDN: https://elibrary.ru/ILWZSW
18. *Сводные статистические данные о деятельности судов общей юрисдикции и мировых судей в России за 2020–2024 года*. http://www.cdep.ru/index.php?id=79 (дата обращения: 07.03.2026).
19. Смирнов, А. К. (2021). Проблемы применения дисциплинарных взысканий на государственной гражданской службе. *Administrative Consulting, 7*(2), с. 77–83. EDN: https://elibrary.ru/APKBPI

20. *Указ Президента РФ от 14.10.2012 № 1377 «О Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации»*. Справочная правовая система КонсультантПлюс.
21. *Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»* (последняя редакция). http://www.pravo.gov.ru (дата обращения: 03.03.2026).
22. Хашагульгова, Э. Б. (2022). Дисциплинарная ответственность государственных гражданских служащих в Российской Федерации. *Юридический факт, (179)*, с. 3–5. EDN: https://elibrary.ru/TRDERA
23. Чаннов, С. Е. (2018). Дисциплинарная и административная ответственность государственных и муниципальных служащих: вопросы эффективности. *Журнал российского права, (2)* (254), с. 63. https://doi.org/10.12737/art_2018_2_6. EDN: https://elibrary.ru/YNJEKQ
24. Чаннов, С. Е. (2014). Может ли коррупционный проступок быть малозначительным? *Актуальные проблемы российского права, (10)* (47), с. 2197–2203. EDN: https://elibrary.ru/VCPIGR
25. Чурекова, О. О. (2018). Дисциплинарная ответственность государственных служащих в Российской Федерации. *Эпомен, (14)*, с. 110–115. EDN: https://elibrary.ru/XSCHSP
26. Aristovnik, A., Kovac, P., Leben, A., & Tomaževic, N. (2018). Excellence in public administration: Job satisfaction as a factor of good administration. *International Journal of Human Resources Development and Management, 18*(1–2), pp. 127–144. https://doi.org/10.1504/IJHRDM.2018.092303
27. Hine, D. (2006). Codes of Conduct for Public Officials in Europe: Common Label, Divergent Purposes. B: *Public Ethics and Governance: Standards and Practices in Comparative Perspective (Research in Public Policy Analysis and Management, Vol. 14)* (pp. 43–69). Emerald Group Publishing Limited, Bingley. https://doi.org/10.1016/S0732-1317(05)14004-4
28. Puran, A. (2014). The Disciplinary Liability of French Civil Servants — Comparative Analysis with the Romanian Law. *Analele Universităţii Titu Maiorescu*, (XIII), pp. 226–236.

References

1. Abramov, Ya. R. (2011). Disciplinary regime of the civil service of the European Union. *Bulletin of MGIMO University*, *(5)(20)*, 243–247. EDN: https://elibrary.ru/OONITB
2. Akulov, V. I. (2010). Administrative and legal regulation of public service in Germany. *Administrative and Municipal Law*, *(11)(35)*, 10–17. EDN: https://elibrary.ru/QAOWWZ

3. Bobrakova, N. V. (2020). Disciplinary responsibility of civil servants in transport management bodies. *Leningrad Legal Journal*, *(1)(59)*, 79–86. EDN: https://elibrary.ru/HRBYMM
4. Botnev, V. K. (2013). Types of legal liability for corruption offenses in the education system of the Russian Federation. *Bulletin of the Peoples' Friendship University of Russia. Series: Legal Sciences*, *(3)*, 73–79. EDN: https://elibrary.ru/RBEOIF
5. Buravlev, Yu. M. (2019). *Disciplinary responsibility of public servants: Theoretical and legal research: Monograph*. Moscow: Yur. Norma: INFRA-M, 160 p.
6. Dobrobaba, M. B. (2013). The problem of systematization of service-disciplinary delicts. *Administrative Law and Process*, *(7)*, 48–50. EDN: https://elibrary.ru/QYUKJF
7. Dobrobaba, M. B. (2015). Principles of disciplinary responsibility of public servants: Constitutional foundations and problems of implementation in service law norms. *Leningrad Legal Journal*, *(2)(40)*, 131–145. EDN: https://elibrary.ru/UFEHDZ
8. Federal State Statistics Service. (2023). *Report on the implementation of activities provided by the Anti-Corruption Plan of the Federal State Statistics Service for 2021–2024 in 2023* [Electronic resource]. Retrieved March 03, 2026, from https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Doklad_2023.html
9. Kozlov, M. K. (2019). Problems of legal regulation of disciplinary responsibility of civil servants. *Scientific Almanac*, *(3-1)(53)*, 125–128. EDN: https://elibrary.ru/VKLFIT
10. Leschina, E. L. (2020). Disciplinary responsibility of public servants of the French Republic. *Bulletin of South Ural State University. Series: Law*, *20(4)*, 109–115. https://doi.org/10.14529/law200419. EDN: https://elibrary.ru/FZUQSW
11. Mozhaev, A. G. (2013). Analysis of the relationship between disciplinary and criminal liability of officials. *Bulletin of Tomsk State University*, *(374)*, 126–129. EDN: https://elibrary.ru/UJLCKH
12. Nosova, Yu. B. (2008). *Disciplinary responsibility of civil servants of the Russian Federation: Abstract of a candidate dissertation in legal sciences*. Voronezh, 34 p. EDN: https://elibrary.ru/NKNMEH
13. Supreme Court of the Russian Federation. (2016). *Review of judicial practice on disputes related to public and municipal service (approved by the Presidium of the Supreme Court of the Russian Federation on June 22, 2016)* [Electronic resource]. Retrieved March 03, 2026, from https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_200170/
14. Perederin, S. V. (2019). Legislation on disciplinary responsibility: Current state and development trends. *Bulletin of Voronezh State University. Series: Law*, *(1)(36)*, 224–239. EDN: https://elibrary.ru/MJENOS
15. Polyakov, M. M. (2018). Disciplinary responsibility of civil servants for violations of legislation in strategic planning and anti-corruption. *Actual Problems of Russian*

Law, *(8)(93)*, 63–71. https://doi.org/10.17803/1994-1471.2018.93.8.063-071. EDN: https://elibrary.ru/YAQXCX

16. Ministry of Justice of the Russian Federation. (2019). *Order No. 202 dated September 12, 2019 "On Approval of the Disciplinary Charter of the Penal System of the Russian Federation" (Registered with the Ministry of Justice on September 17, 2019, No. 55944)* [Electronic resource]. Retrieved March 03, 2026, from http://www.pravo.gov.ru
17. Savin, S. A. (2023). Problems of implementing the mechanism of disciplinary responsibility for corruption offenses among public servants. *Academic Publicism*, *(3-1)*, 141–147. EDN: https://elibrary.ru/ILWZSW
18. Judicial Department at the Supreme Court of the Russian Federation. (n.d.). *Consolidated statistical data on the activities of general jurisdiction courts and magistrates in Russia for 2020–2024* [Electronic resource]. Retrieved March 07, 2026, from http://www.cdep.ru/index.php?id=79
19. Smirnov, A. K. (2021). Problems of applying disciplinary sanctions in public civil service. *Administrative Consulting*, *7(2)*, 77–83. EDN: https://elibrary.ru/APKBPI
20. President of the Russian Federation. (2012). *Decree No. 1377 dated October 14, 2012 "On the Disciplinary Charter of Internal Affairs Bodies of the Russian Federation"*. ConsultantPlus.
21. State Duma of the Russian Federation. (2004, amended 2026). *Federal Law No. 79-FZ dated July 27, 2004 "On the State Civil Service of the Russian Federation"* [Electronic resource]. Retrieved March 03, 2026, from http://www.pravo.gov.ru
22. Khashagulgova, E. B. (2022). Disciplinary responsibility of civil servants in the Russian Federation. *Legal Fact*, *(179)*, 3–5. EDN: https://elibrary.ru/TRDERA
23. Channov, S. E. (2018). Disciplinary and administrative responsibility of state and municipal servants: Issues of effectiveness. *Journal of Russian Law*, *(2)(254)*, 63. https://doi.org/10.12737/art_2018_2_6. EDN: https://elibrary.ru/YNJEKQ
24. Channov, S. E. (2014). Can a corruption offense be insignificant? *Actual Problems of Russian Law*, *(10)(47)*, 2197–2203. EDN: https://elibrary.ru/VCPIGR
25. Churekova, O. O. (2018). Disciplinary responsibility of public servants in the Russian Federation. *Epomen*, *(14)*, 110–115. EDN: https://elibrary.ru/XSCHSP
26. Aristovnik, A., Kovac, P., Leben, A., & Tomaževic, N. (2018). Excellence in public administration: Job satisfaction as a factor of good administration. *International Journal of Human Resources Development and Management*, *18(1–2)*, 127–144. https://doi.org/10.1504/IJHRDM.2018.092303
27. Hine, D. (2006). Codes of Conduct for Public Officials in Europe: Common Label, Divergent Purposes. B: *Public Ethics and Governance: Standards and Practices in Comparative Perspective (Research in Public Policy Analysis and Management, Vol. 14)* (pp. 43–69). Emerald Group Publishing Limited, Bingley. https://doi.org/10.1016/S0732-1317(05)14004-4

28. Puran, A. (2014). The Disciplinary Liability of French Civil Servants – Comparative Analysis with the Romanian Law. *Analele Universităţii Titu Maiorescu*, (XIII), pp. 226–236.

ДАННЫЕ ОБ АВТОРЕ

Монетов Антон Генадиевич, преподаватель кафедры теории права и публично-правовых дисциплин
Рязанский государственный университет
ул. Свободы, 46, г. Рязань, Рязанская область, 390000, Российская Федерация
monetov62@mail.ru

DATA ABOUT THE AUTHOR

Anton G. Monetov, Lecturer of the Department of Theory of Law and Public Law Disciplines
Ryazan State University
46, Svobody Str., Ryazan, Ryazan Region, 390000, Russian Federation
monetov62@mail.ru
SPIN-code: 4015-0936
ORCID: https://orcid.org/0009-0001-5133-7979

Поступила 28.02.2026 Received 28.02.2026
После рецензирования 18.03.2026 Revised 18.03.2026
Принята 20.03.2026 Accepted 20.03.2026