

**Сборник докладов студентов по теме  
«Организация государственной и муниципальной службы»**

[Конституционно-правовые основы государственной службы](#)

[Государственная служба как система](#)

[Цели, задачи, принципы и функции государственной службы Российской Федерации](#)

[Нормативно-правовые акты субъектов Российской Федерации о государственной службе](#)

[Современная российская государственная и муниципальная служба](#)

[Муниципальная служба как вид публичной службы](#)

[Особенности муниципальной службы в Российской Федерации](#)

[Государственная гражданская служба Российской Федерации](#)

[Должность государственной гражданской службы: ее правовой статус и содержание](#)

[Требования к служебному поведению гражданского служащего](#)

[Порядок присвоения и сохранения классных чинов государственной гражданской службы](#)

[Российской Федерации](#)

[Квалификационные требования к государственным служащим](#)

[Технология отбора лиц на гражданскую и муниципальную службу: конкурс при поступлении, акт о назначении, служебный контракт, испытание](#)

[Служебное поведение государственного гражданского служащего](#)

[Обязанности государственного гражданского служащего](#)

[Конфликты интересов на государственной и муниципальной службе](#)

[Ограничения и запреты, связанные с гражданской службой](#)

[Служебное время и время отдыха](#)

[Оплата труда государственных служащих](#)

[Государственные гарантии на гражданской службе](#)

[Личное дело государственного служащего](#)

[Пенсионное обеспечение государственных и муниципальных служащих](#)

[Основания и последствия прекращения служебного контракта](#)

[Уголовная ответственность государственных и муниципальных служащих](#)

[«Электронное правительство» как технология работы государственной службы](#)

[Отрицательные черты советской государственной службы](#)

[Особенности правового регулирования советской государственной службы](#)

[Нравственные основы деятельности государственного служащего](#)

[Основные функции и принципы этикета на государственной и муниципальной службе](#)

[Профессиональная этика](#)

[Попытка рационализации российской статской службы](#)

## Конституционно-правовые основы государственной службы<sup>1</sup>

Конституционно-правовое регулирование определяет содержание последующего отраслевого правового воздействия на все сферы общественных отношений, поэтому исследование конституционно-правовых основ государственной службы позволит выделить основные направления и основные свойства системы правового обеспечения института публичной службы как наиболее эффективно го инструмента государственного управления.

Единственным источником власти в Российской Федерации, носителем суверенитета согласно ст. 3 Конституции является ее многонациональный народ. Народ осуществляет свою власть непосредственно (путем референдумов и выборов) или через органы государственной власти и органы местного самоуправления. Власть, осуществляемая народом, является единой, и объединяющим понятием для государственной и муниципальной власти является «публичная власть».

Сущность государственной и муниципальной службы необходимо рассматривать, основываясь на положениях ст. 3 Конституции РФ, и с этой точки зрения данные виды службы выступают как механизм, инструмент реализации публичной – государственной и муниципальной – власти. Государственные и муниципальные служащие в процессе осуществления ими своих должностных обязанностей исполняют полномочия государственных органов и органов местного самоуправления, через которые в соответствии Конституцией народом осуществляется его власть.

Таким образом, государственную и муниципальную службу, а также деятельность лиц, замещающих государственные и муниципальные должности, объединяет единая конституционно-правовая природа – реализация публичной власти, что позволяет объединить указанные виды деятельности одним понятием – публичная служба.

В соответствии с Международным пактом о гражданских и политических правах в ст. 32 Конституции РФ закрепляется право граждан на равный доступ к государственной службе. Закрепление принципа равного доступа граждан к государственной службе обусловлено также ч. 2 ст. 6 и ст. 17–19 Основного закона.

Однако данное право не является абсолютным. Оно относится к относительным правам, образующим содержание общегражданской административной правоспособности. Это обусловлено тем, что для реализации данного права недостаточно одного только желания гражданина или совершения им соответствующего действия. Равнодоступность лишь означает, что при поступлении на государственную службу не допускается установление каких бы то ни было прямых или косвенных ограничений для граждан, помимо установленных законодательством Российской Федерации о государственной службе. Любой полностью правоспособный гражданин России может реализовать свое право на занятие должности государственной гражданской службы, но только при условии соответствия установленным квалификационным требованиям к должностям государственной гражданской службы и при успешном прохождении конкурсного отбора.

Вместе с тем конституционный принцип равного доступа граждан Российской Федерации к государственной службе не исключает ограничений для поступления на эту службу или занятия конкретных государственных должностей. Ограничения и запреты, связанные с гражданской службой, установлены ст. 16 и 17 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

Таким образом, равный доступ к государственной службе наряду с другими основными принципами, лежащими в основе организации и функционирования государственной гражданской службы Российской Федерации, носит конституционно-правовой характер и обеспечивает возможность непосредственного участия граждан в управлении делами государства.

Из основополагающих для всей российской правовой системы норм Конституции РФ проистекают особенности установления правового статуса государственных служащих. Они состоят в том, что осуществляемые федеральными госслужащими полномочия – федеральные, т. е. определенные ст. 71 и частично ст. 72 Конституции РФ для федеральных органов государственной власти, а для госслужащих субъектов Российской Федерации – полномочия, осуществляемые государственными органами субъектов Российской Федерации в пределах совместного ведения с Российской Федерацией и в пределах предоставленной компетенции на территории

---

<sup>1</sup> Подготовила Серёдкина Юлия, группа ПВД-202

соответствующего субъекта Российской Федерации. Соотношение полномочий госслужащих федеральных и субъектных органов государственной власти определяется и регулируется общим правилом, установленным в ст. 76 Конституции: законы и иные нормативно-правовые акты субъектов Российской Федерации не могут противоречить федеральным законам. Это требование относится, как следует из смысла данного положения Конституции, к любому правовому предписанию, в том числе и к актам, принимаемым государственными служащими, которые являются должностными лицами либо представителями власти.

Все без исключения государственные и муниципальные служащие пользуются правами и обязанностями граждан Российской Федерации, установленными главой 2 Конституции РФ. Эти положения, составляющие основы правового статуса личности в Российской Федерации, в полной мере включаются в статус государственных гражданских и муниципальных служащих. Они не могут быть изменены иначе, как в порядке, установленном самой Конституцией.

Однако гражданские права и свободы государственных гражданских и муниципальных служащих ограничиваются законом, когда это диктуется нормальным функционированием системы государственного и муниципального управления. Правовой статус государственных гражданских и муниципальных служащих основывается на конституционных положениях и регулируется нормами прежде всего административного права и дополняется нормами трудового права.

Исходя из сказанного выше, ясно, что Конституция Российской Федерации играет принципиально важную роль в формировании и закреплении основ публичной службы и ее правовом регулировании, однако на данном этапе развитие единой и целостной, гибкой и эффективной системы публичной (государственной) службы с ее ориентацией на приоритеты развития Российской Федерации с учетом интересов гражданского общества, повышение эффективности государственной службы и профессиональной служебной деятельности служащих является насущной потребностью.

Источники:

Журнал Сибирский юридический вестник. Автор: Лапа Екатерина Павловна. [Электронный ресурс]. <http://cyberleninka.ru/article/n/konstitutsionno-pravovye-osnovy-publichnoy-sluzhby-v-rossiyskoy-federatsii>

По делу о проверке конституционности Закона Удмуртской Республики от 17 апреля 1996 г. «О системе органов государственной власти в Удмуртской Республике» : постановление Конституционного Суда РФ от 24 янв. 1997 г. № 1П // Вестн. Конституционного Суда РФ. 1997. № 1.

Международный пакт о гражданских и политических правах от 16 декабря 1966 г. [Электронный ресурс]. URL: [http://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/conventions/pactpol.shtml](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactpol.shtml)

Собрание законодательства РФ. 2005. № 6. Ст. 439.

Собрание законодательства РФ. 2006. № 1. Ст. 118.

Собрание законодательства РФ. 2004. № 31. Ст. 3215.

Собрание законодательства РФ. 2007. № 10. Ст. 1152 8. Собр. законодательства РФ. 2003. № 22. Ст. 2063

### **Государственная служба как система<sup>1</sup>**

Система государственной службы предполагает построение каждого из видов службы на основе единых принципов и обеспечение взаимосвязи видов службы.

Система государственной службы включает в себя:

государственную гражданскую службу;

военную службу;

государственную службу иных видов.

Государственная гражданская служба подразделяется на федеральную государственную гражданскую службу и государственную гражданскую службу субъекта Российской Федерации.

Военная служба и государственная служба иных видов, которые устанавливаются федеральными законами, являются видами федеральной государственной службы.

О системе службы позволяет говорить:

---

<sup>1</sup> Подготовила студентка гр.ПВД-202 Попова Татьяна

Единые принципы государственной службы:

федерализм, обеспечивающий единство системы государственной службы и соблюдение конституционного разграничения предметов ведения и полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации;

законность;

приоритет прав и свобод человека и гражданина, их непосредственное действие, обязательность их признания, соблюдения и защиты;

равный доступ граждан к государственной службе;

единство правовых и организационных основ государственной службы, предполагающее законодательное закрепление единого подхода к организации государственной службы;

взаимосвязь государственной службы и муниципальной службы;

открытость государственной службы и ее доступность общественному контролю, объективное информирование общества о деятельности государственных служащих;

профессионализм и компетентность государственных служащих;

защита государственных служащих от неправомерного вмешательства в их профессиональную служебную деятельность как государственных органов и должностных лиц, так и физических и юридических лиц.

Взаимосвязь видов и уровней службы через Указы Президента, определяющие соотношение должностей

Взаимосвязь классов чинов, дипломатических рангов, воинских и специальных званий

Единое понятие государственного служащего

Единое основание прохождения государственной службы

Источники:

Федеральный закон "О системе государственной службы Российской Федерации" от 27.05.2003 N 58-ФЗ (ред. от 23.05.2016)

[https://gosszluzhba.gov.ru/Page/Index/Sistema\\_gosudarstvennoy\\_sluzhby](https://gosszluzhba.gov.ru/Page/Index/Sistema_gosudarstvennoy_sluzhby)

### **Цели, задачи, принципы и функции государственной службы Российской Федерации<sup>1</sup>**

Понятие "служба" имеет несколько значений: вид общественной деятельности людей; работа, занятия служащего, место его работы; специфическое отношение к делу и т.д. В. Даль, рассматривая понятие "служба" как вид работы или деятельности, связывал службу с такими понятиями и ценностями, как жизнь для других, быть полезным обществу, готовность к делу и др.

Как правило, под службой понимаются отношения долга, верности, преданности, готовности защитить чей-то интерес. Предназначение службы связано с созданием условий для нормального функционирования общества, обеспечением других видов социальной деятельности.

Особым видом службы является государственная гражданская служба, которая может касаться социально-культурного обслуживания людей, осуществления управленческой деятельности, обеспечения деятельности органов государственной власти и т.д.

Общепринятого определения понятия "государственная гражданская служба" в научной литературе нет. Чаще всего встречаются определения государственной гражданской службы, представленные на рисунке 1.

Встречаются и другие определения понятия "государственная гражданская служба", но их определяют как синонимы: "государственная организация", "работа в пользу государства" и т.д.

В Федеральном законе "О государственной гражданской службе РФ" под государственной службой понимается "профессиональная служебная деятельность граждан Российской Федерации по обеспечению исполнения полномочий: Российской Федерации; Федеральных органов государственной власти, иных федеральных государственных органов; Субъектов Российской Федерации; органов государственной власти субъектов Российской Федерации, иных государственных органов субъектов Российской Федерации; лиц замещающих должности, устанавливаемые Конституцией Российской Федерации, Федеральными законами для непосредственного исполнения полномочий федерального государственного органа; лиц,

<sup>1</sup> Подготовила студентка гр.УД-202 Захарова Милана

замещающих должности, устанавливаемые Уставами, Законами субъектов Российской Федерации для непосредственного исполнения полномочий Государственных органов Российской Федерации".

Следует заметить, что в определении понятия "государственная гражданская служба" в качестве ведущего признака выделяется прилагательное "государственная" - сущность и значение государственной службы определяются сущностью государства.

Государственная гражданская служба не только отражает задачи, функции и основные черты государства, но призвана обеспечивать их практическое осуществление.

Поэтому государственный служащий в рамках полномочий по замещаемой должности всегда выступает от имени и по поручению государства.

Следующий существенный признак понятия государственной гражданской службы - профессиональная деятельность. Под профессиональной деятельностью имеется в виду деятельность, осуществляемая на основе специальных теоретических знаний и практических знаний и практических навыков, приобретаемых в результате подготовки.

Государственная гражданская служба как вид профессиональной деятельности означает непрерывное, преемственное и компетентное обеспечение исполнения полномочий государственных органов лицами, находящимися на государственных должностях.

Государственная гражданская служба - это профессия для государственных служащих, которая требует специальной подготовки, получения специального образования.

Государственная гражданская служба - особый вид профессиональной деятельности, и заниматься этой деятельностью можно лишь в государственных органах, только государственные органы наделены правом иметь государственных служащих.

Под государственным органом понимается составная часть государственного аппарата, образуемая в установленном законом порядке и наделенная государственными полномочиями, необходимыми для осуществления функций государственной власти.

Возможность создания таких органов предусмотрена Конституцией РФ, где указано, что федеральные органы исполнительной власти для осуществления своих полномочий могут создавать свои территориальные органы. Поскольку эти органы создаются для осуществления полномочий исполнительной власти, их правомерно именовать государственными органами, а профессиональную деятельность по реализации их задач и функций следует считать государственной гражданской службой.

Цели и задачи государственной службы.

Одной из серьезных проблем государственной службы является определение целей и задач государственной службы. Сложность заключается в том, что если понятие и принципы государственной службы России легально определены и зафиксированы в действующем законодательстве, то ее цели и задачи - нет. Поэтому «дерево целей» государственной службы по-прежнему остается проблемным и дискуссионным.

Основные цели государственной службы	
Политико-административные	выполнение конституционных требований о государственной поддержке социальной сферы; реализация обязательств государства по обеспечению определенного уровня жизни, удовлетворению материальных потребностей людей; обеспечение благосостояния общества.
Социальные	исполнение и обеспечение полномочий государства и его органов; решение общегосударственных задач управления; выполнение публичных дел; практическое осуществление функций государства; создание условий для связи государственного аппарата с народом
Экономические	повышение эффективности государственного управления экономикой;

	<p>осуществление от имени государства управления государственной собственностью;</p> <p>поддержка предпринимательства;</p> <p>обеспечение финансирования затрат на государственную службу;</p> <p>снижение затрат на содержание государственного аппарата</p>
Правовые	<p>обеспечение соблюдения законодательства государства;</p> <p>создание правовых условий для нормального функционирования государственного аппарата</p>
Организационные	<p>организационно-техническое обеспечение органов государственной власти</p> <p>профессионализация государственного аппарата</p> <p>совершенствование норм, стандартов, правил регулирования состава государственного аппарата, продвижения по службе</p> <p>приведение структуры государственного аппарата в соответствие с задачами государственной службы</p>

К основным задачам государственной службы можно отнести:

охрана конституционного строя РФ, создание условий для развития гражданского общества, производства, обеспечение свободной жизнедеятельности личности, защита прав, свобод и законных интересов граждан;

формирование общественно-политических и государственно-правовых условий для практического осуществления функций государственных органов;

обеспечение эффективной работы государственных органов в соответствии с их компетенцией;

совершенствование условий государственной службы и профессиональной деятельности государственных служащих;

обеспечение действия принципа открытости в деятельности государственных служащих и государственных органов;

создание и поддержание в государственных органах благоприятных межличностных отношений, которые обеспечивали бы развитие положительных личных качеств работников.

Принципы государственной службы

Принцип - центральное понятие, руководящая идея, основание системы, представляющее обобщение и распространение какого либо положения на все явления той области, из которой данный принцип абстрагирован.

Принципами гражданской службы являются:

приоритет прав и свобод человека и гражданина;

единство правовых и организационных основ федеральной гражданской службы и гражданской службы субъектов Российской Федерации;

равный доступ граждан, владеющих государственным языком Российской Федерации, к гражданской службе и равные условия ее прохождения независимо от пола, расы, национальности, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с профессиональными и деловыми качествами гражданского служащего;

профессионализм и компетентность гражданских служащих;

стабильность гражданской службы;

доступность информации о гражданской службе;

взаимодействие с общественными объединениями и гражданами;

защищенность гражданских служащих от неправомерного вмешательства в их профессиональную служебную деятельность.

Функции государственной службы.

Под функциями государственной гражданской службы понимаются самостоятельные и относительно обособленные основные виды государственно-служебных действий.

Функция	Трактовка
Правоприменительная	Реальное претворение в жизнь Конституции РФ, законов и иных нормативных правовых актов государства
Правотворческая	Разработка и принятие нормативных актов. Государственная гражданская служба проявляет себя также в процессе подготовки законов в Федеральном Собрании и парламентах субъектов РФ
Правозащитная	Обеспечение прав и свобод граждан
Регулирующая	Разработка и реализация государственной политики во всех областях жизни общества. Государственная гражданская служба проявляет себя при подготовке разнообразных конкретных программ государственной деятельности, принятии всех основополагающих политических решений и при их реальном осуществлении
Организационная	Обеспечение практической реализации компетенции государственных органов, внутренней согласованности, их стабильного функционирования и эффективного влияния на процессы в обществе

Государственная служба тесно связана с государством. Эта деятельность осуществляется профессионально и призвана обеспечить исполнение полномочий, возложенных на органы государства.

Государственная служба, как одно из важнейших социально-правовых явлений, может быть исследована с различных точек зрения: политической, социальной, правовой, организационной, психологической, этической, социологической.

Государственная служба играет активную роль в достижении предусмотренных Конституцией РФ целей и в решении конституционных задач. Она несет основную долю ответственности за сохранение стабильности общественной жизни и соблюдение принципов правового демократического государства, за обеспечение прав и свобод граждан. Государственная служба призвана претворять в жизнь, определяемую демократическим путем волю государства.

Источники:

Федеральный Закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (с изменениями на 19 декабря 2016 года) (редакция, действующая с 1 января 2017 года)

[http://cde.osu.ru/demoversion/course142/3\\_0.html](http://cde.osu.ru/demoversion/course142/3_0.html)

<http://www.studmed.ru/docs/document35343?view=1>

<http://www.bestreferat.ru/referat-222621.html>

### Нормативно-правовые акты субъектов Российской Федерации о государственной службе<sup>1</sup>

Правовое регулирование гражданской службы в субъектах РФ осуществляется, исходя из конституционного разграничения предметов ведения и полномочий между Российской Федерацией и субъектами РФ, а также положений федерального законодательства. Так, согласно п. 4 ст. 2 Федерального закона № 58-ФЗ, правовое регулирование гражданской службы субъекта РФ находится в совместном ведении Российской Федерации и субъектов РФ, а ее организация – в ведении субъекта РФ. Следовательно, при формировании правовой базы на федеральном уровне определяются основные приоритеты и направления развития гражданской службы Российской Федерации, т.е. федеральное законодательство является основой для правотворческой деятельности субъектов РФ, а на уровне субъектов РФ выделяются и конкретизируются особенности и своеобразие, исходя из сложившегося регионального опыта, традиций и правоприменительной практики.

Федеральный закон № 58-ФЗ следующим образом разграничивает полномочия в области правового регулирования гражданской службы субъекта РФ:

1. К вопросам, регулируемым федеральными нормативными правовыми актами, относятся:

<sup>1</sup> Подготовила студентка гр. ПВД-202 Латышева В.А.

- соотношение должностей федеральной гражданской службы и типовых должностей гражданской службы субъекта РФ;
- правовое положение гражданского служащего субъекта РФ, в том числе ограничения, обязательства, правила служебного поведения, ответственность, порядок разрешения конфликта интересов и служебных споров;
- общие требования к гражданам Российской Федерации при поступлении на государственную службу;
- условия контрактов, порядок их заключения, а также порядок прекращения их действия; предельный возраст пребывания на государственной службе;
- основания прекращения государственной службы;
- установление классных чинов; общие условия присвоения, сохранения классных чинов, основание лишения классных чинов.

2. К вопросам, регулируемым и федеральными нормативными правовыми актами, и нормативными правовыми актами субъектов РФ, относятся:

- учреждение должностей государственной службы;
- распределение должностей государственной службы по группам и (или) категориям; установление квалификационных требований к гражданам для замещения должностей гражданской службы;
- переподготовка, повышение квалификации и стажировка государственных служащих; прохождение государственной службы;
- стаж государственной службы;
- ведение и хранение дел и документов, содержащих персональные данные государственных служащих, сведения об их профессиональной служебной деятельности и о стаже;
- форма и порядок ведения, учета и хранения документов, подтверждающих профессиональную служебную деятельность гражданских служащих; финансирование гражданской службы субъекта РФ.

3. К вопросам, регулируемым нормативными правовыми актами субъектов РФ, относятся:

- учреждение реестра должностей гражданской службы субъекта РФ;
- установление дополнительных требований к гражданам Российской Федерации при поступлении на государственную службу;
- присвоение классных чинов; содержание и порядок ведения реестров гражданских служащих субъектов РФ.

Таким образом, важной особенностью правового регулирования государственно-служебных отношений в субъектах РФ является необходимость учета положений федерального законодательства по вопросам государственной службы, а также установление вопросов, по которым в субъектах РФ может осуществляться собственное правовое регулирование.

Правовое регулирование гражданской службы субъекта РФ – это разветвленная система норм, связанных с определением правовых основ организации гражданской службы субъекта РФ, правового положения гражданских служащих субъекта РФ, а также норм, регулирующих прохождение гражданской службы субъекта РФ.

Законодательство субъектов РФ о гражданской службе довольно обширно. Соответствующие его нормы содержатся как в конституциях и уставах, так и в законах и иных нормативных правовых актах субъектов РФ. К их ведению отнесены сегодня такие вопросы, как управление и финансирование гражданской службы субъекта РФ, гарантии для гражданских служащих субъекта РФ и их обеспечение, порядок подбора претендентов на должности гражданской службы субъекта РФ и др.

Учредительные акты субъектов РФ (конституции и уставы) включают нормы, регулирующие отношения государственной службы. Например, Конституция Республики Татарстан устанавливает, что каждому гражданину в соответствии с законом гарантируется равное право доступа к государственной и муниципальной службе (ст. 47), предусматривает принцип несовместимости депутатского мандата с замещением государственных должностей Российской Федерации, государственных должностей федеральной государственной службы, иных должностей государственной службы Республики Татарстан или государственных должностей государственной



службы Республики, а также выборных муниципальных должностей и муниципальных должностей муниципальной службы (ч. 3 ст. 70).

В сфере регулирования отношений, связанных с государственной службой, повышается роль законов и иных нормативных правовых актов субъектов РФ, которыми учреждаются должности гражданской службы субъекта РФ и, исходя из структуры государственных органов, наименований, категорий и групп должностей гражданской службы Российской Федерации, установленных реестром должностей федеральной гражданской службы, утверждается реестр должностей гражданской службы субъекта РФ. Субъекты РФ в процессе самостоятельного регулирования могут детализировать и конкретизировать установленные Федеральным законом № 79-ФЗ порядок принятия решений гражданскими служащими, виды поощрений и порядок их применения (ч. 6 ст. 55), порядок назначения и размеры денежного содержания, надбавки к должностному содержанию (ч. 12 и 15 ст. 50), компенсационные выплаты и пособия (и. 7– 9, 9.2 ч. 1 ст. 52 и ст. 53), условия предоставления и продолжительность дополнительных отпусков без сохранения денежного содержания (ч. 12 и 15 ст. 46). Таким образом, в сфере самостоятельного правового регулирования субъектов РФ находятся лишь вопросы организации гражданской службы субъекта РФ, и это соответствует, как отмечено выше, Федеральному закону № 79-ФЗ.

Государственная служба субъектов РФ устанавливается законами, принимаемыми законодательными (представительными) органами государственной власти соответствующего субъекта РФ. Поэтому для выяснения правового положения государственной службы каждого субъекта РФ следует изучать и анализировать соответствующие региональные законы.

В законотворческой практике субъектов РФ обозначилось два подхода к содержанию базовых законов субъектов РФ о гражданской службе. В одних субъектах РФ эти законы принимаются в виде объемных комплексных документов, своеобразных кодексов, в которых консолидированы нормы федерального и регионального законодательства. Многие законы о гражданской службе субъектов РФ, например, в Кировской, Орловской областях, г. Москве, дублируют Федеральный закон № 79-ФЗ. Несмотря на большой массив правовых норм, их действительный регулятивный потенциал невелик. К тому же нередко нормы федерального законодательства воспроизводятся с неточностями, искажениями – региональный законодатель словно бы стремится создать "улучшенную местную редакцию" Федерального закона, действующую в отдельно взятом субъекте РФ.

Некоторые субъекты РФ предпочли не переписывать Федеральный закон № 79-ФЗ, а сосредоточились на регулировании только тех вопросов, которые действительно находятся в их компетенции. Само наименование этих законов субъектов РФ: "О некоторых вопросах государственной гражданской службы", "О регулировании отношений в области государственной гражданской службы", "Об особенностях организации и правового регулирования государственной гражданской службы", – указывает на то, что они не претендуют на роль всеобъемлющего регулятора государственной гражданской службы соответствующего субъекта РФ.

Думается, что принятие компактных законов, в которых содержатся конкретные правовые нормы, более предпочтительно. До принятия вышеупомянутых федеральных законов правовое регулирование государственной службы субъектов РФ полностью относилось к их ведению, что подразумевало широкую самостоятельность в ее регулировании. Федеральным законом устанавливались только правовые основы государственной службы субъектов РФ. Теперь же правовое регулирование государственной гражданской службы субъектов РФ отнесено к совместному ведению Российской Федерации и субъектов РФ. При этом на федеральном уровне регулируются основы организации и прохождения гражданской службы, правового статуса служащих. К ведению субъектов РФ отнесен только ряд вполне конкретных полномочий, которые реализуются посредством их нормативных правовых актов, учитывающих особенности организации государственной службы субъекта РФ.

Вряд ли целесообразно и принятие субъектами РФ единого законодательного акта (тем более называемого "кодексом") о лицах, замещающих государственные должности, и о гражданской службе, как это сделано в Омской области. В российской правовой системе сформировано раздельное законодательство о лицах, замещающих государственные должности, государственной и муниципальной службе, и лишь в теории государственного управления и юридической науке соответствующие виды деятельности объединяются понятием публичной службы. Укрепление

взаимосвязи между видами публичной службы, безусловно, необходимо, но делать это следует не на региональном, а на общегосударственном уровне (в частности, приняв федеральный закон о статусе лиц, замещающих государственные должности субъектов РФ). Кроме того, унификация правового регулирования не должна заключаться в прямом заимствовании правовых норм. Весьма сомнительными представляются положения Кодекса о государственных должностях и гражданской службе Омской области 2004 г. о заключении контрактов (очевидно, по аналогии со служебными контрактами на гражданской службе) с депутатами, членами Правительства Омской области и другими лицами, замещающими государственные должности.

На основе анализа имеющихся у субъектов РФ правотворческих полномочий и с учетом их законодательной практики можно предложить следующую общую схему структуры законодательства субъекта РФ о гражданской службе:

1) базовый закон субъекта РФ об особенностях организации и правового регулирования региональной гражданской службы, в котором, в частности, урегулированы следующие вопросы:

- распределена компетенция между представительным (законодательным) органом и высшим должностным лицом субъекта РФ в сфере регулирования и организации гражданской службы;
- определен состав законодательства о гражданской службе субъекта РФ (указаны законы и иные нормативные правовые акты, которые будут приняты в развитие базового закона по отдельным аспектам организации и прохождения службы);
- уточнен порядок учреждения должностей гражданской службы субъекта РФ;
- определены должностные лица, которые выполняют функции представителей нанимателя;
- установлен перечень должностей гражданской службы категории "руководители", замещаемых на определенный срок полномочий;
- закреплены виды дополнительных государственных гарантий и основные условия их предоставления служащим;
- определены статус и компетенция органа по управлению государственной службой;

2) законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ, принимаемые в развитие базового закона по отдельным аспектам организации и прохождения гражданской службы. Так, утверждены реестры должностей гражданской службы, приняты законы и иные нормативные акты о квалификационных требованиях к должностям, о кадровом процессе, о кадровом резерве, о порядке присвоения и сохранения классных чинов, о порядке командирования служащих, об отпусках, об оплате труда служащих.

По содержанию законы и иные нормативные правовые акты о гражданской службе, которые могут быть приняты субъектами РФ, можно подразделить на следующие блоки:

1) организация системы должностей и классных чинов:

- закон или иной нормативный правовой акт субъекта РФ об утверждении реестра должностей гражданской службы субъекта РФ;
- законы или иные нормативные правовые акты субъекта РФ об учреждении должностей гражданской службы субъекта РФ;
- закон субъекта РФ о квалификационных требованиях к стажу гражданской службы и стажу (опыту) работы по специальности;
- закон или иной нормативный правовой акт субъекта РФ о порядке присвоения классных чинов гражданским служащим;

2) финансирование государственной гражданской службы и оплата труда государственных служащих:

- закон или иной нормативный правовой акт субъекта РФ о денежном содержании (оплате труда) гражданских служащих;
- закон о бюджете субъекта РФ, в котором предусматриваются расходы на финансирование гражданской службы;
- закон или иной нормативный правовой акт субъекта РФ о порядке увеличения (индексации) размеров окладов денежного содержания по должностям гражданской службы;
- нормативный правовой акт субъекта РФ об установлении окладов денежного содержания (размеров должностных окладов и окладов за классный чин) по должностям гражданской службы;

- нормативный правовой акт субъекта РФ об утверждении перечня должностей гражданской службы, по которым может устанавливаться особый порядок оплаты труда;
  - нормативный правовой акт субъекта РФ об утверждении порядка формирования фонда оплаты труда гражданских служащих субъекта РФ и фонда оплаты труда работников, замещающих должности, не являющихся должностями гражданской службы субъекта РФ;
  - закон или иной нормативный правовой акт субъекта РФ о порядке и условиях выплаты гражданским служащим субъекта РФ единовременного поощрения;
- 3) государственные гарантии, предоставляемые гражданским служащим:
- закон субъекта РФ о выплатах гражданским служащим по обязательному государственному страхованию;
  - нормативный правовой акт субъекта РФ о порядке и условиях предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска гражданским служащим, имеющим ненормированный служебный день;
  - нормативный правовой акт субъекта РФ о порядке и условиях командирования гражданских служащих субъекта РФ;
  - нормативный правовой акт субъекта РФ о порядке и условиях возмещения расходов, связанных с переездом гражданского служащего и членов его семьи в другую местность при переводе гражданского служащего в другой государственный орган;
  - нормативный правовой акт субъекта РФ о порядке и условиях транспортного обслуживания гражданских служащих субъекта РФ;
  - нормативный правовой акт субъекта РФ о порядке и условиях получения гражданскими служащими субъекта РФ единовременной субсидии на приобретение жилой площади;
- 4) формирование кадрового состава гражданской службы:
- закон или иной нормативный правовой акт субъекта РФ о кадровом резерве на гражданской службе субъекта РФ;
  - нормативный правовой акт субъекта РФ о порядке заключения договоров на обучение между государственными органами субъекта РФ и гражданами с обязательством последующего прохождения гражданской службы;
  - закон или иной нормативный правовой акт субъекта РФ о порядке размещения, объеме и структуре государственного заказа субъекта РФ на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку гражданских служащих субъекта РФ;
- 5) управление гражданской службой, обеспечение ее развития и контроля за соблюдением законодательства о гражданской службе:
- закон или иной нормативный правовой акт субъекта РФ об органе по управлению гражданской службой субъекта РФ;
  - закон или иной нормативный правовой акт субъекта РФ об утверждении программы развития гражданской службы субъекта РФ и проведении экспериментов в рамках соответствующей программы;
  - нормативный правовой акт субъекта РФ об утверждении положения о представлении сведений о полученных гражданским служащим субъекта РФ доходах и принадлежащем ему на праве собственности имуществе, являющихся объектами налогообложения, об обязательствах имущественного характера гражданского служащего субъекта РФ.

Разумеется, приведенный перечень является примерным. Каждый субъект РФ самостоятельно определяет, какие именно законы и иные нормативные правовые акты, в какой последовательности и в какие сроки будут приниматься. Одни субъекты РФ урегулировали многие из отнесенных к их полномочиям вопросы непосредственно в базовом законе о гражданской службе (утвердили реестр должностей гражданской службы, установили квалификационные требования к должностям гражданской службы, порядок присвоения классов чинов, предусмотрели порядок и сроки перехода на новые условия оплаты труда, определили орган управления гражданской службой), другие предпочли принять отдельные законы или подзаконные нормативные правовые акты. Так, например, в Ленинградской области принят единый законодательный акт, которым утверждены перечень государственных должностей, реестр должностей гражданской службы и одновременно с этим урегулированы размеры и условия оплаты труда по всем указанным должностям.

Наряду с принятием нового законодательства в субъектах РФ идет процесс внесения изменений и дополнений в действующие нормативные правовые акты, касающиеся государственной службы, либо признания утратившими силу устаревших актов. Вместе с тем сегодня пока еще невозможно полностью обновить все дореформенное законодательство, поскольку многие федеральные нормативные правовые акты до сих пор не приняты. Отсутствуют федеральные законы о медицинском страховании и пенсионном обеспечении служащих и членов их семей, указы Президента РФ о порядке исчисления стажа службы и зачета в него иных периодов и др. В таких условиях субъекты РФ вынуждены, чтобы не допустить пробелов в правовом регулировании и обеспечить права служащих, сохранять действие своего законодательства, хотя регулирование соответствующих вопросов сегодня находится вне их компетенции.

Подводя итоги, следует отметить, что правовое регулирование государственной службы Российской Федерации в силу ее федеративного устройства осуществляется на двух уровнях – федеральном и региональном и в различных правовых формах. Существующая нормативная правовая база государственной службы представляет собой комплекс актов различной юридической силы и отраслевой принадлежности: одни из них распространяются на всех государственных служащих, другие – на отдельные группы лиц, чаще всего зачатых в конкретной отрасли, на конкретном уровне государственного управления.

### **Современная российская государственная и муниципальная служба<sup>1</sup>**

Одним из важнейших видов целенаправленной деятельности человека, а также общества и государства является служба. Это понятие употребляется по-разному как вид деятельности человека, как социально-правовой институт, как система специальных органов государства, как духовная деятельность и т.д. Служба состоит в управлении, осуществлении государственной деятельности, обеспечении самого управления, социально-культурном обслуживании людей.

В Федеральном законе от 27.05.2003 N 58-ФЗ (ред. от 23.05.2016) "О системе государственной службы Российской Федерации" дано определение государственной службы.

Государственная служба Российской Федерации (далее - государственная служба) - профессиональная служебная деятельность граждан Российской Федерации (далее - граждане) по обеспечению исполнения полномочий:

Российской Федерации;

федеральных органов государственной власти, иных федеральных государственных органов (далее - федеральные государственные органы);

субъектов Российской Федерации;

органов государственной власти субъектов Российской Федерации, иных государственных органов субъектов Российской Федерации (далее - государственные органы субъектов Российской Федерации);

лиц, замещающих должности, устанавливаемые Конституцией Российской Федерации, федеральными законами для непосредственного исполнения полномочий федеральных государственных органов (далее - лица, замещающие государственные должности Российской Федерации);

лиц, замещающих должности, устанавливаемые конституциями, уставами, законами субъектов Российской Федерации для непосредственного исполнения полномочий государственных органов субъектов Российской Федерации (далее - лица, замещающие государственные должности субъектов Российской Федерации).

Система государственной службы включает в себя:

государственную гражданскую службу;

военную службу;

государственную службу иных видов.

Государственная гражданская служба подразделяется на федеральную государственную гражданскую службу и государственную гражданскую службу субъекта Российской Федерации.

---

<sup>1</sup> Подготовила студентка группы УД-202П М.А.Давыдова

Военная служба и государственная служба иных видов, которые устанавливаются федеральными законами, являются видами федеральной государственной службы. (п. 3 в ред. Федерального закона от 13.07.2015 N 262-ФЗ).

Правовое регулирование и организация федеральной государственной гражданской службы находятся в ведении Российской Федерации. Правовое регулирование государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации находится в совместном ведении Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, а ее организация - в ведении субъекта Российской Федерации.

В федеральном законе "О муниципальной службе в Российской Федерации" от 02.03.2007 N 25-ФЗ дано определение муниципальной службы.

Муниципальная служба - профессиональная деятельность граждан, которая осуществляется на постоянной основе на должностях муниципальной службы, замещаемых путем заключения трудового договора (контракта).

Нанимателем для муниципального служащего является муниципальное образование, от имени которого полномочия нанимателя осуществляет представитель нанимателя (работодатель).

Представителем нанимателя (работодателем) может быть глава муниципального образования, руководитель органа местного самоуправления, председатель избирательной комиссии муниципального образования или иное лицо, уполномоченное исполнять обязанности представителя нанимателя (работодателя).

Основными принципами муниципальной службы являются:

- 1) приоритет прав и свобод человека и гражданина;
- 2) равный доступ граждан, владеющих государственным языком Российской Федерации, к муниципальной службе и равные условия ее прохождения независимо от пола, расы, национальности, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с профессиональными и деловыми качествами муниципального служащего;
- 3) профессионализм и компетентность муниципальных служащих;
- 4) стабильность муниципальной службы;
- 5) доступность информации о деятельности муниципальных служащих;
- 6) взаимодействие с общественными объединениями и гражданами;
- 7) единство основных требований к муниципальной службе, а также учет исторических и иных местных традиций при прохождении муниципальной службы;
- 8) правовая и социальная защищенность муниципальных служащих;
- 9) ответственность муниципальных служащих за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей;
- 10) внепартийность муниципальной службы.

Главное отличие муниципальной службы от государственной в том, что первая является трудовой деятельностью лиц, осуществляемой в органах местной власти, вторая — на уровне региональных и федеральных структур. По Конституции РФ муниципальная и государственная власть в России независимы друг от друга. Поэтому муниципальные служащие не подотчетны госструктурам.

### **Муниципальная служба как вид публичной службы<sup>1</sup>**

Публичная служба – это служебная деятельность физических лиц по обеспечению исполнения властных полномочий субъектов публичного права. Публичная служба представляет собой разновидность трудовой (в широком смысле) деятельности, но имеет ряд отличительных особенностей: публичная служба представляет собой деятельность по обеспечению и защите публичного интереса; функционирование институтов публичной службы состоит в исполнении или обеспечении исполнения публично-властных функций и полномочий; данная деятельность носит должностной характер, предполагает наличие статуса должности публичной службы; прохождение публичной службы осуществляется в организационных структурах субъектов публичного права:

---

<sup>1</sup> Подготовила студентка группы УД-202П М.М. Черепанова

государства, муниципальных образований и юридических лиц публичного права; финансовое обеспечение публичной службы осуществляется за счет государства или муниципального образования (федерального, регионального или местного бюджета, бюджета государственного внебюджетного фонда).

Публичная служба имеет четыре основных вида: государственная служба, муниципальная служба, служба на государственных и муниципальных должностях, служба в государственных и муниципальных учреждениях.

Муниципальная служба, согласно Федеральному закону № 25-ФЗ от 02.03.2007 г. «О муниципальной службе в Российской Федерации» – профессиональная деятельность граждан, которая осуществляется на постоянной основе на должностях муниципальной службы, замещаемых путем заключения трудового договора (контракта). (ст. 2) Термин «муниципальная служба» («муниципальные служащие») вошел в оборот вместе с развитием законодательства о местном самоуправлении, разработкой теории муниципального права. Можно считать, что это понятие объединяет всех служащих, занятых исполнением различных функций в органах местного.

Исходя из Федерального закона «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», а также настоящего Федерального закона муниципальную службу можно определить как профессиональную управленческую деятельность, как правовой институт и как социальный институт. С содержательной точки зрения, профессиональная деятельность муниципальных служащих связана с выполнением исполнительно-распорядительных, административных, информационно-аналитических и других функций. Основными отличительными особенностями муниципальной службы от других видов деятельности являются:

1) Муниципальная служба осуществляется в органах местного самоуправления. В соответствии с Федеральным законом «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», структуру органов местного самоуправления составляют: представительный орган муниципального образования; глава муниципального образования; местная администрация; контрольный орган муниципального образования; иные органы и выборные должностные лица местного самоуправления, предусмотренные уставом муниципального образования и обладающие собственными полномочиями по решению вопросов местного значения. Муниципальные предприятия и учреждения не входят в структуру органов местного самоуправления, соответственно лица, осуществляющие свою профессиональную деятельность в указанных учреждениях, не состоят на муниципальной службе и не являются по статусу муниципальными служащими;

2) муниципальная служба осуществляется в аппарате избирательной комиссии муниципального образования, которая не входит в структуру органов местного самоуправления. Избирательная комиссия муниципального образования организует подготовку и проведение муниципальных выборов, местного референдума, голосования по отзыву депутата, члена выборного органа местного самоуправления, выборного должностного лица местного самоуправления, голосования по вопросам изменения границ муниципального образования, преобразования муниципального образования. Порядок формирования и полномочия избирательных комиссий муниципальных образований устанавливаются федеральным законом и принимаемым в соответствии с ним законом субъекта Российской Федерации, а также уставами муниципальных образований;

3) Муниципальная служба осуществляется на должностях муниципальной службы. Структура муниципальных должностей органов местного самоуправления представлена двумя видами: выборные должности и должности муниципальной службы. К выборным муниципальным должностям отнесены: а) депутаты – члены представительного органа поселения, муниципального района, городского округа или внутригородской территории города федерального значения; б) должностные лица местного самоуправления – выборные лица, наделенные исполнительно-распорядительными полномочиями по решению вопросов местного значения и (или) организации деятельности органа местного самоуправления; в) выборные должностные лица местного самоуправления, должностные лица местного самоуправления, избираемые на основе всеобщего равного и прямого избирательного права при тайном голосовании на муниципальных выборах; г)

члены выборного органа местного самоуправления, выборные должностные лица органа местного самоуправления, сформированного на муниципальных выборах.

Лица, осуществляющие деятельность на выборных должностях, не состоят на муниципальной службе и не являются муниципальными служащими. В органах местного самоуправления могут быть предусмотрены должности для технического обеспечения деятельности органов местного самоуправления. Лица, которые не замещают муниципальные должности муниципальной службы, а исполняют обязанности по техническому обеспечению деятельности органов местного самоуправления, не состоят на муниципальной службе и не являются муниципальными служащими. На данных лиц не распространяются квалификационные требования, предусмотренные к замещению муниципальных должностей муниципальной службы, установленные законом, а также права, обязанности, ограничения и запреты, то есть те элементы, которые сопровождают статус муниципального служащего;

4) муниципальная служба функционирует в сфере публичной власти и является публично-властной деятельностью. Публичность муниципальной службы – это важнейшая составная часть публичного права, выражающая право народа как суверена демократического государства на профессиональное ведение дел от лица всего народа. Местное самоуправление является одной из основ конституционного строя Российской Федерации, российской системы народовластия. В то же время местное самоуправление в Российской Федерации признается и гарантируется Конституцией РФ как форма самоорганизации граждан для решения вопросов местного значения, обеспечения жизнедеятельности муниципального образования;

5) муниципальная служба является социальным институтом и отличается социальным характером функционирования. Социальные цели муниципальной службы обусловлены характером задач муниципального образования, связанных с необходимостью удовлетворения общих материальных и духовных потребностей в сфере образования, здравоохранения, занятости, социальными приоритетами в повседневной деятельности;

6) муниципальная служба является правовым институтом. Правовой характер функционирования муниципальной службы проявляется в двух аспектах. С одной стороны, муниципальные служащие призваны осуществлять свою деятельность на основе Конституции РФ, федеральных законов, законов субъектов РФ, актов органа местного самоуправления. Муниципальная служба является субъектом контроля соблюдения законодательства на территории соответствующего муниципального образования. С другой стороны, муниципальная служба является особым видом управленческой деятельности, которая имеет жесткий правовой режим регламентации. А к муниципальным служащим предъявляются особые требования, составляющие правовой статус, который регламентируется нормативными правовыми актами и тем самым отличает муниципальных служащих от других.

Думается, что муниципальные служащие по своему правовому статусу (его основным составляющим, «идеологии» службы) не отличаются от государственных служащих, так как со статусно-функциональной точки зрения одинаковы их права, обязанности, ответственность, круг полномочий, виды службы, поступление на службу и прекращение служебных отношений и т. д. Иными словами, традиционные элементы статуса государственного служащего характерны и для муниципального: понятие служащего, права, обязанности, прохождение службы, аттестация и т. д. Разумеется, для муниципальных служащих действуют специальные законы и особые нормативные акты, принятые законодательными органами субъектов Федерации, а также органами местного самоуправления; они то и определяют специфический уровень компетенции и должностной статус муниципальных служащих.

В Федеральном законе «О муниципальной службе в Российской Федерации» выделены основные принципы муниципальной службы (ст. 4):

- 1) приоритет прав и свобод человека и гражданина;
- 2) равный доступ граждан, владеющих государственным языком Российской Федерации, к муниципальной службе и равные условия ее прохождения независимо от пола, расы, национальности, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также от

других обстоятельств, не связанных с профессиональными и деловыми качествами муниципального служащего;

- 3) профессионализм и компетентность муниципальных служащих;
- 4) стабильность муниципальной службы;
- 5) доступность информации о деятельности муниципальных служащих;
- 6) взаимодействие с общественными объединениями и гражданами;
- 7) единство основных требований к муниципальной службе, а также учет исторических и иных местных традиций при прохождении муниципальной службы;
- 8) правовая и социальная защищенность муниципальных служащих;
- 9) ответственность муниципальных служащих за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей;
- 10) внепартийность муниципальной службы.

Можно выделить следующие основные признаки муниципальной службы:

- 1) это особый вид публичной службы, т. е. в органах местной публичной власти, муниципального образования;
- 2) замещение муниципальным служащим муниципальной должности, которая не является выборной должностью;
- 3) это профессиональная деятельность в органах местного самоуправления, за осуществление которой муниципальные служащие получают денежное содержание из местного бюджета (бюджета муниципального образования); муниципальные служащие – это лица, несущие службу на должностях в органах местного самоуправления;
- 4) это деятельность по исполнению полномочий соответствующих органов, т. е. деятельность, находящаяся в подчинении муниципального образования;
- 5) это деятельность, организуемая на постоянной основе, т. е. муниципальные служащие осуществляют полномочия органа местного самоуправления в качестве основной работы в течение неопределенного времени (постоянно); выборные должностные лица, напротив, действуют в течение определенного промежутка времени (временно). Постоянная основа деятельности муниципальных служащих будет обеспечивать профессионализм муниципальной службы, ее стабильность, и в определенном смысле она сравнима с принципом несменяемости чиновников в европейских странах.

Правовые основы муниципальной службы в Российской Федерации составляют Конституция Российской Федерации, а также настоящий Федеральный закон и другие федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, конституции (уставы), законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации (далее - законодательство о муниципальной службе), уставы муниципальных образований, решения, принятые на сходах граждан, и иные муниципальные правовые акты. (ст. 3)

Источники:

Конституция Российской Федерации: [принята всенародным голосованием 12.12.1993 г.]: [с учетом поправок, внесенных законами Российской Федерации «О поправках к Конституции Российской Федерации» от 30.12.2008 г. № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 г. № 7-ФКЗ]

О муниципальной службе в Российской Федерации: Федеральный закон от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ.

Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации: Федеральный закон от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ.

Агапов А.Б. Административное право: учебник. 7-е изд., перераб. и доп. М.: Издательство Юрайт, 2011. 820 с.

Бахрах Д.Н., Россинский Б.В., Старилов Ю.Н. Административное право: учебник для вузов. 3-е изд., пересмотр. и доп. М.: Норма, 2008. 816 с.



## Особенности муниципальной службы в Российской Федерации<sup>1</sup>

Муниципальная служба – профессиональная деятельность граждан, которая осуществляется на постоянной основе на должностях муниципальной службы, замещаемых путем заключения трудового договора (контракта). (ст.2)

Муниципальная служба возникла в России одновременно с формированием института местного самоуправления. В 2007 году был принят основной нормативно-правовой акт в сфере муниципальной службы – федеральный закон № 25-ФЗ от 2.03.2007 г. «О муниципальной службе в РФ»

Под муниципальной службой в большинстве российских муниципальных образований подразумевают службу в местной администрации, в которой существует два подразделения:

1. муниципальные должности (депутаты представительного органа местного самоуправления, члены выборных органов местного самоуправления, выборные должностные лица местного самоуправления, члены избирательных комиссий муниципальных образований с правом решающего голоса);

2. должности муниципальной службы — должность в органе местного самоуправления, аппарате избирательной комиссии муниципального образования, которые образуются в соответствии с уставом муниципального образования, с установленным кругом обязанностей по обеспечению исполнения полномочий органа местного самоуправления, избирательной комиссии муниципального образования или лица, замещающего муниципальную должность.

Основные признаки муниципальной службы:

1) это особый вид публичной службы, т. е. в органах местной публичной власти, муниципального образования;

2) замещение муниципальным служащим муниципальной должности, которая не является выборной должностью;

3) это профессиональная деятельность в органах местного самоуправления, за осуществление которой муниципальные служащие получают денежное содержание из местного бюджета (бюджета муниципального образования); муниципальные служащие – это лица, несущие службу на должностях в органах местного самоуправления;

4) это деятельность по исполнению полномочий этих органов, т. е. деятельность, находящаяся в подчинении муниципального образования;

5) это деятельность, организуемая на постоянной основе, т. е. муниципальные служащие осуществляют полномочия органа местного самоуправления в качестве основной работы в течение неопределенного времени (постоянно); выборные должностные лица, напротив, действуют в течение определенного промежутка времени (временно). "Постоянная основа" деятельности муниципальных служащих будет обеспечивать профессионализм муниципальной службы, ее стабильность, и в определенном смысле она сравнима с принципом несменяемости чиновников в европейских странах.

Муниципальная служба осуществляется в местной администрации и других органах местного самоуправления, что определяет самостоятельность муниципальной службы в системе власти РФ и отличие муниципальной службы от государственной.

Муниципальная служба создается и функционирует по единым с государственной службой профессиональным принципам. Модель профессиональной организации муниципальной службы должна соответствовать модели профессиональной организации государственной службы.

Отличительная черта заключается в том, что определенная самостоятельность муниципальной службы связаны с различием задач, функций и полномочий государственной и муниципальной службы.

Соответствие муниципальной и государственной службы определяется общими принципами профессиональной организации, необходимостью существования единой системы управления в Российской Федерации.

Основными принципами муниципальной службы являются:

приоритет прав и свобод человека и гражданина;

равный доступ граждан, владеющих государственным языком Российской Федерации, к муниципальной службе и равные условия ее прохождения независимо от пола, расы,

<sup>1</sup> Подготовила студентка группы УД-202п Ю. А. Лошкарева

национальности, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с профессиональными и деловыми качествами муниципального служащего;

профессионализм и компетентность муниципальных служащих;  
стабильность муниципальной службы;  
доступность информации о деятельности муниципальных служащих;  
взаимодействие с общественными объединениями и гражданами;  
единство основных требований к муниципальной службе, а также учет исторических и иных местных традиций при прохождении муниципальной службы;  
правовая и социальная защищенность муниципальных служащих;  
ответственность муниципальных служащих за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей;  
внепартийность муниципальной службы.

Таким образом, муниципальная служба осуществляется на постоянной основе, при этом должность муниципальной службы должна быть предусмотрена в специальном Реестре должностей муниципальной службы и в штатном расписании соответствующего органа местного самоуправления.

Источники:

Конституция Российской Федерации.

Федеральный закон от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации».

Федеральный закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации».

## **Государственная гражданская служба Российской Федерации<sup>1</sup>**

Государственная гражданская служба Российской Федерации – вид государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан Российской Федерации на должностях государственной гражданской службы Российской Федерации по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов, государственных органов субъектов Российской Федерации, лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, и лиц, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации<sup>2</sup>.

Государственная гражданская служба Российской Федерации подразделяется на федеральную государственную гражданскую службу и государственную гражданскую службу субъектов Российской Федерации<sup>3</sup>.

Федеральная государственная гражданская служба представляет собой профессиональную служебную деятельность граждан на должностях федеральной государственной гражданской службы по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов и лиц, замещающих государственные должности РФ. В настоящую категорию госслужащих попадает значительное число российского чиновничества – от работников Аппарата Правительства РФ, федеральных министерств, агентств и служб до работников территориальных органов федеральных органов исполнительной власти.

В свою очередь, государственная гражданская служба субъекта РФ – профессиональная служебная деятельность граждан на должностях государственной гражданской службы субъекта РФ по обеспечению исполнения полномочий субъекта РФ, а также полномочий государственных органов субъекта РФ и лиц, замещающих государственные должности субъекта РФ. К таковым относятся практически все чиновники субъектов федерации.

---

<sup>1</sup> Подготовила студентка гр. УД-202п Н.Н. Савицкая

<sup>2</sup> Цит. по: Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 N 79-ФЗ. Ст.3, п.1. URL:[http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_48601/bb6b882db94d272a70c568cf7cee9018c6d42515/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/bb6b882db94d272a70c568cf7cee9018c6d42515/) (дата обращения: 19.03.2017).

<sup>3</sup> Там же. Ст.3. п.2.

Правовые, организационные и финансово-экономические основы гражданской службы Российской Федерации установлены Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации» № 79-ФЗ.

Статья 4 данного Закона устанавливает следующие принципы гражданской службы:

приоритет прав и свобод человека и гражданина;

единство правовых и организационных основ федеральной гражданской службы и гражданской службы субъектов Российской Федерации;

равный доступ граждан, владеющих государственным языком Российской Федерации, к гражданской службе и равные условия ее прохождения независимо от пола, расы, национальности, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с профессиональными и деловыми качествами гражданского служащего;

профессионализм и компетентность гражданских служащих;

стабильность гражданской службы;

доступность информации о гражданской службе;

взаимодействие с общественными объединениями и гражданами;

защищенность гражданских служащих от неправомерного вмешательства в их профессиональную служебную деятельность.

Законодательно государственная гражданская служба в России также регулируется Конституцией Российской Федерации и следующими нормативными актами:

Федеральным законом «О системе государственной службы» от 27.05.2003 № 58-ФЗ, который определяет основные понятия и принципы госслужбы и вводит её разделение на три вида: государственная гражданская служба, правоохранительная служба, военная служба;

указами Президента Российской Федерации;

постановлениями Правительства Российской Федерации;

нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;

конституциями, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

Гражданская служба Российской Федерации взаимосвязана с иными видами государственной службы Российской Федерации, а также с муниципальной службой. Так, в соответствии с Федеральным законом № 79-ФЗ, взаимосвязь гражданской службы и государственной службы Российской Федерации иных видов обеспечивается на основе единства системы государственной службы Российской Федерации и принципов ее построения и функционирования, а также посредством:

соотнесенности основных условий и размеров оплаты труда, основных государственных социальных гарантий;

установления ограничений и обязательств при прохождении государственной службы Российской Федерации различных видов;

учета стажа государственной службы Российской Федерации иных видов при исчислении стажа гражданской службы;

соотнесенности основных условий государственного пенсионного обеспечения граждан, проходивших государственную службу Российской Федерации.

Должности гражданской службы подразделяются на категории и группы<sup>1</sup>.

К категориям должностей гражданской службы относятся:

руководители – должности руководителей и заместителей руководителей государственных органов и их структурных подразделений и др.;

помощники (советники) – должности, учреждаемые для содействия лицам, замещающим государственные должности, руководителям государственных органов, руководителям территориальных органов федеральных органов исполнительной власти и руководителям

---

<sup>1</sup>Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 N 79-ФЗ. Ст.9 URL:[http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_48601/bb6b882db94d272a70c568cf7cee9018c6d42515/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/bb6b882db94d272a70c568cf7cee9018c6d42515/) (дата обращения: 19.03.2017).

представительств государственных органов в реализации их полномочий и замещаемые на определенный срок, ограниченный сроком полномочий указанных лиц или руководителей;

специалисты – должности, учреждаемые для профессионального обеспечения выполнения государственными органами установленных задач и функций и замещаемые без ограничения срока полномочий;

обеспечивающие специалисты – должности, учреждаемые для организационного, информационного, документационного, финансово-экономического, хозяйственного и иного обеспечения деятельности государственных органов и замещаемые без ограничения срока полномочий.

Должности гражданской службы подразделяются на следующие группы:

высшие должности гражданской службы (классные чины действительных государственных советников третьего, второго и первого класса);

главные должности гражданской службы (классные чины государственных советников третьего, второго и первого класса);

ведущие должности гражданской службы (классные чины советников третьего, второго и первого класса);

старшие должности гражданской службы (классные чины референтов третьего, второго и первого класса);

младшие должности гражданской службы (классные чины секретарей третьего, второго и первого класса).

Подобный порядок позволяет проследить наличие прямой зависимости получения госслужащим классного чина от принадлежности к той или иной группе замещаемой госслужащим гражданской должности

### **Должность государственной гражданской службы: ее правовой статус и содержание<sup>1</sup>**

Государство - является особой организацией публичной политической власти господствующего класса (социальной группы, блока классовых сил всего народа), имеет свои задачи и функции.

Задачи и функции реализуются практически с помощью определенных действий личного состава, который находится на службе у государства, государственных служащих. В контингенте служащих Государство приобретает реальность и силу.

При реализации на практике задачи и функции государства становятся задачами и функциями набранных государством, служащих, от которых и зависит работа государства.

Государственная служба продолжает и завершает организацию механизма государства, делая её готовой и пригодной к практической реализации задач и функций государства. В каждое звено государственного механизма служба вносит жизнь, комплекс мер, средств, форм и методов для реальной, практической деятельности.

Если строго следовать положениям Федерального закона «О системе государственной службы Российской Федерации», то государственный служащий — это лицо, профессионально осуществляющее служебную деятельность на должностях государственной службы по обеспечению исполнения полномочий Российской Федерации и ее субъектов, государственных органов, а также лиц, занимающих государственные должности Российской Федерации и субъектов РФ, а также получающее денежное содержание (вознаграждение, довольствие) за счет средств федерального бюджета или бюджета соответствующего субъекта РФ. Несколько иное определение государственного служащего дает Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации»: гражданский служащий — это гражданин РФ, взявший на себя обязательства по прохождению гражданской службы.

Гражданский служащий осуществляет профессиональную служебную деятельность на должности гражданской службы в соответствии с актом о назначении на должность и со служебным контрактом и получает денежное содержание за счет средств федерального бюджета или бюджета субъекта РФ.

---

<sup>1</sup> Подготовила студентка группы УД-202П К.В.Павлухина

В структуре государственной службы различаются чётко две стороны, две группы отношений: организация государственной службы её подготовка и служебная деятельность, осуществление каждым служащим и всеми ими вместе своих служебных практических полномочий.

Организация государственной службы означает её формирование для деятельности и включает большой круг вопросов: установление должностных наименований и определение полномочий по каждой должности, выработка правил поступления на государственную службу, подготовка кадров и повышение их квалификации, правила продвижения по службе, применения мер поощрения и мер дисциплинарной и иной ответственности, правил прохождения службы и прекращения служебных отношений и некоторые другие правила.

Это большая область отношений связанная с кадрами и имеющая подготовительные цели для практической деятельности.

Другая сторона государственной службы - это практическая деятельность государственных служащих по реализации порученных им полномочий. Каждый служащий занимает должность, определяющую объём его полномочий, которые и подлежат реализации.

Со стороны материального содержания эти полномочия весьма разнообразны (в сфере властной деятельности, исполнительной, в правосудии и т.д.), разнообразны они и по правовым формам своей реализации (составление документов, работа с ними, приём лиц, рассмотрение жалоб и т.д.).

Государственная служба представляет собой один из правовых институтов, нормы которого регулируют обе стороны государственной службы (организацию государственной службы и осуществление государственными служащими практических полномочий).

Под правовым статусом государственного служащего следует понимать установленное и гарантированное государством правовое положение государственного служащего, исполняющего свои полномочия по определенной должности государственной службы. В системе государственной службы РФ складываются разные правовые статусы государственных служащих: общий, особенный, специальный и индивидуальный правовые статусы.

Элементами правового статуса государственного служащего являются права, свободы, обязанности, ограничения, запреты, ответственность служащего, поощрения, которые закреплены в законодательстве и гарантированы государством.

Общий правовой статус государственного служащего установлен Конституцией России, федеральными законами.

Особенный правовой статус государственного служащего отражает специфику его служебной деятельности в отдельных видах государственной службы (гражданской, военной или правоохранительной).

Специальный правовой статус государственного служащего определяется правовым положением государственного органа, его специализацией. Специальный правовой статус государственного служащего носит профессиональный характер. Специальный правовой статус — это статус, специально предоставленный государственному служащему для выполнения задач и функций, возложенных на государственный орган в соответствии с легитимно утвержденным положением о нем.

Права государственного служащего.

Государственный служащий имеет право на:

1) обеспечение надлежащих организационно-технических условий, необходимых для исполнения должностных обязанностей;

2) ознакомление с должностным регламентом и иными документами, определяющими его права и обязанности по замещаемой должности гражданской службы, критериями оценки эффективности исполнения должностных обязанностей, показателями результативности профессиональной служебной деятельности и условиями должностного роста Атаманчук Г. В. Сущность государственной службы. М., 2008. С. 37.;

3) отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности служебного времени, предоставлением выходных дней и нерабочих праздничных дней, а также ежегодных оплачиваемых основного и дополнительных отпусков;

4) оплату труда и другие выплаты в соответствии с настоящим Федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и со служебным контрактом Овсянко Д. М. Государственная служба Российской Федерации. М., 2008. С. 63.;

5) получение в установленном порядке информации и материалов, необходимых для исполнения должностных обязанностей, а также на внесение предложений о совершенствовании деятельности государственного органа Атаманчук Г. В. Сущность государственной службы. М., 2008. С. 38.;

6) доступ в установленном порядке к сведениям, составляющим государственную тайну, если исполнение должностных обязанностей связано с использованием таких сведений;

7) доступ в установленном порядке в связи с исполнением должностных обязанностей в государственные органы, органы местного самоуправления, общественные объединения и иные организации;

8) ознакомление с отзывами о его профессиональной служебной деятельности и другими документами до внесения их в его личное дело, материалами личного дела, а также на приобщение к личному делу его письменных объяснений и других документов и материалов;

9) защиту сведений о гражданском служащем;

10) должностной рост на конкурсной основе;

11) профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку в порядке, установленном настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами;

12) членство в профессиональном союзе;

13) рассмотрение индивидуальных служебных споров в соответствии с настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами;

14) проведение по его заявлению служебной проверки Овсянко Д. М. Государственная служба Российской Федерации. М., 2008. С. 65.;

15) защиту своих прав и законных интересов на гражданской службе, включая обжалование в суд их нарушения;

16) медицинское страхование в соответствии с настоящим Федеральным законом и федеральным законом о медицинском страховании государственных служащих Российской Федерации;

17) государственную защиту своих жизни и здоровья, жизни и здоровья членов своей семьи, а также принадлежащего ему имущества;

18) государственное пенсионное обеспечение в соответствии с федеральным законом Федеральный закон от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (ред. от 29.03.2008) // "Собрание законодательства РФ", 02.08.2004, № 31, ст. 3215..

Государственный служащий вправе с предварительным уведомлением представителя нанимателя выполнять иную оплачиваемую работу, если это не повлечет за собой конфликт интересов Агапов А.Б. Административное право. М., 2007. С. 91..

Обязанности государственного служащего

Государственный служащий обязан:

1) соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, конституции (уставы), законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации и обеспечивать их исполнение;

2) исполнять должностные обязанности в соответствии с должностным регламентом;

3) исполнять поручения соответствующих руководителей, данные в пределах их полномочий, установленных законодательством Российской Федерации;

4) соблюдать при исполнении должностных обязанностей права и законные интересы граждан и организаций;

5) соблюдать служебный распорядок государственного органа;

6) поддерживать уровень квалификации, необходимый для надлежащего исполнения должностных обязанностей;

7) не разглашать сведения, составляющие государственную и иную охраняемую федеральным законом тайну, а также сведения, ставшие ему известными в связи с исполнением должностных

обязанностей, в том числе сведения, касающиеся частной жизни и здоровья граждан или затрагивающие их честь и достоинство;

8) беречь государственное имущество, в том числе предоставленное ему для исполнения должностных обязанностей Демин А. А. Государственная служба. М., 2008. С. 61.;

9) представлять в установленном порядке предусмотренные федеральным законом сведения о себе и членах своей семьи, а также сведения о полученных им доходах и принадлежащем ему на праве собственности имуществе, являющихся объектами налогообложения, об обязательствах имущественного характера (далее - сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера);

10) сообщать о выходе из гражданства Российской Федерации или о приобретении гражданства другого государства в день выхода из гражданства Российской Федерации или в день приобретения гражданства другого государства;

11) соблюдать ограничения, выполнять обязательства и требования к служебному поведению, не нарушать запреты, которые установлены настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами;

12) сообщать представителю нанимателя о личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, принимать меры по предотвращению такого конфликта.

Государственный служащий не вправе исполнять данное ему неправомерное поручение. При получении от соответствующего руководителя поручения, являющегося, по мнению гражданского служащего, неправомерным, гражданский служащий должен представить в письменной форме обоснование неправомерности данного поручения с указанием положений законодательства Российской Федерации, которые могут быть нарушены при исполнении данного поручения, и получить от руководителя подтверждение этого поручения в письменной форме. В случае подтверждения руководителем данного поручения в письменной форме гражданский служащий обязан отказаться от его исполнения Коренев А. П. Административное право России. В 3-х частях. Часть 1. М., 2005. С. 27..

В случае исполнения государственным служащим неправомерного поручения гражданский служащий и давший это поручение руководитель несут дисциплинарную, гражданско-правовую, административную или уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами.

Государственный служащий, замещающий должность гражданской службы категории "руководители" высшей группы должностей гражданской службы, в целях исключения конфликта интересов в государственном органе не может представлять интересы гражданских служащих в выборном профсоюзном органе данного государственного органа в период замещения им указанной должности Мельников В. П. Государственная служба в России: исторический опыт. М., 2005. С. 41..

#### Ограничения и запреты

Гражданин не может быть принят на государственную службу, а гражданский служащий не может находиться на государственной службе в случае:

1) признания его недееспособным или ограничено дееспособным решением суда, вступившим в законную силу;

2) осуждения его к наказанию, исключающему возможность исполнения должностных обязанностей по должности государственной службы, по приговору суда, вступившему в законную силу, а также в случае наличия не снятой или не погашенной судимости;

3) отказа от прохождения процедуры оформления допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую федеральным законом тайну;

4) наличия заболевания, препятствующего поступлению на государственную службу или ее прохождению и подтвержденного заключением медицинского учреждения;

5) близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители и дети супругов) с государственным служащим, если замещение должности государственной службы связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому;

6) выхода из гражданства Российской Федерации или приобретения гражданства другого государства Федеральный закон от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе

Российской Федерации» (ред. от 29.03.2008) // "Собрание законодательства РФ", 02.08.2004, № 31, ст. 3215.;

7) наличия гражданства другого государства (других государств), если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации;

8) представления подложных документов или заведомо ложных сведений при поступлении на государственную службу;

9) непредставления сведений или представления заведомо ложных сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера.

В связи с прохождением государственной службы государственному служащему запрещается:

1) участвовать на платной основе в деятельности органа управления коммерческой организацией, за исключением некоторых случаев;

2) осуществлять предпринимательскую деятельность;

3) приобретать в случаях, установленных федеральным законом, ценные бумаги, по которым может быть получен доход;

4) быть поверенным или представителем по делам третьих лиц в государственном органе, в котором он замещает должность, если иное не предусмотрено настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами;

5) получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения).;

6) выезжать в связи с исполнением должностных обязанностей за пределы территории Российской Федерации за счет средств физических и юридических лиц, за исключением служебных командировок, осуществляемых в соответствии с международными договорами Российской Федерации или на взаимной основе по договоренности между федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации и государственными органами других государств, международными и иностранными организациями  
Комментарий к Федеральному Закону «О государственной гражданской службе Российской Федерации» / Под редакцией В. А. Козбаненко. М., 2008. С. 78.;

7) использовать в целях, не связанных с исполнением должностных обязанностей, средства материально-технического и иного обеспечения, другое государственное имущество, а также передавать их другим лицам;

8) разглашать или использовать в целях, не связанных с государственной службой, сведения, отнесенные в соответствии с федеральным законом к сведениям конфиденциального характера, или служебную информацию, ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей;

9) допускать публичные высказывания, суждения и оценки, в том числе в средствах массовой информации, в отношении деятельности государственных органов, их руководителей, включая решения вышестоящего государственного органа либо государственного органа, в котором гражданский служащий замещает должность гражданской службы, если это не входит в его должностные обязанности;

10) принимать без письменного разрешения представителя нанимателя награды, почетные и специальные звания (за исключением научных) иностранных государств, международных организаций, а также политических партий, других общественных объединений и религиозных объединений, если в его должностные обязанности входит взаимодействие с указанными организациями и объединениями;

11) использовать преимущества должностного положения для предвыборной агитации, а также для агитации по вопросам референдума;

12) использовать должностные полномочия в интересах политических партий, других общественных объединений, религиозных объединений и иных организаций, а также публично выражать отношение к указанным объединениям и организациям в качестве государственного служащего, если это не входит в его должностные обязанности  
Комментарий к Федеральному Закону «О государственной гражданской службе Российской Федерации» / Под редакцией В. А. Козбаненко. М., 2008. С. 63.;



13) создавать в государственных органах структуры политических партий, других общественных объединений (за исключением профессиональных союзов, ветеранских и иных органов общественной самодеятельности) и религиозных объединений или способствовать созданию указанных структур;

14) прекращать исполнение должностных обязанностей в целях урегулирования служебного спора;

15) входить в состав органов управления, попечительских или наблюдательных советов, иных органов иностранных некоммерческих неправительственных организаций и действующих на территории Российской Федерации их структурных подразделений, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации или законодательством Российской Федерации;

16) заниматься без письменного разрешения представителя нанимателя оплачиваемой деятельностью, финансируемой исключительно за счет средств иностранных государств, международных и иностранных организаций, иностранных граждан и лиц без гражданства, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации или законодательством Российской Федерации Агапов А.Б. Административное право. М., 2007. С. 94..

Эффективная деятельность государства в экономической, политической и социальной областях во многом зависит от личного состава государственных органов. Одной из задач законодательства о государственной службе является четкое определение прав и обязанностей государственных служащих, создание надлежащих условий для их плодотворной деятельности, правовой и социальной защищенности.

Статус государственного служащего нуждается в некоторой корректировке, связанной в первую очередь с повышением прозрачности его деятельности со стороны общества, с повышением ответственности чиновников за свои действия.

Государственная служба как современный государственно-правовой институт должна быть эффективной, правовой, четко организованной, социально-ориентированной, прочно связывающей государство с обществом.

В последнее время статус государственного служащего пополнился новыми установлениями, ранее являвшимися предметом изучения и регулирования других отраслей права и отраслевого законодательства, например трудового или финансового. Теперь законы предусматривают для государственных служащих пенсионное обеспечение, государственное страхования, денежное содержание (должностной оклад, надбавки к должностному окладу за особые условия службы, выслугу лет, классный чин и денежное поощрение по итогам службы за определенный период времени), различные льготы по налогообложению некоторым категориям государственных служащих, общую продолжительность рабочего времени, очередной и дополнительный оплачиваемый отпуск, совместительство по службе.

### **Требования к служебному поведению гражданского служащего<sup>1</sup>**

Устанавливаемые ч. 1 ст. 18 статьи Федерального закона № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе» требования к служебному поведению гражданских служащих в основном повторяют положения Указа Президента РФ от 12 августа 2002 года № 885 "Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих", принятого в целях повышения доверия общества к государственным институтам, обеспечения условий для добросовестного и эффективного исполнения государственными служащими должностных (служебных) обязанностей, исключения злоупотреблений на государственной службе. Всем лицам, замещающим государственные должности РФ, государственные должности субъектов РФ и выборные муниципальные должности, было предписано придерживаться принципов, утвержденных данным Указом, в части, не противоречащей правовому статусу этих лиц.

Общие принципы представляют собой основы поведения гражданских служащих, которыми им надлежит руководствоваться при исполнении должностных обязанностей. Под требованиями же к служебному поведению гражданского служащего, содержащимися в комментируемой статье, имеется в виду система принципов и норм (правил) служебного поведения и деятельности. В основе

---

<sup>1</sup> Подготовила студентка группы УД-202п Д.А. Коновалова

таких требований лежит представление о честности и неподкупности гражданских служащих, их верности государству и закону. Требования к служебному поведению призваны обеспечивать добросовестное исполнение должностных обязанностей и соблюдение установленных запретов и ограничений на основе соответствия служебного поведения правовым предписаниям и общепринятым этическим нормам.

Требования к служебному поведению гражданского служащего можно классифицировать по трем видам содержащихся в данной статье норм:

Предписывающие (как требуется поступать с точки зрения профессиональной морали гражданского служащего).

Запретительные (что недопустимо в рамках служебного поведения).

Рекомендательные (как следует вести себя в той или иной ситуации в служебное и неслужебное время).

К первой группе можно отнести следующие требования:

исполнять должностные обязанности добросовестно, на высоком профессиональном уровне;

исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют смысл и содержание его профессиональной служебной деятельности;

осуществлять профессиональную служебную деятельность в рамках установленной законодательством РФ компетенции государственного органа;

соблюдать нейтральность, исключая возможность влияния на свою профессиональную служебную деятельность решений политических партий, других общественных объединений, религиозных объединений и иных организаций; проявлять уважение к нравственным обычаям и традициям народов Российской Федерации;

учитывать культурные и иные особенности различных этнических и социальных групп;

способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию.

Ко второй группе относятся требования:

не оказывать предпочтения каким-либо общественным или религиозным объединениям, профессиональным или социальным группам, организациям и гражданам;

не совершать действий, связанных с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

соблюдать ограничения, установленные настоящим Законом и другими федеральными законами для гражданских служащих;

не совершать поступков, порочащих его честь и достоинство;

не допускать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету государственного органа.

К третьей группе требований относятся:

проявлять корректность в обращении с гражданами;

соблюдать установленные правила публичных выступлений и предоставления служебной информации.

Отношение к включению в нормативные правовые акты требований к служебному поведению гражданских служащих неоднозначно. Существует мнение, что закрепление законом моральных норм и требований – это формальное, искусственное действие.

Другая точка зрения заключается в том, что систематизация нравственных, моральных требований к гражданским служащим помогает им ориентироваться в поведенческих действиях и выступает в качестве критериев оценки сложных нравственных проблем поведения служащих.

Требования к служебному поведению должны определять систему нравственных стандартов, конкретных норм поведения гражданских служащих при реализации полномочий государственных органов. Требования определяют, в том числе и этические нормы служебного поведения. Мораль гражданского служащего не может основываться только на собственном представлении о нравственности, она определяется и общественными потребностями.

Большинство требований к служебному поведению гражданского служащего связано с обязанностями гражданского служащего (ст. 15), правами (ст. 14), ограничениями (ст. 16), запретами (ст. 17).

Требования к служебному поведению должны соответствовать утвердившейся политической и правовой системе, то есть не должны в первую очередь противоречить нормам права, представленным в Конституции РФ, концепции прав человека. Нравственная составляющая поведения гражданского служащего не может складываться по формуле "все, что не запрещено законом, разрешено"; формальная процедура, и нормативные положения не отменяют моральных оценок и суждений, основанных на общечеловеческих нормах нравственности.

В Законе нельзя предусмотреть все нравственные коллизии, возникающие в практической деятельности гражданского служащего. Статьи Закона не заменяют и личного морального выбора, позиции и убеждений человека, его совести.

Зарубежная практика организации государственной службы свидетельствует о позитивных результатах внедрения требований к служебному поведению служащих. Одним из наиболее известных является Моральный кодекс американского общества государственного управления, в котором содержатся принципы поведения служащих.

Следует подчеркнуть, что для оценки этического поведения государственного служащего требуется более высокий стандарт, чем тот, который применяется для оценки нравственности других граждан. Требования к поведению гражданского служащего должны быть более строгими, чем обычные моральные нормы. К недостаткам ст. 18 Закона можно отнести то, что, по сути, не определены процедуры принятия нормативных актов государственных органов о служебном поведении, конкретизирующих деятельность служащих применительно к отдельным сферам и специфике целей и функций органов власти; не определены способы контроля и санкции за нарушения.

Указом Президента РФ от 12 августа 2002 года № 885 "Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих" рекомендовано не только государственным служащим, но и лицам, замещающим государственные должности Российской Федерации, государственные должности субъектов РФ и выборные муниципальные должности, придерживаться принципов, утвержденных Указом, в части, не противоречащей правовому статусу этих лиц.

Указ принят в целях повышения доверия общества к государственным институтам, обеспечения условий для добросовестного и эффективного исполнения государственными служащими должностных (служебных) обязанностей, исключения злоупотреблений на государственной службе.

Впервые в Указе Президента РФ "Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих" дано определение понятию "конфликт интересов" – это ситуация, когда личная заинтересованность влияет или может повлиять на объективное исполнение должностных (служебных) обязанностей.

Определен и порядок действий служащего при угрозе возникновения конфликта интересов, а именно: служащий обязан сообщить об этом непосредственному руководителю и выполнять его решение, направленное на предотвращение или урегулирование конфликта интересов.

Необходимо учесть, что, хотя перечень требований к служебному поведению гражданского служащего и не является исчерпывающим, смысл требований определяет главное – закон позволяет не дожидаться последствий злоупотреблений гражданских служащих (например, возникновения ненадлежащей выгоды и оснований для привлечения лица к административной или уголовной ответственности), а устранять причины, предпосылки коррупции и иных злоупотреблений на ранних стадиях на уровне дисциплинарной ответственности.

## **Порядок присвоения и сохранения классных чинов государственной гражданской службы Российской Федерации<sup>1</sup>**

(основываясь на Положении «О порядке присвоения и сохранения классных чинов государственной гражданской службы РФ»)

Нормативно-правовое регулирование:

Порядок присвоения и сохранения классных чинов государственной гражданской службы Российской Федерации определяется Положением «О порядке присвоения и сохранения классных

---

<sup>1</sup> Подготовил студент группы ПВД-202 Васильев Д.С.

чинов государственной гражданской службы РФ» (в соответствии с Федеральным законом "О государственной гражданской службе Российской Федерации" и Федеральным законом "О системе государственной службы Российской Федерации")

Группы классных чинов (установлены ФЗ от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации"):

Младшая группа: Секретари государственной гражданской службы Российской Федерации 1,2,3 класса;

Старшая группа: Референты государственной гражданской службы Российской Федерации 1,2,3 класса;

Ведущая группа: Советники государственной гражданской службы Российской Федерации 1,2,3 класса;

Главная группа: Государственные советники Российской Федерации 1,2,3 класса;

Высшая группа Действительные государственные советники Российской Федерации 1,2,3 класса.

Старшинство классных чинов определяется последовательностью их перечисления.

Первыми классными чинами являются чины третьего класса:

Первый классный чин гражданской службы присваивается федеральному гражданскому служащему, не имеющему классного чина гражданской службы и замещающему должность, по которой производится присвоение классных чинов. При этом учитываются воинское или специальное звание, классный чин юстиции, классный чин прокурорского работника, присвоенные служащему на прежнем месте государственной службы Российской Федерации.

Первый классный чин присваивается федеральному гражданскому служащему после успешного завершения испытания, а если испытание не устанавливалось, то не ранее чем через три месяца после назначения на должность гражданской службы.

Очередными являются чины первого и второго классов.

Очередной классный чин присваивается федеральному гражданскому служащему по истечении срока, установленного для прохождения службы в предыдущем классном чине, и при условии, что он замещает должность, для которой предусмотрен классный чин, равный или более высокий, чем классный чин, присваиваемый федеральному гражданскому служащему.

Сроки прохождения гражданской службы:

Срок гражданской службы в присвоенном классном чине исчисляется со дня присвоения классного чина.

а) в классных чинах секретаря 3 и 2 класса, референта 3 и 2 класса - не менее одного года;

б) в классных чинах советника 3 и 2 класса, государственного советника 3 и 2 класса - не менее двух лет.

в) в классных чинах действительного государственного советника 3 и 2 класса, как правило, устанавливается срок не менее одного года.

д) в классных чинах секретаря 1 класса, референта 1 класса, советника 1 класса и государственного советника 1 класса сроки не устанавливаются.

Срок гражданской службы в присвоенном классном чине исчисляется со дня присвоения классного чина.

Присвоение классного чина:

Классные чины присваиваются федеральным гражданским служащим персонально, с соблюдением последовательности, в соответствии с замещаемой должностью гражданской службы в пределах группы должностей гражданской службы, а также с учетом профессионального уровня, продолжительности государственной гражданской службы Российской Федерации в предыдущем классном чине и в замещаемой должности гражданской службы.

При назначении федерального гражданского служащего на более высокую должность гражданской службы ему может быть присвоен очередной классный чин, если истек срок, установленный для прохождения службы в предыдущем классном чине, и при условии, что для этой должности гражданской службы предусмотрен классный чин, равный или более высокий, чем классный чин, присваиваемый федеральному гражданскому служащему.

При назначении федерального гражданского служащего на должность, которая относится к более высокой группе должностей гражданской службы, чем замещаемая им ранее, указанному служащему может быть присвоен классный чин, являющийся первым для этой группы должностей, если этот классный чин выше классного чина, который имеет федеральный гражданский служащий. В указанном случае чин присваивается без соблюдения последовательности и без учета продолжительности службы в предыдущем классном чине, но после успешного завершения испытания, а если испытание не устанавливалось, то не ранее чем через три месяца после его назначения на эту должность.

Особенности присвоения классных чинов:

Федеральным гражданским служащим, замещающим должности гражданской службы на определенный срок полномочий, классные чины присваиваются по результатам квалификационного экзамена.

Классные чины действительного государственного советника Российской Федерации 1, 2 и 3 класса присваиваются Президентом Российской Федерации по представлению руководителей федеральных органов исполнительной власти, руководство деятельностью которых осуществляет Президент РФ. В остальных федеральных органах исполнительной власти - по представлению Правительства Российской Федерации.

В иных федеральных государственных органах или их аппаратах - по представлению руководителей этих органов.

Классные чины государственного советника 1, 2 и 3 класса присваиваются служащим:

- а) в федеральных органах исполнительной власти - Правительством Российской Федерации;
- б) в иных федеральных государственных органах - руководителями этих органов.

Классные чины советника 1, 2 и 3 класса, референта 1, 2 и 3 класса, секретаря 1, 2 и 3 класса присваиваются представителем нанимателя в лице руководителя федерального государственного органа либо представителя этого руководителя, осуществляющих полномочия представителя нанимателя от имени Российской Федерации.

Запись о присвоении классного чина вносится в личное дело и трудовую книжку федерального гражданского служащего.

В качестве меры поощрения за особые отличия в гражданской службе классный чин федеральному гражданскому служащему может быть присвоен:

- а) до истечения срока, установленного для прохождения гражданской службы в соответствующем классном чине, но не ранее чем через шесть месяцев пребывания в замещаемой должности гражданской службы, - не выше классного чина, соответствующего этой должности гражданской службы;
- б) по истечении указанного срока - на одну ступень выше классного чина, соответствующего замещаемой должности гражданской службы в пределах группы должностей гражданской службы, к которой относится замещаемая должность.

Очередной классный чин не присваивается федеральным гражданским служащим, имеющим дисциплинарные взыскания, а также служащим, в отношении которых проводится служебная проверка или возбуждено уголовное дело.

Присвоенный классный чин сохраняется за федеральным гражданским служащим при освобождении от замещаемой должности и увольнении с гражданской службы (в том числе в связи с выходом на пенсию), а также при поступлении на службу вновь.

Гражданин Российской Федерации может быть лишен классного чина судом при осуждении за совершение тяжкого или особо тяжкого преступления.

### **Квалификационные требования к государственным служащим.**

Что такое квалификационные требования? Квалификационные требования - это требования к лицу, занимающему или претендующему на занятие данной должности. Квалификационные требования можно разделить на три группы:

1. требования к уровню профессионального образования;

2. требования к стажу гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажу (опыту) работы по специальности;

3. требования к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей.

Правовые, организационные и финансово-экономические основы государственной гражданской службы Российской Федерации устанавливаются Федеральным законом от 27 мая 2003 года N 58-ФЗ "О системе государственной службы Российской Федерации". Статья 12. Квалификационные требования для замещения должностей гражданской службы:

1. Для замещения должности гражданской службы требуется соответствие квалификационным требованиям к уровню профессионального образования, стажу гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки, знаниям и умениям, которые необходимы для исполнения должностных обязанностей, а также при наличии соответствующего решения представителя нанимателя - к специальности, направлению подготовки.

2. Квалификационные требования для замещения должностей гражданской службы устанавливаются в соответствии с категориями и группами должностей гражданской службы, областью и видом профессиональной служебной деятельности гражданского служащего.

3. Для замещения должностей гражданской службы категорий "руководители", "помощники (советники)", "специалисты" высшей и главной групп должностей гражданской службы обязательно наличие высшего образования не ниже уровня специалитета, магистратуры.

4. Для замещения должностей гражданской службы категорий "руководители", "помощники (советники)" ведущей группы должностей гражданской службы, категории "специалисты" ведущей и старшей групп должностей гражданской службы, а также категории "обеспечивающие специалисты" главной и ведущей групп должностей гражданской службы обязательно наличие высшего образования.

5. Для замещения должностей гражданской службы категории "обеспечивающие специалисты" старшей и младшей групп должностей гражданской службы обязательно наличие профессионального образования.

6. Квалификационные требования к стажу гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки, который необходим для замещения должностей федеральной гражданской службы, устанавливаются указом Президента Российской Федерации, а для замещения должностей гражданской службы субъектов Российской Федерации - законами субъектов Российской Федерации.

7. Квалификационные требования к знаниям и умениям, необходимым для исполнения должностных обязанностей, устанавливаются в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности гражданского служащего его должностным регламентом. Должностным регламентом гражданского служащего (далее - должностной регламент) могут также предусматриваться квалификационные требования к специальности, направлению подготовки, которые необходимы для замещения должности гражданской службы.

8. Федеральным государственным органом по управлению государственной службой в целях оказания государственным органам методологической помощи формируется справочник квалификационных требований к специальностям, направлениям подготовки, знаниям и умениям, которые необходимы для замещения должностей гражданской службы с учетом области и вида профессиональной служебной деятельности гражданских служащих.

Государственная служба требует от чиновника наличия самых различных знаний и навыков. В то же время, очевидно, что деятельность, например, заместителя министра требует совершенно другого уровня знаний и навыков, чем, допустим, работа специалиста I категории этого же министерства. Соответственно к ним должны предъявляться различные требования. В целях дифференциации требований, предъявляемых к должностям гражданской службы, используется деление должностей на категории и группы.

Наличие высшего профессионального образования является обязательным требованием для лиц, занимающих или претендующих на занятие должностей гражданской службы категорий "руководители", "помощники (советники)", "специалисты" всех групп должностей гражданской службы, а также категории "обеспечивающие специалисты" главной и ведущей групп должностей

гражданской службы. Высшее профессиональное образование должно соответствовать основной деятельности служащего по должности, на занятие которой он претендует. Определение соответствия высшего профессионального образования конкретным должностям государственной службы может быть произведено актом соответствующего государственного органа. Для занятия должностей гражданской службы категории "обеспечивающие специалисты" старшей и младшей групп должностей гражданской службы обязательным является наличие среднего профессионального образования.

В отличие от требований к образованию и стажу государственного гражданского служащего, которые закрепляются в законодательных актах, требования к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей, должны устанавливаться нормативным актом государственного органа, в котором учреждена данная должность, и включаться в должностной регламент гражданского служащего. Это объясняется тем, что работа в различных сферах государственного управления требует специфических знаний и навыков, поэтому установление единых требований по ним для всех должностей гражданской службы в отличие от требований к образованию и стажу невозможно. Такие нормативные акты в настоящее время приняты некоторыми органами государственной власти. Так, например, Приказом Судебного департамента при Верховном Суде РФ от 14 октября 1998 г. N 68 утверждены Квалификационные требования, предъявляемые к государственным служащим системы Судебного департамента при Верховном Суде РФ. В соответствии с этими Требованиями работники системы Судебного департамента обязаны знать и уметь применять на практике положения Конституции РФ, федеральных законов, определяющих правовые основы организации судебной системы Российской Федерации, судоустройства, исполнительного производства, организационного обеспечения деятельности судов общей юрисдикции и государственной службы, конституций, уставов, законов субъектов Российской Федерации, нормативные акты Судебного департамента применительно к исполнению соответствующих должностных обязанностей.

### **Технология отбора лиц на гражданскую и муниципальную службу: конкурс при поступлении, акт о назначении, служебный контракт, испытание<sup>1</sup>**

Как социальный институт отбор персонала на государственную и муниципальную службу представляет собой систему мероприятий субъектов отбора, обеспечивающих формирование такого состава государственных служащих, количественные и качественные характеристики которого отвечали бы целям и задачам государственной службы.

Отбор в сфере государственной и муниципальной службы выполняет ряд важных социальных функций. В их числе функция селекции государственных структур общества от тех категорий людей, которые, прежде всего по формальным критериям, не удовлетворяют требованиям, предъявляемым к государственным и муниципальным служащим, а также государственным должностям государственной службы.

Профессиональный отбор выполняет роль защитного механизма общества от непрофессионалов — людей, не владеющих соответствующими профессиональными качествами и не способных их приобрести в будущем. Следовательно, при приеме граждан на государственную службу необходимо использовать все доступные методы оценки профессиональной пригодности и профессиональной направленности личности<sup>2</sup>.

Согласно ст. 21 закона «О государственной гражданской службе РФ» на гражданскую службу вправе поступать граждане РФ, достигшие 18 лет, владеющие государственным языком и соответствующие квалификационным требованиям, установленным настоящим федеральным законом<sup>3</sup>. Предельный возраст пребывания на гражданской службе составляет 65 лет.

<sup>1</sup> Подготовил студент группы УД-202п В.В. Воробьев

<sup>2</sup> Банникова Л. Н. Управление персоналом: учебное пособие / Екатеринбург: УГТУ-УПИ, 2009, 151 с.

<sup>3</sup> См.: О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон РФ от 27.07.2004 № 79-ФЗ // Российская газета. 2004. 31 июля

Профессиональная служебная деятельность гражданского служащего осуществляется в соответствии с должностным регламентом, утверждаемым представителем нанимателя и являющимся составной частью административного регламента государственного органа.

Конкурс при поступлении на гражданскую службу. Помимо закона «О государственной гражданской службе РФ» процедуры приема на гражданскую службу регламентирует также Указ Президента РФ «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы РФ»<sup>1</sup>. Поступление гражданина на гражданскую службу для замещения должности гражданской службы или замещения гражданским служащим другой должности гражданской службы согласно закону «О государственной гражданской службе РФ» (ст. 22) осуществляется по результатам конкурса<sup>2</sup>. Конкурс заключается в оценке профессионального уровня претендентов, их соответствия установленным квалификационным требованиям по должности гражданской службы.

Конкурс проводится в два этапа. На первом этапе государственный орган публикует объявление о приеме документов для участия в конкурсе не менее чем в одном периодическом печатном издании, а также размещает информацию о проведении конкурса на сайте государственного органа в информационно-телекоммуникационной сети общего пользования.

Решение о дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса принимается представителем нанимателя после проверки достоверности сведений, представленных претендентами на замещение вакантной должности гражданской службы, а также после оформления в случае необходимости допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну.

Для проведения конкурса актом соответствующего государственного органа образуется конкурсная комиссия. В состав конкурсной комиссии включаются представитель нанимателя и (или) уполномоченные им гражданские служащие (в том числе из подразделений государственного органа по вопросам государственной службы и кадров, юридического (правового) подразделения и подразделения, в котором проводится конкурс на замещение вакантной должности гражданской службы), представитель соответствующего органа по управлению государственной службой, а также представители научных и образовательных учреждений, других организаций, приглашаемые органом по управлению государственной службой по запросу представителя нанимателя в качестве независимых экспертов-специалистов по вопросам, связанным с гражданской службой, без указания персональных данных экспертов. Число независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов конкурсной комиссии.

Состав конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, исполнение должностных обязанностей по которой связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, формируется с учетом положений законодательства РФ о государственной тайне.

Конкурсная комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии. В государственном органе допускается образование нескольких конкурсных комиссий для различных категорий и групп должностей гражданской службы.

Состав конкурсной комиссии должен исключать возможность возникновения конфликта интересов, могущего повлиять на результаты принимаемых комиссией решений. Претендент вправе обжаловать решение конкурсной комиссии в соответствии с настоящим законом.

Акт о назначении гражданина на должность гражданской службы. Гражданин поступает на гражданскую службу по результатам конкурса на основе акта (приказа) по государственному органу о назначении его на должность гражданской службы (ст. 26 п. 1 закона «О государственной гражданской службе РФ») и служебного контракта<sup>3</sup>. Следовательно, служебный контракт заключается по результатам конкурса, но лишь на основе акта государственного органа о назначении гражданина на должность гражданской службы. Этот порядок повторен и в вышеупомянутом указе

---

<sup>1</sup> См.: О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации: Указ Президента РФ от 1 февраля 2005 г. № 112 // Российская газета. 2005. 3 фев.

<sup>2</sup> См.: О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон РФ от 27.07.2004 № 79-ФЗ // Российская газета. 2004. 31 июля

<sup>3</sup> См.: О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон РФ от 27.07.2004 № 79-ФЗ // Российская газета. 2004. 31 июля



Президента. В нем сказано: «По результатам конкурса издается акт о назначении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы и заключается служебный контракт с победителем конкурса»<sup>1</sup>. Гражданин, поступающий на гражданскую службу, при заключении служебного контракта предъявляет представителю нанимателя те документы, которые указаны в ст. 26 закона «О государственной гражданской службе РФ»<sup>2</sup>.

Служебный контракт. Что он собой представляет? Это соглашение между представителем нанимателя (политическим руководителем государственного органа) и гражданином, поступающим на гражданскую службу, или гражданским служащим о прохождении гражданской службы и замещении должности гражданской службы. Служебным контрактом устанавливаются права и обязанности сторон.

Представитель нанимателя обязуется предоставить гражданину или гражданскому служащему возможность замещения определенной должности гражданской службы, обеспечить им прохождение и замещение должности гражданской службы, своевременно и в полном размере выплачивать гражданскому служащему денежное содержание и предоставить ему государственные социальные гарантии.

В служебном контракте указываются фамилия, имя, отчество гражданина или гражданского служащего и наименование государственного органа (фамилия, имя, отчество представителя нанимателя). Существенными условиями служебного контракта являются: наименование замещаемой должности гражданской службы с указанием структурного подразделения государственного органа; дата начала исполнения должностных обязанностей; права и обязанности гражданского служащего, должностной регламент; виды и условия медицинского страхования гражданского служащего и иные виды его страхования; права и обязанности представителя нанимателя; условия профессиональной служебной деятельности, компенсации и льготы, предусмотренные за служебную деятельность в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях; режим служебного времени и времени отдыха (в случае, если он в отношении гражданского служащего отличается от правил служебного распорядка, установленных в государственном органе); условия оплаты труда (размер должностного оклада гражданского служащего, надбавки и другие выплаты, в том числе связанные с результативностью его профессиональной служебной деятельности), установленные настоящим федеральным законом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами; виды и условия социального страхования, связанные с профессиональной служебной деятельностью.

В служебном контракте могут предусматриваться следующие условия: испытание при поступлении на гражданскую службу; неразглашение сведений, составляющих государственную тайну, и служебной информации, если должностным регламентом предусмотрено использование таких сведений; обязанность лица проходить гражданскую службу после окончания обучения в образовательном учреждении профессионального образования не менее установленного договором срока, если обучение осуществлялось за счет средств соответствующего бюджета; показатели результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего и связанные с ними условия оплаты его труда; иные условия, не ухудшающие положения гражданского служащего по сравнению с положением, установленным настоящим федеральным законом, другими законами и иными нормативными правовыми актами.

Условия служебного контракта могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. В случае заключения срочного служебного контракта в нем указываются срок его действия и причины, послужившие основанием для заключения срочного служебного контракта.

В служебном контракте предусматривается ответственность сторон за неисполнение и ненадлежащее исполнение обязанностей в соответствии с законодательством Российской Федерации. Запрещается требовать от гражданского служащего исполнения должностных обязанностей, не установленных служебным контрактом и должностным регламентом.

---

<sup>1</sup> См.: О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации: Указ Президента РФ от 1 февраля 2005 г. № 112 // Российская газета. 2005. 3 фев.

<sup>2</sup> См.: О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон РФ от 27.07.2004 № 79-ФЗ // Российская газета. 2004. 31 июля

Служебный контракт заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр служебного контракта передается гражданскому служащему, другой хранится в его личном деле у представителя нанимателя. Примерная форма служебного контракта устанавливается Президентом РФ. В настоящее время он утвержден Указом от 16 февраля 2005 г. № 1591.

В соответствии со ст. 25 закона «О государственной гражданской службе РФ» для замещения должности гражданской службы представитель нанимателя может заключить с гражданским служащим служебный контракт на неопределенный срок и срочный служебный контракт<sup>2</sup>.

Срочный служебный контракт на срок от одного года до пяти лет заключается, если иной срок не установлен настоящим федеральным законом. Срочный служебный контракт заключается в случаях, когда отношения, связанные с гражданской службой, не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом категории замещаемой должности гражданской службы или условий прохождения гражданской службы.

С гражданским служащим, замещающим должность гражданской службы в соответствии со служебным контрактом, заключенным на неопределенный срок, и достигшим возраста 60 лет, заключается срочный служебный контракт от одного года до пяти лет.

Замещение должности гражданской службы гражданским служащим при достижении предельного возраста пребывания на гражданской службе 65 лет не допускается. После достижения указанного возраста по решению представителя нанимателя с ним заключается срочный трудовой договор на замещение должности, не являющейся должностью гражданской службы, с учетом квалификации, результатов профессиональной служебной деятельности при прохождении гражданской службы, состояния здоровья и должности гражданской службы, которую замещал указанный гражданин.

Служебный контракт не может ухудшать условия прохождения гражданской службы и ущемлять права гражданского служащего, установленные настоящим федеральным законом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Служебный контракт вступает в силу со дня его подписания сторонами, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ или служебным контрактом.

При замещении должности гражданской службы представитель нанимателя обязан ознакомить гражданского служащего с действующими в государственном органе правилами служебного распорядка, иными нормативными актами, имеющими отношение к исполнению должностных обязанностей гражданским служащим. После назначения на должность гражданской службы гражданскому служащему вручается служебное удостоверение установленной формы.

Испытание при назначении на должность гражданской службы. При издании акта о назначении на должность гражданской службы и заключении служебного контракта соглашением сторон может быть обусловлено испытание гражданского служащего в целях его соответствия замещаемой должности гражданской службы (ст. 27 закона «О государственной гражданской службе РФ»)<sup>3</sup>. Срок испытания устанавливается продолжительностью от трех месяцев до одного года. Условие об испытании должно быть указано в акте о назначении на должность гражданской службы и служебном контракте. Отсутствие в акте о назначении на должность гражданской службы и служебном контракте условия об испытании означает, что гражданский служащий принят без испытания. В период испытания на гражданского служащего распространяются положения настоящего федерального закона, других законов и иных нормативных правовых актов о гражданской службе.

---

<sup>1</sup> См.: О примерной форме служебного контракта о прохождении государственной гражданской службы Российской Федерации и замещении должности государственной гражданской службы Российской Федерации: Указ Президента РФ от 16 февраля 2005 г. № 159 // Российская газета. 2005. 18 февраля

<sup>2</sup> См.: О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон РФ от 27.07.2004 № 79-ФЗ // Российская газета. 2004. 31 июля

<sup>3</sup> См.: О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон РФ от 27.07.2004 № 79-ФЗ // Российская газета. 2004. 31 июля

Испытание не устанавливается: для беременных женщин — гражданских служащих; граждан, окончивших образовательные учреждения высшего профессионального образования и впервые поступающих на гражданскую службу в соответствии с договором на обучение с обязательством последующего прохождения гражданской службы; граждан и гражданских служащих при замещении должностей категории «руководители» и «помощники (советники)», которые замещаются на определенный срок полномочий; государственных служащих, назначенных на должности гражданской службы в порядке перевода в связи с реорганизацией или ликвидацией государственного органа либо сокращением должностей гражданской службы<sup>1</sup>.

Для замещения должностей гражданской службы, гражданским служащим, назначенным на должность гражданской службы в порядке перевода из другого государственного органа, может устанавливаться срок испытания продолжительностью от трех до шести месяцев. По окончании установленного срока испытания при отсутствии у гражданского служащего соответствующего замещаемой должности гражданской службы классного чина проводится квалификационный экзамен, по результатам которого гражданскому служащему присваивается классный чин в соответствии со ст. 11 федерального закона «О государственной гражданской службе РФ»<sup>2</sup>.

В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности гражданского служащего и другие периоды, когда он фактически не исполнял должностные обязанности.

При неудовлетворительном результате испытания представитель нанимателя имеет право: предоставить гражданскому служащему ранее замещаемую должность гражданской службы; до истечения срока испытания расторгнуть служебный контракт с гражданским служащим, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого гражданского служащего не выдержавшим испытание. Решение представителя нанимателя гражданский служащий вправе обжаловать в суде.

Если срок испытания истек, а гражданский служащий продолжает замещать должность гражданской службы, то он считается выдержавшим испытание.

До истечения срока испытания гражданский служащий вправе расторгнуть служебный контракт по собственному желанию, предупредив об этом представителя нанимателя в письменной форме не позднее чем за три дня.

Персональные данные и ведение личного дела гражданского служащего. При обработке, хранении и передаче персональных данных гражданского служащего кадровая служба государственного органа обязана соблюдать требования закона «О государственной гражданской службе РФ», указанные в ст. 423.

Гражданский служащий, виновный в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и передачу персональных данных другого гражданского служащего, несет ответственность в соответствии с настоящим федеральным законом и другими федеральными законами.

В личное дело гражданского служащего вносятся его персональные данные и иные сведения, связанные с поступлением на гражданскую службу, ее прохождением и увольнением с гражданской службы и необходимые для обеспечения деятельности государственного органа. Положение о персональных данных государственного гражданского служащего и ведении его личного дела утверждается Президентом РФ. В настоящее время он утвержден Указом от 30 мая 2005 г. № 6094.

Описанная технология отбора лиц на гражданскую и муниципальную службу призвана обеспечить формирование состава госслужащих, которые будут принимать участие в управлении государством, и от того, насколько точно будет соблюдена технология отбора, насколько грамотно будет произведен отбор, зависит качество нашей будущей жизни.

---

<sup>1</sup> См.: Граждан В.Д. Государственная гражданская служба : учебник / В.Д. Граждан. — 2-е изд., перераб. и доп. - М. : КНОРУС, 2007. - 496 с.

<sup>2</sup> См.: О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон РФ от 27.07.2004 № 79-ФЗ // Российская газета. 2004. 31 июля

<sup>3</sup> См.: О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон РФ от 27.07.2004 № 79-ФЗ // Российская газета. 2004. 31 июля

<sup>4</sup> См.: Об утверждении Положения о персональных данных государственного гражданского служащего Российской Федерации и ведении его личного дела: Указ Президента РФ от 30 мая 2005 г. № 609 // Российская газета. 2005. 7 июня

## Служебное поведение государственного гражданского служащего 1

Одной из наиболее актуальных проблем текущего этапа реформирования системы государственного управления в Российской Федерации является проблема повышения эффективности труда государственных гражданских служащих. Именно они основные исполнители проводимых демократических и социально-экономических преобразований. В действующем законодательстве и нормативных правовых актах сформулированы концептуальные подходы и описание особенностей труда государственных гражданских служащих. Это позволяет определять пути совершенствования служебной деятельности государственных гражданских служащих и стимулирования их труда. Помимо этого, важным аспектом в эффективности управления является служебное поведение гражданских государственных служащих.

Общие принципы служебного поведения государственных служащих Российской Федерации представляют собой основы поведения федеральных государственных служащих и государственных гражданских служащих субъектов Российской Федерации, которыми им надлежит руководствоваться при исполнении должностных обязанностей.

Общие принципы служебного поведения государственных служащих установлены в целях повышения доверия общества к государственным институтам, обеспечения условий для добросовестного и эффективного исполнения государственными служащими должностных (служебных) обязанностей, исключения злоупотреблений на государственной службе.

Принципы служебного поведения государственных служащих определены следующими законами:

Федеральным законом «О государственной службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 года №79-ФЗ (ст. 18);

Указом Президента Российской Федерации от 16 июня 2009 года №814;

Приказом Минобрнауки России от 14 апреля 2010 года №351.

В статье 18 Федерального закона «О государственной службе Российской Федерации» предусмотрено, что гражданский служащий обязан:

исполнять должностные обязанности добросовестно, на высоком профессиональном уровне;

исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют смысл и содержание его профессиональной деятельности;

осуществлять профессиональную деятельность в рамках установленной законодательством Российской Федерации компетенции государственного органа;

не оказывать предпочтение каким-либо общественным или религиозным объединениям, профессиональным или социальным группам, организациям и гражданам;

не совершать действий, связанных с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

соблюдать ограничения, установленные данным Федеральным законом и другими федеральными законами для гражданских служащих;

соблюдать нейтральность, исключаящую возможность влияния на свою профессиональную служебную деятельность решений политических партий, других общественных объединений, религиозных объединений и иных организаций.

В своей служебной деятельности гражданский служащий обязан: не совершать поступков, порочащих его честь и достоинство; проявлять корректность в обращении с гражданами; проявлять уважение к нравственным обычаям и традициям народов Российской Федерации; учитывать культурные и иные особенности различных этнических и социальных групп, а также конфессий; способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию; не допускать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету государственного органа; соблюдать установленные правила публичных выступлений и предоставления служебной информации.

Под личной заинтересованностью гражданского служащего, которая влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей, понимается возможность

---

<sup>1</sup> Подготовила студентка гр. УД-202п Т.Трофимова

получения гражданским служащим при исполнении служебных обязанностей доходов (неосновательного обогащения) в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для гражданского служащего, членов его семьи, а также для граждан или организаций, с которыми гражданский служащий связан финансовыми или иными обязательствами (ст. 19 данного закона).

Гражданский служащий обязан: соблюдать служебный распорядок государственного органа; поддерживать уровень квалификации, необходимый для надлежащего исполнения должностных обязанностей; не разглашать сведения, составляющие государственную и иную охраняемую федеральным законом тайну, а также сведения, ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей, в том числе сведения, касающиеся частной жизни и здоровья граждан или затрагивающие их честь и достоинство (ст. 15 данного закона).

Гражданский служащий не может быть принят на гражданскую службу, а гражданский служащий не может находиться на гражданской службе в случае: признания его недееспособным или ограниченно способным решением суда, вступившим в законную силу; близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители и дети супругов) с гражданским служащим, если замещение должности гражданской службы связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому (ст. 16 данного закона).

Указом Президента РФ от 16 июня 2009 года №814 утверждены Общие принципы служебного поведения государственных служащих.

Общими принципами предусмотрено, что государственные служащие, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, обязаны, в частности:

уведомлять представителя нанимателя (работодателя), органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к государственному служащему каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

соблюдать нормы служебной профессиональной этики и правила делового поведения;

воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении государственным служащим должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету государственного органа;

принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликтов интересов и регулированию возникших конфликтов интересов;

не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, организаций, должностных лиц, государственных служащих и граждан при решении вопросов личного характера;

воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности государственных органов, их руководителей, если это не входит в должностные обязанности государственного служащего;

соблюдать установленные в государственном органе правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;

уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе государственного органа, а также оказывать содействие в получении достоверной информации.

### **Обязанности государственного гражданского служащего<sup>1</sup>**

Государственный служащий – гражданин Российской Федерации, занимающий государственную должность, наделенный соответствующими правами и обязанностями, осуществляющий функции государственного органа на возмездных началах.

В соответствии с принципом разделения властей существуют государственные служащие, замещающие должности в органах государственной власти: представительной, исполнительной, судебной, иных органах.

---

<sup>1</sup> Подготовила студентка группы ПВД-202 Е.А. Зидина

В зависимости от наличия специальных полномочий характера государственной службы выделяются гражданские государственные служащие и милитаризованные государственные служащие (военнослужащие, сотрудники милиции, ФСБ и т. д.).

В зависимости от групп должностей различают:

- 1) высшие должности гражданской службы;
- 2) главные должности гражданской службы;
- 3) ведущие должности гражданской службы;
- 4) старшие должности гражданской службы;
- 5) младшие должности гражданской службы.

В зависимости от характера осуществляемых функций служащие могут быть руководителями, специалистами, техническими исполнителями.

В зависимости от обладания полномочиями государственно-властного характера существуют представители власти, должностные лица, технические исполнители.

Элементы административно-правового статуса государственного служащего:

- 1) права;
- 2) обязанности;
- 3) ограничения, связанные с государственной службой.

Обязанности гражданского служащего.

Обязанности предписывают то, что государственному служащему необходимо выполнять, какие требования к нему предъявляются.

Гражданский служащий обязан:

- соблюдать Конституцию, федеральные конституционные законы, федеральные законы, иные нормативные правовые акты РФ, конституции (уставы), законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ и обеспечивать их исполнение;
- исполнять должностные обязанности в соответствии с должностным регламентом;
- исполнять поручения соответствующих руководителей, данные в пределах их полномочий, установленных законодательством РФ;
- соблюдать при исполнении должностных обязанностей права и законные интересы граждан и организаций;
- соблюдать установленный в государственном органе служебный порядок;
- поддерживать уровень квалификации, необходимый для надлежащего исполнения должностных обязанностей;
- сохранять государственную и иную охраняемую законом тайну, а также не разглашать ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей сведения, в том числе сведения, касающиеся частной жизни, здоровья граждан, затрагивающие их честь и достоинство;
- беречь государственное имущество, в том числе предоставленное ему для исполнения должностных обязанностей;
- представлять в установленном порядке предусмотренные федеральным законом сведения о себе и членах своей семьи, а также сведения о полученных им доходах, о принадлежащем ему на праве собственности имуществе, являющихся объектами налогообложения, об обязательствах имущественного характера;
- сообщать о выходе из гражданства Российской Федерации или о приобретении гражданства другого государства в день выхода из гражданства Российской Федерации или в день приобретения гражданства другого государства;
- соблюдать ограничения, выполнять обязательства и требования к служебному поведению, не нарушать запреты, которые установлены ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и другими федеральными законами;
- сообщать представителю нанимателя о личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, принимать меры по предотвращению такого конфликта.

Гражданский служащий не вправе исполнять данное ему неправомерное поручение. При получении от соответствующего руководителя поручения, являющегося, по мнению гражданского служащего, неправомерным, гражданский служащий обязан представить в письменной форме

обоснование незаконности данного поручения с указанием положений законодательства РФ, которые могут быть нарушены при исполнении указанного поручения, и получить от руководителя подтверждение этого поручения в письменной форме. В случае подтверждения руководителем данного поручения в письменной форме гражданский служащий обязан отказаться от его исполнения.

Источники:

<http://lektsii.org/1-36781.html> [электронный ресурс]

<http://www.studfiles.ru/preview/5797174/page:21/> [электронный ресурс]

### **Конфликты интересов на государственной и муниципальной службе<sup>1</sup>**

В российском законодательстве понятие «конфликт интересов» появилось относительно недавно и используется в различных сферах правового регулирования.

Законодательное определение конфликта интересов на государственной службе нашло свое отражение в ст. 19 Федерального закона от 27 июля 2004г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [1].

Законодательное регулирование конфликта интересов на муниципальной и государственной службе связано с принятием Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

В ч. 1 ст. 10 закона под конфликтом интересов на государственной или муниципальной службе понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) государственного или муниципального служащего влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью государственного или муниципального служащего и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций, общества или государства [2].

Таким образом, конфликт интересов на государственной и муниципальной службе, как и в других сферах правового регулирования, предполагает наличие, прежде всего, личной (материальной или иной) заинтересованности.

При этом под личной заинтересованностью муниципального служащего понимается возможность получения муниципальным служащим при исполнении должностных обязанностей доходов (неосновательного обогащения) в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для муниципального служащего, членов его семьи или лиц, указанных в п.5 ч.1 ст. 13 настоящего ФЗ, а также для граждан или организаций, с которыми муниципальный служащий связан финансовыми или иными обязательствами [2].

Ситуация, когда личная заинтересованность муниципального служащего влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей и причинить вред охраняемым законом интересам, может возникнуть в различных областях правового регулирования:

экономической (в сфере бюджета, закупок, конкурсов, приватизации),

политической (в связи с выборами, членством в политических партиях),

должностной (в процессе поступления на муниципальную службу, прохождения муниципальной службы и увольнения с муниципальной службы).

В зависимости от этого иметь специфические источники возникновения, проявления, возможные негативные последствия и способы разрешения [4].

Действующим законодательством установлена обязанность государственных и муниципальных служащих принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов.

К таким мерам законодательством отнесены:

---

<sup>1</sup> Подготовил студент группы ПВД – 202 Е.Ю. Нестеров

- уведомление в письменной форме своего непосредственного начальника о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только служащему станет об этом известно;

- принятие представителем нанимателя мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, если ему стало известно о возникновении у государственного или муниципального служащего личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

- изменение должностного или служебного положения государственного или муниципального служащего, являющегося стороной конфликта интересов, вплоть до его отстранения от исполнения должностных (служебных) обязанностей в установленном порядке, и (или) в отказе его от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;

- отвод или самоотвод государственного или муниципального служащего, являющегося стороной конфликта интересов, в случаях и порядке, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

В случае если государственный или муниципальный служащий владеет ценными бумагами, акциями (долями участия, паями в уставных (складочных) капиталах организаций), он обязан в целях предотвращения конфликта интересов передать принадлежащие ему ценные бумаги, акции (доли участия, паи в уставных (складочных) капиталах организаций) в доверительное управление в соответствии с законодательством РФ [3].

Частью 2 ст. 13.1 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» установлено, что лицо, замещающее государственную или муниципальную должность, которому стало известно о возникновении у подчиненного ему лица личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, подлежит увольнению (освобождению от должности) в связи с утратой доверия также в случае непринятия им мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов, стороной которого является подчиненное ему лицо [2].

Немаловажную роль в механизме предотвращения и урегулирования конфликта интересов играют комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов, созданные в государственных органах и органах местного самоуправления.

Ни для кого не секрет, что коррупции в большей степени подвержен государственный аппарат, коррупция подразумевает, прежде всего, коррупцию в сфере государственной службы.

Допускаемые гражданскими служащими нарушения законодательства снижают эффективность государственного управления, препятствуют проведению скоординированной политики противодействия коррупции, дискредитируют систему органов государственной власти.

В целом, антикоррупционное законодательство в сфере государственной и муниципальной службы направлено на усиление ограничительного режима для государственных и муниципальных структур, ужесточение ответственности за коррупционные преступления, сделан упор на расширение предупреждения и профилактики коррупционных правонарушений [3].

В самом общем виде меры по борьбе с коррупцией в сфере государственной и муниципальной службы сводятся к следующему.

Во-первых, серьёзно повышаются требования к государственным и муниципальным служащим. Речь идёт о предоставлении дополнительных сведений об их доходах и имуществе – в том числе принадлежащих членам их семей.

Во-вторых, государственные и муниципальные служащие обязаны соотносить свои действия с установленными правилами поведения на службе. Их невыполнение может повлечь дисциплинарную, а в необходимых случаях административную и уголовную ответственность.

В-третьих, вводятся меры уголовного наказания за злоупотребление полномочиями лицами, которые исполняют управленческие функции в негосударственных организациях. Они будут соответствовать тем, что применяются к госслужащим.

В-четвертых, вводится административная ответственность юридических лиц за передачу взятки от имени или в интересах юридического лица. И целый ряд других мер [4].

Источники:



Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 02.08.2004. № 31. ст. 3215.

Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» // Собрание законодательства РФ. 29.12.2008. № 52 (ч. 1). ст. 6228

Булгакова И.Г. Некоторые аспекты профилактики коррупции в органах государственной власти // Журнал российского права. 2012. № 8. С. 75–80.

Дидыч Т. О. Правотворчество государства и противодействие коррупции в современных условиях // Журнал российского права. 2012. № 8. С. 69–74.

### **Ограничения и запреты, связанные с гражданской службой<sup>1</sup>**

Важной особенностью правового статуса государственного служащего является то, что на него распространяются обширные правоограничения, нормативно закрепленные в Федеральном законе «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

Статья 16 настоящего закона устанавливает, что Гражданин не может быть принят на гражданскую службу, а гражданский служащий не может находиться на гражданской службе в случае: признания его недееспособным или ограниченно дееспособным решением суда, вступившим в законную силу.

В случае осуждения гражданского служащего к наказанию, исключающему возможность исполнения должностных обязанностей гражданской службы, вступивший в законную силу приговор суда является основанием для отказа в приеме гражданина на государственную службу в течение срока, определенного судом. По истечении срока гражданин может быть принят на гражданскую службу на общих основаниях.

Для граждан, имеющих неснятую или непогашенную в установленном порядке судимость, также исключается возможность исполнения должностных обязанностей по должности государственной службы. Судимость погашается в отношении лиц:

- условно осужденных – по истечении испытательного срока;
- осужденных к более мягким видам наказания, чем лишение свободы, - по истечении одного года после отбытия наказания;
- осужденных к лишению свободы за преступление небольшой или средней тяжести – по истечении трех лет после отбытия наказания;
- осужденных к лишению свободы за тяжкие преступления – по истечении шести лет после отбытия наказания;
- осужденных за особо тяжкие преступления – по истечении восьми лет после отбытия наказания. Погашение или снятие судимости аннулирует все правовые последствия, связанные с судимостью.

Отказ гражданина пройти процедуру оформления допуска к сведениям, составляющим государственную или иную охраняемую законом тайну, может служить препятствием для поступления на гражданскую службу только в том случае, если исполнение его должностных обязанностей связано с использованием таких сведений.

Наличие у гражданина заболевания является основанием к отказу в приеме на гражданскую службу в случае, если это заболевание препятствует поступлению на гражданскую службу или ее прохождению и подтверждению заключением медицинского учреждения. Порядок прохождения диспансеризации, перечень заболеваний, препятствующих исполнению обязанностей по той или иной государственной должности, и форма медицинского заключения устанавливаются Правительством Российской Федерации. Медицинское заключение о состоянии здоровья выдается медицинским учреждением по месту обслуживания гражданина. В заключение должна быть сделана запись об отсутствии заболеваний, препятствующих исполнению обязанностей по той должности гражданской службы, на которую претендует гражданин.

Лица, состоявшие в близком родстве или свойстве, не могут быть приняты на гражданскую службу или служащий не находится на гражданской службе. Согласно закона о государственной

---

<sup>1</sup> Подготовила студентка гр.ПВД-202 Савина Ксения

гражданской службе установлен перечень лиц состоящих в близком родстве или свойстве. К ним относятся родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители и дети супругов, причем норма действует, если замещение должности гражданской службы связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому.

Гражданство иностранного государства (двойное гражданство) является основанием для отказа в приеме на государственную службу, за исключением следующих условий:

- если двойное гражданство признано официально, т. е. если с данным иностранным государством имеется международное соглашение о праве граждан договаривающихся государств иметь одновременно гражданство обоих этих государств;
- право поступать на государственную службу лиц, урегулировано на взаимной основе межгосударственным соглашением.

В случае предоставления подложных документов или заведомо ложных сведений при поступлении на гражданскую службу гражданин не может быть принят на гражданскую службу или находиться на гражданской службе. Перечень документов, которые гражданин должен предоставить при поступлении на гражданскую службу, установлен ст. 26. Закона.

Все сведения, предоставленные гражданином при поступлении на гражданскую службу, подлежат обязательной проверке в установленном порядке на предмет их достоверности и полноты.

Если исполнение обязанностей по должности гражданской службы связано с допуском к сведениям, составляющим государственную или иную охраняемую законно тайну, то указанная проверка осуществляется в соответствии с требованиями федерального закона о государственной тайне и других нормативных правовых актов, определяющих порядок допуска должностных лиц и граждан Российской Федерации к государственной тайне.

На основании полученной информации, которая, в соответствии с требованиями закона, должна быть достоверной, объективной и не нарушающей права и свободы граждан, соответствующая кадровая служба государственного органа составляет заключение о достоверности и полноте представленных сведений и о возможности поступления гражданина на гражданскую службу.

Гражданин, не согласный с результатами, препятствующими принятию его на гражданскую службу, вправе обжаловать решение, принятое на основании таких сведений, в соответствующий государственный орган или суд.

Запреты, установленные Федеральным законом для государственных гражданских служащих связаны с прохождением государственной гражданской службы, их действие ограничено временем прохождения службы, а в особых случаях гражданин обязан соблюдать запреты и после увольнения с гражданской службы. Запрет представляет собой категорическое требование законодателя не совершать каких-либо действий и не вести определенную деятельность, несоблюдение, которого влечет за собой юридическую ответственность.

Гражданский служащий не вправе участвовать на платной основе в деятельности органа управления коммерческой организацией.

Виды органов управления коммерческих организаций, порядок их назначения или избрания, а также их полномочия определяются Гражданским кодексом Российской Федерации и учредительными документами. Федеральный закон не устанавливает прямой запрет на участие гражданского служащего в деятельности коммерческой организации в качестве работника, не относящегося к органу управления, а также некоммерческой организации, в том числе на платной основе. Следовательно, гражданский служащий может участвовать на платной основе в органе управления некоммерческой организации.

Гражданскому служащему запрещается замещать должность гражданской службы при избрании назначении на государственную должность, избрании на выборную должность в органе местного самоуправления, избрания на оплачиваемую выборную должность в органе профессионального союза, в том числе выборном органе первичной профсоюзной организации, созданной в государственном органе.

Гражданские служащие, избранные членами Совета Федерации, избранные депутатами Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации, законодательных органов субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, приостанавливают

гражданскую службу на весь период своих полномочий в представительном органе. Приостановление и восстановление на гражданской службе оформляется приказами соответствующих руководителей государственных органов, полномочий зачислять этих лиц на должности гражданской службы и увольнять их, на основании заявлений и документов, подтверждающих избрание или назначение.

В соответствии с Федеральным законом гражданскому служащему запрещено заниматься предпринимательской деятельностью, т. е. производством, реализацией или приобретением продукции или товаров, оказанием услуг, выполнением работ, распоряжаться имуществом, составляющим материальную основу предпринимательской деятельности, а именно зданиями, сооружениями, оборудованием, машинами, земельными участками и т. д.

С запретом заниматься предпринимательской деятельностью связано требование предъявлять сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера.

Гражданским служащим установлен запрет на приобретение в случаях, установленных федеральным законом, ценных бумаг, по которым может быть получен доход. Наименование ценных бумаг устанавливаются Гражданским кодексом Российской Федерации.

Гражданский служащий не может быть поверенным или представителем по делам третьих лиц в государственном органе, в котором он замещает должность гражданской службы. Гражданский служащий, получивший полномочия представлять интересы третьих лиц в государственном органе, в котором он работает, обязан уклониться от ведения дел от имени государственного органа и доложить об этом представителю нанимателя.

Закон устанавливает, что гражданские служащие не вправе получать вознаграждения от физических и юридических лиц, связанные с исполнением должностных обязанностей. Этот запрет установлен для того, чтобы гражданские служащие не оказывали предпочтения каким-либо лицам на основе семейных, дружеских или иных связей, не были обязанными по отношению к организациям, желающим получить от них конкретную выгоду.

В качестве подарка следует рассматривать материальные или имущественные ценности. Законодатель установил перечень предметов, которые можно отнести к вознаграждениям: подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплата развлечений, отдыха, транспортные расходы, иные вознаграждения, к которым можно отнести любые материальные или имущественные ценности. Под запрет подпадает также передача вознаграждения супруге или супругу, детям, другим членам семьи, близким родственникам гражданского служащего.

Кроме того, Закон предусматривает порядок, согласно которому подарки, полученные гражданским служащим в связи с протокольными мероприятиями, со служебными командировками и с другими официальными мероприятиями, признаются федеральной собственностью субъекта Российской Федерации и передаются гражданским служащим по акту в государственный орган, в котором он замещает должность гражданской службы, за исключением случаев, установленных Гражданским кодексом Российской Федерации.

Согласно ст. 576 Гражданского кодекса Российской Федерации, государственные служащие муниципальных образований в связи с их должностным положением или в связи с исполнением ими служебных обязанностей включены в категорию лиц, в отношении которых допускается получение обычных подарков, стоимость которых не превышает пяти установленных законом минимальных размеров оплаты труда. Обычными считаются подарки, связанные с широкими общественными традициями и распространенными поводами отмечать таким образом государственные и религиозные праздники, дни рождения, неординарные события в жизни людей.

Незаконное поощрение гражданским служащим вознаграждений от физических и юридических лиц ведет за собой юридическую ответственность. На гражданского служащего, принявшего подарок, может быть, по решению представителя нанимателя, назначившего на соответствующую должность, наложено дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

При наличии признаков преступлений, предусмотренных Уголовным кодексом Российской Федерации, в отношении гражданского служащего возбуждается уголовное дело. В течение месяца он обязан по акту сдать все незаконно полученное, в том числе и подарки в государственный орган, в котором он замещает государственную должность, а также возместить стоимость услуг, которыми неправомерно, воспользовался он сам, члены его семьи, ближайшие родственники.

Гражданскому служащему запрещается выезжать в связи с исполнением должностных обязанностей за пределы территории Российской Федерации за счет физических и юридических лиц, за исключением служебных командировок с международными договорами Российской Федерации или на взаимной основе по договоренности между федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации и государственными органами других государств, международными и иностранными организациями. Гражданскому служащему следует воздерживаться от выездов за границу по личным делам за счет принимающей стороны или за счет предприятий, учреждений, организаций, граждан.

Гражданскому служащему запрещается использовать в целях, не связанных с исполнением должностных обязанностей, средства материально-технического и иного обеспечения, другое государственное имущество, а также передавать их другим лицам. Такого рода деяния влекут применение дисциплинарных санкций, вплоть до увольнения. При этом дисциплинарное взыскание может налагаться независимо от привлечений к материальной, административной или уголовной ответственности.

Гражданскому служащему запрещено разглашать или использовать в целях, не связанных с гражданской службой, сведений, отнесенные в соответствии с федеральным законом к сведениям конфиденциального характера, или конфиденциальную информацию, или служебную информацию, ставшие ему известными в связи с исполнением служебных обязанностей.

В соответствии со ст. 139 Гражданского кодекса Российской Федерации информация составляет служебную или коммерческую тайну в случае, когда она имеет действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности ее третьим лицом, к ней нет свободного доступа на законном основании и обладатель информации принимает меры к ее конфиденциальности. Правовые способы защиты информации на государственной службе предполагают определение перечня, составляющих конфиденциальную информацию государственного органа, закрепление в должностном регламенте обязанности гражданского служащего не разглашать конфиденциальную информацию, включение в служебный контракт обязанности гражданского служащего о неразглашении сведений, составляющих государственную и иную, охраняемую законом тайну.

Гражданский служащий не должен допускать публичные высказывания, суждения и оценки, в том числе в средствах массовой информации, в отношении деятельности государственных органов, их руководителей, включая решения вышестоящего государственного органа, в котором гражданский служащий замещает должность гражданской службы.

Прямого запрета на публичные выступления гражданского служащего закон не содержит. Следовательно, они допустимы в том случае, если они связаны с реализацией задач служебной деятельности. Для таких выступлений может быть предоставлена служебная информация. При этом гражданский служащий обязан соблюдать правила публичных выступлений и предоставления служебной информации.

Гражданскому служащему запрещено законом принимать без письменного разрешения представителя нанимателя награды, почетные и специальные звания иностранных государств, международных организаций, а также политических партий, других общественных объединений, если в его должностные обязанности входит взаимодействие с указанными организациями и объединениями. Если же в должностные обязанности гражданского служащего не входит взаимодействие с организациями и объединениями, принявшими в отношении него решение о награждении, назначении премии, присвоении почетного или специального звания, то он имеет право получить без письменного разрешения представителя нанимателя награды, почетные и специальные звания.

Источник: А.Б. Панов «Государственная гражданская служба»  
[http://www.panov.in/Otvety/Zapisi/2011/8/19\\_17\\_Ogranicenia%2C\\_svazannye\\_s\\_grazdanskoi\\_sluzboj..html](http://www.panov.in/Otvety/Zapisi/2011/8/19_17_Ogranicenia%2C_svazannye_s_grazdanskoi_sluzboj..html)

[http://www.panov.in/Otvety/Zapisi/2011/8/19\\_18\\_Zaprety%2C\\_svazannye\\_s\\_grazdanskoi\\_sluzboj..html](http://www.panov.in/Otvety/Zapisi/2011/8/19_18_Zaprety%2C_svazannye_s_grazdanskoi_sluzboj..html)

## Службное время и время отдыха 1

Службное время и время отдыха для государственных гражданских служащих регулируется в строгом соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации". Этому вопросу полностью посвящена 8 глава данного закона.

Так, согласно ст. 45, службное время – это время, в течение которого гражданский служащий в соответствии со службным распорядком государственного органа или с графиком службы либо условиями [службного контракта](#) должен исполнять свои должностные обязанности, а также иные периоды, которые в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами относятся к службному времени.

Нормальная продолжительность службного времени для гражданского служащего не может превышать 40 часов в неделю. Для гражданского служащего устанавливается пятидневная службная неделя.

Ненормированный службный день устанавливается для гражданских служащих, замещающих высшие и главные должности [гражданской службы](#). Для гражданских служащих, замещающих должности гражданской службы иных групп, ненормированный службный день устанавливается в соответствии со [службным распорядком](#) государственного органа по соответствующему [перечню](#) должностей и службным контрактом.

Гражданским служащим, для которых установлен ненормированный службный день, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный службный день.

Право на отдых реализуется предоставлением гражданскому служащему свободного от исполнения должностных обязанностей времени (свободного времени) вне пределов установленной Федеральным законом нормальной продолжительности службного времени.

Вопрос отпусков для государственных гражданских служащих регулируется ст. 46, в соответствии с которой гражданскому служащему предоставляется ежегодный отпуск с сохранением замещаемой должности [гражданской службы](#) и денежного содержания. Ежегодный оплачиваемый отпуск гражданского служащего состоит из основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков. [Гражданским служащим](#) предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

Также гражданским служащим предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет продолжительностью:

- 1) при стаже гражданской службы от 1 года до 5 лет - 1 календарный день;
- 2) при стаже гражданской службы от 5 до 10 лет - 5 календарных дней;
- 3) при стаже гражданской службы от 10 до 15 лет - 7 календарных дней;
- 4) при стаже гражданской службы 15 лет и более - 10 календарных дней.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска ежегодный основной оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском за выслугу лет. Дополнительные отпуска за ненормированный службный день, а также в связи с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями гражданской службы предоставляются сверх ежегодного оплачиваемого отпуска, предусмотренного настоящей частью.

Гражданским служащим, для которых установлен ненормированный службный день, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный службный день продолжительностью три календарных дня.

Гражданскому служащему предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в связи с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями гражданской службы, в том числе в связи со службой в местностях с особыми климатическими условиями, в соответствии с [законодательством](#) Российской Федерации.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен предоставляться гражданскому служащему ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым представителем нанимателя. Минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска, используемого гражданским

---

<sup>1</sup> Подготовила студентка гр. ПВД 202 Беспмятных Татьяна

служащим в служебном году, за который предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, не может быть менее 28 календарных дней. При этом хотя бы одна из частей ежегодного оплачиваемого отпуска должна составлять не менее 14 календарных дней. В исключительных случаях, если предоставление гражданскому служащему ежегодного оплачиваемого отпуска общей продолжительностью, исчисленной в соответствии с [частью 6](#) настоящей статьи, в текущем служебном году может неблагоприятно отразиться на осуществлении задач и функций государственного органа или на осуществлении полномочий лица, замещающего государственную должность, по решению представителя нанимателя и с письменного согласия гражданского служащего допускается перенесение части ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающей 28 календарных дней, на следующий служебный год. При этом перенесенная часть ежегодного оплачиваемого отпуска должна быть использована не позднее 12 месяцев после окончания того служебного года, за который эта часть отпуска предоставляется. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части по письменному заявлению гражданского служащего могут быть заменены денежной компенсацией.

Выплата денежного содержания гражданскому служащему за период ежегодного оплачиваемого отпуска должна производиться не позднее чем за 10 календарных дней до начала указанного отпуска.

При предоставлении федеральному [гражданскому служащему](#) ежегодного оплачиваемого отпуска один раз в год производится единовременная выплата в размере двух месячных окладов денежного содержания.

При предоставлении гражданскому служащему субъекта Российской Федерации ежегодного оплачиваемого отпуска один раз в год производится единовременная выплата в соответствии с [законодательством](#) субъекта Российской Федерации.

При прекращении или расторжении [служебного контракта](#), освобождении от замещаемой должности гражданской службы и увольнении с гражданской службы гражданскому служащему выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению гражданского служащего неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев освобождения от замещаемой должности [гражданской службы](#) и увольнения с гражданской службы за виновные действия). При этом днем освобождения от замещаемой должности гражданской службы и увольнения с гражданской службы считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока служебного контракта отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока действия служебного контракта. В этом случае днем освобождения от замещаемой должности гражданской службы и увольнения с гражданской службы также считается последний день отпуска.

По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам гражданскому служащему по его письменному заявлению решением [представителя нанимателя](#) может предоставляться отпуск без сохранения денежного содержания продолжительностью не более одного года. Гражданскому служащему также предоставляется отпуск без сохранения денежного содержания в иных случаях, предусмотренных федеральными законами.

Во время отпуска без сохранения денежного содержания за гражданским служащим сохраняется замещаемая должность гражданской службы.

Аналогичные вопросы в отношении муниципальных служащих регулируются [Федеральным законом от 2 марта 2007 г. N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации"](#). Подробно они рассматриваются в главе 5.

Согласно ст. 20, рабочее (служебное) время муниципальных служащих регулируется в соответствии с [трудовым законодательством](#).

Вопрос отпусков регулируется ст. 21 данного Федерального закона. В соответствии с ней муниципальному служащему предоставляется ежегодный отпуск с сохранением замещаемой должности муниципальной службы и денежного содержания, размер которого определяется в порядке, установленном [трудовым законодательством](#) для исчисления средней заработной платы.

Ежегодный оплачиваемый отпуск муниципального служащего состоит из основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется муниципальному служащему продолжительностью 30 календарных дней. Для муниципальных служащих, замещающих должности муниципальной службы отдельных групп должностей муниципальной службы, законами субъектов Российской Федерации может устанавливаться ежегодный основной оплачиваемый отпуск большей продолжительности.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются муниципальному служащему за выслугу лет (продолжительностью не более 15 календарных дней), а также в случаях, предусмотренных федеральными законами и законами субъекта Российской Федерации.

Порядок и условия предоставления муниципальному служащему ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет определяются законом субъекта Российской Федерации.

Муниципальному служащему по его письменному заявлению решением представителя нанимателя (работодателя) может предоставляться отпуск без сохранения денежного содержания продолжительностью не более одного года.

Муниципальному служащему предоставляется отпуск без сохранения денежного содержания в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Источники:

Система ГАРАНТ: <http://base.garant.ru/12152272/5/#ixzz4brzR6edO>

Система ГАРАНТ: <http://base.garant.ru/12136354/8/#friends#ixzz4bru9tIwI>

### **Оплата труда государственных служащих**

Оплата труда государственных служащих регламентируется главой 10 (оплата труда гражданских служащих) Федерального закона от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации".

В ст. 50 данного Федерального закона сказано, что оплата труда гражданского служащего производится в виде денежного содержания, описан состав этого содержания и его размер:

1. Оплата труда гражданского служащего производится в виде денежного содержания, являющегося основным средством его материального обеспечения и стимулирования профессиональной служебной деятельности по замещаемой должности гражданской службы.

2. Денежное содержание гражданского служащего состоит из месячного оклада гражданского служащего в соответствии с замещаемой им должностью гражданской службы (далее - должностной оклад) и месячного оклада гражданского служащего в соответствии с присвоенным ему классным чином гражданской службы (далее - оклад за классный чин), которые составляют оклад месячного денежного содержания гражданского служащего (далее - оклад денежного содержания), а также из ежемесячных и иных дополнительных выплат (далее - дополнительные выплаты).

3. Размеры должностных окладов и окладов за классный чин федеральных государственных гражданских служащих устанавливаются указом Президента Российской Федерации по представлению Правительства Российской Федерации. По отдельным должностям гражданской службы указом Президента Российской Федерации может устанавливаться денежное содержание в виде единого денежного вознаграждения, в котором учтены должностной оклад, оклад за классный чин и ежемесячные надбавки к должностному окладу за выслугу лет на гражданской службе, за особые условия гражданской службы, за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, но не учтены премии и ежемесячное денежное поощрение.

4. Размеры должностных окладов и окладов за классный чин государственных гражданских служащих субъекта Российской Федерации устанавливаются в соответствии с нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации.

Также в этой статье рассказывается о дополнительных выплатах, которые могут получать государственные служащие:

5. К дополнительным выплатам относятся:

1) ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет на гражданской службе;

2) ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия гражданской службы в размере до 200 процентов этого оклада;

3) ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в размерах и порядке, определяемых законодательством Российской Федерации;

4) премии за выполнение особо важных и сложных заданий, порядок выплаты которых определяется представителем нанимателя с учетом обеспечения задач и функций государственного органа, исполнения должностного регламента (максимальный размер не ограничивается);

5) ежемесячное денежное поощрение;

6) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь, выплачиваемые за счет средств фонда оплаты труда гражданских служащих.

Далее в 50 статье поясняется кто назначает, устанавливает и определяет денежные поощрения:

6. Размеры ежемесячного денежного поощрения, выплачиваемого федеральным гражданским служащим, устанавливаются по федеральным государственным органам дифференцированно указами Президента Российской Федерации.

7. Порядок выплаты ежемесячной надбавки за особые условия гражданской службы определяется представителем нанимателя.

8. Порядок выплаты материальной помощи за счет средств фонда оплаты труда гражданских служащих определяется соответствующим положением, утверждаемым представителем нанимателя.

9. В случаях, установленных законодательством Российской Федерации, к денежному содержанию гражданского служащего устанавливается районный коэффициент (коэффициент).

10. Гражданским служащим производятся другие выплаты, предусмотренные соответствующими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Также существует особый порядок оплаты труда государственных служащих, который описан в пунктах 50.13-50.17 ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации":

13. Федеральным гражданским служащим, замещающим должности гражданской службы в государственном органе, находящемся за пределами территории Российской Федерации, денежное содержание выплачивается в иностранной валюте и в рублях в порядке и размерах, установленных Президентом Российской Федерации и Правительством Российской Федерации.

14. По отдельным должностям гражданской службы может устанавливаться особый порядок оплаты труда гражданских служащих, при котором оплата труда производится в зависимости от показателей эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности, определяемых в срочном служебном контракте. К гражданским служащим, оплата труда которых производится в указанном особом порядке, не применяются условия оплаты труда, установленные иными частями настоящей статьи. Обобщенные показатели эффективности и результативности деятельности государственных органов, принятия и исполнения управленческих и иных решений, а также правового, организационного и документационного обеспечения исполнения указанных решений, общие для государственных органов и гражданских служащих, утверждаются соответственно Президентом Российской Федерации и Правительством Российской Федерации.

15. Перечень должностей гражданской службы, по которым может устанавливаться особый порядок оплаты труда, а также порядок установления оплаты труда гражданских служащих, предусмотренный частью 14 настоящей статьи, утверждается соответственно указом Президента Российской Федерации по представлению Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

16. Оплата труда, предусмотренная частью 14 настоящей статьи, производится в пределах установленного фонда оплаты труда гражданских служащих.

17. Специфические показатели эффективности и результативности деятельности государственного органа, принятия и исполнения управленческих и иных решений, а также правового, организационного и документационного обеспечения исполнения указанных решений утверждаются правовым актом государственного органа в соответствии с особенностями его задач и функций.



В ст. 51 (Фонд оплаты труда гражданских служащих и работников государственного органа) ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" поясняется, что оплата труда государственных служащих осуществляется за счет средств фонда оплаты труда гражданских служащих и работников государственного органа:

1. Фонд оплаты труда федеральных гражданских служащих и фонд оплаты труда работников, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной гражданской службы, составляют фонд оплаты труда федеральных гражданских служащих и работников федерального государственного органа.

В данной статье описывается, за что гражданский служащий может получить надбавку в основной заработной плате:

2. При формировании фонда оплаты труда федеральных гражданских служащих сверх суммы средств, направляемых для выплаты должностных окладов, предусматриваются следующие средства для выплаты (в расчете на год):

- 1) оклада за классный чин - в размере четырех должностных окладов;
- 2) ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет на гражданской службе - в размере трех должностных окладов;
- 3) ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия гражданской службы - в размере четырнадцати должностных окладов;
- 4) ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, - в размере полутора должностных окладов;
- 5) премий за выполнение особо важных и сложных заданий - в размере двух окладов денежного содержания;
- 6) ежемесячного денежного поощрения - в размере, который устанавливается для федеральных государственных органов дифференцированно указами Президента Российской Федерации;
- 7) единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальной помощи - в размере трех окладов денежного содержания.

Также в пункте 3 ст. 51 говорится о том, за счет каких средств формируется фонд оплаты труда государственных служащих:

3. Фонд оплаты труда федеральных гражданских служащих отдельных федеральных государственных органов формируется за счет средств, предусмотренных частью 2 настоящей статьи, а также за счет средств:

- 1) на выплату районного коэффициента (коэффициента);
- 2) на выплату повышенного денежного содержания, размер которого устанавливается Президентом Российской Федерации;
- 3) на иные выплаты, предусмотренные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В пунктах 6 и 7 данной статьи, данного закона описывается порядок формирования фонда оплаты труда государственных служащих на разных уровнях:

6. Порядок формирования фонда оплаты труда федеральных государственных гражданских служащих и работников федерального государственного органа устанавливается Президентом Российской Федерации по представлению Правительства Российской Федерации.

7. Порядок формирования фонда оплаты труда государственных гражданских служащих субъекта Российской Федерации и фонда оплаты труда работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации, устанавливается законодательством субъекта Российской Федерации с учетом положений настоящей статьи.

Вопрос об оплате труда государственным служащим целиком и полностью регламентируется Федеральным законом от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации".

Источники: Система ГАРАНТ: <http://base.garant.ru>

## Государственные гарантии на гражданской службе<sup>1</sup>

Любое государство, чтобы быть сильным и управляемым, должно заботиться о своих чиновниках — тех, кто проводят государственные решения в жизнь.

Из обязанности государства предоставлять государственным служащим необходимые социально-экономические условия вытекает обязанность государственного органа, в котором служит чиновник, компенсировать ему все издержки, связанные со службой.

Под гарантиями на государственной службе понимаются различного рода денежные возмещения дополнительных затрат и ограничений, возникающих в связи с выполнением служащими служебных заданий. Государственные гарантии прежде всего возмещают те правоограничения, запреты и требования, которые предъявляются гражданскому служащему при прохождении службы.

Эти гарантии называются государственными и устанавливаются Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ (гл. II). Государственные гарантии гражданских служащих существенно отличаются от мер социальной защиты других групп населения.

Закон разделил государственные гарантии на две категории: основные — для всех гражданских служащих России и дополнительные — для гражданских служащих отдельных государственных органов и субъектов РФ. Этот закон определил целевое назначение и функции государственных гарантий гражданских служащих России.

Основная цель государственных гарантий гражданских служащих — обеспечение их правовой и социальной защищенности.

На основании Федерального закона № 79-ФЗ от 2004 г. государство предоставляет всем гражданским служащим РФ следующие основные государственные гарантии.

Равные условия оплаты труда, а также сопоставимые показатели оценки эффективности результатов профессиональной служебной деятельности при замещении должностей гражданской службы. Закон подтверждает норму Трудового кодекса РФ о равной оплате труда за труд равной ценности.

Право гражданского служащего на своевременное и в полном объеме получение денежного содержания. Размеры должностных окладов и окладов за классный чин федеральных гражданских служащих устанавливаются указом Президента РФ по представлению Правительства РФ. По отдельным должностям гражданской службы указом Президента РФ может устанавливаться денежное содержание в виде единого денежного вознаграждения.

Важно то, что государство гарантирует своевременную оплату труда (без задержек) и в полном объеме (не по частям).

Отдых гражданского служащего. Право гражданина на отдых установлено Конституцией РФ (ст. 37) и Трудовым кодексом РФ (ст. 106—107). Закон определяет условия обеспечения данной гарантии для гражданского служащего:

- установление нормальной продолжительности служебного времени;
- предоставление выходных дней и нерабочих праздничных дней;
- предоставление ежегодных оплачиваемых основного и дополнительного отпусков.

Кроме того, к времени отдыха относятся перерывы в течение рабочего дня (обеденный), ежедневный отдых с момента окончания работы и до ее начала в следующий день.

В Законе № 79-ФЗ о гражданской службе точно определена продолжительность служебного времени — не свыше 40 часов в неделю при пятидневной служебной неделе (ст. 45). Выходные дни по трудовому законодательству (еженедельный непрерывный отдых) должны составлять не менее 42 часов. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

Медицинское страхование гражданского служащего и членов его семьи, в том числе после выхода гражданского служащего на пенсию за выслугу лет. Страхование должно осуществляться в соответствии со специальным федеральным законом о медицинском страховании.

Понятие «медицинское страхование» включает в себя и медицинское обслуживание, хотя оно шире. Все гражданские служащие прикрепляются к какому-либо медицинскому центру

<sup>1</sup> Подготовил студент гр.ПВД-202 В.А. Кириченко

(поликлинике) решением комиссии. В служебном контракте фиксируются условия медицинского и санаторно-курортного обслуживания гражданского служащего. Уровень и качество медицинского обслуживания на гражданской службе на сегодняшний день неодинаковы и зависят от возможностей того или иного федерального государственного органа или субъекта РФ.

Обязательное государственное социальное страхование на случай заболевания или утраты трудоспособности в период прохождения гражданской службы либо сохранение денежного содержания при временной нетрудоспособности. Трудовой кодекс РФ (ст. 22) обязывает каждого нанимателя осуществлять обязательное социальное страхование своих работников. Федеральный закон № 79-ФЗ устанавливает обязательное государственное социальное страхование гражданских служащих в полном объеме.

Возмещение расходов, связанных со служебными командировками. Порядок оформления, проведения служебной командировки и возмещения расходов по ней определяются указом Президента РФ «О порядке и условиях командирования федерального государственного служащего» № 813 от 18 июля 2005 г., а также специальными ведомственными инструкциями.

По данному указу государство гарантирует командированному гражданскому служащему: сохранение должности и денежного содержания (средний месячный заработок служащего); возмещение расходов по проезду к месту командирования и обратно к постоянному месту прохождения службы;

возмещение расходов по бронированию и найму жилого помещения (гостиницы); дополнительных расходов (суточные деньги на питание).

При направлении гражданского служащего в служебную командировку на территорию иностранного государства ему дополнительно возмещаются:

расходы на оформление загранпаспорта, визы и других выездных документов; обязательные консульские и аэродромные сборы; сборы на право въезда или транзита автомобильного транспорта; расходы на оформление обязательной медицинской страховки.

Возмещение расходов, связанных с переездом гражданского служащего и членов его семьи в другую местность при переводе служащего в другой государственный орган. В этом случае гражданскому служащему возмещаются расходы по переезду его самого и членов его семьи и провозу имущества, а также по обустройству на новом месте жительства

Например, проезд работников и членов его семьи к новому месту службы оплачивается государством в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами. Если ехали железнодорожным транспортом, то по ценам купейного вагона скорого фирменного поезда. Расходы по провозу имущества железнодорожным, автомобильным и водным транспортом возмещаются из расчета: 500 кг. на гражданского служащего и по 150 кг. на каждого переезжающего с ним члена семьи. Расходы по обустройству на новом месте жительства (подъемные) составляют: месячный должностной оклад по новому месту службы гражданскому служащему и четверть этого оклада на каждого переехавшего члена семьи.

Государственное пенсионное обеспечение в порядке и на условиях, установленных федеральным законом о государственном пенсионном обеспечении граждан Российской Федерации, проходивших государственную службу, и их семей. Это одна из главных гарантий государства гражданскому служащему.

Государственное пенсионное обеспечение гражданских служащих осуществляется в настоящее время на основе Федерального закона «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации» от 15 декабря 2001 г. № 166-ФЗ в действующей редакции. Закон устанавливает право гражданских служащих на государственную пенсию за выслугу лет при увольнении с федеральной государственной службы по ряду оснований и ее размеры.

При наличии стажа государственной службы не менее 15 лет федеральные гражданские служащие имеют право на пенсию при увольнении со службы по следующим основаниям:

ликвидация федеральных органов государственной власти;

увольнение с должностей, утверждаемых для непосредственного обеспечения исполнения полномочий лиц, замещающих государственные должности РФ, в связи с прекращением этими лицами своих полномочий («помощники — советники»);

достижение предельного возраста установленного федеральным законодательством для замещения должностей федеральной гражданской службы (65 лет);

обнаружившееся несоответствие замещаемой должности гражданской службы вследствие состояния здоровья, препятствующее продолжению государственной службы;

увольнение по собственному желанию в связи с выходом на государственную пенсию.

Порядок предоставления права на пенсию гражданским служащим субъектов Федерации определяется законами субъектов РФ. Пенсия им начисляется за счет средств бюджета своего субъекта РФ.

Гражданским служащим на основании Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» наряду с основными правами при определенных условиях, предусмотренных федеральным законодательством или нормативными правовыми актами субъектов Федерации, могут предоставляться следующие дополнительные права.

1. Право на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку с сохранением на этот период замещаемой должности гражданской службы и денежного содержания. Это право гражданский служащий может реализовать при наличии оснований: назначения на иную должность в порядке должностного роста; включения в кадровый резерв на конкурсной основе; по результатам аттестации.

2. Право на транспортное обслуживание — обеспечивается в связи с исполнением должностных обязанностей в зависимости от категории и группы должности гражданской службы. Положена также компенсация за использование личного транспорта в служебных целях и расходов, связанных с его использованием.

3. Право на замещение иной должности гражданской службы при реорганизации или ликвидации государственного органа либо сокращении должностей гражданской службы.

4. Право на единовременную субсидию на приобретение жилой площади один раз за весь период гражданской службы. Делается это в порядке и на условиях, устанавливаемых постановлением Правительства РФ и нормативным правовым актом субъекта РФ.

5. Иные государственные гарантии. Данный пункт создает возможность расширения системы дополнительных гарантий для гражданских служащих своего федерального ведомства или субъекта РФ.

Особенностью статичного закона о гражданской службе является то, что в нем отдельной нормой закреплено, что в случае несоблюдения гражданином после увольнения с гражданской службы запретов, установленных настоящим законом, предоставление дополнительных государственных гарантий, предусмотренных для гражданских служащих, прекращается и при устранении нарушения восстановлению не подлежат. Если, допустим, пенсионер — бывший гражданский служащий подвергнет публичной критике правительство Москвы или столичное должностное лицо, он будет лишен этих ценных и престижных дополнительных государственных гарантий.

Источники:

Конституция РФ

Трудовой Кодекс РФ

Федерального закона «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации» от 15 декабря 2001 г. № 166-ФЗ

Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (ред. от 03.07.2016, с изм. от 19.12.2016) "О государственной гражданской службе Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017)

librisum.com

Атаманчук Г.В. Сущность государственной службы / Г.В. Атаманчук. – М. : Изд-во РАГС, 2008.

### **Личное дело государственного служащего**

Важным элементом правового статуса государственного служащего является то, что прохождение государственной службы отражается в его личном деле, которое содержит

необходимые персональные данные и иные сведения, связанные с поступлением на гражданскую службу, ее прохождением и увольнением с гражданской службы и необходимые для обеспечения деятельности государственного органа.

Статья 14 Закона «О системе государственной службы Российской Федерации» требует, чтобы персональные данные государственных служащих, сведения об их профессиональной служебной деятельности и о стаже государственной службы вносились в личные дела и документы учета государственных служащих.

Важное значение материалов личного дела государственного служащего для нормальной организации работы государственного аппарата и личной защиты государственного служащего нашло закрепление в законе. Часть 5 ст. 14 «О системе государственной службы Российской Федерации» определяет, что персональные данные, внесенные в личные дела и документы учета государственных служащих, являются персонифицированными и в случаях, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, относятся к сведениям, составляющим государственную тайну, а в иных случаях к сведениям конфиденциального характера. Таким образом, участие общественности, гласность, открытость государственного аппарата не гарантируются.

Положение о персональных данных государственного гражданского служащего РФ и ведении его личного дела регулирует объем сведений, предоставляемых по запросу средствами массовой информации (п. 13):

- а) декларированный годовой доход гражданских служащих;
- б) перечень объектов недвижимости, принадлежащих гражданскому служащему на праве собственности или находящихся в его пользовании, с указанием вида, площади и страны расположения каждого из них;
- в) перечень транспортных средств и суммарная декларированная стоимость ценных бумаг, принадлежащих гражданскому служащему на праве собственности.

Указанное Положение содержит значительный и разумный список сведений, предоставление которых средствами массовой информации запрещается (п. 15):

- а) иные данные о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера гражданского служащего, кроме указанных в п. 13 Положения;
- б) данные о супруге, детях и иных членах семьи гражданского служащего;
- в) данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон и иные индивидуальные средства коммуникации гражданского служащего, а также его супруги (ее супруга), детей и иных членов его семьи;
- г) данные, позволяющие определить местонахождение объектов недвижимости, принадлежащих гражданскому служащему на праве собственности или находящихся в его пользовании;
- д) информацию, отнесенную к государственной тайне или являющуюся конфиденциальной.

Личное дело как правовой институт с очевидностью отличает отношения государственной службы от отношений трудового найма.

Прежде всего, в личном деле государственного гражданского служащего хранится его служебный контракт. Список других документов помещен в п. 16 и 17 Положения о персональных данных государственного гражданского служащего Российской Федерации и ведении его личного дела.

Обработка персональных данных гражданского служащего осуществляется в целях обеспечения соблюдения Конституции РФ, Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации", других законов и иных нормативных правовых актов, содействия гражданскому служащему в прохождении государственной гражданской службы, обучении и должностном росте, обеспечения личной безопасности гражданского служащего и членов его семьи, а также в целях обеспечения сохранности принадлежащего ему имущества, учета результатов исполнения им должностных обязанностей и обеспечения сохранности имущества государственного органа (п. 1 ч. 1 ст. 42 Закона № 79-ФЗ).

Федеральный закон "О государственной гражданской службе Российской Федерации" определяет и основные черты работы с персональными данными гражданского служащего и ведение

личного дела гражданского служащего. Статья 42 данного Закона устанавливает требования, которые должна соблюдать кадровая служба государственного органа при обработке, хранении и передаче персональных данных гражданского служащего:

— персональные данные следует получать лично у гражданского служащего. В случае возникновения необходимости получения персональных данных гражданского служащего у третьей стороны следует известить об этом гражданского служащего заранее, получить его письменное согласие и сообщить гражданскому служащему о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных;

— запрещается получать, обрабатывать и приобщать к личному делу гражданского служащего не установленные данным Законом и другими федеральными законами персональные данные о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни, о членстве в общественных объединениях, в том числе в профессиональных союзах.

Личное дело гражданского служащего ведется кадровой службой государственного органа. Указанное выше Положение в п. 18,19 конкретизирует обязанности кадровой службы.

В ст. 44 ФЗ отражена широкая компетенция кадровой службы государственного органа, которая включает в себя, в частности:

- формирование кадрового состава для замещения должностей гражданской службы;
- ведение трудовых книжек гражданских служащих;
- ведение личных дел гражданских служащих;
- ведение реестра гражданских служащих в государственном органе;
- оформление и выдачу служебных удостоверений гражданских служащих;
- организацию и обеспечение проведения конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы и включение гражданских служащих в кадровый резерв;
- организацию и обеспечение проведения аттестации гражданских служащих;
- организацию и обеспечение проведения квалификационных экзаменов гражданских служащих;

— организацию проверки сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также соблюдения гражданскими служащими ограничений, установленных данным Законом и другими федеральными законами.

При переводе гражданского служащего на должность гражданской службы в другом государственном органе его личное дело передается в государственный орган по новому месту замещения должности гражданской службы (п. 21 Положения). А при расторжении служебного контракта и увольнении с гражданской службы гражданский служащий исключается из реестра гражданских служащих государственного органа, а его личное дело в установленном порядке сдается в архив этого государственного органа" (ч. 6 ст. 36 Закона № 79-ФЗ).

Личные дела гражданских служащих, уволенных с гражданской службы, хранятся кадровой службой соответствующего государственного органа в течение 10 лет со дня увольнения лица с гражданской службы, после чего передаются в архив (п. 23 Положения).

### **Пенсионное обеспечение государственных и муниципальных служащих<sup>1</sup>**

Одной из важных проблем на сегодняшний день является проблема защиты социального статуса государственных служащих. Наиболее слабым звеном его реализации является правовая составляющая его защиты. По данным социологов, чаще нарушаются права, призванные содействовать усилению должностной активности (выполнению обязанностей) государственного служащего, реализации принадлежащих ему конституционных прав и свобод и обеспечению социальных гарантий. Современная экономическая ситуация диктует необходимость повышения эффективности социальной политики, концентрации усилий на решении наиболее острых социальных проблем, выработки новых механизмов реализации социальной политики, обеспечивающих более рациональное использование финансовых и материальных ресурсов. Важнейшим направлением реализации социальной защиты государственных служащих является законодательное закрепление защитных мер как на федеральном уровне, так и на региональном

---

<sup>1</sup> Подготовила студентка группы ПВД-202 Абрамова Н.В.

уровне. Эффективность функционирования государственной службы и деятельности государственных служащих в существенной степени зависит от социального обеспечения государственных служащих.

Потребность повышенного внимания к этому компоненту государственной службы заключается в следующем:

- попытки увеличить престиж государственной службы;
- намерения уравнивать права и материальное благополучие государственных служащих (которым запрещено предпринимательскую деятельность) с другими гражданами;
- компенсации в случае утраты здоровья, нетрудоспособности, выхода на пенсию и т.д.

Социальное обеспечение государственных служащих состоит из следующих компонентов:

- 1) оплата усилий.
- 2) поощрение за добросовестный труд
- 3) дополнительные и ежегодные отпуска
- 4) социально-бытовое обеспечение.
- 5) пенсионное обеспечение и денежная помощь.

Оплата усилий государственных служащих обязана обеспечивать достаточные материальные условия для независимого выполнения служебных обязанностей, способствовать укомплектованию аппарата государственных органов компетентными и опытными кадрами, стимулировать их инициативный и добросовестный труд. Зарплата государственных служащих состоит из:

- 1) должностных окладов (в зависимости от сложности и уровня
- 2) ответственности выполняемых служебных обязанностей);
- 3) премий (по результатам работы);
- 4) доплаты за ранги (соответствующего ранга государственного служащего)
- 5) надбавки за выслугу лет на государственной службе и др.. (Надбавка за выслугу лет выплачивается государственным служащим каждый месяц в процентах к должностному окладу с учетом доплаты за ранг и в зависимости от стажа государственной службы в следующих размерах: более 10 лет – 10, свыше 10 лет – 15, свыше 15 лет – 20, свыше 20 лет – 25, свыше 25 лет – 30, свыше 30 лет – 40 %).

Поощрение за добросовестный труд. За добросовестный непрерывный труд в органах, образцовое исполнение трудовых обязанностей государственным служащим может предоставляться денежное вознаграждение. За специальные трудовые заслуги государственные служащие представляются к государственным наградам и присвоению почетных званий.

Дополнительные и ежегодные отпуска. Государственным служащим предоставляется ежегодный отпуск продолжительностью 30 календарных суток, если законодательством не предусмотрен более продолжительный отпуск, с выплатой поддержки на оздоровление в размере должностного оклада. Государственным служащим, имеющим стаж государственной службы более 10 лет, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 5 календарных суток, а начиная с 11-го г. этот отпуск растет на 2 календарных дня за любой дальнейший г. Социально-бытовое обеспечение. Государственные служащие обеспечиваются жильем в установленном порядке из государственного фонда. Государственные служащие, занимающие должности I-ой <sup>TM</sup> IV категорий, имеют право на первоочередное установление квартирных телефонов. На кооперативное и индивидуальное жилищное строительство или для приобретения квартир или личных жилых домов государственным служащим, нуждающимся согласно с действующим законодательством в улучшении жилищных условий, предоставляется участок земли и беспроцентный кредит на срок до 20 лет.

Государственные служащие и члены их семей, проживающие вместе с ними, пользуются в установленном порядке бесплатным медицинским обслуживанием в государственных учреждениях. Этими же учреждениями они обслуживаются после выхода на пенсию. Пенсионное обеспечение и денежная помощь государственным служащим. Пенсии государственным служащим выплачивается за счет государства. На получение пенсии государственных служащих имеют право лица, достигшие установленного законодательством пенсионного возраста, при наличии общего трудового стажа для мужчин – не менее 25 лет, для женщин – не менее 20 лет, в частности стажа государственной службы – не меньше 10 лет, и которые на время достижения пенсионного возраста работали на

должностях государственных служащих, и лица, имеющие не меньше 20 лет стажа работы на должностях, отнесенных к категориям должностей государственных служащих, независимо от места работы на время достижения пенсионного возраста. Пенсия государственным служащим назначается в размере 80 % от сумм их зарплаты, на которые начисляется сбор на обязательное государственное пенсионное страхование, без ограничения предельного размера пенсии, а лицам, которые на время обращения за назначением пенсии не являются государственным служащими, – в размере 80 % зарплаты работающего государственного служащего соответствующей должности и ранга по последнему месту работы на государственной службе. Пенсия государственному служащему выплачивается в полном размере независимо от его дохода (дохода), получаемого после выхода на пенсию.

Одна из самых важных проблем социального обеспечения государственной службы Российской Федерации является низкая заработная плата и совсем невысокий уровень системы ее формирования, которая совершенно не сориентирована на результаты выполнения служебных обязанностей служащих. Система оплаты практически стала причиной негативного отбора низко квалифицированных кадров, что негативно сказывается на структуре государственной службы в целом.

Одной из самых серьезных проблем государственной службы Российской Федерации довольно низкий уровень оплаты труда. Отсутствует эффективная система формирования заработной платы, которая бы ориентировалась на достигнутые результаты служебной деятельности. Годами складывающаяся в России система оплаты труда делает государственную службу в целом непривлекательной для молодых специалистов, а так же создает «утечку» более квалифицированных кадров. Данная проблема порождает ряд новых, борьба с которыми не приносит положительных результатов. Одной из таких является коррупция. Повышается уровень ее повсеместного распространения, а также появилась своего рода тенденция, когда чиновников спонсируют частные компании. Нужно отметить, что такая проблема характерна не только для России. В некоторых развивающихся странах, которые обладают большими бюджетными показателями, не удается решить проблему «утечки» высококвалифицированных кадров, пресечь возможность групп влияния оказывать воздействие на государственных служащих. Даже при улучшении денежного содержания чиновников положение остается неизменным. Повышение оплаты труда не является способом ликвидации коррупции. Однако это необходимое условие для принятия более сложных решений. Пути решения проблем социального обеспечения государственных служащих.

Для начала необходимо осуществить повышение окладов государственных служащих до величины прожиточного минимума. То есть работник должен иметь какие-то минимальные гарантии оплаты труда. Необходимо обеспечить достойное существование работнику и его семье. А для этого заработная плата должна быть надёжным источником средств. Однако данное введение не должно носить дискриминационный характер: установление гарантий, условий оплаты труда и размер достойного заработка должно касаться как руководящие должности, так и работников низких должностей. Также необходимо создание мер по увеличению значимости нормированного труда. Благодаря этому возможно урегулирование меры труда и повышение его эффективности.

После этого процедуры по увеличению размеров не прекращаются. Судя по существующим окладам у государственных служащих на сегодняшний день, то их размер должен быть больше раз в 15. Резкое повышение заработной платы может стать довольно эффективным способом мотивации сотрудника. Исследования психологов уже давно выдвинули мнение, что постепенное увеличение заработка являются стимулирующим только в первые месяцы работы. После этого особой радости незначительное повышение денежного содержания не вызывает, и служащие продолжают работать в обычном режиме. Поэтому возможностью долгосрочного стимулирования работника может стать резкое повышение заработной платы. Также необходимо формировать оплату труда с учетом квалификации работника, его результативности работы и т.д. Еще одним важным моментом является зависимость оклада работников государственных органов от динамики минимальной заработной платы и прожиточного минимума. Существование дифференциации в размерах заработной платы высших должностных лиц и работников низких должностей необходимо учитывать при формировании систем стимулирования. Этот разрыв должен учитываться как между зарплатами государственных служащих. Так и между служащими и работниками любых других



организаций. Если не контролировать данный процесс, то могут возникнуть проблемы в социуме, различные потрясения в обществе в целом. Однако применение методов для изменения системы оплаты труда нельзя рассматривать отдельно от всей системы государственной службы. Оплата труда является лишь одним из главных вопросов, решение которого станет шагом к модернизации института государственной службы в России. Необходимо разработать новые методы принятия на службу. Например, введение жесткого конкурсного экзамена при начальном поступлении. Данное нововведение поможет не допустить на работу в государственные органы неграмотных и бездарных людей. Важным является совершенствование систем найма, чтобы понизить уровень соперничества за квалифицированные кадры с негосударственными, частными организациями. Предложенные методы совершенствования помогут повысить эффективность института государственной службы в России. Вместе с тем эффективность системы социальной защиты госслужащих Московской области снижается за счет неэффективности нормативно – правовой базы, требующей устранения недостатков. В связи с этим предлагается проведение следующих мер:

1. необходима выработка более прозрачной системы мер социальной защиты государственных служащих в рамках общей социальной политики администрации региона. Система социальной защиты не должна выходить за рамки политики социальной защиты населения с целью недопущения негативного отношению к государственным служащим как социальному слою.

2. в целях повышения эффективности функционирования системы социальной защиты государственных служащих в Московской области необходимо принятие отдельного закона о мерах социальной защиты государственных служащих Московской области. Данный закон должен определить систему мер и гарантий социальной защиты, порядок их предоставления, льготы, порядок финансирования данной системы.

3. в целях материального стимулирования стремления к повышению собственной квалификации и профессионализма необходимо ввести систему доплат до основной заработной платы, расширить систему поощрений по итогам аттестации. В этих целях было бы более эффективно заменить существующую систему компенсационных выплат, производящихся без учета итогов аттестации, наличия или отсутствия дисциплинарных взысканий, системой доплат за уровень профессионализма и квалификацию

4. внести изменения в законодательстве о возможности поступления на государственную службу без публичного конкурса. Данная мера направлена на повышение эффективности оценки уровня квалификации государственного служащего с целью определения продолжительности испытательного срока, профессиональной переподготовки или повышения квалификации, установления адекватной надбавки к основной заработной плате.

5. целесообразно внести изменения в законодательство с целью снятия возрастных ограничений пребывания на государственной службе при отсутствии медицинских противопоказаний. С годами государственный служащий приобретает опыт работы, который может более эффективно реализовать, а также передать молодым специалистам.

6. необходима выработка системы «карьерной» мотивации государственных служащих взамен существующей материальной. Карьерные стимулы позволят государственным служащим самостоятельно повышать уровень своего профессионализма, более эффективно выполнять свои обязанности.

Также предлагается ввести систему дополнительных отпусков за выслугу лет:  
при стаже работы в государственных органах более пяти лет - 2 рабочих дня;  
при стаже работы в государственных органах более десяти лет - 5 рабочих дней;  
при стаже работы в государственных органах более пятнадцати лет - 7 рабочих дней.

### **Основания и последствия прекращения служебного контракта**

Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (ред. от 03.07.2016, с изм. от 19.12.2016) "О государственной гражданской службе Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017)

### **Глава 6. ОСНОВАНИЯ И ПОСЛЕДСТВИЯ**

## ПРЕКРАЩЕНИЯ СЛУЖЕБНОГО КОНТРАКТА

Статья 33. Общие основания прекращения служебного контракта, освобождения от замещаемой должности гражданской службы и увольнения с гражданской службы

1. Общими основаниями прекращения служебного контракта, освобождения от замещаемой должности гражданской службы и увольнения с гражданской службы являются:

- 1) соглашение сторон служебного контракта (статья 34 настоящего Федерального закона);
  - 2) истечение срока действия срочного служебного контракта (статья 35 настоящего Федерального закона);
  - 3) расторжение служебного контракта по инициативе гражданского служащего (статья 36 настоящего Федерального закона);
  - 4) расторжение служебного контракта по инициативе представителя нанимателя (часть 7 статьи 27 и статья 37 настоящего Федерального закона);
  - 5) перевод гражданского служащего по его просьбе или с его согласия в другой государственный орган или на государственную службу иного вида;
  - 6) утратил силу. - Федеральный закон от 05.04.2013 N 57-ФЗ;
  - 7) отказ гражданского служащего от предложенной для замещения иной должности гражданской службы в связи с изменением существенных условий служебного контракта (статья 29 настоящего Федерального закона);
  - 8) отказ гражданского служащего от перевода на иную должность гражданской службы по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением либо отсутствие такой должности в том же государственном органе (части 2 и 3 статьи 28 настоящего Федерального закона);
  - 9) отказ гражданского служащего от перевода в другую местность вместе с государственным органом;
  - 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон служебного контракта (статья 39 настоящего Федерального закона);
  - 11) нарушение установленных настоящим Федеральным законом или другими федеральными законами обязательных правил заключения служебного контракта, если это нарушение исключает возможность замещения должности гражданской службы (статья 40 настоящего Федерального закона);
  - 12) выход гражданского служащего из гражданства Российской Федерации (статья 41 настоящего Федерального закона);
  - 13) несоблюдение ограничений и невыполнение обязательств, установленных настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами;
  - 14) нарушение запретов, связанных с гражданской службой, предусмотренных статьей 17 настоящего Федерального закона;
2. Прекращение служебного контракта, освобождение от замещаемой должности гражданской службы и увольнение с гражданской службы оформляются правовым актом государственного органа.

Статья 34. Расторжение служебного контракта по соглашению сторон

Служебный контракт может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон служебного контракта с одновременным освобождением гражданского служащего от замещаемой должности гражданской службы и увольнением с гражданской службы.

Статья 35. Расторжение срочного служебного контракта

1. Срочный служебный контракт расторгается по истечении срока его действия, о чем гражданский служащий должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за семь дней до дня освобождения от замещаемой должности гражданской службы и увольнения с гражданской службы, если иное не установлено настоящим Федеральным законом.

2. Срочный служебный контракт, заключенный на время выполнения определенного задания, расторгается по завершении выполнения этого задания, и гражданский служащий освобождается от замещаемой должности гражданской службы и увольняется с гражданской службы.

3. Срочный служебный контракт, заключенный на период замещения отсутствующего гражданского служащего, за которым в соответствии с настоящим Федеральным законом сохраняется должность гражданской службы, расторгается с выходом этого гражданского служащего

на службу, гражданский служащий, замещавший указанную должность, освобождается от замещаемой должности гражданской службы и увольняется с гражданской службы.

4. По истечении установленного срока полномочий гражданского служащего, замещающего должность гражданской службы категории "руководители" или "помощники (советники)", гражданский служащий может быть назначен на ранее замещаемую им должность или иную должность гражданской службы, за исключением случая совершения им виновных действий, если данное условие предусмотрено срочным служебным контрактом.

5. При расторжении срочного служебного контракта о замещении гражданским служащим должности гражданской службы в порядке ротации, освобождении его от замещаемой должности и увольнении с гражданской службы в случаях, указанных в части 9 статьи 60.1 настоящего Федерального закона, гражданскому служащему выплачивается компенсация в размере четырехмесячного денежного содержания. При этом выходное пособие не выплачивается.

Статья 36. Расторжение служебного контракта по инициативе гражданского служащего

1. Гражданский служащий имеет право расторгнуть служебный контракт и уволиться с гражданской службы по собственной инициативе, предупредив об этом представителя нанимателя в письменной форме за две недели.

2. В случае, если заявление гражданского служащего о расторжении служебного контракта и об увольнении с гражданской службы по собственной инициативе обусловлено невозможностью продолжения им исполнения должностных обязанностей и прохождения гражданской службы (зачислением в организацию, осуществляющую образовательную деятельность, выходом на пенсию, переходом на замещение выборной должности и другими обстоятельствами), а также в случае установленного нарушения представителем нанимателя законов, иных нормативных правовых актов и служебного контракта представитель нанимателя обязан расторгнуть служебный контракт в срок, указанный в заявлении гражданского служащего.

3. До истечения срока предупреждения о расторжении служебного контракта и об увольнении с гражданской службы гражданский служащий имеет право в любое время отозвать свое заявление. Освобождение гражданского служащего от замещаемой должности гражданской службы и увольнение с гражданской службы не производятся, если на его должность не приглашен другой гражданский служащий или гражданин.

4. По истечении срока предупреждения о расторжении служебного контракта и об увольнении с гражданской службы гражданский служащий имеет право прекратить исполнение должностных обязанностей.

5. В последний день исполнения гражданским служащим должностных обязанностей представитель нанимателя по письменному заявлению гражданского служащего обязан выдать гражданскому служащему трудовую книжку, другие документы, связанные с гражданской службой и пенсионным обеспечением, и произвести с ним окончательный расчет.

6. При расторжении служебного контракта и увольнении с гражданской службы гражданский служащий исключается из реестра гражданских служащих государственного органа, а его личное дело в установленном порядке сдается в архив этого государственного органа.

7. По соглашению между гражданским служащим и представителем нанимателя гражданский служащий может быть освобожден от замещаемой должности гражданской службы и уволен с гражданской службы ранее срока, указанного в настоящей статье.

8. По письменному заявлению гражданского служащего он освобождается от замещаемой должности гражданской службы и увольняется с гражданской службы после предоставления ему ежегодного оплачиваемого отпуска или после окончания периода его временной нетрудоспособности.

Статья 37. Расторжение служебного контракта по инициативе представителя нанимателя

1. Служебный контракт может быть расторгнут представителем нанимателя, а гражданский служащий освобожден от замещаемой должности гражданской службы и уволен с гражданской службы в случае:

- 1) несоответствия гражданского служащего замещаемой должности гражданской службы:
  - а) по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;
  - б) вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

1.1) утраты представителем нанимателя доверия к гражданскому служащему в случаях несоблюдения ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнения обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции настоящим Федеральным законом, Федеральным законом от 25 декабря 2008 года N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" и другими федеральными законами;

2) неоднократного неисполнения гражданским служащим без уважительных причин должностных обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

3) однократного грубого нарушения гражданским служащим должностных обязанностей:

а) прогула (отсутствия на служебном месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение служебного дня);

б) появления на службе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения сведений, составляющих государственную и иную охраняемую федеральным законом тайну, и служебной информации, ставших известными гражданскому служащему в связи с исполнением им должностных обязанностей;

г) совершения по месту службы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного уничтожения или повреждения такого имущества, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) нарушения гражданским служащим требований охраны профессиональной служебной деятельности (охраны труда), если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на службе, аварию, катастрофу) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

4) совершения виновных действий гражданским служащим, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему представителя нанимателя;

5) принятия гражданским служащим, замещающим должность гражданской службы категории "руководители", необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иное нанесение ущерба имуществу государственного органа;

6) однократного грубого нарушения гражданским служащим, замещающим должность гражданской службы категории "руководители", своих должностных обязанностей, повлекшего за собой причинение вреда государственному органу и (или) нарушение законодательства Российской Федерации;

7) предоставления гражданским служащим представителю нанимателя подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении служебного контракта;

8) прекращения допуска гражданского служащего к сведениям, составляющим государственную тайну, если исполнение должностных обязанностей требует допуска к таким сведениям;

8.1) отсутствия на службе в течение более четырех месяцев подряд в связи с временной нетрудоспособностью, если законодательством Российской Федерации не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании или если для определенной категории граждан законодательством Российской Федерации не предусмотрены гарантии по сохранению места работы (должности);

8.2) сокращения должностей гражданской службы в государственном органе;

8.3) упразднения государственного органа;

9) в иных случаях, предусмотренных настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами.

2. Увольнение с гражданской службы по основаниям, предусмотренным пунктом 1 части 1 настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести гражданского служащего с его согласия на иную должность гражданской службы.

3. Гражданский служащий не может быть освобожден от замещаемой должности гражданской службы и уволен с гражданской службы по инициативе представителя нанимателя в период

пребывания гражданского служащего в отпуске и в период его отсутствия на службе в связи с временной нетрудоспособностью менее сроков, указанных в пункте 8.1 части 1 настоящей статьи, а также в период его временной нетрудоспособности в связи с увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением должностных обязанностей, независимо от продолжительности этого периода.

3.1. В случае расторжения служебного контракта по основаниям, предусмотренным пунктами 8.1 - 8.3 части 1 настоящей статьи, гражданскому служащему выплачивается компенсация в размере четырехмесячного денежного содержания. При этом выходное пособие не выплачивается.

3.2. Гражданскому служащему, увольняемому из государственного органа, расположенного в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, по основаниям, предусмотренным пунктами 8.2 и 8.3 части 1 настоящей статьи, помимо компенсации, указанной в части 3.1 настоящей статьи, дополнительно выплачивается компенсация за пятый и шестой месяцы со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в течение одного месяца после увольнения гражданский служащий обратился в этот орган и не был им трудоустроен. Выплата указанной компенсации производится представителем нанимателя государственного органа, в котором гражданский служащий замещал должность гражданской службы, за счет средств государственного органа.

4. Гражданский служащий в день освобождения от замещаемой должности гражданской службы и увольнения с гражданской службы обязан сдать служебное удостоверение в подразделение государственного органа по вопросам государственной службы и кадров.

Статья 39. Прекращение служебного контракта по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

1. Служебный контракт прекращается, гражданский служащий освобождается от замещаемой должности гражданской службы, увольняется с гражданской службы и с его согласия включается в кадровый резерв в связи с:

1) призывом гражданского служащего на военную службу или направлением его на альтернативную гражданскую службу;

2) восстановлением на службе гражданского служащего, ранее замещавшего эту должность гражданской службы, по решению суда;

3) избранием или назначением гражданского служащего на государственную должность, за исключением случая, установленного частью второй статьи 6 Федерального конституционного закона от 17 декабря 1997 года N 2-ФКЗ "О Правительстве Российской Федерации", на муниципальную должность либо избранием гражданского служащего на оплачиваемую выборную должность в органе профессионального союза, в том числе в выборном органе первичной профсоюзной организации, созданной в государственном органе;

4) наступлением чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению отношений, связанных с гражданской службой (военных действий, катастрофы, стихийного бедствия, крупной аварии, эпидемии и других чрезвычайных обстоятельств), если данное обстоятельство признано чрезвычайным решением Президента Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации;

5) исполнением гражданским служащим государственных обязанностей в случаях, установленных федеральным законом.

2. Служебный контракт прекращается, гражданский служащий освобождается от замещаемой должности гражданской службы и увольняется с гражданской службы в связи с:

1) осуждением гражданского служащего к наказанию, исключающему возможность замещения должности гражданской службы, по приговору суда, вступившему в законную силу;

2) признанием гражданского служащего полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

3) признанием гражданского служащего недееспособным или ограниченно дееспособным решением суда, вступившим в законную силу;

4) достижением гражданским служащим предельного возраста пребывания на гражданской службе, за исключением случаев, когда в соответствии с частью 1 статьи 25.1 настоящего

Федерального закона срок гражданской службы гражданскому служащему продлен сверх установленного предельного возраста пребывания на гражданской службе;

5) применением к гражданскому служащему административного наказания в виде дисквалификации.

3. В случае смерти (гибели) гражданского служащего либо признания гражданского служащего безвестно отсутствующим или объявления его умершим решением суда, вступившим в законную силу, служебный контракт прекращается.

Статья 40. Прекращение служебного контракта вследствие нарушения обязательных правил при заключении служебного контракта

1. Служебный контракт прекращается вследствие нарушения установленных настоящим Федеральным законом или другими федеральными законами обязательных правил его заключения, если нарушение этих правил исключает возможность продолжения замещения гражданским служащим должности гражданской службы и прохождения гражданской службы в случае:

1) заключения служебного контракта в нарушение вступившего в законную силу приговора суда о лишении лица права занимать определенные должности гражданской службы или заниматься определенной деятельностью;

2) заключения служебного контракта на исполнение должностных обязанностей, противопоказанных лицу по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;

3) отсутствия у лица соответствующего документа об образовании и о квалификации, если исполнение должностных обязанностей требует специальных знаний в соответствии с настоящим Федеральным законом или иным нормативным правовым актом;

4) в иных случаях, предусмотренных федеральным законом.

2. В случае прекращения служебного контракта в соответствии с пунктом 11 части 1 статьи 33 настоящего Федерального закона представитель нанимателя выплачивает гражданскому служащему месячное денежное содержание, если нарушение правил заключения служебного контракта допущено не по вине гражданского служащего.

Статья 41. Расторжение служебного контракта в связи с выходом гражданского служащего из гражданства Российской Федерации

1. Служебный контракт расторгается, гражданский служащий освобождается от замещаемой должности гражданской службы и увольняется с гражданской службы по решению представителя нанимателя со дня выхода из гражданства Российской Федерации.

2. Гражданский служащий освобождается от замещаемой должности гражданской службы и увольняется с гражданской службы по решению представителя нанимателя со дня приобретения гражданства другого государства, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации.

Источник: КонсультантПлюс <http://www.consultant.ru>

### **Уголовная ответственность государственных и муниципальных служащих<sup>1</sup>**

Уголовная ответственность распространяется на гражданских служащих как на общих основаниях (наравне со всеми гражданами), так и в специальных случаях, прямо связанных с их должностным статусом в соответствии с определенными нормами УК РФ.

Уголовная ответственность является наиболее тяжелой ответственностью в российском законодательстве, так как в большом числе своих составов предусматривает лишение свободы, большие штрафы, а исполнение ответственности оставляет порочащее свойство для индивида в виде судимости.

Обязательным признаком большинства должностных преступлений являются корыстная или иная личная заинтересованность должностного лица (злоупотребление должностными полномочиями, незаконное участие в предпринимательской деятельности, служебный подлог) либо корыстный мотив (получение взятки).

В гл. 30 УК РФ (ст. 285–293) перечислены составы преступлений против государственной службы (это может быть распространено и на муниципальную службу), в частности,

<sup>1</sup> Подготовила студентка гр. ПВД-202 Ахкомова Ирина

злоупотребление должностными полномочиями, нецелевое расходование бюджетных средств, превышение должностных полномочий, отказ в предоставлении информации Федеральному Собранию РФ или Счетной палате РФ (соответственно – представительному органу субъекта РФ или муниципального образования), присвоение полномочий должностного лица, незаконное участие в предпринимательской деятельности, получение и дача взятки, служебный подлог, халатность.

В иных главах УК РФ, не относящихся к вопросам публичной власти и государственной, муниципальной службы, также предусмотрены составы преступлений, которые совершаются субъектами публичного управления. Такие составы есть в главах, предусматривающих наказания за экономические преступления (гл. 22), за преступления против общественной безопасности (гл. 24), экологические преступления (гл. 26), преступления против безопасности движения и эксплуатации на транспорте (гл. 27), против основ конституционного строя и безопасности государства (гл. 29), против правосудия (гл. 31), против мира и безопасности человечества (гл. 34). В сфере экономической деятельности государственный служащий может понести ответственность за незаконное предпринимательство (ст. 171), возможно нарушение им правил безопасности при ведении горных, строительных и иных работ (ст. 216). Шпионаж нередко совершается именно государственными служащими, которые имеют доступ к государственной тайне (ст. 276). Многие из этих составов преступлений распространяются на должностных лиц муниципальной службы.

Наиболее серьезные санкции за должностное преступление предусмотрены ст. 290 УК РФ "Получение взятки". Понятие "взятничество" охватывает два преступления – получение взятки (ст. 290) и дачу взятки (ст. 291).

Наиболее распространенное преступление – злоупотребление должностными полномочиями, предусмотренное ст. 285 УК РФ.

Злоупотребление должностными полномочиями – это использование должностным лицом своих служебных полномочий вопреки интересам службы, если это деяние совершено из корыстной или иной личной заинтересованности и повлекло существенное нарушение прав и законных интересов граждан или организаций, либо охраняемых законом интересов общества или государства (ч. 1 ст. 285 УК РФ).

Данной статьей предусмотрены различные виды наказания за совершенное преступление в зависимости от должности и тяжести последствий.

Превышение должностных полномочий – это совершение должностным лицом действий, явно выходящих за пределы его полномочий и повлекших на существенное нарушение прав и законных интересов граждан или организаций либо охраняемых законом интересов общества и государства (ст. 286 УК РФ).

Субъективная сторона квалифицированного и особо квалифицированного видов превышения служебных полномочий включает осознание виновным, помимо выхода за пределы своих полномочий, также и факта применения насилия или угрозы либо оружия или спецсредств и желание совершить превышение в одной из таких форм.

Общественная опасность незаконного участия в предпринимательской деятельности согласно ст. 289 УК РФ заключается в том, что должностное лицо учредило организацию для занятия предпринимательской деятельностью либо участвует в управлении такой организацией лично или через доверенное лицо вопреки запрету, который установлен законом, только если его деяние связано с предоставлением организации, осуществляющей предпринимательскую деятельность, льгот и преимуществ или с покровительством в иной форме.

Уголовно наказуемым является и служебный подлог.

Служебный подлог – внесение должностным лицом, а также государственным служащим или служащим органа местного самоуправления, не являющимся должностным лицом, в официальные документы заведомо ложных сведений, а равно внесение в указанные документы исправлений, искажающих их действительное содержание, если эти деяния совершены из корыстной или иной личной заинтересованности (ч. 1 ст. 292 УК РФ).

Уголовным кодексом РФ также предусмотрена ответственность за злостное неисполнение представителем власти, государственным служащим, служащим органа местного самоуправления, а также служащим государственного или муниципального учреждения, коммерческой или иной организации вступивших в законную силу приговора суда, решения суда или иного судебного акта, а

равно воспрепятствование их исполнению (ст. 315 УК РФ). Данный вид правонарушения довольно часто допускается на практике.

### «Электронное правительство» как технология работы государственной службы<sup>1</sup>

Термины "электронное государственное управление", "электронное государство", "электронное правительство" ("цифровое государство", "цифровое правительство") прочно вошли в современный лексикон и перестают быть специальными. Однако свободное их употребление может вносить неопределенность в сопутствующий контекст. Несмотря на отсутствие легальных дефиниций данных понятий, в науке административного и информационного права есть немало сходных позиций, позволяющих обобщить значения этих терминов.

Э.В. Талапина определяет электронное государственное управление как новую интерактивную форму взаимоотношений субъектов в области государственного управления (взаимоотношения государства с гражданами и компаниями, а также государственных органов между собой). Е.М. Стырин отмечает специфику содержания данного термина с учетом практики становления электронного государственного управления в скандинавских странах - оно означает совокупность не только законодательно установленных, но и негласных правил взаимоотношений общества и государства, реализуемых на практике.

"Электронное государство" - способ организации государственной власти, основанный на использовании информационно-коммуникационных технологий (ИКТ). "Электронное государство" подразумевает поддержку при помощи ИКТ деятельности как исполнительной власти ("электронное правительство"), так и представительных органов ("электронный парламент"), а также судебных органов ("электронное правосудие").

Электронное правительство — способ предоставления информации и оказания уже сформировавшегося набора государственных услуг гражданам, бизнесу, другим ветвям государственной власти и государственным чиновникам, при котором личное взаимодействие между государством и заявителем минимизировано и максимально возможно используются информационные технологии.

Электронное правительство — система электронного документооборота государственного управления, основанная на автоматизации всей совокупности управленческих процессов в масштабах страны и служащая цели существенного повышения эффективности государственного управления и снижения издержек социальных коммуникаций для каждого члена общества. Создание электронного правительства предполагает построение общегосударственной распределенной системы общественного управления, реализующей решение полного спектра задач, связанных с управлением документами и процессами их обработки.

Задачи электронного правительства:

1. Создание новых форм взаимодействия госорганов;
2. Оптимизация предоставления правительственных услуг населению и бизнесу;
3. Поддержка и расширение возможностей самообслуживания граждан;
4. Рост технологической осведомленности и квалификации граждан;
5. Повышение степени участия всех избирателей в процессах руководства и управления страной;
6. Снижение воздействия фактора географического местоположения;

В условиях развития информационно-коммуникационных технологий все сферы деятельности государственных органов в электронном виде являются востребованными гражданами и организациями различных форм собственности. Актуальность данного направления подчеркивается динамичностью развития таких сфер как, социальная (ФСС, Пенсионный Фонд, ФМС), юридическая (адвокатура, нотариат, судопроизводство), экономическая (бюджет, финансы, налоги), культурная (наука, образование), медицинская, муниципальная сфера (ЖКХ) и т. д.

«Проектное управление» — это разработка, формирование, внедрение, координация и реализация проектов, стратегий, программ информатизации и связи в исполнительные органы государственной власти и подведомственные им организации в целях обеспечения потребности

<sup>1</sup> Подготовила студентка группы УД-202п А.А. Мосунова



населения, государственных органов, органов местного самоуправления и организаций в доступе к услугам связи, информационным ресурсам и информационном взаимодействии.

Основные задачи менеджера проектов:

реализации программ развития информатизации и связи, в том числе системы «электронное правительство»;

координирует и продвигает работу по внедрению новейших технологий в части информатизации и связи в исполнительных органах государственной власти;

оптимизация и регламентирование процессов планирования, контроля, корректировки планов проектов;

отслеживание хода выполнения целевых программ, реализуемых Министерством;

аналитика результатов и формирование отчетности по факту реализации мероприятий в области развития информатизации и связи;

подготовка проектной документации для участия в федеральных конкурсах.

Электронное правительство не является дополнением или аналогом традиционного правительства, а лишь определяет новый способ взаимодействия на основе активного использования информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) в целях повышения эффективности предоставления государственных услуг.

В будущем электронное правительство «одного окна» станет более актуально, чем сегодня. Эта тенденция будет являться следствием развития социальных сетей web 2.0. Данные технологии существенно расширяют возможности политической коммуникации и позволяют достичь новых форм интеграции между правительством, бизнесом и гражданами.

В настоящее время не существует единой концепции электронного правительства. Имеется лишь набор общих требований, выполнения которых граждане и бизнес вправе ожидать от правительства информационного общества. Различные категории потребителей объединяет единое стремление получить более эффективные средства доступа к информации с тем, чтобы уменьшить стоимость транзакций, сделать взаимодействие с государственными органами более простым, быстрым и комфортным.

Таким образом, ЭП имеет следующие основные цели:

оптимизация предоставления правительственных услуг населению и бизнесу;

повышение степени участия всех избирателей в процессах руководства и управления страной;

поддержка и расширение возможностей самообслуживания граждан;

рост технологической осведомленности и квалификации граждан;

снижение воздействия фактора географического местоположения.

Таким образом, создание ЭП должно обеспечить не только более эффективное и менее затратное администрирование, но и кардинальное изменение взаимоотношений между обществом и правительством. В конечном счете это приведет к совершенствованию демократии и повышению ответственности власти перед народом.

Виды взаимодействия

Между государством и гражданами (G2C, Government-to-Citizen);

Между государством и бизнесом (G2B, Government-to-Business);

Между различными ветвями государственной власти (G2G, Government-to-Government);

Между государством и государственными служащими (G2E, Government-to-Employees).

Начало формирования электронного правительства в России.

Концепция электронного правительства была утверждена 6 мая 2008 года Правительством России. Согласно этой концепции «электронное правительство» будет создаваться в два этапа:

2008 год — разработка и утверждение необходимых документов

2009—2010 годы — практическое внедрение

10 сентября 2009 года выпущено Постановление № 721 «О внесении изменений в федеральную целевую программу „Электронная Россия (2002—2010 годы)“».

В новой редакции Программы практически отражены мероприятия, цели, показатели результативности, направленные на построение инфраструктуры электронного правительства России и реализацию Концепции формирования в Российской Федерации электронного правительства до 2010 года (распоряжение Правительства Российской Федерации от 6 мая 2008 г. № 632-р)

Согласно положениям Программы построение инфраструктуры электронного правительства будет строиться на унифицированной единой технологической платформе путём объединения на единой телекоммуникационной инфраструктуре его функциональных элементов — информационных систем федеральных органов исполнительной власти, субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, а также элементов инфраструктуры общественного доступа — центров доступа в общественных приемных, библиотеках и ФГУП «Почта России», ведомственных и региональных центров телефонного обслуживания, сайтов государственных органов в сети Интернет, региональных многофункциональных центров оказания услуг. Кроме оказания услуг для граждан и организаций в основные задачи инфраструктуры электронного правительства входит построение информационно-аналитических систем для повышения эффективности государственного управления, мониторинга социально-экономического развития, управления ходом выполнения приоритетных национальных задач (условное название ГАС «Управление»), то есть затрагиваются существенные вопросы совершенствования и административной реформы государственного управления в России.

Этапы перехода на предоставление услуг (функций) в электронном виде.

Согласно распоряжению Правительства РФ от 17 декабря 2009 г. № 1993-р Распоряжение Правительства РФ от 17 декабря 2009 г. № 1993-р "Об утверждении Сводного перечня первоочередных государственных и муниципальных услуг, предоставляемых органами исполнительной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления в электронном виде, а также услуг, предоставляемых в электронном виде учреждениями субъектов РФ и муниципальными учреждениями" (с изменениями и дополнениями по состоянию на 28 декабря 2011 г.):

Этап	Содержание этапа	Сроки реализации этапа
I этап	Размещение информации об услуге (функции) в Сводном реестре государственных и муниципальных услуг (функций) и на Едином портале государственных и муниципальных услуг (функций)	до 1 декабря 2010 г.
II этап	Размещение на Едином портале государственных и муниципальных услуг (функций) форм заявлений и иных документов, необходимых для получения соответствующих услуг и обеспечение доступа к ним для копирования и заполнения в электронном виде	до 1 января 2011 г.
III этап	Обеспечение возможности для заявителей в целях получения услуги представлять документы в электронном виде с использованием Единого портала государственных и муниципальных услуг (функций)	до июля 2012 г.
IV этап	Обеспечение возможности для заявителей осуществлять с использованием Единого портала государственных и муниципальных услуг (функций) мониторинг хода предоставления услуги (исполнения функции)	до 1 января 2013 г.
V этап	Обеспечение возможности получения результатов предоставления услуги в электронном виде на Едином портале государственных и муниципальных услуг (функций), если это не запрещено федеральным законом	до 1 января 2014 г.

Создание основ электронного правительства в ходе реализации государственной программы "Информационное общество".

Основная работа по формированию электронного правительства была начата с момента принятия государственной программы Российской Федерации «Информационное общество (2011-2020 годы)», утверждённая распоряжением Правительства Российской Федерации от 20 октября 2010 г. № 1815-р в соответствии с которой был выполнен комплекс работ по формированию единой информационно-технологической и телекоммуникационной инфраструктуры электронного

правительства. В настоящее время разработаны и функционируют ключевые элементы национальной инфраструктуры электронного правительства, в том числе:

Единый портал государственных и муниципальных услуг;

Единая система межведомственного электронного взаимодействия;

Национальная платформа распределенной обработки данных;

Единая система идентификации и аутентификации в инфраструктуре, обеспечивающей информационно-технологическое взаимодействие информационных систем, используемых для предоставления государственных и муниципальных услуг в электронной форме;

Информационная система головного удостоверяющего центра.

Круглосуточную и бесплатную для граждан информационно-справочную поддержку при работе со всеми проектами Электронного Правительства обеспечивает дочерняя компания ОАО "Ростелеком" "Ростелеком Контакт-центр" (ЗАО МЦ НТТ).

### **Отрицательные черты советской государственной службы<sup>1</sup>**

В последние десятилетия резко возрос интерес к советскому опыту государственного управления. У многих он принимает форму ностальгии и даже в какой-то степени апологии всего, что произошло со страной в период СССР. Некоторые сторонники этой позиции готовы признать трагедию советской действительности, но при этом добавляют, что в СССР было и много хорошего. Приводят много доводов. К примеру, полеты в космос, всеобщую грамотность, индустриализацию, энтузиазм и наконец, статус сверхдержавы. Оглядываясь на прошлые достижения и провалы своих советских предков, молодое поколение задает все лишь один вопрос, почему такая страна, цивилизация разрушилась.

Хотя СССР и того строя, который он представлял собой, уже нет, прошло еще не так много времени, чтобы можно было всестороннее исследовать масштабность прошедшей эпохи. Для оценки такого масштабного явления, каким была советская власть, советская государственная служба уже сейчас накопленный исследовательский материал позволяет сделать первые обобщения<sup>2</sup>.

В советский период в сфере управления деятельностью государственного аппарата страны произошли кардинальные изменения, связанные, прежде всего, с изменением государственного строя, т.е. с Октябрьской революцией 1917 г. Формирование кадров органов государственной власти полностью и окончательно перешло в руки правящей коммунистической партии большевиков.

Характерным было то, что строительство государственного аппарата, подбор и расстановка кадров советских учреждений стали исключительной прерогативой партии. При этом правовой институт государственной службы был упразднен. Но государственная служба фактически существовала как организационный и социальный институт.

С середины 1920-х годов центральным органом управления советской государственной службой стал Учетно-распределительный отдел ЦК ВКП(б). Этому органу предписывалось заниматься подбором и расстановкой кадров «комсостава по предприятиям и по трестам, по хозорганам на местах и в центре, в советах и в партии». Реализации данной цели в наибольшей степени соответствовал номенклатурный подход к подбору и расстановке управленческих кадров.

С 1920-х годов и до момента отстранения КПСС от государственной власти реальными органами управления советским государственным аппаратом были организационные отделы комитетов партии — от райкома до ЦК. Именно они на подведомственной территории занимались отбором, подготовкой, расстановкой руководящих административных, хозяйственных и других кадров. Несмотря на ряд негативных моментов, правящей партии удалось сформировать кадровый корпус органов государственной власти, который в течение нескольких десятилетий обеспечивал решение политических и экономических задач советского государства.

Большевики, придя к власти, сумели в довольно короткий срок создать дееспособную систему государственного управления. (5 слайд) В соответствии со своими доктринальными установками они

<sup>1</sup> Подготовила студентка гр.ПВД-202 Е. Шек

<sup>2</sup> Гуламов Э. Особенности советского типа государственного управления // NB: Экономика, тренды и управление. — 2014. - № 2. - С.12-25. DOI: 10.7256/2306-4595.2014.2.10265. URL: [http://e-notabene.ru/etc/article\\_10265.html](http://e-notabene.ru/etc/article_10265.html)

создавал и управленческий механизм — государственную службу, способную осуществить намеченные политические и социально-экономические преобразования. В Советском Союзе постепенно утвердился административный институт государственной службы, хотя официально термина «государственная служба» не существовало. Государственный аппарат находился под неослабным контролем партийно-советской номенклатуры в лице правящей политической элиты в Политбюро и ЦК ВКП(б) — КПСС и первых секретарей ЦК республик, обкомов на местах. В условиях партийного диктата использовалась «трудовая модель» функционирования государственного аппарата, при которой отношения государственной службы сводились к обычному трудовому найму и регулировались различными правовыми актами не административно-служебного, а трудового права.

В советском опыте организации государственной службы наряду с очевидными недостатками и слабостями содержится и немало рациональных элементов, к которым следует присмотреться. Это целенаправленность, организованность, централизм, первоначальный демократизм.

Отрицательные черты советского опыта — отрицание государственной службы как правового института, слабость и неразработанность нормативно-правовой базы деятельности госаппарата, чрезмерная роль классового подхода и государственной идеологии, полная закрытость государственной службы. Принцип равного доступа к государственной службе был объявлен буржуазным.

Одним из главных путей повышения эффективности государственного управления в Советском Союзе была целенаправленная государственная кадровая политика Советское руководство, и особенно И.В. Сталин, прекрасно понимало, что профессионально подготовленные кадры — важнейший государственный ресурс, по своему значению не уступающий материально-техническому или сырьевому ресурсу.

Кадровая политика была, по мнению специалистов, одной из самых сильных сторон Сталина как государственного деятеля. Выдвинутый в 1930-х годах сталинский лозунг «Кадры решают все» заключал в себе одну из главных основ партийно-советской модели государства и идей кадровой политики, служил неотъемлемым атрибутом административно-командной системы управления.

Пристальное внимание партии к кадрам было не случайным. Непосредственно управляя обществом, они воздействовали на него как разработкой нормативно-правовых актов, так и содержанием, и стилем своей работы. Поэтому подбор кадров был одним из самых главных направлений работы партийных комитетов, их организационных отделов.

Сразу же после взятия в стране власти большевики заявили о своей монополии на кадры государственного аппарата. Эта ситуация сложилась не случайно. Большевики столкнулись с проблемой: государственный аппарат императорской России полностью саботировал их решения, а своего аппарата у них, естественно, не было. Ленинский тезис «каждая кухарка может управлять государством» оказался популистским и несостоятельным. Поэтому для того чтобы заставить старых специалистов в области государственного и муниципального управления хорошо работать, необходимо было их либо купить, дав им большую заработную плату и пайки, либо поставить под жесткий карающий контроль большевистских комиссаров. Новая власть использовала оба эти пути. Но акцент был сделан на второй — контрольно-карательный. В конце концов, коммунисты поставили государственный аппарат под свой строгий контроль, образовав единый советский партийно-государственный аппарат, скрепленный идеологией, корпоративными интересами, льготами и страхом.

Оценивая состав советских партийно-советских и хозяйственных кадров, следует отметить такие их характерные черты:

авторитарный, командный, волевой стиль управления. Твердость, безжалостность, решимость, жесткость, доходившая до жестокости, были характерными чертами советских кадров;

преданность партии, советской системе и ее партийным вождям, которая соединялась с уважением и страхом перед высшим начальством, но не столько верность номенклатуры коммунистическим идеям, сколько преданность первому лицу в государстве и партии;

малообразованность, довольно низкий культурный уровень и догматизм мышления советских кадров. В совокупности с отсутствием опыта следует их недостаточная компетентность и непрофессионализм.

После XX съезда КПСС работа по централизованной подготовке резерва руководящих кадров усилилась. В июне 1956 г. ЦК КПСС принял специальное постановление «О мерах по дальнейшему улучшению подготовки руководящих партийных и советских кадров». В соответствии с ним на базе трехгодичных партийных школ было создано 30 межобластных и межреспубликанских высших партийных школ с четырехгодичным сроком обучения, дававших высшее партийно-политическое образование. Для подготовки партийных и советских работников сельских районов в 1956—1958 гг. были созданы 52 советско-партийные школы.

Это имело свои позитивные результаты. Речь шла о научной обоснованности, планомерности и комплексном подходе к учету потребностей партийных и советских органов в руководящих кадрах и реальных возможностях данного коллектива в подготовке резерва. В планах социального развития коллективов, планах работы с кадрами, как правило, один из разделов предполагал осуществление комплекса мероприятий по подготовке резерва кадров. При всех положительных моментах этой работы были и негативные проявления: формализм, бюрократизм, протекционизм.

Особенным для государственной кадровой политики в СССР было то, что работа по подбору и расстановке кадров была целенаправленной и имела довольно стройную организационную структуру. Вместе с тем формы и методы подбора и подготовки кадрового резерва постепенно приходили в состояние застоя. В первую очередь это касалось номенклатуры.

Таким образом, опыт свидетельствует, что основными принципами государственной кадровой политики и формирования партийно-государственного аппарата в советский период были:

принцип партийного руководства советскими и хозяйственными органами и их кадрами. Партийный билет был своего рода рекомендательным письмом для выдвижения на руководящие государственные должности;

принцип подбора кадров по политическому признаку, т.е. принцип «классового подхода» при формировании кадров государственного и партийного аппарата;

принцип «политической зрелости» выдвигаемых и работающих кадров, трактуемый как верность марксизму-ленинизму, верность партии и ее вождям;

командный принцип формирования руководящих кадров партийно-государственного управления;

сочетание принципа личной преданности с подбором и расстановкой кадров по профессиональным и деловым качествам;

принцип постоянной ротации кадров, перемещения их с советской на партийную, комсомольскую работу и наоборот;

тайный, закрытый, номенклатурный характер кадровой политики и кадровой деятельности.

Анализ кадровой политики советского периода показывает как негативные, так и положительные ее черты. В частности, главными недостатками советской государственной службы и кадровой политики были партийный монополизм на кадровую политику и кадры, идеологизированность кадровой работы и тайный номенклатурный подход к ней, подбор кадров только по принципу идейной или личной преданности, слабость нормативно-правовой базы и правовой нигилизм (отрицание права как социального института, которая может успешно регулировать взаимоотношения людей).

Положительным являлось то, что тогда была налажена планомерная подготовка руководящих партийных, административных и хозяйственных кадров через систему профессионального образования и различных курсов. Была отработана система выдвижения и подготовки кадрового резерва. Позитивной была практика последовательного прохождения партийно-советскими чиновниками всех ступеней государственной или партийной службы. Вызывает интерес механизм ротации руководящих кадров (перемещения работников с одного рабочего места на другое, предпринимаемые с целью ознакомления работников с различными производственными задачами организации и как одна из мер борьбы с коррупцией.), остановившийся в годы застоя. В советский период существовал определенный механизм партийно-государственного и общественного контроля за руководящими кадрами<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Т.В. Халилова «Государственная и муниципальная служба», Казань, Изд-во КНИТУ, 2013 г., 450 с.

## Особенности правового регулирования советской государственной службы.

После революции 1917 г. в результате ломки старой государственной машины была упразднена и российская государственная служба, которая складывалась в течение нескольких столетий. Это было связано прежде всего с идеями быстрого отмирания государства, слома старого государственного аппарата и упразднения всякого чиновничества. Целям построения новой общественной системы, обеспечения диктатуры пролетариата служило создание государства нового типа, коренным образом отличавшегося от прежнего. Были образованы новые структуры государственного аппарата, в них стали работать новые люди, в основном представители победившего пролетариата, не имевшие порой достаточных знаний и практических навыков в области государственной службы. Изменение кадрового состава государственных органов привело к снижению результативности их работы на начальном этапе. В связи с этим позитивное значение имело решение руководителей государства привлечь на государственную службу специалистов из числа опытных чиновников, работавших в старом государственном аппарате и лояльно относящихся к новой власти. [1]

Большевистская партия, став правящей, под влиянием постулатов марксизма о самоуправлении трудящихся, при котором исчезает понятие управления как профессиональной сферы, первоначально ориентировалась на отказ от услуг дореволюционной ("старой") бюрократии и чиновников вообще, заменив их выборными от народа. Декрет ВЦИК и СНК от 24 ноября 1917 г. ликвидировал прежнюю иерархию госслужащих и зафиксировал, что "все гражданские чины упраздняются" и "наименования гражданских чинов (тайные, статские и проч. советники) уничтожаются". Однако мечта о государстве-коммуне, в котором не будет профессиональной бюрократии и все станут управленцами, осталась нереализованной. Очень скоро выяснилось, что в распадающейся, охваченной гражданской войной стране для овладения ситуацией необходима четкая система организации власти и управления. [2]

В Советском государстве были упразднены все сословные звания и гражданские чины, сотрудники советских органов государственной власти и управления были приравнены ко всем другим работникам учреждений, предприятий и организаций, находившихся в собственности государства. На служащих органов советской власти, так же как на всех работающих, распространялось трудовое законодательство.

Наряду с новой государственной службой возникла и партийная служба, которая по отношению к государственной играла главную, ведущую роль, обеспечивая руководящее положение в обществе одной политической партии. Государственная служба была как бы «тенью» партийной службы, дублировала работу партийного аппарата. Она рассматривалась как объект, посредством которого партия реализовывала свои решения. Это и обусловило тенденцию к значительному отставанию государственной службы как в области кадрового обеспечения, так и в сфере нормативно-правового регулирования ее деятельности

Особенностью государственной службы советского периода было то, что к государственным служащим помимо лиц, работавших в органах государственной власти и управления, относили научно-педагогические кадры, а также управленческий персонал, специалистов и инженерно-технических работников, занятых в различных отраслях народного хозяйства, врачей и др. В этих условиях невозможно было установить четкие критерии государственной службы, затруднялся поиск путей ее развития и совершенствования. Другой особенностью государственной службы советского периода являлась обязательная приверженность служащих коммунистической идеологии.

После октябрьского переворота 1917 года система должностей и чинов была заменена партийно-государственной номенклатурой, просуществовавшей весь советский период. Ввиду отсутствия строгой нормативно-правовой основы вопросы продвижения по службе решались по усмотрению руководства. Некоторые общие условия поступления на государственную службу содержались во Временных правилах о работе в государственных учреждениях и предприятиях (Декрет СНК РСФСР от 21 декабря 1922 г), которые действовали на территории всего Союза ССР вплоть до 1991 г. Результатом этого, несмотря на существовавшую установку подбора и расстановки кадров на основе политических, деловых и личных качеств, было отсутствие необходимой специализации и профессионализма в деятельности государственных служащих, особенно на низших

и средних уровнях государственного управления. Последствия такого подхода ощущаются и сейчас. [1]

Централизация государственного управления происходит на базе аппарата партии большевиков. Корпус государственных служащих состоял как бы из двух частей: новая, советская управленческая бюрократия, которая исповедовала коммунистические принципы, и старая, которая постепенно размывалась. В неруководящем составе значительную часть служащих составляли рабоче-крестьянские представители. Развернулась подготовка квалифицированных управленческих кадров, соответствующих коммунистической системе власти, в Социалистической академии (переименованной в 1924 г. в Коммунистическую), коммунистических университетах, в разветвленной сети совпартшкол по всей стране и других учебных заведениях. К началу 30-х годов необходимость в старых "спецах" практически отпала, и бюрократия стала единой.

Коммунистическая партия оставалась ядром системы власти и инструментом государственного управления. Конституции 1936 г. и особенно 1977 г. прямо говорили о руководящей роли компартии в обществе. Важнейшими задачами партийных органов были подбор, воспитание и расстановка кадров, связанных с организацией и руководством людьми: от колхозного бригадира до Председателя Совета Министров СССР, от председателя сельского Совета до Председателя Верховного Совета СССР. Партия вырабатывала политику и "правила игры", которые обеспечивали устойчивость системы. Кадровыми вопросами занимались Секретариат и организационно-распределительный отдел (орграспредотдел) ЦК. Учетно-распределительные отделы существовали во всех других партийных органах — от ЦК республик до райкома, занимаясь кадрами соответствующего уровня "во всех без исключения областях управления и хозяйствования". [2]

В основу государственной службы СССР был положен принцип номенклатуры должностей. Он означал, что все должности государственных служащих делились по признаку старшинства на ряд групп (номенклатур), комплектование каждой из которых поручалось определенному органу или должностному лицу. Существовал также перечень должностей (номенклатур), кандидатуры на которые утверждались соответствующими партийными органами - от номенклатуры Политбюро до номенклатуры райкома. Тем самым, в частности, проявлялись важнейшие особенности советской государственной службы - партийность и политическая ангажированность.

Высшие, центральные, местные органы государственного управления строились и работали на основе отдельных нормативных актов – положений, утвержденных ЦИК СССР и ВЦИК РСФСР (для России). На основе ст. 126 Конституции СССР 1936 г. утвердилась официальная практика совместных решений государственных и партийных органов на всех этапах управления. Партия консолидировала властные и управленческие структуры. Все больше и больше государственных решений принималось совместно с партийными органами, партийные решения приобретали фактически характер нормативных актов, воспринимались государственными органами как обязательные для них.

Постановлением Государственного Комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы от 9 сентября 1967 г. была утверждена «Единая номенклатура должностей служащих». В ней был впервые закреплён перечень должностей служащих, занятых в отраслях народного хозяйства и органах хозяйственного и государственного управления. С учетом характера труда их разделили на три группы: руководители, специалисты и технические исполнители, которые были исходными при составлении штатных расписаний. Подробно регламентировался порядок возникновения, изменения и прекращения служебных отношений (прохождения службы) в отдельных государственных системах. Правительство утверждало общее положение о министерствах, положения об отдельных министерствах и ведомствах, о специфических службах и отдельных должностных лицах. В ряде ведомств для определенной части государственных служащих были установлены персональные чины, звания, ранги.

Во всех советских Конституциях – 1924, 1936, 1977 гг. – закреплялись некоторые общие обязанности государственных служащих: соблюдение закона, служебной дисциплины, уважение личности граждан, охрана и укрепление социалистической собственности и др. Собственно правовая база института государственной службы к 1991 г., т. е. на момент распада СССР, представляла собой некодифицированную совокупность подзаконных актов, многие из которых устарели или

противоречили друг другу. В основном это были акты исполнительной власти – постановления Правительства СССР и ведомственные акты. При советской власти так и не было принято специального закона о государственной службе, детально регламентировалась лишь служба в армии и органах МВД.

Особое внимание в нормативных правовых актах различного уровня уделялось установлению ответственности государственных служащих. Так, в уголовных кодексах союзных республик имела глава «Должностные преступления». Кроме того, предусматривались дополнительные меры наказания в виде запрещения занятия определенных должностей или занятия определенной деятельностью, лишение воинских, специальных и почетных званий, орденов и медалей. Для некоторых специфических категорий государственных служащих предусматривались дополнительные составы преступлений, например, воинские преступления для военнослужащих.

Дисциплинарная ответственность государственных служащих была установлена постановлением ЦИК и СНК СССР от 13 октября 1929 г. «Об основах дисциплинарного законодательства СССР и союзных республик». В нем устанавливались три вида дисциплинарной ответственности государственных служащих:

- в порядке подчиненности;
- в порядке, установленном дисциплинарными уставами и положениями о прохождении службы;
- в порядке, установленном правилами внутреннего трудового распорядка.

Дисциплинарной ответственности в порядке подчиненности подлежали государственные служащие, занимающие должности, указанные перечнях № 1 и 2 Приложения к Указу Президиума Верховного Совета СССР 1974 г. «Об утверждении Положения о порядке рассмотрения трудовых споров». Материальная ответственность государственных служащих осуществлялась на основе норм КЗоТ республик и «Положения о материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации», утвержденного Указом Президиума Верховного Совета СССР от 13 июля 1976 г. Меры поощрения государственных служащих были разнообразными – от объявления благодарности до награждения орденами и медалями, присуждения почетных званий и государственных премий.

Во взглядах на государство и управление возобладал этатизм (приоритет государственного над личным); усиливалось вмешательство государства в экономическую, социальную и духовную жизнь граждан, а значение институтов гражданского общества постепенно ограничивалось, они попадали под контроль государства.

Основными недочетами, которые делали советскую службу неадекватной выполнению задач по управлению государством, можно считать отсутствие должной специализации, профессионализма и служебной четкости в деятельности государственных служащих, слабость нормативно-методической базы государственной службы.

Вместе с распадом Советского Союза была демонтирована и его партийно-государственная машина. Правда, при этом разрушили лишь ее часть - партийную надстройку, а советский аппарат остался почти в том же виде, что и прежде. Принцип номенклатуры, как одна из основ организации государственной службы, также был сохранен при принятии Конституции Российской Федерации. Сохранение принципа номенклатуры оправдывалось тем, что его применение обуславливает зависимость государственных служащих от органов или должностных лиц, которыми они назначаются на должности и освобождаются от должностей. [1]

Источники:

[http://studopedia.ru/3\\_61427\\_gosudarstvennaya-sluzhba-v-sovetskom-soyuze.html](http://studopedia.ru/3_61427_gosudarstvennaya-sluzhba-v-sovetskom-soyuze.html)

<http://ifreestore.net/2775/48/>

### **Нравственные основы деятельности государственного служащего<sup>1</sup>**

Государственная служба представляет собой не только правовую, социальную и организационную систему, но и этическую. Она выступает носителем должной морали, нравственных ценностей, ориентирует людей на соблюдение моральных норм. Давно замечено, что

---

<sup>1</sup> Подготовила студентка группы ПВД – 202 А.Д. Кузнецова



стабильность и надежность государственной службы зависят не только от профессиональной подготовки, но и от нравственных качеств чиновников.

Цели, приоритеты и принципы кадровой политики в системе государственной службы содержат большой морально-нравственный заряд, в значительной степени определяющий характер и направленность этого явления. Поэтому нравственная составляющая кадровой политики и кадровой работы имеет первостепенное значение для формирования персонала государственной службы. Кадровая работа в значительной степени субъективна в ней всегда есть элемент личного усмотрения. А это поле действия не только правовых, но и моральных факторов.

В регулировании государственных и общественных отношений мораль взаимодействует прежде всего с правом. Диалектика их взаимосвязей заключается в том, что, какими бы сильными и авторитетными ни были нравственные регуляторы, без права не обойтись. Это особенно заметно в сфере кадровых отношений и государственной службы. Понять взаимодействие морали и права — значит понять сущность морали.

Любой вид профессиональной деятельности человека формирует этику, которая своими моральными нормами регулирует поведение работника. Особенно важна профессиональная этика для управленческих структур, и прежде всего государственной службы.

Этика государственной службы, как один из видов профессиональной этики, представляет собой систему морально-нравственных норм, предписывающих определенный тип человеческих взаимоотношений на государственной службе. Этика государственной службы включает в себя принципы, правила и нормы, выражающие моральные требования к нравственной сущности чиновника к характеру его отношений с государством, государственными служащими, гражданским обществом.

Моральные правила и нормы, связанные с государственной службой, находятся в тесном единстве с моралью всего общества. Попытки пренебречь этой связью завершаются либо подменой профессиональных моральных требований неморальными установками, либо абстрактными декларациями [1].

Этические принципы государственного служащего следующие:

- 1) Принцип законности, верховенства Конституции РФ и федеральных законов над иными нормативными актами и должностными инструкциями.
- 2) Принцип гуманизма, выраженный в требовании уважения к человеку, веры в него, признания суверенитета и достоинства личности.
- 3) Принцип беспристрастности и независимости.
- 4) Принцип ответственности
- 5) Принцип справедливости.

Нарушение или подмена одного из принципов ведет к ослаблению других, а вместе они служат показателем «состояния здоровья» государства. Поэтому названные принципы составляют основу этических кодексов государственной службы и государственного управления многих стран.

Корпоративная этика государственных служащих – это результат осознания ими своей принадлежности к особой социально-профессиональной группе людей. Данная группа обладает делегированными государственно-властными полномочиями и реальными возможностями влиять на положение дел в стране. Вследствие этого формируется чувство повышенной ответственности, перспективное мышление, стремление и способность к учету многих фактов и возможных последствий своих действий.

Однако из-за несовершенства нормативно-правового регулирования государственной службы вследствие дефектов морального сознания и этического воспитания определенной части чиновников, а также в условиях неразвитости структур гражданского общества как фактора социального контроля и социального влияния развивается деформация профессионального сознания чиновника и формируются в государственной службе «самодостаточные» структуры, живущие и функционирующие по своим этическим законам [2].

Власть у чиновника есть всегда, только объем этой власти может быть большим или меньшим. А власть – это не только инструмент реализации принимаемых решений, но и фактор, существенно влияющий на образ мыслей, характер и поведение управленца. Недостаточно четкое разграничение полномочий, а следовательно, и ответственности между федеральными,

региональными властными структурами и органами местного самоуправления; бюрократизация государственного аппарата и разрыв социальных связей с обществом; низкая правовая культура чиновников, бездействие законов, отсутствие отработанных механизмов отбора государственных служащих по нравственному признаку в процедурах приема на государственную службу и карьерного продвижения – все вышеперечисленные факторы благоприятствуют утверждению «корпоративной» этики.

Признаками «корпоративной» этики являются:

- безразличие к социальному смыслу своей профессиональной деятельности;
- подмена общественных интересов корпоративными, личными;
- бюрократический псевдоколлективизм;
- псевдоактивность, имитация бурной деятельности, за которой скрывается равнодушие к своему делу, безынициативность;
- псевдовнимательность, имитация заботы о людях, скрывающая безразличие к проблемам и судьбам зависящих от власти людей.

Социальные последствия господства «корпоративной» этики в деятельности государственных служащих тяжелы и опасны не только для государственной службы, но и для государства, всего общества в целом.

Разрыв с преобладающей в обществе моралью, подмена государственных интересов узко корпоративными дискредитируют должность государственного служащего в глазах общественности, разрушают доверие к нему и власти в целом, закрепляют в массовом сознании устойчиво отрицательный имидж чиновника, лишает государство опоры в обществе.

Социальная защищенность общества и каждого его члена, в том числе и государственного служащего, доверие к органам государственной власти и их полномочным представителям могут покоиться только на строгом соблюдении каждым должностным лицом законности, на неотступном следовании принципам и нормам морали общества.

Не внешний контроль, а внутренняя мотивация должна стать ведущим стимулом государственного служащего. Личностные ценности – условие сохранения и развития личности. В этом гарантия восстановления положительного имиджа государственной службы, авторитета государства, нравственного здоровья всего общества [3].

Источники:

Бахрах Д. Н. Административное право : учебник / Д. Н. Бахрах, Б. В. Россинский, Ю. Н. Стариков. — 3-е изд., пере смотр. и доп. – М. : Норма, 2008. – 816 с.

Пивнев Е.С. Теория управления. Учебное пособие. – Томск: Томский межвузовский центр дистанционного образования, 2005. – 246 с.

Демин А.А. Государственная служба в Российской Федерации: учебник для магистров и студентов высших учебных заведений, обучающихся по юридическим направлениям и специальностям / А. А. Демин; Моск. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова, Юрид. фак. – 8-е изд., перераб. и доп. – Москва: Юрайт, 2013. – 424 с.

### **Основные функции и принципы этикета на государственной и муниципальной службе<sup>1</sup>**

Служебная этика - самое широкое понятие в сфере профессиональной этики. Под служебной этикой понимают совокупность наиболее общих норм, правил и принципов поведения человека в сфере его профессиональной, производственной и служебной деятельности. Эти нормы должен соблюдать каждый человек, начавший работать. Количество этих норм невелико. Подавляющая часть их формулируется в предельно общем виде, с тем, чтобы быть детализированными применительно к конкретным видам деятельности.

Требования служебной этики:

- Дисциплинированность. Конкретизация этого понятия происходит в зависимости от специфики и содержания труда. Например, в животноводстве понятие дисциплинированности будет определяться жизненными циклами тех животных, за которыми ухаживают.

---

<sup>1</sup> Подготовила студентка группы УД 202п А.А. Шустова

- Сбережение материальных ресурсов, предоставляемых работнику для осуществления производственной деятельности. Эти ресурсы могут быть самыми разными. Необходимость восполнять утраченные ресурсы тяжким грузом ложится на прибыль и себестоимость продукции, отсюда требование сводить потери к минимуму. В эту норму входит сбережение тепла, зданий, техники, материалов и т.д.

- Корректность межличностных отношений. Человек в сфере своей трудовой деятельности должен вести себя таким образом, чтобы как можно меньше возникало межличностных конфликтов, и чтобы другим людям было комфортно работать рядом с ним при прямом и косвенном межличностном контакте.

Все эти требования делятся на две подгруппы. Первая подгруппа включает в себя требования в межличностных контактах по горизонтали (подчинённый - подчинённый, руководитель-руководитель). Вторая подгруппа включает в себя требования в межличностных контактах по вертикали (подчинённый - руководитель). Тут главное требование к подчинённому - признание самого права руководителя отдавать распоряжения, что включает функциональные обязанности, принятые на себя человеком по трудовому договору. Подчинённый должен, исходя из этих обязанностей, соответствующим образом строить своё поведение, и не использовать различные формы уклонения от исполнения распоряжений. Уклонение может быть гласным, публичным, с выставлением определённых условий руководителю. Может быть скрытым, принимать характер тайного (с помощью мимики, жестов, отдельных слов) провоцирования руководителя на открытые действия против подчиненного. В этих ситуациях подчинённый для окружения часто может представляться страдающей стороной, а реакция на него руководителя - неадекватной. Одной из причин подобного поведения подчинённых может быть стремление нажить определённый социальный капитал, выглядеть гонимым, приобрести статус неформального лидера, добиться каких либо льгот для себя и т.д.

Специфика такого рода профессиональной деятельности, как государственная и муниципальная служба, особенности социально-правового статуса государственного и муниципального служащего и вытекающих из него соответствующих служебных ситуаций, позволяют говорить об этикете служащих как о совокупности специфических правил, регламентирующих внешние проявления взаимоотношений между людьми в процессе их профессиональной деятельности во всём многообразии форм служебного общения.

На государственной и муниципальной службе, где отношения строятся на основе субординации, каждый вид общения (подчинённого и начальника, коллег, чиновника и посетителя) обладает достаточной спецификой и подчинён своим, выработанным практикой правилам этикета, ориентированного на честь и достоинство как высшую ценность.

Этикет на государственной и муниципальной службе выполняет различные функции. Выделяют информационную функцию, функцию стандартизации моделей индивидуального и группового поведения, функцию социального контроля и социального влияния, функцию создания психологического комфорта.

Основу этикета государственного и муниципального служащего составляют общие принципы современного этикета, соблюдаемые в органах власти во всём мире: это принципы гуманизма, целесообразности действий, эстетической привлекательности поведения и уважения к традициям своей страны и стран, с представителями которых государственным и муниципальным служащим приходится вступать в деловые контакты.

Принцип гуманизма закрепляет нравственную основу делового этикета. Он конкретизируется в требованиях, обращённых к культуре взаимоотношений и включающих вежливость во всём многообразии её оттенков: корректность, учтивость, любезность, деликатность, тактичность, скромность, точность. Кредо принципа гуманизма: добрые отношения являются залогом плодотворного сотрудничества, выступая одним из наиболее действенных мотиваторов трудовой деятельности, неотъемлемой частью организационной культуры.

В каждой конкретной ситуации мы выбираем соответствующую данной ситуации форму вежливости, а именно корректную вежливость, которая позволяет, не нарушая этикета, дать понять человеку наше отношение к его поступку.

Корректность позволяет сторонам сохранить чувство собственного достоинства и не унизить другого.

Другая форма вежливости – учтивость, почтительная вежливость. В служебных отношениях почтительная форма вежливости служит надёжным способом защитить и достоинство подчинённого, и авторитет руководителя, соблюдая служебную иерархию оказать уважение начальнику без тени услужливости и унижения и «почтить» вниманием подчинённого без высокомерия и чванства. Учтивость не имеет ничего общего с услужливостью и подобострастием в чиновной среде.

Яркое проявление гармонии внутренней и внешней культуры человека – деликатность, свойство действительно воспитанных, интеллигентных людей, высшее выражение доброжелательности, предупредительности и приветливости.

Вежливость в служебных отношениях не самоцель, а средство создания и сохранения в коллективе здорового морально – психологического климата, а у каждого сотрудника – чувства психологического контроля и защищённости. Она помогает предупреждать возникающие недоразумения и делать общение более приятным.

Вежливости всегда сопутствует тактичность – то чувство меры, которое позволяет человеку точно улавливать границу между тем, что можно и чего нельзя. Она помогает предупредить ситуацию, вызывающую неловкость, а если она всё-таки возникает – не заметить её. Тактичный руководитель не станет «распекать» подчинённого за совершённую им ошибку в присутствии посторонних лиц. Тактичный человек не станет бесцеремонно делать замечания новому или более молодому сотруднику, не позволит себе безапелляционных высказываний, увидев на лице сослуживца тень озабоченности или огорчения, не будет назойливо допытываться о причинах его состояния. Он не будет давать непрошенные советы, вмешиваться в личные дела и распространять информацию личного характера, полученную в конфиденциальном порядке.

Одно из требований служебного этикета – скромность. В. Даль определяет скромного человека, прежде всего, как умеренного в своих требованиях, невзыскательного для себя, не ставящего свою личность наперёд, приличного, тихого в обращении, противопоставляя этим качествам самоуверенность, самонадеянность, самолюбивость, заносчивость, наглость, нахальство.

К сожалению, это понятие в общественном сознании в последнее время в значительной мере девальвировалось, утратив свой первоначальный смысл, и стало нередко ассоциироваться с неуверенностью, робостью, застенчивостью и посредственностью, с которыми, как полагают, не проживёшь.

Таким образом, принцип гуманизма как важнейший принцип современного этикета, конкретизированный в требованиях вежливости, скромности, точности, имеет глубокую нравственную основу. Вытекающие из него конкретные правила поведения выступают внешним проявлением уважения к человеку. В противном случае никакие изысканные манеры, никакая утончённая речь, не способны скрыть отсутствия подлинной культуры, ущербности воспитания. А неуважение к другим людям – признак отсутствия самоуважения.

Принцип гуманизма – основополагающий, но не единственный принцип, лежащий в основе этикета государственного и муниципального служащего. Нестандартные служебные и жизненные ситуации постоянно ставят человека перед проблемой выбора модели поведения, опираясь лишь на здравый смысл.

Принцип целесообразности действий – вот то, что во многом определяет поведение государственного и муниципального служащего во взаимоотношениях с окружающими в служебной ситуации.

Одним из важных принципов, на котором основываются требования современного делового этикета – это принцип эстетической привлекательности поведения и внешнего облика. Неопрятно одетый, размахивающий руками и постоянно гримасничающий или угрюмо насупленный, в азарте спора загоняющий вас в угол или небрежно, не глядя на вас, протягивающий для приветствия высокомерно протянутую ладонь вниз руку, громко разговаривающий и шумно борющийся со своим насморком человек вряд ли вызовет симпатию и доставит удовольствие от общения с ним. Некрасивое, лишённое изящества и привлекательности поведение оскорбляет эстетические чувства окружающих и воспринимается как проявление неуважения к ним.

У каждого народа есть свои, веками складывающиеся, обычаи и традиции. Уважение к этим традициям и следование им – ещё один принцип этикета на государственной и муниципальной службе. Сегодня, в связи с активным расширением международных связей на всех уровнях, этот принцип приобретает особую актуальность, становится гарантом взаимопонимания между представителями разных культур.

Следование этому принципу избавляет служащего от неприятных минут неловкости, вызванной незнанием особенностей национального этикета страны, которую вы посетили или с представителем которой вам пришлось вступить в деловое общение. Даже самые лучшие побуждения и самые галантные манеры не защитят вас от осуждения, если вы, например, в Китае захотите поцеловать руку девушке, при встрече с японским коллегой примете от него визитную карточку левой рукой, попытаетесь преподнести подарок – от чистого сердца – американскому государственному служащему, или, беседуя с коллегой из мусульманского региона, будете упорно смотреть ему в глаза.

Один из важных и могущественных принципов современного служебного этикета, ломающий стереотипы общепринятых представлений о правилах хорошего тона – принцип субординации, диктующий внешний рисунок поведения служащих во многих ситуациях делового общения. Сама природа управления персоналом на государственной и муниципальной службе диктует необходимость и целесообразность строгой субординации трудовых отношений: «сверху вниз» и «снизу вверх» (между руководителями и подчинёнными) и «по горизонтали» (между сотрудниками одного должностного статуса).

В последнее время в практику трудовых отношений на государственной и муниципальной службе всё активнее начинает входить новый стиль управления персоналом (его называют партиципативным стилем), отличительные черты которого – открытость, информированность, доверительность отношений, делегирование полномочий подчинённым и т.д. Этот стиль, обращённый к сознанию и внутренним мотивам поведения человека, рассчитан на паритетные отношения руководителя и подчинённого, на их взаимную поддержку и социальные взаимоотношения.

Вместе с новым стилем управления в этике деловых отношений государственных и муниципальных служащих утверждается принцип паритетности, мирно уживающийся с принципом субординации. Известно, что эффективность обсуждения деловых проблем возрастает тогда, когда в интересах дела все чувствуют себя равными в высказывании своей позиции, взглядов, аргументов, независимо от занимаемой должности, статуса, стажа работы, возраста и т.д.

Знание основных принципов современного делового этикета позволяет человеку достаточно уверенно ориентироваться в любой нестандартной ситуации, не попадать впросак и не совершать ошибок, позволяющих окружающим усомниться в его воспитанности, что могло бы нанести серьёзный урон его имиджу.

Интеллигентность государственных и муниципальных служащих должна определяться не только уровнем образованности, но и соблюдением этических принципов законности, справедливости, гуманности, ответственности и беспристрастности. Также она должна сочетаться с умением облечь исповедуемые ими нравственные принципы в соответствующие формы внешнего поведения, основу которого составляют уважение к человеку и его достоинству, вежливость, тактичность, скромность, точность, эстетическая привлекательность поступков в сочетании с целесообразностью и здравым смыслом.

Все указанные принципы этикета регулируют поведение служащих в основной сфере их жизнедеятельности - на государственной и муниципальной службе.

Нормы этикета информируют о том, как следует вести себя служащему в той или иной конкретной служебной ситуации и какого поведения следует ожидать от коллег, от начальника или от подчинённых.

Стандартизируя поведение каждого члена коллектива, этикет помогает им, не задумываясь, порой почти бессознательно, выбирать линию поведения в соответствии с реальной обстановкой и ожиданиями окружающих, не рискуя попасть в неловкое или затруднительное положение или вызвать осложнения в отношениях с другими. Следование принятым правилам поведения у каждой

из сторон общения укрепляет уверенность в правильности своих действий, рождает самоуважение, создаёт чувство психологического комфорта.

Источники:

Ионова А.И. Этика и культура государственного управления. Учеб. пособие / -2-е изд.-М.: Флинта: МПСИ, 2005.

<http://lektsia.com/2xc380.html>

<http://www.studfiles.ru/preview/3539367/>

### **Профессиональная этика<sup>1</sup>**

Профессиональная этика – это вид прикладной этики. В ней сочетаются интересы общества и гарантии суверенности личности как носителя определенной профессии, а также высокие требования к профессионалу, в том числе его моральному облику.

Профессиональная этика – совокупность моральных норм, определяющих отношение человека к своему профессиональному долгу, а следовательно, и к людям, с которыми человек связан в силу характера своей профессии, и к обществу в целом. Она представляет собой применение этических норм к профессиональной сфере.

Под профессиональной этикой понимается обычно некий нравственный кодекс людей определенной профессии. Это совокупность правил поведения людей определенной профессии, соблюдение которых обеспечивает нравственный характер взаимоотношений, связанных с профессиональной деятельностью. Существуют различные деловые моральные кодексы, правила профессиональной этики и добросовестной деятельности, есть административная этика, юридическая этика, этика руководства организацией, этика управленческого консультирования и т.д.

Профессиональной этикой (или профессиональной моралью) принято называть кодексы поведения, обеспечивающие нравственный характер тех взаимоотношений между людьми, которые вытекают из их профессиональной деятельности.

Профессиональная этика изучает:

- качества личности специалиста, необходимые для выполнения профессионального долга;
- нравственные взаимоотношения специалистов и объектов/субъектов их деятельности (врач – пациент, преподаватель – студент и т.д.);
- взаимоотношения коллектива организации с обществом;
- взаимоотношения людей внутри трудового коллектива и нормы, которые их регулируют;
- цели и методы профессионального обучения и воспитания.

Основным содержанием профессиональной этики выступают нормы поведения, предписывающие определенный тип нравственных отношений между людьми, необходимый для выполнения своего профессионального долга, а также обоснование, толкование кодексов, задач и целей профессии. При этом обоснование моральных отношений в сфере труда предполагает:

- определение целей и мотивов трудовой деятельности;
- выявление нормативов и средств реализации намеченной цели;
- оценку результатов труда и их общественную значимость.

Если профессиональный кодекс призван служить основой, позволяющей данной профессии претендовать на автономию от непрофессионального общественного контроля (например, врачи и юристы), которому подвержены другие группы, такой кодекс должен обладать следующими свойствами.

1. Кодекс должен быть регулятивным, целенаправленным. Включение в него идеалов не возбраняется. Но в нем следует точно определить, какие его положения представляют собой идеалы, а какие носят дисциплинарный, карательный характер. Если кодекс фактически не регулирует поведение членов профессии, она фактически не располагает публичной декларацией, служащей для общества основанием для признания ее профессией. Общество признает автономию профессии при условии, что она обязывает своих членов придерживаться более высоких норм поведения, чем соблюдают члены других групп, а поэтому профессиональные нормы должны быть известны населению, их должны воспринимать как более высокие, чем другие нормы.

---

<sup>1</sup>Подготовила студентка группы УД-202п Л.Р. Галимуллина

2. Кодекс призван защищать общественные интересы и интересы тех, кого профессия обслуживает. Если общество не извлекает выгоды от предоставления профессии автономии, оно должно лишиться ее этой привилегии. Кодекс не должен являться средством самообслуживания профессии. Кодексы могут быть использованы для служения интересам профессии за счет общества. Некоторые правила (например, правила, касающиеся установления размеров гонораров или ограничения рекламы) защищают профессию и противоречат интересам общества. Положения кодексов, препятствующие конкуренции внутри профессии, обычно не в интересах общества; они направлены на подчеркивание негативных, монополистических свойств профессии.

3. Кодексы должны быть точно сформулированными и честными. Кодекс, который просто утверждает, что члены профессии не должны лгать, красть или обманывать, не требует ничего сверх того, что требуется от всех других людей. Когда кодекс составлен честно, в нем отражены аспекты профессии, характеризующие конкретные специфические искушения, которые могут испытывать члены профессии. Автономия предоставляется профессии потому, что ей известны возможные специфические ошибки, недостатки данной профессии — ее темные стороны, ее неэтичные, хотя и не совсем противозаконные методы. Если такие методы в кодексе точно не определены, профессия фактически не контролирует свою деятельность.

4. Кодекс должен быть и контролируемым, и контролирующим. Если кодекс не содержит положений о предъявлении обвинений и о применении наказаний, он представляет собой не более чем декларацию об идеалах. Если профессия не может всей своей деятельностью доказать, что она контролирует своих членов, у общества нет основания верить, что она это делает. В подобных случаях нет оснований для предоставления профессии особых привилегий. Соответственно, общество должно принимать законы, касающиеся деятельности членов данной профессии и устанавливающие контроль за их деятельностью, точно так же, как оно контролирует представителей других родов занятий.

Хотя профессии и могут добиваться выполнения правил своих кодексов, они все же не являются судебными инстанциями. Нарушение профессионального кодекса влечет за собой лишь ограниченные дисциплинарные меры. Самым жестоким наказанием, как уже было сказано выше, может служить исключение из состава профессии наряду с преданием публичной огласке проступка. Наиболее часто практикуется вынесение порицания.

Профессиональные кодексы обычно игнорируют такие проблемы, с которыми сталкиваются по крайней мере некоторые члены профессии. В профессиональных кодексах часто уточняются обязанности по отношению к клиенту или пациенту, к предпринимателю (если член профессии работает по найму), к населению и к самой профессии. Что приходится делать члену профессии, когда эти обязанности вступают друг с другом в противоречие? Например, как должен поступить работающий в компании врач, когда ему велят не разглашать информацию о росте показателей связанных с работой заболеваний среди рабочих завода? Являются ли его обязанности по отношению к обществу и по отношению к пациентам (рабочим) выше, чем обязанности по отношению к предпринимателю?

Кроме того, профессиональные кодексы не содержат и указаний на то, какие должны последовать меры, когда сама профессия действует неподобающим образом.

Общие принципы профессиональной этики включают в себя:

- беспристрастность, объективность;
- конфиденциальность;
- должное старание;
- точное исполнение профессиональных обязанностей;
- избежание потенциальных или явных конфликтов.

Таким образом, профессиональная этика относится к подразумеваемому или конкретно обусловленному набору норм или кодексу поведения, которыми руководствуются принимающие решения в своих профессиональных ролях. Такого рода нормы оказывают благотворное влияние на разрешение этически спорных вопросов, которые возникают в ходе профессиональной деятельности.

Источники:

Одинцова О.В. Профессиональная этика : учебник для студ. – 3-е изд., стер. – М.: Издательский центр «Академия», 2014, - 144с.

Спивак В.А. Деловая этика : учебник и практикум для академического бакалавриата. – М. : Юрайт, 2015, - 297с.

StudFiles [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.studfiles.ru/preview/5022301/>

### **Попытка рационализации российской статской службы<sup>1</sup>**

Новый этап эволюции бюрократических структур в России связан с административными преобразованиями начала XIX в., когда была осуществлена более последовательная рационализация управления и государственного аппарата, чем в петровскую и екатерининскую эпохи.

Реформы Александра I, включавшие создание министерств и Государственного Совета, явились кульминацией процесса, начавшегося во второй половине XVIII в. по приведению административных структур империи в соответствие с рационалистическими идеями «Просвещения». Основным архитектором реформ явился М. М. Сперанский.

Став одним из ближайших сподвижников молодого царя, М. М. Сперанский предложил программу изменений всей структуры государственного управления империи. Предлагалось составить управление из тройного рода учреждений — законодательных, исполнительных и судебных. Все эти учреждения сверху донизу, с сельской волости до вершины управления имели бы земский выборный характер. Во главе управленческой пирамиды должны были стоять три учреждения: законодательное — Государственная Дума, состоящая из депутатов всех сословий, исполнительное — министерства, ответственные перед Думой, и судебное — Сенат. Деятельность трех высших учреждений империи должна была объединяться Государственным Советом, состоящим из представителей аристократии, устроенным по аналогии с английской палатой лордов.

Осуществленные на практике части преобразовательного плана М. М. Сперанского по рационализации государственного устройства России относятся к центральному управлению.

Созданный по его инициативе в 1810 г. и просуществовавший до 1917 г. Государственный Совет стал своеобразным явлением в государственном праве Российской империи. Председательствовал в Государственном Совете сам царь, назначавший и членов Совета. В системе управления империи этот орган выполнял двойное назначение — законотворческое и координационное, поскольку разрабатывал и обсуждал законодательные вопросы по всем отраслям управления и объединял в соответствии с утвержденными монархом решениями деятельность всех этих отраслей.

Государственный Совет нельзя назвать законодательным учреждением в смысле западных парламентов, поскольку он не был законодательной властью, а только выступал специальным органом монарха. Совет также не был аналогом допетровской Боярской Думы, т. к. в его состав входили высшие чиновники не по наследственному праву, а в силу профессиональных управленческих качеств.

Вслед за Государственным Советом были преобразованы, по плану М. М. Сперанского, все учрежденные Александром I в 1802 г. министерства. В манифесте Александра I по этому поводу министерствам поручалось «иметь непрерывное сношение со всеми местами». и в соответствии с государственными законами вести постоянную и активную работу «по оживлению» промышленности и торговли, развитию науки и искусства, повышению благосостояния общества, т. е. министерства и их чиновники квалифицировались как важный структурный элемент системы государственного управления, призванный претворять в жизнь «установления» верховной власти в центре и на местах в пределах их компетенции.

М. М. Сперанский находил недостатком этих органов унаследованное ими от петровских коллегий отсутствие точного определения ответственности министров и неправильное распределение дел между министерствами. В 1810 г. заново были уточнены состав и делопроизводство министерств, обозначены полномочия министров и другие важные элементы министерского управления.

Преобразование Сената, по предложению М. М. Сперанского, должно было строиться на строгом разделении административных и судебных дел, которые смешивались в прежнем устройстве этого органа. Особенностью нового судебного Сената должна была стать двойственность его

---

<sup>1</sup> Подготовил студент гр. УД-202п Е.А. Тарасов



состава: одни члены назначались царем, другие выбирались дворянством. Несмотря на то, что Александр I утвердил проект указа по этому вопросу, различные внешние и внутренние препятствия помешали осуществлению реформы Сената, благодаря чему Сенат сохранил смешение ведомств, внося некоторую нестройность в общую структуру центрального управления.

Более решительные меры по предложениям М. М. Сперанского были проведены Александром I в установлении рационального порядка организации государственной службы чиновников в новых правительственных учреждениях.

Прежде всего к ним относится указ о придворных званиях. Согласно петровской Табели о рангах звания камергера и камер-юнкера не соединялись с определенными и постоянными должностями, однако давали существенные привилегии. Указом предлагалось всем, носившим это звание, но не состоявшим на военной или гражданской службе, в двухмесячный срок поступить на такую службу. Эти чины обращались впредь в простое отличие, не соединенное ни с какими преимуществами.

Другой указ дал толчок к профессионализации государственного аппарата. Был установлен совершенно новый порядок производства в гражданские чины коллежского асессора (8-й класс) и статского советника (5-й класс). Эти чины, которыми в значительной степени обуславливалось назначение на ответственные должности, приобретались не только заслугой, но и простой выслугой, т. е. установленным сроком службы. Указ запретил производить в эти чины служащих, которые не имели свидетельства об окончании курса в одном из российских университетов или не выдержали экзамена по прилагавшейся к Указу программе.

На основании Высочайшего указа 1809 г. при всех университетах создавались курсы для чиновников по изучению университетских дисциплин. Курсы работали ежегодно с мая по октябрь и готовили слушателей-чиновников к экзаменам в объеме учебной программы университета. Для приема экзаменов по завершении курсов при университетах создавались государственные экзаменационные комиссии в составе трех профессоров под председательством ректора. Успешно выдержавшим экзамены правление университета выдавало аттестат о его окончании. Аналогичные курсы открывались при отраслевых вузах министерств и ведомств. Тем самым были созданы основы системы подготовки и повышения образовательного и профессионального уровня государственных служащих.

Реакция на стремление Александра I сформировать корпус образованных служащих была крайне негативной, прежде всего со стороны высших чиновников. Министры добивались у царя исключения из правил для своих ведомств, доказывая, что для «отраслевой специфики» его ведомства опыт важнее знаний. В связи с этим стали появляться отступления от установленного порядка для отдельных учреждений и категорий чиновников.

С 1856 г. критерий образования при чиновничестве окончательно потерял свое преимущественное значение перед критериями выслуги и происхождения.

Оба указа Александра I ясно выразили квалификационные требования к чиновникам в правительственных учреждениях — они должны были быть исполнителями, обладающими отечественным образованием, т. е. воспитанными в национальном духе, продвигающимися не выслугой лет, а отличными знаниями и действительными заслугами, действующими в духе государственных интересов.

В романтических планах М. М. Сперанского виделось, что уже через пять-шесть лет все требующие соответствующей квалификации должности в государственном аппарате можно будет заполнить лицами, окончившими российские учебные заведения. Были предприняты меры по открытию многих учебных заведений, в т. ч. университетов, в различных губернских городах. Началось формирование «просвещенного» российского чиновничества.

Реформы Александра I затронули не только центральную, но и провинциальную бюрократию. В административном аппарате в губерниях, как и в центре, должностные функции становились все более специализированными: от чиновников, по крайней мере на среднем уровне, требовались значительная образовательная подготовка и профессиональная компетентность. Теперь местные чиновники могли проявлять больше инициативы, что способствовало более ровной работе административного аппарата, приближения ее к требованиям социально-экономического развития страны.

В целом российское чиновничество в период правления Александра I стало приобретать некоторые контуры современной бюрократии, но основные его черты — патримониальный и наследственный характер получения должностей — оставались неизменными.

Источник: Бюрократия. Теоретические концепции: [электронный ресурс] учеб. пособие / С.Ю. Кабашов. – 2-е изд., стереотип.: Флинта; Москва; 2011