

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКАЯ ПРАВОВАЯ АКАДЕМИЯ
МИНИСТЕРСТВА ЮСТИЦИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»
ИЖЕВСКИЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)

В.Ю. ВОЙТОВИЧ

ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЛУЖБА

ИЖЕВСК

2008

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКАЯ ПРАВОВАЯ АКАДЕМИЯ
МИНИСТЕРСТВА ЮСТИЦИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»
ИЖЕВСКИЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)

В.Ю. ВОЙТОВИЧ

ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЛУЖБА

Учебное пособие

Рекомендовано к изданию в качестве учебного пособия для студентов, обучающихся по специальностям «Государственное и муниципальное управление», «Юриспруденция», слушателей системы повышения квалификации государственных служащих, преподавателей и научных работников вузов Научно-редакционным советом Удмуртского научного центра УрО РАН, ученым советом Ижевского юридического института (филиала) ГОУ ВПО «Российской правовой академии министерства юстиции Российской Федерации».

ИЖЕВСК

2008

УДК 67.401.02 я73-1
ББК 342(075.3)
В 656

Автор:

В.Ю. Войтович, профессор кафедры государственно-правовых дисциплин ИжЮИ (ф) РПА Минюста России, доктор юридических наук, профессор

Рецензент:

А.К. Осипов, профессор кафедры правовых основ государственной и муниципальной службы ИПСУБ УдГУ, доктор экономических наук, профессор

Войтович В.Ю.

Государственная служба: учебное пособие. Ч. 1/ В.Ю. Войтович; ГОУ ВПО РПА Минюста России Ижевский юридический институт (филиал). – Иж.: ИжЮИ (ф) РПА МЮ РФ, 2006. – 224 с.

В учебном пособии раскрывается реформирование государственной службы Российской Федерации (2003 – 2005 годы); понятие, предмет, методологические основы организации государственной службы; правовые основы современной российской системы государственной службы; правовые и организационные основы системы государственной службы. Рассматриваются условия поступления на государственную службу и порядок ее прохождения. Освещаются вопросы правового положения государственного служащего, а также вопросы кадровой политики. Особое внимание уделяется технологии взаимодействия государственных служащих с общественностью.

Издание рассчитано для студентов, обучающихся по специальностям «Государственное и муниципальное управление», «Юриспруденция», слушателей, системы повышения квалификации государственных служащих, аспирантов, преподавателей, специалистов государственных органов управления.

УДК 67.401.02 я73-1
ББК 342(075.3)

© Войтович В.Ю., 2008

© Ижевский юридический институт (филиал) РПА МЮ РФ, 2008

СОДЕРЖАНИЕ

Введение

Тема 1. Понятие, предмет, методологические основы организации государственной гражданской службы.

Понятие, предмет государственной гражданской службы (с. 9-17). Природа и сущность государственной гражданской службы (с. 17-21). Методологические предпосылки становления современной государственной гражданской службы в России (с. 21-27).

Тема 2. История создания государственной гражданской службы в России.

Зарождение государственного управления и государственной службы в Киевской Руси (с. 28-30). Становление и развитие системы государственной службы в Московском государстве (с. 30-31). Укрепление государственной службы в императорской России (с. 31-36). Развитие государственного управления и государственной службы в советский период (с. 36-40).

Тема 3. Правовые основы современной российской системы государственной гражданской службы.

Создание правовых основ современной российской системы государственной гражданской службы (с. 41-47). Особенности функционирования государственной службы субъектов РФ в условиях современного российского федерализма (с. 47-53). Современное состояние государственной гражданской службы в России (с. 53-57). Перспективы развития государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации (с. 57-63).

Тема 4. Система государственной гражданской службы: правовое регулирование, основные принципы, виды.

Понятие, система и принципы государственной гражданской службы (с. 64-67). Функции государственной службы (с. 68-70). Виды государственной службы (с. 70-75).

Тема 5-6. Государственная гражданская должность: ее правовой статус и содержание. Прохождение государственной гражданской службы.

Понятие и классификация должностей государственной гражданской службы (с. 76-81). Реестр государственных должностей (с. 81-82). Поступление и прохождение государственной гражданской службы (с. 82-90).

Тема 7. Государственная гражданская служба субъектов Российской Федерации.

Нормативное регулирование и организация государственной гражданской службы субъектов РФ (с. 91-94). Правовое положение государственного гражданского служащего субъектов РФ (с. 94-100). Перспективы развития государственной гражданской службы субъектов РФ (с. 100-105).

Тема 8. Кадровая политика, кадровые технологии и методы управления персоналом в системе государственной гражданской службы.

Государственная кадровая политика в системе государственного управления (с. 105-110). Государственная кадровая политика и государственная служба (с. 110-115). Кадровые технологии как средства реализации кадровой работы и управления персоналом государственной службы (с. 115-119).

Тема 9. Государственная гражданская служба и технологии ее взаимодействия с общественностью.

Взаимодействие государственной гражданской службы с общественностью – предпосылка демократического устройства России (с. 119-124). Технологии взаимодействия государственной гражданской службы с общественностью (с. 124-126). «Электронное правительство» как важнейшие технологии работы государственной гражданской службы (с. 126-131).

Тематический план (с.132).

Программа (с. 133-134).

Вопросы для самостоятельной подготовки (с. 135-137).

Перечень примерных тем контрольных работ (с. 138-139).

Вопросы для подготовки к экзаменам (с. 140-142).

Нормативные материалы и учебно-методическая литература (с. 143-145).

Приложение: ФЗ от 27.05.2003 г. № 58 «О системе государственной службы Российской Федерации; ФЗ от 27.07.2004 г. № 79 «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (с. 146-222).

ВВЕДЕНИЕ

Развитие демократических, правовых основ устройства общества и государства, формирования гражданского общества, порождает процесс совершенствования системы управления государственной гражданской службы. В России реформирование государственной службы рассматривается как составная часть административной реформы. В настоящее время проблема создания современной высокоэффективной государственной службы находится в центре внимания Президента и Правительства Российской Федерации. От решения этой ключевой проблемы во многом зависит, состоится ли экономическое, политическое и социально-культурное формирования России как демократического и правового государства. Это и явилось условием разработки Федеральной программы «Реформирование государственной службы Российской Федерации» (2003-2005 гг.), утвержденной Указом Президента РФ от 19 ноября 2002 г. № 1336, в которой установлены основные направления реформирования государственной службы РФ:

- создание комплексной нормативно-правовой основы регулирования государственной службы РФ;
- разработка эффективных механизмов проведения кадровой политики в сфере государственной службы РФ в целях оптимизации состава государственных служащих;
- выработка мер по совершенствованию оплаты труда госслужащих, финансово-экономического и материально-технического обеспечения государственной службы РФ, по рациональному использованию в системе государственной службы современных информационных технологий;
- внедрение программ подготовки кадров для государственной службы РФ и профессионального развития государственных служащих.

Во исполнение указанной программы в 2003 и 2004 годах были приняты федеральные законы «О системе государственной службы Российской Федерации» и «О государственной гражданской службе Российской Федерации», в ко-

торых были заложены основы становления государственной службы как института профессиональной деятельности.

При этом студентам необходимо иметь в виду, что в 1996-2003 гг. учеными-административистами Ю.В. Стариковым, В.М. Манохиным Н.М. Казанцевым, А.Ф. Ноздрачевым, А.А. Гришковцом, Б.Н. Габричидзе, Б.П. Елисеевым, А.Г. Чернявским и др. были опубликованы работы по вопросам Государственной службы. (См.: Стариков Ю.Н. Государственная служба в РФ. Теоретико-правовое исследование. Воронеж, 1996 г.; его же. Служебное право. Учебник. М., 1996 г. Манохин В.М. Служба и служащий в РФ: правовое регулирование. М., 1997 г. Казанцев Н.М. Публично-правовое регулирование Государственной службы: институционально-функциональный анализ. М., 1999 г. Ноздрачев А.Ф. Государственная служба: Учебник для подготовки государственных служащих. М., 1999 г. Гришковец А.А. Правовое регулирование государственной гражданской службы в РФ. М., 2003 г. Габричидзе Б.Н., Евсеев Б.П., Чернявский А.Г. Правоохранительные органы РФ., М., 2002 г.). В указанных работах, на основе анализа правовых актов регулирующих государственную службу, дана многогранная характеристика государственной службы как принципиально новой для современной России.

Преподавание курса «Государственная служба» ставит своей целью дать обучаемым представление о становлении, организации и функционировании современной системы государственной гражданской службы в Российской Федерации. Раскрыть узловое для организации государственной службы понятие государственной должности, ее правовой статус, принципы государственной службы, законодательные основы РФ о государственной гражданской службе в РФ, взаимосвязь гражданской и государственной службы РФ и иных видов. Главная цель состоит в том, чтобы уметь найти основные признаки государственной гражданской службы, изучить ее текущее состояние, дать правильную оценку сложным явлениям, связанным с государственной службой и понять ее социальное назначение.

Исходя из особой практической значимости, в содержании курса специ-

ально выделены вопросы о роли государственной гражданской службы в укреплении законности, защите прав и свобод человека и гражданина, о значении выработанных теоретических положений для практики государственных органов.

В результате изучения курса необходимо:

- **иметь представление** о государственной гражданской службе, об основных закономерностях ее возникновения, функционирования и развития;

- **знать** сущность и основные параметры государственной гражданской службы; принципы комплектования государственной гражданской службы государственными гражданскими служащими; специфику прохождения государственной гражданской службы; основные способы обеспечения режима законности при осуществлении государственными гражданскими служащими своих полномочий и их ответственность;

- **уметь** выражать и обосновывать свою точку зрения по государственной гражданской проблематике, оперировать юридическими понятиями и категориями.

Успех в изучении учебного курса «Государственная служба» во многом зависит от самостоятельной работы обучающегося. Она является необходимым условием прочного и осознанного усвоения учебного материала, повышает интерес к изучаемой дисциплине, тренирует внимание, прививает общие навыки культуры умственного труда.

Предлагаемое учебное пособие поможет студенту усвоить программный материал, познать его сущность и значение в реализации практических задач стоящих перед государственными служащими в условиях рыночной экономики.

ТЕМА 1

ПОНЯТИЕ, ПРЕДМЕТ, МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ

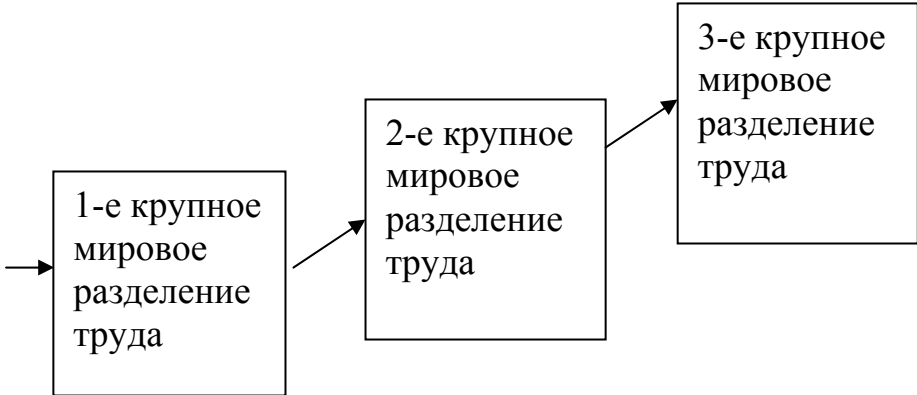
- 1. Понятие, предмет государственной гражданской службы.**
- 2. Природа и сущность государственной гражданской службы.**
- 3. Методологические предпосылки становления современной государственной гражданской службы в России.**

1. Понятие, предмет государственной гражданской службы

Государственная служба неразрывно связана с государством и правом. Государство выполняет свои функции через служащих. Государственная служба сложилась в период создания и действия буржуазных конституций. Однако нельзя сказать, что до принятия писанных конституций в буржуазных государствах государственной службы не существовало.

Основываясь на научных достижениях ученых, занимавшихся исследованием вопроса происхождения государства, организации общества и управления, в первую очередь Л. Моргана, Ф. Энгельса, можно нарисовать следующую картину происхождения государства и государственной службы. Представить периодизацию развития человеческого общества, на основе которой определяется появление основных институтов его организации, в том числе и государственной службы. Схематично это будет выглядеть следующим образом¹:

¹ См.: Демин А.А. Государственная служба: Учебное пособие. М.: ООО «Книгодел», 2004. С. 4.

Стадии	Дикость	Варварство	Цивилизация
Классовая структура	Крестьяне	Рабочие	Интеллигенция
Развитие производительных сил	 <pre> graph LR A[1-е крупное мировое разделение труда] --> B[2-е крупное мировое разделение труда] B --> C[3-е крупное мировое разделение труда] </pre>		
Формы организации общества, производственные отношения	Стадо Семья Род Фратрия Племя Нация Государство		

Специалисты государственного управления – государственные служащие – появляются на стадии цивилизации, когда формой организации общества становится государство. Государственная служба появилась вместе с образованием государства, как внешнее проявление государственной формы организации общественной жизни. Формирование же законодательства о Государственной службе связывают в научной литературе только с капиталистической и последующими стадиями развития человечества. Своим появлением специалисты государственного управления государственной службы формируют новый класс – интеллигенцию.

К числу важнейших правовых организационных основ системы государственной службы РФ относятся:

- понятие государственной службы и ее видов;
- построение и функционирование государственной службы;
- классификация должностей государственной службы;
- квалификационные требования к государственной службе;

– правовое положение (статус) государственной службы.

Впервые понятие государственная служба было нормативно закреплено в п. 1 ст. 2 Федерального закона от 31 августа 1995 г. «Об основах государственной службы РФ» (ныне утратившем силу). В нем законодатель определял государственную службу как, профессиональную деятельность граждан Российской Федерации по обеспечению исполнения полномочий только государственных органов и лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации и ее субъектов».

В п. 1 ст. 1 Федерального закона от 27 мая 2003 года № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» дано новое определение понятия государственная служба. Теперь государственная служба РФ определяется как «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; лиц, замещающих должности, устанавливаемые Конституцией Российской Федерации, федеральными законами для непосредственного исполнения полномочий федеральных государственных органов, лиц, замещающих должности, устанавливаемых конституциями, уставами, законами субъектов Российской Федерации для непосредственного исполнения полномочий государственных органов субъектов Российской Федерации».

Данное определение государственной службы более точно отражает круг участников государственно-служебных отношений, включая представителей общественных полномочий от имени Российской Федерации или субъектов РФ.

Однако громоздкость такого определения позволяет отдать предпочтение понятию, предложенному профессором Г.В. Атаманчуком: «Государственная служба – это практическое и профессиональное участие граждан в осуществлении целей и функций государства посредством исполнения государственных должностей, учрежденных в государственных органах». (Атаманчук Г.В. Сущность государственной службы: история, теория, закон, практика. Монография.

– М.: Издательство РАГС, 2002 г. с. 113).

Возьмем для примера дипломатических работников, являющихся государственными служащими. Так, посольство, согласно Положения о нем, утвержденному Указом Президента РФ от 28 октября 1996 г. (СЗ РФ. 1996 г. № 45. Ст. 5090), возглавляемое чрезвычайным и полномочным Послом Российской Федерации в иностранном государстве, обеспечивает проведение единой политической линии Российской Федерации в отношениях с государством пребывания и в этих целях осуществляет координацию деятельности и контроль за работой, находящейся в государстве пребывания представительств федеральных органов исполнительной власти, а также представительств субъектов РФ, открываемых на территории отдельных государств. Консульские учреждения Российской Федерации, согласно Положению, утвержденному Указом Президента РФ от 5 ноября 1998 г. (см.: СЗ РФ. 1998 г. № 45. Ст. 5509), осуществляют на территориях пребывания консульские функции от имени Российской Федерации.

Что касается лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, то сводный перечень наименований таких должностей был утвержден Указом Президента РФ от 11 января 1995 г. (см.: СЗ РФ. 1995 г. № 3. Ст. 173; 1998 г. № 43. Ст. 5337). Сюда относятся:

- 1) Президент;
- 2) Председатели правительства;
- 3) Председатели палат ФС РФ;
- 4) Руководитель законодательной и исполнительной власти субъектов РФ;
- 5) Депутаты;
- 6) Министры;
- 7) Судьи и др.

Лица, замещающие эти должности и не являющиеся государственными служащими, осуществляют общегосударственные функции, и на них в соответствии с их компетенцией возлагается ответственность за положение дел в стра-

не, нормальное функционирование государственного аппарата. Обеспечение выполнения своих конституционных полномочий осуществляется подчиненными им аппаратами, основную часть которых составляют государственные служащие.

Однако формулировка «обеспечение исполнения полномочий лиц, замещающих государственные должности РФ и ее субъектов» может вызвать понимание государственной службы при высших государственных должностных лицах, а не у общества и государства.

В действительности, государственная служба представляет собой вид общественно полезной профессиональной служебной деятельности, которая хотя и носит обслуживающий (обеспечивающий) характер, в конечном итоге заключается в содействии реализации задач и функций того государственного органа, службы или учреждения, в котором государственный служащий проходит службу. Иначе говоря, профессиональная служебная деятельность государственного служащего направлена на осуществление государственных задач и функций, являясь выражением публичной власти, а не власти лиц, занимающих конституционные должности. При этом объем полномочий государственного служащего гораздо меньше, чем у лиц, замещающих «конституционные должности».

Предмет спецкурса (то, что изучается им) - государственную службу Российской Федерации - следует рассматривать с учетом тех изменений, которые внесены принятым 27 мая 2003 года Федеральным законом «О системе государственной службы РФ».

Во-первых, Федеральный закон «О системе государственной службы Российской Федерации» устранил неясность, которая до этого имелаась в вопросе о военнослужащих, проходивших службу не в государственных органах, а в воинских частях и соединениях, а также о лицах, проходивших службу не в государственных органах, а учреждениях правоохранительной системы и имевших специальные звания, классные чины.

Согласно Закону от 31 августа 1995 г., к государственной службе относи-

лись только лица, замещавшие государственные должности государственной службы в государственных органах, а не в любых государственных организациях. Теперь, согласно Федеральному закону от 27 мая 2003 года, воинские должности учреждаются в вооруженных силах Российской Федерации, а должности правоохранительной службы – в государственных органах, службах и учреждениях, осуществляющих функции по обеспечению безопасности, законности и правопорядка, по борьбе с преступностью, по защите прав и свобод человека и гражданина. Поэтому лица, замещающие названные должности, теперь также относятся к государственным служащим.

Во-вторых, в Федеральном законе от 27 мая 2003 года (ст. 1) дается новое определение понятия «государственная служба», уточняющее предназначение деятельности государственных служащих. Если в Законе от 31 августа 1995 г. (ст. 2) под государственной службой понималась профессиональная деятельность государственной службы по обеспечению исполнения полномочий государственных органов и лиц, замещающих государственные должности РФ и государственные должности субъектов РФ, то теперь в качестве государственной службы рассматривается их профессиональная служебная деятельность по обеспечению исполнения полномочий РФ и ее субъектов.

В-третьих, Федеральный закон от 27 мая 2003 года (ст. 2) установил новую систему государственной службы Российской Федерации. Эта система включает в себя три отдельные ее вида:

- гражданскую;
- военную;
- правоохранительную.

Различие между ними проводится по функциональным признакам должностей, а не государственным органам, так как в соответствии с п. 3 ст. 8 данного закона в федеральном государственном органе могут быть учреждены должности государственной службы различных видов службы (например, в составе МВД России – должность федеральный государственный гражданин, военной и правоохранительной служб).

Согласно новому Закону (п. 2 и 3 ст. 2), государственная гражданская служба подразделяется на два уровня:

- 1) Федеральную государственную гражданскую службу;
- 2) Государственную гражданскую службу субъекта РФ.

При этом военная и правоохранительная служба наряду с государственной гражданской службой считается видами Федеральной государственной службы.

Исходя из изложенного видим, что деление государственной системы на различные виды обуславливает необходимость существования не только базового Федерального закона «О системе государственной службы РФ», но и Федеральных законов о видах службы и многих иных нормативно-правовых актов, регулирующих особенности этих видов службы.

В-четвертых, в связи с принятием нового Федерального закона и других правовых актов о государственной службе по-новому выглядит круг участников государственных служебных отношений. Теперь ими являются:

- с одной стороны – «наниматель», «представитель нанимателя»;
- с другой стороны – граждане.

Под гражданами понимаются лица, поступающие на государственную службу или находящиеся на ней, государственные гражданские служащие, военнослужащие, сотрудники правоохранительной службы, а также иностранные граждане, которые могут быть приняты на военную службу по контракту на должности солдат, матросов, сержантов и старшин.

Нанимателям федерального государственного служащего является Российская Федерация, а государственного гражданского служащего субъекта Федерации – соответствующий субъект Федерации.

Представителем нанимателя может быть не только руководитель государственного органа, лицо, замещающее государственную должность Российской Федерации, государственную должность субъекта Российской Федерации, но и их представители, осуществляющие полномочия нанимателя от имени Российской Федерации и ее субъекта.

На основании изложенного, можно правильно определить современную сущность государственно-служебных отношений, составляющих предмет изучения спецкурса.

Государственными служебными отношениями называются отношения государственной службы с государством (субъектом РФ), а также между государственной службой при исполнении ими должностных обязанностей, предусмотренных Федеральным законом от 27 мая 2003 г.

Эти отношения граждан России связаны с их поступлением на государственную службу; ее происхождением и прекращением; определением правового положения (статуса) государственного служащего.

Государственные служебные отношения связаны с действиями (решениями) их участников внутри государственного органа и системы государственных органов. Поэтому они называются внутриорганизационными, внутрисистемными отношениями.

Юридическим субъектом государственно-служебных отношений является наниматель: Российская Федерация, субъект Российской Федерации.

Государственные служебные отношения



Они возникают тогда, когда полномочным органом или должностным лицом издан правовой акт о назначении этого лица на конкретную должность, указанную в соответствующем перечне должностей государственной гражданской, военной, правоохранительной службы, с соблюдением установленного порядка.

При этом необходимо отличать государственно-служебные отношения от административно-правовых отношений, которые возникают между руководи-

телем государственного органа, лицом, замещающим государственную должность РФ (субъектом РФ), либо их представителем, с одной стороны, и физическими или юридическими лицами, обращающимися не по вопросам поступления на государственную службу, ее прохождения и прекращения, а по вопросам, касающимся организации и функционирования государственной службы, профессиональной служебной деятельности отдельных государственных служащих, с другой стороны. Сюда относятся, например, обращение граждан, уволенных с государственной службы, по поводу непредоставления им установленных государством социальных гарантий; обращение граждан в правоохранительные органы по поводу правонарушений субъектов управления.

Понятие должностного лица дано в статье 2.4. Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях 2001 г. Под должностным лицом следует понимать лицо, постоянно, временно или в соответствии со специальными полномочиями осуществляющее функции представителя власти, то есть наделенное в установленном законом порядке распорядительными полномочиями в отношении лиц, не находящихся в служебной зависимости от него, а равно лицо, выполняющее организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в государственных органах, органах местного самоуправления, государственных и муниципальных организациях, а также в Вооруженных Силах Российской Федерации, других войсках и воинских формированиях Российской Федерации.

2. Природа и сущность государственной гражданской службы

Аксиомой государственного строительства является обязательное формирование профессионального чиновничества, соответствующего задачам государства, его целям, политическому устройству и функциям. Государство не может существовать без специально созданного аппарата, без эффективной системы государственной службы. Серьезные трудности, возникающие на современном этапе, во многом объясняются игнорированием формирования качественно новой системы государственной службы.

Актуальность научно-методологического осмысления становления современной эффективной государственной системы обусловлена целым рядом причин:

Во-первых, эффективность деятельности государства и благополучие общества определяются качественным исполнением функций управления во всех ветвях государственной власти, состоянием государственного аппарата и в первую очередь кадрового потенциала. А это требует проведения эффективности, основанной на правовой базе кадровой политики, которая позволит формировать качественно работающий состав профессиональных чиновников.

Во-вторых, государственная служба представляет сложный комплексный социально-политический и организационно-правовой институт, который характеризуется многообразием элементов, связей, закономерностей и особенностей.

В-третьих, необходимо превратить государственную службу в средство формирования правового государства, обеспечивающее необходимые условия его взаимодействия с обществом и отдельным гражданином, в конкретном плане определяющего масштаб, пределы и задачи регламентации государственно-служебных отношений, правового статуса государственного служащего.

В-четвертых, сложный и комплексный характер государственно-служебных и общественных отношений, возникающих в связи с организацией и функционированием государственных органов власти.

Издавна в России под словом «служба» понималось отношение, связь, обязанность, долг, верность, преданность, готовность исполнять дело, оказывать услугу, защищать интересы. Она должна заключаться в духовной, идейной, ценностной обязанности того, кому служат, и того, кто служит. Более того - в их совместной принадлежности, которая напоминает труд менеджеров, специалистов в области общественного управления. Не случайно, отмечает профессор В.М. Попов, член-корреспондент Российской академии социальных технологий и местного самоуправления, почти во всех странах говорят об актуальности использования опыта и технологий менеджмента в государственном управлении.

Вместе с тем, исполнение государственных должностей коренным образом отличается по целому ряду параметров. Исполнение государственной должности представляет собой конкретное осуществление общественных отношений, которые государственная власть посредством Конституции РФ, законов, правовых статусов органов закрепила за данной должностью.

Таким образом, каждая должность, во-первых, имеет свое предназначение, содержание, формы и методы реализации, определенные ресурсы и другие элементы, обуславливающие ее значение для государства, общества и граждан. Во-вторых, исполнение государственной должности предполагает, что лицо, ее замещающее, является носителем определенного мировоззрения, идеологии общенациональных интересов и развития государства (статьи 1, 2, 3, 7, 13, 14 Конституции РФ).

В-третьих, исполнение государственной должности всегда связано со знаниями, опытом, творческим поиском, способностью оказывать влияние на других людей как непосредственно, так и через принимаемые правовые акты, управленческие решения и организационные действия. Государственная должность требует при ее исполнении высокой профессиональной специальной подготовки, применения обширной информации, напряженной интеллектуальной деятельности.

В-четвертых, исполнение государственной должности – это напряженный процесс, не имеющий ограничений в пространстве и времени.

В-пятых, исполнение государственной должности всегда происходит в установленном правовом режиме, в рамках и с соблюдением определенных материальных и процессуальных правовых норм.

В.М. Попов отмечает (и с этим следует согласиться), что для того, чтобы государственная служба Российской Федерации достигла своих целей, она должна ориентироваться на следующие предъявляемые к ней требования:

- демократический и федеративный характер построения и функционирования;
- целостность государственной службы на всей территории и ориентация

всех ее элементов на государственное единство Российской Федерации;

- согласованность концептуальных подходов в правовом регулировании и организации многообразных проявлений государственной службы в различных ее уровнях и видах;

- целенаправленность всех элементов и взаимосвязей государственной службы на обеспечение рациональности и эффективности процессов взаимоотношений в обществе и государственном управлении;

- придание государственной службе Российской Федерации общественного авторитета, обеспечение доверия граждан, способности привлекать к себе лучшие интеллектуальные и нравственные силы страны.

Как показывает зарубежный опыт, сущность качества, возможности государственной службы в современных демократических странах сводятся к следующим:

- в государственном аппарате большинство персонала имеет непосредственное отношение к государственной службе, что позволяет видеть в ней огромный созидательный потенциал;

- статус государственных служащих получают лица, профессионально подготовленные для этого, избравшие службу и получившие гарантии ее пожизненности в случае соблюдения принятых на себя публичных обязательств;

- пожизненный профессиональный статус, несущих государственную службу, создает у них заинтересованность в крепком государстве, рациональном и эффективном осуществлении государственной власти, результативности государственного управления;

- стабильность персонала государственного аппарата обеспечивает предпосылки для становления демократического правового государства, режима законности, должной реализации нормативно-правовых актов;

- государственная служба расширяет возможности общества осуществить контроль законности, рациональности и эффективности реализации государственной власти, организацию и функционирование государственного аппарата.

Сегодня речь идет о государственной службе Российской Федерации как

о качественно новом общественном явлении. Необходимо сформировать государственную службу, соответствующую требованиям демократического, федерального, правового, социального и светского государства, условиям и факторам свободного гражданского общества с рыночной экономикой, разнообразием социальных слоев и групп, плюралистической духовностью, надежной защищенностью прав и свобод человека.

3. Методологические предпосылки становления современной государственной гражданской службы в России

Методология (современные методы познания) предполагает, что однородные явления должны исследоваться, организационно определяться, изменяться, преобразовываться, совершенствоваться, модернизироваться согласованно между собой.

Теоретико-методологический подход предполагает, прежде всего, исследование содержания родового (обобщающего) понятия «Государственная служба», а затем, на основе и в соответствии с ним, раскрытие других понятий и терминов, описывающих системную организацию государственной службы. Это позволяет, во-первых, обеспечить глубину познания исследуемого явления; во-вторых, обеспечить возможности человеческого общения.

Установление методологических оснований государственной службы РФ – это процесс выявления, прежде всего, объективных общественных основ, которые должны определяться самобытностью народа, особенностями его судьбы и культуры, своеобразием географического положения и форм жизнедеятельности.

Поэтому первостепенное значение имеют исторические и социально-психологические методы. Именно их синтез создает реальные методологические подходы познания и теоретического описания такого общественного явления, как государственная служба.

Поэтому важно методологически определить, что понимается под словами-понятиями «государство», «государственная» и «служба».

Государство – это (Государственная служба РФ: первые шаги и перспективы. – М.: Изд-во РАГС, 1997 г. с.19) многомерное явление, которое в общественном сознании отражается различными аспектами в зависимости от того, с каким конкретным вопросом, свойством, проявлением, отношением, процессом, поведением, действием это отражено и связано:

- форма общества, придающая внутреннюю устойчивую организацию;
- объединение людей на основе общности территории проживания;
- особый юридический способ объединения людей, формой которого выступает институт гражданства;
- выражение общих для всех интегральных потребностей, интересов и целей жизнедеятельности данного сообщества людей;
- способ закрепления всеобщей воли через соответствующие структуры и механизмы, придающие нормативно-правовым актам обязательный характер;
- совокупность людей, профессионально занятых выявлением общих потребностей, интересов, целей и воли, проведением государственных норм в жизнь;
- объединяемые им в качестве целостности общество людей на мировой арене во взаимоотношениях с другими странами и народами.

Вышеизложенное позволяет сформулировать следующее понятие: «Государство – это публичная и легитимная (нормативно выраженная и признанная людьми) властная и организационная сила общества».

В Конституции РФ отмечено пять важнейших свойств государства, которое российское общество призвано претворить в жизнь и развить. Все они должны найти отражение в теории и практике государственной службы, так как имеют для нее важное методологическое значение.

1) Демократическое государство (п. 1 ст. 1 Конституции РФ) означает, что в РФ носителем ее суверенитета и единственным источником власти является ее многонациональный народ. Все органы государственной власти, местного самоуправления производны от власти народа, представляют ее и практически проводят в жизнь;

2) Федеративное государство (п. 1 ст. 1) предполагает, что в Российской Федерации осуществляется вертикальное разделение государственной власти, принадлежащей народу – на государственную власть Российской Федерации, государственная власть субъектов Российской Федерации и власть местного самоуправления.

Все виды власти осуществляются либо непосредственно, либо через своих представителей.

3) Правовое государство (п. 1 ст. 1) – в Российской Федерации решения и действия общественных и государственных структур, а также граждан осуществляются в соответствии и на основе Конституции РФ и законов. Последние исходят из интересов граждан и направлены на обеспечение их прав и свобод.

4) Социальное государство (п. 1 ст. 7 Конституции РФ) – выполняет свое общественное предназначение, проводя политику, направленную на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. Органы государственной власти и местного самоуправления призваны проводить политику в интересах человека, общества и государства, в том числе и политику принуждения по отношению к тем, кто эти интересы не соблюдает.

5) Светское государство (п. 1 ст. 14 Конституции РФ) – означает, что государство представляет и гарантирует каждому человеку свободу совести, вероисповедания, признает обширную сферу частной жизни человека, возлагая на него поиск форм ее осуществления и ответственность за последствия.

Сущность государственности состоит в том, что оно включает в себя все институты, связанные с общественными отношениями. При этом государство должно обслуживать определенные интересы (безопасность, охрана прав и свобод, спокойствие и порядок в обществе и др.).

Качество государства, степень его служения обществу во многом зависит от государственной службы, методов и форм ее правового регулирования. В силу сложности государства эпитет «государственная» к понятию «служба» отличается многогранным содержанием, определяет важное и противоречивое общественное явление. Она означает все сказанное о государстве вообще и о

Российском государстве в частности.

Важное методологическое значение имеет понятие «служба». Чаще всего понятие «служба» ассоциируется с деятельностью, определенными усилиями людей по достижению намеченных результатов. Исходя из такого понимания служебные отношения, возникающие в процессе ее осуществления, многими признаются трудовыми и подлежащими регулированию нормами трудового права.

С управленческих позиций государственная служба представляет собой процессуальное явление, раскрывающее порядок исполнения функций государственной власти.

В юридическом смысле государственная служба принадлежит к публично-правовой сфере, регулирующей общественную государственную жизнь человека. Поэтому в ней много должного, необходимого, обязательного, призванного осуществляться независимо от желания и воли лица, находящегося на государственной службе.

Таким образом, государственная служба РФ олицетворяет собой единство двух групп: с одной стороны - система правовых, организационных и профессиональных институтов, определяющих порядок формирования и реализации целей и функций государства и применение государственной власти; с другой - совокупность людей, специально подготовленных и профессионально занятых в государственном аппарате.

Первая группа элементов отвечает на вопрос, что и как делать по осуществлению государственной власти, вторая – кто это делает.

Методологически концепция реформирования государственной службы в Российской Федерации требовала постановки как минимум следующих вопросов:

- цель и задачи реформы государственной службы;
- этапы реформирования государственной службы;
- модель государственной службы;
- принципы государственной службы;

- система нормативно-правовых актов, характеризующих возможную модель государственной службы.

Обосновывая необходимость проведения реформы государственной службы, следует выделить три аспекта. Государственная служба может рассматриваться:

- как профессиональная деятельность в профессиональной организации, которая учреждена для осуществления задач государства и обеспечения благополучия общества;

- как система государственных должностей, в рамках которых объединяется только профессиональная деятельность чиновников;

- как область политического руководства государством в структурах парламента и правительства страны, которое осуществляют политические чиновники.

Важнейшей задачей реформы государственной службы является осознание профессиональной компетенции чиновника, чей статус установлен в специальных законах и организуется на традиционных принципах (несменяемость, внепартийность, верность государству, денежное содержание и социально-экономические гарантии государства).

Одним из основополагающих методологических вопросов является вопрос о принципах государственной службы. Они являются базовым, основополагающим началом. В литературе отмечается, что важным является установление следующих принципов государственной службы:

1) принцип верности государственных служащих (защита конституционного строя Российской Федерации; быть компетентным; отсюда - общественное управление элементарных отношений);

2) принцип пожизненного назначения (это их профессия).

При этом существуют категории государственной службы, которые могут быть назначены на государственную должность временно:

- государственные служащие, назначаемые на определенный срок;

- государственные служащие, назначаемые с испытательным сроком;

- государственные служащие, назначаемые на неопределенный срок, то есть с установлением их возможного увольнения со службы;

3) принцип прекращения государственно-правового отношения только в соответствии с установленным законом основанием и при обязательном соблюдении правовых норм, установленных в нормативно-правовых актах;

4) принцип обязательного денежного содержания и обеспечения государственных служащих за счет государства (гарантия высокого содержания и обеспечения). При этом денежное содержание и обеспечение государственных служащих не являются вознаграждением за работу, за служебно-должностную деятельность, а представляют собой плату за то, что государственные служащие отдают свои силы и способности государству, государственной службе, выполняют свой служебный долг;

5) принцип призвания к службе и учета результатов служебной деятельности (он должен соответствовать своей государственной должности; быть готовым к осуществлению должностных полномочий);

6) принцип политической нейтральности (исключить партийное влияние на государственных служащих);

7) принцип свободы политических взглядов и убеждений, их право на объединение в союзы и организации и т.д.

Контрольные вопросы и задания

для самостоятельной работы:

1. Когда появилась государственная служба, ее предназначение?
2. Может ли государственная служба быть ликвидированной?
3. Каково соотношение государственной службы и трудовых отношений?
4. Каково соотношение государственной и муниципальной службы?
5. Назовите основные принципы организации государственной службы в Российской Федерации и за рубежом.

6. Является ли государственная служба институтом административного права или представляет собой самостоятельную отрасль российского права?
7. Каковы основные источники права государственной службы?

Литература:

1. Конституция РФ. М., 1993 г.
2. Конституция УР. Ижевск, 1994 г.
3. ФЗ от 27 мая 2003 г. № 58 – ФЗ «О системе государственной службы РФ».
4. ФЗ от 27 июля 2004 г. № 79 – ФЗ «О государственной гражданской службе».
5. Закон УР от 5 июля 2005 г. № 38 – РЗ «О государственной гражданской службе УР» и др.
6. Демин А.А. Государственная служба: Учебное пособие. М.: ООО «Книгодел», 2004. – 128 с.
7. Государственная служба: Сборник нормативно-правовых актов (по состоянию на 1 января 2007 года) / Сост. В.Ю. Войтович. – Ижевск: Ассоциация «Научная книга», 2007.
8. Государственная служба. Учебник (Под ред. профессора В.Г. Игнато-ва. – М.: ИКЧ «Март»; Ростов н \ Дону: Издательский центр «Март», 2004.).
9. Овсянко Д.М. Государственная служба РФ: Учебное пособие. – 3-е издание, переработанное и дополненное. – М.: Юристъ, 2005 г.

ТЕМА 2.

ИСТОРИЯ СОЗДАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В РОССИИ

- 1. Зарождение государственного управления и государственной службы в Киевской Руси.**
- 2. Становление и развитие системы государственной службы в Московском государстве.**
- 3. Укрепление государственной службы в императорской России.**
- 4. Развитие государственного управления и государственной службы в советский период.**

История России издавна привлекала внимание ученых, писателей, историков (Татищев В.Н. «История Российская с самых древнейших времен (Т.5)»; Ломоносов М.В., Карамзин Н.М. «История государства Российского»: Кн. 14. – Ростов н/Д, 1989 – 1990; Соловьев С.М. «История России с древнейших времен»; Чигерин Б.Н., Градовский А.Д., Ключевский В.О. и др. «Курс русской истории: в 5 т., 1987 – 1989.).

Со становлением и развитием современной российской государственности и государственной службы (с 90-х гг. XX в. и по настоящее время) важные проблемы государственного управления остаются в поле зрения многих ученых, их фамилии и ведущие работы даны на первом занятии по курсу «Государственная служба».

1. Зарождение государственного управления и государственная служба в Киевской Руси

Основы государственного управления и государственной службы в Древней Руси неразрывно связаны с военной организацией и строились на принципах вассалитета. Вассал (фр.) – феодал, зависимый от более крупного феодала и получивший от него земельное владение.

В переносном смысле вассалитет – это отношение подчиненности, зависимости.

Великий князь в решении вопросов государственного управления и защиты территории опирался на дружину – вооруженный конный отряд, который всегда находился при князе. Это его опора, вся территория княжества находилась под контролем дружины «администрации», обязанной наряду с управлением защищать с оружием в руках интересы князя.

В XI – XII вв. многие дружинники становились слугами при дворе и в княжеском дворянстве (тиуны), а также сборщиками налогов (вирники), писцами.

Таким образом, древние истоки слов «служба», «служилые люди» имеют собирательное значение лиц, находящихся в услужении своего князя.

Князь заботился о содержании, «кормлении» дружины, которая обеспечивалась за счет военной добычи от походов, отчислений от дани, судебных сборов и т.п. Именно, как показывают источники, с XII в. дружинники стали обрывать собственностью, им стали даваться волости в «кормление» и управление.

Сегодня мы видим обличье взяточничества, коррупции в сфере государственной службы, приватизация государственной собственности, лоббирование и т.п.

Постоянное отслоение значительной части дружины, отход от практической управленческой и военной деятельности (к хозяйственной) вызвали потребность, отмечает А.В. Оболонский (см.: Государственная служба: Учебник / Отв. ред. доктор юридических наук А.В. Облонский. М., 2000 г.) в формировании профессионального слоя вольных наемных слуг (служащих). Таким образом, в XII-XIII вв. произошел переход от «военной демократии» к княжеской, дворцово-вотчинной системе управления.

В состав княжеской и вотчинной администрации входили военные, административные, финансовые, судебные, хозяйственные и прочие служивые должностные лица (воеводы, наместники, посадники, тысяцкие и др.). Высшие, наиболее значимые должности занимали бояре (т.е. земельная аристократия, крупные феодалы; в XI-XIV вв. ближайшие советники князя, позже,

в XV-XVII вв., боярство стало официальным званием, до его отмены в XVIII в. Петром I). Остальные должности занимали дворяне (люди княжеского двора).

2. Становление и развитие системы государственной службы в Московском государстве

Выделение управленческой деятельности в самостоятельную профессиональную сферу, сопровождающееся появлением слоя государственной службы, произошло в XV-XVII вв. со становлением централизованного русского государства и формированием самодержавия. Общественное управление в период Московского государства было создано уже не на принципах вассалитета, а на принципах подданства. Великий князь, а затем царь рассматривался как наместник Бога на земле. Власть его была полной и беспрекословной.

Что же из себя представляет пришедшая на смену «государева служба»?

В процессе становления Московского государства в XIV-XV вв., произошло слияние дворов удельных князей с двором великих князей московских и создание Государева двора. Это подобие единого госаппарата. Как высший слой «служилых людей», он просуществовал до начала XVIII в., т.е. на протяжении всего периода существования Московского государства.

«Государев двор» делился на чины:

- 1) думные – чины Боярской думы;
- 2) высшие придворные чины – дворецкие, казначеи, ловчие и др.;
- 3) московские чины – стольники, стряпчие, дьяки и др.;
- 4) выбор из городов – представители дворян от уездных корпораций.

Дворяне занимали высшие и средние командные должности в армии, возглавляли центральные и местные органы власти.

На местах хозяевами были представители власти великого князя, затем царя – наместники в крупных землях; воеводы – в волостях и уездах.

Они получали «корм» от местного населения, т.е. все необходимое для жизни. Наместник управлял территорией, судил население, взимал поборы в свою пользу.

Кормления были отменены во второй половине XVI в., когда члену Государева двора были установлены определенные нормы поместных окладов (земля) и денежное жалованье. При этом необходимо отметить: начислялась заработная плата, а деньги, то есть «жалованье», выдавались царем за верную службу, так как это была пока государева служба, а не государственная.

Государевы служащие состояли преимущественно из высших слоев русского общества. Для боярства наибольшее значение имели:

- а) древность рода;
- б) знатность рода.

В Москве постепенно утвердился принцип боярской иерархии: знатность рода имеет преимущества перед древностью.

Как видим, прослеживается формирование «дворянства» в самостоятельную сословную корпорацию «государевых слуг»:

- 1) в XII в. – люди из княжеского двора;
- 2) в XIII-XV в. – дворяне занимали административные должности среднего уровня и за службу получали небольшие поместья на правах владения, но не собственности;
- 3) в XV в. – поместный принцип становился основным во взаимоотношениях государства и его служащих, так же служащему полагалось жалованье;
- 4) в XVI в. – дворянство наряду с боярством составляло высший слой общества, который повторял иерархию боярства.

Главной для дворян была военная служба. Они были обязаны явиться по требованию великого князя «конно, людно и оружно». В XV-XVII вв. дворянская конница была главной военной силой Московского государства.

3. Укрепление государственной службы в императорской России

В период с середины XVII до начала XVIII вв. на смену сословно-представительной монархии приходит абсолютная. В результате реформаторской деятельности царя Петра I в России была проведена рационализация системы государственного управления и государственной службы:

1) В первой четверти XVIII в. при Петре I (1682-1725 гг. правления) были ликвидированы сословно-представительные органы и установилась абсолютная монархия.

2) Петр I отделил персону государя от государства и создал полноценную государственную службу, правовой основой которой стала «Табель о рангах всех чинов воинских, статских и придворных» от 24 января 1722 г.

Именно от этой даты и отсчитывают начало государственной службы в России.

3) В конце 1708 г. Петр I разделил Россию на восемь административных округов, названных губерниями. Губернии возглавлялись губернаторами, назначаемыми царем. Губернии были разделены на 45 провинций, во главе которых были представлены губернаторы, вице-губернаторы, воеводы. Администрация провинций подчинялась непосредственно коллегиям.

4) Подготовка кадров для нового государственного аппарата стала осуществляться в специальных школах и Академиях в России и за рубежом.

Степень квалификации определялась чином, образованием, специальной подготовкой.

5) Высшим учреждением петровской администрации стал правительствующий Сенат, сменивший прежнюю Боярскую Думу.

6) Вместо сложной, запутанной структуры приказов Петр I ввел 11 Коллегий и Святейший Синод (на правах коллегии). В отличие от приказов все вопросы государственного управления были четко распределены между коллегиями. Президент коллегии назначался царем.

Положительные черты: повысился профессионализм, специализация, нормативность.

Отрицательные черты: сложность, дороговизна, работа на себя (взятка, коррупция), негибкость.

Екатерина I (годы правления – 1725-1727) дала дворянам право на продолжительные отпуска.

Императрица Анна Иоанновна (1730-1740 годы правления) в Манифесте

1736 г. установила для дворян срок обязательной службы – 25 лет, начиная с двадцатилетнего возраста.

Петр III (1761-1762 гг.) своим Манифестом «О даровании вольности и свободы всему российскому дворянству» (1762 г.) законодательно отменил обязательную службу дворян. Каждый дворянин сам определял, где ему служить (или не служить). Дворяне не несли обязанности перед государством, но при этом сохраняли сословные привилегии. Учебная повинность дворянских детей сохранялась, что было направлено на повышение образовательного уровня будущих государственных служащих.

Екатерина II (1762-1796 гг.) и Павел I (1796-1801 гг.) - «Золотой век» русского служилого дворянства. Закрепили привилегии дворянства «Жалованной грамотой». «Грамота на права, вольности и преимущества благородного российского дворянства» (1785 г.) подтверждала дарование Манифестом о вольности дворянства 1762 г., при этом они могли наниматься на службу в иностранных государствах.

Указы Екатерины II «О правилах производства в статские чины» от 16 декабря 1790 г. и Павла I «О наблюдении при избрании чиновников к должности, старшинства мест и чинов» от 20 апреля 1797 г. закрепили возможность производства в чин путем простой выслуги лет без обязательного назначения на соответствующую должность.

При Александре I (1801-1825 г.) в результате реформ система государственной службы становится четкой и разветвленной, усиливаются элементы законности. Создается система органов вертикального отраслевого управления – министерства заменяют комиссии (1802 г.). В России создается новый Российский совещательный орган при императоре – Государственный Совет (1810 г.). Важное значение имел Указ Александра I (1809 г.) «О правилах производства в чины по государственной службе и об испытаниях в науках для производства в коллежские асессоры и статские советники». Цель – повысить образовательный уровень чиновников, профессионализм.

Николай I (1825-1855 гг.) кодифицировал правовые акты о службе гражд-

данских чиновников в «Устав о службе гражданской», который определял порядок поступления на службу, увольнения, правовой статус чиновников и т.д.

Александр II (1855-1881 гг.) вошел в историю под именем «царя-освободителя».

При Александре II была осуществлена земская (1864 г.), городская (1870 г.), судебная (1864 г.) реформы.

В результате были учреждены всесословные органы местного самоуправления – земства и городские органы управления.

При этом земские и городские органы делились на распорядительные:

- Собрание гласных;
- Городские думы.

Исполнительные:

- земские;
- городские управы.

Должностные лица земских и городских управ (председатель и члены управы) не пользовались правами государственной службы, содержание им выплачивалось по усмотрению собраний или дум соответственно из земских или городских средств.

Важное значение имело создание органов управления крестьянами (1861 г.). В соответствии с положениями от 19 февраля 1861 г., крестьяне были поставлены в зависимость от руководящих правительственных органов. Крестьяне были объединены в сельские общества, они входили в волости с населением от трехсот до двух тысяч человек. Сельское общество выбирало сельский сход и сельского старосту. Волостное управление включало волостной сход, волостного старшину, волостное правление и крестьянский волостной суд. Волостной сход включал выборных от каждых десяти дворов и избирал волостного старшину и волостной суд. Контроль за деятельностью сельского волостного управления осуществлял мировой посредник. Он избирался из местных потомственных дворян, утверждался по предоставлению губернатора правительством и являлся, с одной стороны, представителем центральной власти, а с другой –

был связан с местным дворянством. Решал все вопросы местного уровня.

При Александре II судебная реформа приобрела новые принципы судопроизводства: гласность, открытость, публичность, независимость судьи от администрации, состязательность процесса. Введен суд присяжных. Упрощена структура судов, основное звено – мировые судьи. Высшей судебной инстанцией был Сенат.

Многие вопросы были решены при Николае II (1894-1917 гг.). В 1906 г. все подданные Российской империи были уравнены в правах при поступлении на государственную службу (соответствующий уровень образования).

Что необходимо учитывать в условиях административных реформ сегодня?

1) Со времен петровской эпохи правители России рассматривали реформирование и совершенствование деятельности государственной службы как одно из решающих звеньев государственного управления.

2) Проблемы строительства и функционирования гражданской службы являлись предметом их постоянного внимания.

3) Верно определились основные принципы ее организации с учетом социально-политических и других особенностей страны.

4) Необходим учет всей системы учреждений управления и государственной службы – тогда повысится эффективность реформ.

5) Институт государственной службы должен развиваться и реформироваться в соответствии с новыми законами государства.

6) Необходимо постоянное совершенствование научно-правовой базы государственной службы, правовое регулирование их деятельности.

Негативы:

- абсолютизация централизма;
- подавление демократической тенденции;
- отсутствие подотчетности и подконтрольности;
- монополия чиновничества в осуществлении властных полномочий;
- неприятие гласности;

- злоупотребление;
- сословной замкнутости и т.п.

4. Развитие государственного управления и государственной службы в советский период

Государственная служба дореволюционной России была ликвидирована декретом ВЦИК «Об уничтожении сословий и гражданских чинов» от 2 ноября 1917 г. Характерная черта новой власти – соединение законодательных и исполнительных функций. К началу 1918 г. были распущены старые органы власти и управления. Были сформированы наркоматы. 2 декабря 1917 г. при СНК был образован ВСНХ, стала формироваться советская система государственного управления и государственной службы.

Конституция РСФСР 1918 г., принятая на V Всероссийском съезде Советов (9-10 июля 1918 г.), закрепила систему государственного управления, основой которой явились советы рабочих, крестьянских, красноармейских и казачьих депутатов, как форма диктатуры правительства. В основе все лица, занятые в центральных и местных органах власти и управления считались государственными служащими. За первые 3 года Советской власти численность управленческого персонала увеличилась почти в 5 раз.

Причины:

- ликвидация рыночных механизмов и саморегулирования;
- была необходимость заменить большим непрофессиональным отрядом «новых управленцев».

Шло сращивание партийных и государственных структур, партийных и государственных элементов.

В 20-30 гг. XX в. в государственном управлении формируются:

- республиканский строй;
- российский федерализм в сочетании с унитаризмом;
- единство власти и управления;
- законодательная и исполнительная вертикаль власти;

- судебная власть;

- правящая роль Комитета Партии - это обусловило партийно-государственную природу управления; централизацию и бюрократизацию управления.

В 30-е гг. XX в. деформируется советское управление:

- усиливается идеологический и партийный монополизм;
- возникает и укрепляется культ личности;
- авторитарность партийной государственной элиты;
- отчуждение народа от власти и управления;
- всевластие партийной государственной верхушки;
- подчиненность советских (государственных) органов власти и управления партийным, соответственно, советских служащих – партийным служащим;
- нарушение законности;
- принижение роли суда, прокуратуры;
- правовой и судебный произвол;
- массовые репрессии.

В 40-е гг. XX в. в период Великой Отечественной войны характер военного управления, система управления приобрела такие черты, как милитаризм, чрезвычайность, директивность, жесткий централизм, репрессивность и т.п.

В послевоенный период государственное управление перестроилось на конституционной основе и обеспечило перевод страны на мирные рельсы:

- восстановление разрушенного Великой Отечественной войной народного хозяйства;
- повышение уровня жизни трудящихся;
- подъем экономики.

На рубеже 40-50-х гг. обозначились кризисные явления в управлении и функционировании аппарата партийно-государственной службы.

Развитие и реформирование государственного управления во второй половине 50-х – середине 60-х гг. характеризовалось чертами:

- разоблачение культа личности Сталина (1956 г.) и преодоление его по-

следствий;

- развитие управленческой системы, государственной службы;
- ликвидация тоталитарно-репрессивного политического режима сталинизма и начало демократизации советского общества, органов власти и управления, государственной службы;
- отстранение от политического руководства Н.С. Хрущева (1964 г.);
- критика субъективизма и волюнтаризма в управлении обществом, в деятельности советских и партийных органов власти и управления.

Конец 60-х – начало 80-х гг. – период становления государственного управления в СССР. В 1973 г. стала формироваться трехзвенная система управления «Министерство – производственное объединение – предприятие», но предприятия оставались бесправными. Согласование государственных планов развития народного хозяйства по-прежнему шло через партийные органы.

Несмотря на принятие в 1977 г. новой Конституции СССР, задуманная стройная система государственной власти в СССР и РСФСР, на практике дополнялись параллельно функционировавшей партийно-номенклатурной (подменяя Советы)

«Перестройка» (1985-1991 гг.) – модернизация управленческого аппарата

Основные вехи этого периода:

- с 11 марта 1985 г. М.С. Горбачев начал радикальные перемены в обществе: гласность, демократия. Наметился поэтапный переход к рыночной экономике; начался демонтаж административно-командной системы управления;
- к началу 1987 г. было заменено 70% членов Политбюро; 60% секретарей обкомов КПСС; 40% всего личного состава ЦК КПСС, партийных и государственных служащих в центре и на местах;
- разворачивается гласность; борьба с бюрократизмом;
- перестройка работы органов государственной и партийной власти, государственной службы.

1990 г. – кризис, крушение СССР. Состоявшийся в июле 1989 г. послед-

ний XXVIII съезд КПСС выявил полный раскол партийных рядов.

Анализируя функционирование государственной службы в советский период необходимо обратить внимание на следующее:

- 1) правовое положение государственных служащих определялось трудовым законодательством;
- 2) публично-правовая природа института государственной службы не признавалась (только военнослужащих);
- 3) единственным правовым актом о государственной службе, действовавшим в общегосударственном масштабе до распада СССР, были «Временные права о службе в государственных учреждениях и на предприятиях», утвержденные декретом ВЦИК РСФСР от 21 декабря 1922 г.;
- 4) государственными служащими признавались все лица, работающие в государственных органах, учреждениях и организациях и получающие заработную плату за счет бюджетных средств (в том числе врачи, учителя, работники почты и др.);
- 5) государственная служба носила подчиненный характер по отношению к партийной службе;
- 6) лишь впервые постсоветские годы (1992-1995 гг.) государственная служба и муниципальная служба в России начинают формироваться как самостоятельные институты (с учетом зарубежного опыта).

Рассматривая исторический опыт создания государственности и государственной службы в России, необходимо отметить следующее:

- 1) история российской государственности – это непрерывный процесс совершенствования (реформирования) высшего, центрального и местного аппаратов власти в целях более эффективного управления территорией России;
- 2) вопрос об укреплении российской государственности, повышения эффективности государственной службы стал важнейшим в общественной жизни.

Изучение особенностей проведения реформ в области государственного управления и государственной службы поможет глубже понять современные проблемы, заглянуть в будущее.

Контрольные вопросы и задания

для самостоятельной работы:

1. Что собой представляла «государева служба» и в чем ее отличие от государственной службы?
2. Как зарождались и развивались государственное управление и государственная служба в Киевской Руси и Московском государстве?
3. Каковы основные вехи становления и развития государственной службы в императорской России?
4. Как развивалась государственное управление и государственная служба в Советской России, входившей в состав СССР?
5. В чем особенность государственного управления и государственной службы в переходный период?

Литература:

1. Архипова Т.Г., Румянцева М.Ф., Сенин А.С. История Государственной службы в России. XVIII-XX вв. М., 1999 г.
2. Государственная служба. Учебник / Под ред. проф. В.Г. Игнатова. – М.: ИКЦ «МарТ»; Ростов н/Д: издательский центр «МарТ», 2004.
3. Ерошин Н.П. История государственных учреждений дореволюционной России. М, 1968 г., 1983 г.
4. История государственного управления России: Учебник / Отв. ред. В.Г. Игнатов. – Ростов н/Д: Феникс, 2003 г.
5. История государственного управления в России: Учебник / Под. ред. Р.Г. Пихои. М., РАГС, 2003 г.
6. Коржихина Т.П., Сенин А.И. История российской государственности. М., 1995 г.
7. Щепетев В.И. История государственного управления в России: Учебник. М., 2003 г.

ТЕМА 3

РЕФОРМИРОВАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

- 1. Создание правовых основ современной российской системы государственной гражданской службы.**
- 2. Особенности функционирования государственной гражданской службы субъектов РФ в условиях современного российского федерализма.**
- 3. Современное состояние государственной гражданской службы в России.**
- 4. Перспективы развития государственной гражданской службы субъектов РФ.**

1. Создание правовых основ современной российской системы государственной гражданской службы

Прочной базой создания государственной службы должно являться «крепкое» государство. Однако прекращение в декабре 1991 г. существования СССР как единого союзного государства, крушение административно-командной системы, всеобщий кризис власти и общества поставили на повестку дня проблему создания новой российской государственности. Такова была в 1991 г. основная, стартовая предпосылка в целом, в том числе и для становления современной государственной гражданской службы.

Как же в этих условиях были созданы правовые основы российской государственной гражданской службы?

Правовая основа российской государственности в конце 1991 г. – начале 1992 г. была довольно противоречивой. Она базировалась на законах, унаследованных от СССР, и законах РСФСР как составной части Союза. Такая противоречивость конституционной базы России была объективно обусловлена её эволюционным переходом к новым принципам построения государства, обще-

ства и взаимоотношений между ними.

В одном государственном организме существовали и противостояли друг другу два несовместимых начала. Новое – президентская власть, федерализм, принцип разделения и взаимного обеспечения властей, ответственности перед обществом. И старое – строгая иерархия системы Советов с её монополией на все властные функции и коллективной ответственностью (т.е. во многом безответственностью) за принимаемые решения.

Законодательное оформление новой российской государственности вначале шло постепенно, путём принятия отдельных поправок к действующей Конституции РСФСР, законов, деклараций, указов Президента РСФСР. Важным достижением в этом отношении была принята в 1990 г. Декларация о защите прав и свобод граждан. Постепенно стала уходить в прошлое государственная идеология, согласно которой утверждалось, что не государство должно служить человеку, а человек – государству.

В связи с реформированием социально-экономических отношений, стремлением создать социально ориентированную рыночную экономику были приняты законодательные акты, регулирующие новые отношения собственности, предпринимательскую деятельность, приватизацию, банковскую систему, гарантировавшие свободу средствам массовой информации. Важными шагами в правовом оформлении новой российской государственности стали начавшаяся судебная реформа, значительными вехами которой были учреждение Конституционного суда, арбитражных судов и суда присяжных, серьёзное обновление уголовного и уголовно-процессуального законодательства, создание нормативных правовых документов, регламентирующих организацию и прохождение государственной гражданской службы.

Эти и ряд других законодательных актов снимали многие запреты, утверждали новые принципы, возможности и права. Однако они не обеспечивали чёткого и комплексного регулирования, не всегда предусматривали механизмы их реализации, гарантии и ответственности.

Важно и то, что многие поправки к Конституции РСФСР, другие законо-

дательные акты принимались в острой борьбе двух политических сил – реформаторов и контрреформаторов, которые в течение 1992-1993 гг. всё более поляризовались. При этом сильнее обострялось, особенно на федеральном уровне, противостояние между исполнительной властью и Советами. Тактика поиска компромиссов с политическими оппонентами сдерживала создание новой российской государственности, временами вела к отступлению от курса реформ, к продлению болезненных эффектов переходного периода.

В октябре 1993 г. Президент России Б.Н. Ельцин прекратил полномочия Верховного Совета РСФСР и его депутатов, расправился, по его мнению, с антидемократической, прокоммунистически настроенной оппозицией, вставшей на путь мятежа.

В результате была окончательно разрушена система Советов и советской власти в России – вслед за Верховным Советом были ликвидированы Советы народных депутатов нижестоящих уровней в большинстве субъектов Федерации. Эти события стали важным катализатором ускорения формирования новой системы власти и создания новой Конституции.

В соответствии с решением Президента Российской Федерации, 12 декабря 1993 г. состоялись выборы в двухпалатное Федеральное Собрание – в Совет Федерации и Государственную Думу. Одновременно с ними был проведен референдум по проекту новой Конституции России, подготовка которого была начата ещё летом 1993 г.

За проект новой Российской Конституции проголосовала большая часть избирателей, пришедших на выборы.

Выборы в декабре 1993 г. и принятие новой Конституции РФ заложили правовые основы новой российской государственности, проявились их конституционным оформлением и важнейшим этапом демократического обновления России.

Конституция провозгласила продолжение государственного строительства России на основе принципов федерализма (ст. 5). Согласно ей носителем суверенитета и единственным источником власти в РФ является её многонацио-

нальный народ. Он осуществляет свою власть непосредственно, а также через органы государственной власти и органы местного самоуправления.

Конституция максимально деполитизирована, в ней признаются идеологическое и политическое многообразие, принцип разделения властей на исполнительную, законодательную и судебную, равноправие частной, государственной, муниципальной и иных форм собственности, частная собственность на землю, провозглашены избирательные и судебные права граждан. Впервые в истории российской государственности уровень гарантируемых Законом, обладающим высшей юридической силой, прав и свобод человека, механизм их защиты были приведены в соответствие с международными стандартами.

Освоение новой Конституции потребовало большой нормотворческой работы, приведения в соответствие с ней огромного количества законов, указов Президента РФ, постановлений Правительства РФ, законов и нормативных документов субъектов Федерации, особенно в сфере экономики, социальной жизни, регулирования институтов государственной и муниципальной службы, гражданского общества.

Для строительства новой российской государственности, новой системы государственного и муниципального управления важное значение имеют утверждённое указом Президента РФ 22 декабря 1992 г. «Положение о федеральной государственной службе», принятие и реализация Гражданского кодекса, Федеральный Конституционный закон «О Конституционном суде» от 31 августа 1995 г., ФЗ № 119 «Об основах государственной службы Российской Федерации», «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 28.08.95 г. № 154, аналогичные законы субъектов РФ, другие законы и нормативные акты.

Осваивают новые принципы работы, основанные на прямом действии Конституции, органы законодательной, представительной и судебной ветвей власти, которые всё более превращаются в самостоятельные и важные ветви государственной власти.

Особое значение в этом отношении имел Федеральный закон «Об основах

государственной службы Российской Федерации» (принят Государственной Думой 5 июля 1995 г.). Он устанавливал правовые основы организации государственной службы РФ и Основы правового положения государственных служащих РФ. В законе давалась классификация государственных должностей («А», «Б», «В» - ст.1), государственных должностей государственной службы (высшие, главные, ведущие, старшие и младшие – ст. 6), а также квалификационные разряды государственных служащих (действительный государственный советник РФ 1-го, 2-го и 3-го класса; государственный советник РФ 1-го, 2-го и 3-го класса; советник РФ 1-го, 2-го и 3-го класса; советник государственной службы 1-го, 2-го и 3-го класса; референт государственной службы 1-го, 2-го и 3-го класса – ст. 7).

В законе определялся также порядок прохождения государственной службы (ст. 21), необходимость проведения конкурсов и испытаний при замещении государственной должности государственной службы (ст. 22 и 23), порядок аттестации государственного служащего (ст. 24) и ряд других важных моментов.

Важное значение для организации государственного управления, деятельности органов государственной власти и управления имело закрепление в законе принципов государственной службы (ст. 5). Впервые в подобного рода российских документах в их числе закрепились принципы верховенства Конституции РФ и федеральных законов над иными нормативными правовыми актами; обязанности госслужащих признавать, соблюдать и защищать права и свободы человека и гражданина; приоритета этих прав и свобод; единства системы государственной власти, разграничения предметов ведения между Российской Федерацией и субъектами РФ; равного доступа граждан к государственной службе в соответствии со способностями и профессиональной подготовкой. Особо следует подчеркнуть значение следующих принципов государственной службы:

1. Внепартийность государственной службы;
2. Отделение религиозных объединений от государства;

3. Обязательность для государственных служащих решений, принятых вышестоящими государственными органами и руководителями в пределах их полномочий и в соответствии с законодательством РФ;

4. Единство основных требований, предъявляемых к госслужбе;

5. Ответственность госслужащих за подготавливаемые и принимаемые решения, неисполнение либо ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей.

Подводя итоги работы, проделанной в нашей стране за 1992-2000гг. по созданию новой системы государственности и становлению современной государственной службы, можно сделать следующие выводы:

1. Освоение Конституции РФ 1993 г., несмотря на выявившиеся недостатки, дало возможность сформировать «костяк» новой российской государственности, государственного и муниципального управления, института государственной и муниципальной службы;

2. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993г. впервые в отечественной истории закрепила на конституционном уровне положения, связанные с государственной гражданской службой;

3. Утверждённые Указом Президента РФ Положение о федеральной государственной службе (1992 г.), Федеральный закон «Об основах государственной службы Российской Федерации» от 31 июля 1995 г. № 119-ФЗ нормативно закрепили ряд важнейших понятий (госслужба, госдолжность, госслужащие и др.) и положений связанных с государственной службой.

Однако этот Федеральный закон фактически не стал законом прямого действия. Поэтому был принят ряд мер по организации в новых условиях государственной гражданской и муниципальной службы как правового и социального института: 1) по подбору, расстановке, подготовке и переподготовке, повышению квалификации кадров, созданию и укреплению кадровых структур практически во всех федеральных, региональных и местных органах; 2) органам государственного и муниципального управления много сделано по слову прежней административно- командной системы управления, подбора, подго-

товке и расстановке работников органов государственной власти и управления, по переходу от административно-командной к рыночной экономике и к современной демократической государственной муниципальной кадровой политике.

Однако к XXI столетию в России осталось множество нерешенных проблем в области укрепления государственной гражданской службы (взяточничество, коррупция государственных и муниципальных служащих, конфронтация представительной и исполнительной властей, потеря эффективности управления и др.).

По преодолению этих и других недостатков много предстоит сделать в ходе реализуемых в стране административной, судебной и военной реформ, реформы государственной гражданской службы и местного самоуправления.

Особенно много задач перед органами власти и их аппаратом осталось нерешенными в области экономики, социальной сферы, межнациональных отношений.

2. Особенности функционирования государственной гражданской службы субъектов РФ в условиях современного российского федерализма

В п. 1 ст. 1 Конституции РФ зафиксировано, что «Российская Федерация – Россия есть демократическое федеративное правовое государство с республиканской формой правления». Согласно п. 1 ст. 4 Конституции РФ суверенитет Российской Федерации распространяется на всю территорию, Конституция РФ и федеральные законы имеют верховенство на всей территории РФ, при этом Российская Федерация обеспечивает целостность и неприкосновенность своей территории.

Российская Федерация (ст. 5) состоит из республик, краев, областей, городов федерального значения, автономной области, автономных округов – равноправных субъектов Российской Федерации. При этом республика (государство) имеет свою Конституцию и законодательство. Край, область, город федерального значения, автономная область, автономный округ имеют свой Устав и

законодательство. Федеративное устройство Российской Федерации основано на её государственной целостности, единстве системы государственной власти, разграничении предметов ведения и полномочий между органами государственной власти Российской Федерации и органами государственной власти субъектов Российской Федерации, равноправии и самоопределении народов в Российской Федерации.

Для российского федерализма как формы государственного устройства и ныне характерно соединение национально-государственных и территориальных принципов формирования федеративного государства. При таком подходе учитывается, что на протяжении веков Россия была и остаётся полиэтническим государством, взаимодействием и даже союзом более сотни народов (в настоящее время согласно самоиндексации у нас проживает 172 этносов различной численности). Унитарная политическая структура дополняется, а зачастую ограничено соединяется с разнообразными формами национально-культурной самобытности, в том числе по вопросам функционирования государственной гражданской и муниципальной службы.

Как же развивается в этих условиях государственная служба субъектов Российской Федерации, каковы правовые особенности функционирования?

Законодательство субъектов РФ о находящейся в их ведении государственной гражданской службе является одной из важнейших составных частей Российского законодательства о государственной гражданской службе. Это зафиксировано в п. 2 ст. 2 и ст. 5 Федерального закона от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации». Ст. 76 Конституции РФ прямо уполномочивает субъектов Федерации на собственное законодательство по вопросам государственной службы субъектов РФ. При этом следует также иметь в виду, что в ст. 72 Конституции РФ, которой закреплены предметы совместного ведения Российской Федерации и её субъектов, имеются положения, прямо касающиеся и региональной государственной службы: административное, трудовое законодательство (п. «К»); кадры судебных и правоохранительных органов (п. «Л»); установление общих принципов организации

системы органов государственной власти и местного самоуправления (п. «Н»).

Реализуя положения, содержащиеся в Конституции РФ и Федеральном законе о государственной гражданской службе, в последние годы субъекты РФ приняли свои законы о государственной службе и отразили вопросы её организации в своих Конституциях и Уставах (это мы наблюдаем и в УР – В.В.).

Наряду с этими законами в Российской Федерации и субъектах РФ приняты и действуют законы, указы Президента РФ и президентов республик, постановления Правительства РФ, правительств республик, глав администраций краёв и областей (губернаторов), распоряжения по различным вопросам организации государственной службы, правового положения государственных служащих, прохождения ими государственной службы.

Отличительной чертой законодательства о государственной службе субъектов Российской Федерации является то, что в нём закреплён широкий спектр реальных социальных гарантий для государственных служащих (см.: ст. 27, 28 Закона УР от 5 июля 2005 г. № 38 «О государственной гражданской службе УР»). И это нельзя не признать положительным фактором, укрепляющим региональную государственную гражданскую службу. Однако законотворческая деятельность субъектов РФ иногда, к сожалению, приводит к принятию положений, противоречащих Конституции РФ и федеральным законам, в том числе и по вопросам государственной службы.

Систематическую работу по юридической экспертизе законодательства субъектов РФ, расположенных в пределах федерального округа, проводят не только работники, курирующие вопросы государственной службы в администрациях и правительствах субъектов РФ, ученые – специалисты, но и вновь созданные Федеральные управления Министерства юстиции РФ по федеральным округам.

В частности, экспертные заключения различных специалистов, в том числе и этих Управлений, повышали юридическую обоснованность рекомендаций государственных комиссий создаваемых для контроля хода реализации кадровой политики Президента РФ и контроля за исполнением решений федераль-

ных органов государственной власти в конкретных субъектах РФ.

Приведём несколько примеров по результатам проведения юридической экспертизы законов субъектов РФ (находящихся в пределах ЮФО) «О государственной службе». Поскольку они приводятся выборочно и носят иллюстративно-учебный характер, конкретные наименования субъектов РФ заменены общим названием «субъект РФ», опущены реквизиты (№, дата) документов, фактические номера статей (пунктов, подпунктов) в законах субъектов РФ «О государственной службе».

Пример 1. В соответствии с п.п. 1, 2 ст. 1 ФЗ от 31 августа 1995 г. № 119-ФЗ «Об основах государственной службы Российской Федерации» порядок проведения квалификационных экзаменов, присвоения квалификационных разрядов и сохранения их при переводе на иные государственные должности государственной службы, аттестации государственных служащих устанавливается федеральным законом.

Следовательно, статьи законов субъектов РФ, устанавливающие иной порядок, в соответствии с которым данные полномочия отнесены к компетенции Президента субъекта РФ и иных органов, созданных в соответствии с данным законом, подлежали проведению в соответствии с Федеральным законом от 31 августа 1995 г. № 119-ФЗ «Об основах государственной службы Российской Федерации».

Пример 2. Статьи закона ряда субъектов РФ устанавливали, что право поступления на государственную службу субъекта РФ имеют граждане РФ, «в том числе, владеющие одним из государственных языков субъекта РФ».

В соответствии со ст. 68 Конституции РФ государственным языком Российской Федерации на всей территории является русский язык.

Статьёй 21 Федерального закона № 131-ФЗ предусматривалось, что правом поступления на государственную службу имеют граждане Российской Федерации, владеющие государственным языком.

Таким образом, указанная норма закона ряда субъектов РФ, в том числе и УР, противоречит Конституции РФ и подлежит приведению в соответствие с

ней.

Пример 3. В законах некоторых субъектов РФ регламентирован порядок проведения конкурсов на замещение вакантной государственной должности. В соответствии со ст. 22 ФЗ № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», целью проведения конкурса является обеспечение равного доступа граждан к государственной службе. Кроме того, данной статьёй предусматривалось следующее:

- государственные служащие могут участвовать в конкурсе независимо от того, какие должности они занимают в момент проведения конкурса (п. 2);
- конкурс проводится в форме конкурса документов или конкурса – испытаний (п. 3);
- решение конкурсной комиссии является основанием для назначения на государственную должность (п. 9).

Данные нормы федерального закона не нашли своего отражения в некоторых законах субъектов РФ.

Следовательно, соответствующие статьи законов субъектов РФ подлежат приведению в соответствие с Федеральным законом.

Пример 4. В соответствии со статьями законов отдельных субъектов РФ, «государственный служащий обязан обеспечить поддержку конституционного строя и соблюдение Конституции субъекта РФ».

В соответствии с п. 1 ст. 5 государственная служба основана на принципе верховенства Конституции РФ и федеральных законов над иными нормативными правовыми актами, должностными инструкциями.

Пункт 1 ст. 10 ФЗ № 131-ФЗ обязал государственного служащего обеспечивать поддержку конституционного строя и соблюдение Конституции РФ, реализацию федеральных законов и законов субъектов РФ (см.: ст. 3 Закона № 38 УР).

Таким образом, данная норма законов субъектов РФ подлежит приведению в соответствие.

Пример 5. В законах ряда субъектов РФ регламентированы ограничения,

связанные с государственной службой. При этом не всегда находили своё отражение нормы, закреплённые Федеральным законом (ст. 11), а именно:

- быть депутатом органа местного самоуправления (п. 1);
- состоять членом органа управления коммерческой организации, если в порядке, установленном федеральным законом или законом субъекта РФ, ему не поручено участвовать в управлении этой организацией (п. 4);
- выезжать в служебные командировки за границу за счёт физических и юридических лиц (п. 10);
- об обязанностях государственного служащего передавать в доверительное управление под гарантию государства находящиеся в его собственности доли (пакеты акций) в уставном капитале коммерческих организаций (п. 2).

Таким образом, соответствующие статьи некоторых законов субъектов РФ, в том числе УР, подлежат приведению в соответствие с Федеральным законом от 6 октября 2003 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

Приведённые примеры могут служить образцами не только чёткого лаконичного содержания конкретного экспертного заключения по какому-либо вопросу, но и юридической корректности формулировок.

Эти же примеры выявляют, на наш взгляд, некоторые типичные случаи расхождений между положениями Федерального закона о государственной гражданской службе и законодательством о госслужбе субъектов РФ – юридические «неточности» (пример 1), в т.ч. принципиальные (пример 4); «противоречия» (пример 2); «недосказанности» (пример 3); «умолчания» (пример 5).

Проблема реализации законов субъектов РФ оказалась ещё более острой, чем Федерального закона «Об основах государственной службы РФ». Дело, прежде всего в том, что в законах субъектов РФ многие нормы, что вполне естественно, гораздо более конкретизированы, чем в Федеральном законе, особенно в части разнообразных традиций, льгот и привилегий.

В 2000-2003 гг. в субъектах РФ, в том числе и УР, была проведена большая работа по приведению принятых ими законов, в том числе законов о госу-

дарственной службе, в соответствии с Конституцией РФ и Федеральными законами, однако как мы видим из закона УР «О государственной службе УР» не достаточно.

3. Современное состояние государственной гражданской службы в России

Как уже отмечалось, освоение Конституции РФ 1993 г. дало возможность сформировать в течение 1993-2000 гг. «костяк» новой российской государственности и на этой основе принять ряд мер по организации в новых условиях государственной и муниципальной службы как правового и социального института.

Анализируя современное состояние государственной службы, обратим внимание на событие 2000-2003 гг., на уже сделанное и только намеченное к выполнению. При этом будем по возможности соотносить эти события с продолжающимся развитием государственности, изменениями социально-экономического и правового положения граждан в нашей стране.

Каковы же наши успехи? Чего удалось сделать? Каковы перспективные задачи?

В своём Послании Федеральному Собранию РФ Президент России В.В. Путин в 2002 г. констатировал: «Сегодня колоссальные возможности страны блокируются громоздким, неповоротливым, неэффективным государственным аппаратом. К слову, из почти 500 тысяч обращений во время телевизионного интервью почти три четверти – это жалобы граждан на разные формы административного произвола».

В этом же Послании В.В. Путин обозначил три крупных задачи:

1. Модернизация исполнительной власти;
2. Разработка эффективных и чётких технологий подготовки, принятия и исполнения решений органами власти;
3. Анализ ныне реализуемых государственных функций и сохранение необходимых из них.

В этой связи В.В.Путиным было заострено внимание на необходимость

разворачивания работ по проведению в стране административной реформы, реформы государственной службы. Это очень важный перспективный этап в развитии государственной службы – объёмный, комплексный, затрагивающий все основные звенья госслужбы РФ, рассчитанный на выполнение в течение нескольких лет.

В связи с этим была разработана и утверждена Указом Президента РФ от 19 ноября 2002 г. № 1336 Федеральная программа «Реформирование государственной службы РФ (2003-2005 гг.)», в которой были установлены основные направления реформирования госслужбы РФ:

1. Создание комплексной нормативно – правовой основы регулирования госслужбы РФ;
2. Разработка эффективных механизмов проведения кадровой политики в сфере государственной службы РФ в целях оптимизации состава госслужащих;
3. Выработка мер по совершенствованию оплаты труда госслужащих, финансово - экономического и материально – технического обеспечения госслужащих современных информационных технологий;
4. Внедрение программ подготовки кадров для госслужбы РФ и профессионального развития госслужащих.

Продолжаются работы по совершенствованию судебно правовой системы и повышению её действительности. «Мы сделали существенный шаг в модернизации судебно-правовой системы», - признал В.В. Путин в своём Послании – 2002. Принят новый Уголовно-процессуальный кодекс, определён порядок назначения судей арбитражных судов, принято много других, необходимых указов, актов, законов.

На повестке дня очередные важные задачи, непосредственно связанные, в частности, с совершенствованием работы лиц, занимающих государственные должности и должности государственной службы судебно-правовой системы;

5. Оптимизация структуры арбитражных судов, разделение компетенции этих судов и судов общей юрисдикции;
6. Совершенствование работы правоохранительных органов, в том числе

прокуратуры; приведение в соответствие с новыми законодательными актами Закона «О прокуратуре РФ»;

7. Дальнейшая гуманизация уголовного законодательства и системы наказаний;

8. Исключение имеющих место противоречий в принимаемых органах;

9. Существенное совершенствование законодательства, регулирующего порядок исполнения судебных решений (далеко не все решения судов выполняются на практике), и другие.

Во многом из-за крупных недостатков деятельности судебно- правовой системы и занятых в ней работников, в том числе государственных служащих, продолжается формирование «теневой юстиции», - когда граждане, потерявшие надежду добиться справедливости в суде, ищут другие, далеко не правовые «ходы» и «выходы», и подчас убеждаются, что незаконным путём имеют шанс добиться, по сути, часто справедливого расширения» - пояснил В.В. Путин в своём Послании Федеральному Собранию в 2001 г.;

10. Продолжались мероприятия по укреплению вертикали власти, совершенствованию работы по контролю и обеспечению реализации в федеральных округах кадровой политики Президента РФ, контролю исполнения в округах решений органов госвласти лицами, занимающими государственные должности государственной службы;

11. Полномочные представители Президента РФ внесли свой вклад в дела по проведению регионального законодательства в соответствие с федеральным. Более трёх тысяч нормативных актов, принятых в субъектах РФ, не соответствовали Конституции РФ и федеральным законам; 4/5 из них приведены в соответствие.

Сегодня остаётся конфликтное поле в сфере разделения полномочий Центра, хотя грозящая стране дезинтеграция, казалось бы, миновала;

12. Предстоит ещё более конкретно, четко разграничить полномочия центра и субъектов РФ в рамках их совместной компетенции, а значит и полномочия лиц, занимающих государственные должности разного уровня.

Указом Президента РФ от 12 августа 2002 г. утверждены «Общие принципы служебного поведения государственных служащих» и рекомендовано лицам, занимающим государственные должности РФ, государственные должности субъектов РФ и выборные муниципальные должности, придерживаться этих принципов.

Таким образом, сделан шаг, направленный на повышение доверия общества к государственным институтам и лицам, занимающим государственные должности; обеспечение условий для добросовестного и эффективного исполнения госслужащими должностных (служебных) обязанностей; исключение злоупотреблений на госслужбе;

13. На очереди – выход в свет «Кодекса государственных служащих», подготовка и обсуждение проекта которого недопустимо затягивается;

14. Назрела необходимость практических шагов, направленных на создание «прозрачности» для народа различных аспектов деятельности госслужащих (направленность, характер деятельности, стиль работы, результативность и др.);

15. Пора определиться с четким перечнем информации, которую госорганы обязаны делать публично доступной.

Важной вехой в становлении системы государственной службы в России явился Федеральный закон от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ, четко разграничивший три вида госслужбы:

- государственная гражданская служба; она подразделяется на федеральную гражданскую службу и государственную гражданскую службу субъекта РФ;

- военная служба;

- правоохранительная служба.

В связи с этим значительные поправки внес Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

Насколько эффективны функционирование федеральных органов власти и органов государственной власти субъектов РФ, деятельность госслужащих?

Во многом судить об этом можно по ответу на следующие вопросы:

1. Улучшилось ли в целом социально-экономическое положение в стране;

2. Удастся ли органам госвласти и управления реализовывать на должном уровне задачи по развитию для населения экономики, социальной сферы, международных отношений, защите их прав?

К сожалению, следуют признать, что в этом отношении успехи органов государственной власти и управления, государственных служащих более чем скромны и незначительны.

Президент РФ В.В. Путин в своём Послании 2002 г. отметил некоторые улучшения делового климата, экономической ситуации в стране и укрепление политической стабильности, однако признал: «Политическая стабильность и благоприятная экономическая конъюнктура не использованы в полной мере для качественного улучшения жизни граждан страны, для завоевания Россией достойного места в мировой экономической системе.

Удовлетворяет ли нас достигнутое? Наш ответ, конечно, ясен: нет, ещё раз нет. Для «головокружения от успехов» нет никаких оснований. Экономические проблемы России, накопленные в предыдущие десятилетия, десятилетия стагнации и кризисов никуда не делись. Бедность хотя и отступила, но продолжает мучить ещё 40 миллионов наших граждан».

В стране по-прежнему высоки преступность, бандитизм, коррумпированность государственных и муниципальных чиновников. Население выражает крайнюю неудовлетворённость сложившимся положением, о чем убедительно свидетельствуют и результаты социологических опросов, и пикетирования органов власти, митинги и т.п.

4. Перспективы развития государственной гражданской службы в субъектах Российской Федерации

В настоящее время государственная служба субъектов РФ претерпевает значительные изменения. Важным шагом в этом направлении стало принятие

Федерального закона от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы РФ» и ФЗ от 27 июля 2003 г. № 79 – ФЗ «О государственной гражданской службе РФ». В соответствии с данными законами, в ближайшее время должны быть разработаны законы субъектов РФ о государственной гражданской службе. Пункт 4 ст. 2 ФЗ «О системе государственной службы РФ» предусматривает, что правовое регулирование государственной гражданской службы РФ находится в совместном ведении РФ и субъектов РФ. Правовое регулирование государственной гражданской службы субъекта РФ – это разветвлённая система правовых норм. В рамках нового федерального и регионального законодательства о государственной службе должны найти отражение нормы, связанные с определением правовых норм организации государственной гражданской службы субъекта РФ, правового положения (статуса) государственных гражданских служащих субъекта РФ, а также ряд норм, регулирующих прохождение государственной гражданской службы субъектов РФ.

Федеральный закон «О системе государственной службы РФ» разграничивает полномочия в области правового регулирования государственной гражданской службы субъектов РФ.

Правовое регулирование государственной службы – это создание базовых условий, «правил игры» в системе государственного управления. Эти правила являются основанием для процесса организации государственной службы. Организация государственной гражданской службы субъекта РФ находится в ведении субъекта РФ и представляет собой формирование государственной гражданской службы субъекта РФ на основе законодательно определённых принципов и подходов.

Не менее значимую роль в укреплении государственной службы субъектов РФ сыграл Указ Президента РФ от 19 ноября 2002 г. № 1336 «О Федеральной программе «Реформирование государственной службы РФ (2003-2005 годы)». На основании этого Указа разрабатываются и реализуются планы мероприятий по реформированию государственной службы субъектов РФ.

Организационное обеспечение реализации мероприятий:

Блок 1. В рамках этого блока предусматривается:

- Проведение координационно-методических совещаний с руководителями кадровых служб региональных органов исполнительной власти по вопросам реформирования государственной гражданской службы региона;
- Обсуждение хода реформирования государственной гражданской службы на совещаниях с работниками аппарата Администрации региона;
- Осуществление координации деятельности кадровых служб региональных органов исполнительной власти по вопросам: а) поступление на государственную гражданскую службу; б) прохождение и прекращение государственной службы;
- Осуществление мониторинга мероприятий, проводимых по реформированию государственной федеральной службы, и подготовка рекомендаций по их реализации.

Блок 2. Совершенствование законодательной и нормативно-правовой базы государственной службы региона.

Этот блок предусматривает проведение экспертизы существующей нормативно-правовой базы государственной гражданской службы региона и проведение её в соответствие с принимаемыми федеральными законами и нормативно-правовыми актами, а также подготовку ряда новых областных законов и иных правовых актов по вопросам государственной службы.

Формирование системы управления государственной службой и совершенствование её кадрового потенциала.

Это наиболее объёмный раздел плана, который включает в себя такие мероприятия как:

1. Изучение эффективности действующей структуры аппарата Администрации региона и областных органов исполнительной власти;
2. Разработка научно обоснованных рекомендаций по оптимизации штатной численности, формированию организационных структур и штатных расписаний органов исполнительной власти региона;

3. Создание системы оценки эффективности деятельности государственных гражданских служащих и внедрение её в практику работы аппарата Администрации региона и региональных органов исполнительной власти;

4. Разработка рекомендаций по определению прав, обязанностей и мер ответственности государственных служащих аппарата Администрации региона на основе изучения характера и объёма фактически выполняемых ими функций;

5. Подготовка и уточнение списка резерва на замещение государственных должностей государственной службы в аппарате Администрации региона и региональных органах исполнительной власти и плана работы с ним;

6. Внедрение в практику изучения кандидатов на замещение вакантных государственных должностей государственной службы региона методом многоуровневого собеседования, метода экспертных оценок, современных компьютерных методов психологического тестирования;

7. Совершенствование практики проведения открытых конкурсов на замещение вакантных должностей государственной службы в аппарате Администрации региона и региональных органах исполнительной власти;

8. Подготовка предложений по обновлению и плановой ротации кадрового состава на основе замещения должностей государственных служащих, достигших пенсионного возраста и др.

Блок 3. Совершение подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных гражданских служащих.

В рамках этого блока планируется:

1. Изучение потребности в профессиональной подготовке и повышении квалификации государственных служащих региона;

2. Составление плана и организация повышения квалификации государственных служащих аппарата Администрации региона и региональных органов исполнительной власти через систему курсов повышения квалификации, семинаров, стажировок, метода самостоятельной подготовки;

3. Обучение и проведение стажировок кадрового резерва на планируемых

к замещению государственных должностей государственной службы региона;

4. Проведение работы по совершенствованию программ подготовки и развития кадрового состава государственной службы региона на основе открытого конкурсного отбора этих программ, а также образовательных учреждений;

5. Привлечение в качестве преподавателей в системе профессиональной переподготовки и повышения квалификации государственных служащих в области практических работников органов государственной власти различных уровней.

Блок 4. Создание материально-технических условий для эффективного функционирования государственной службы региона.

В данный блок включены следующие мероприятия:

1. Анализ имеющийся материально-технической базы государственной гражданской службы региона;

2. Разработка нормативов материально-технического обеспечения государственной гражданской службы;

3. Разработка стандартов служебных мест государственных служащих региона и нормативов их размещения.

Таким образом, государственная служба субъектов РФ выводит сегодня на новый качественный уровень. Её реорганизация в соответствии с концепцией Федеральных законов № 58, 79 должна придать:

1) дополнительную устойчивость данному социально–правовому институту;

2) обеспечить приток свежих сил в органы государственной власти субъектов РФ;

3) внести дополнительный импульс в процесс социально–экономического и политического развития регионов.

Контрольные вопросы и

задания для самостоятельной работы:

1. Дайте определение понятиям «государственная гражданская служба

субъекта РФ» и «государственный гражданский служащий субъекта РФ».

2. В чём состоят особенности организации и прохождения государственной службы субъектов РФ?

3. Какова специфика правового положения государственного служащего субъекта РФ?

4. Определите основные направления реформирования государственной службы субъектов РФ.

5. Раскройте, как создавались правовые основы системы государственной службы?

6. Как развивалась и функционирует госслужба субъектов РФ?

7. Какие существуют статистические источники, характеризующие качественный и количественный состав корпуса государственных служащих?

8. Какова динамика развития общей численности и состава госслужащих в РФ?

9. Каково современное состояние государственной службы?

Литература:

1. Конституция РФ. – М., 1993.

2. ФЗ «Об основах государственной службы РФ» // Российская газета. 1995. 3 августа.

3. Послание Президента РФ В.В. Путина Федеральному собранию РФ 2003 г. // Российская газета. 2003. 17 мая.

4. Федеральная программа «Реформирование государственной службы РФ (2003-2005гг.)», утверждённая Указом Президента РФ от 19 ноября 2002 г. № 1336. // Российская газета. 2002. 23 ноября.

5. Федеральный закон «О системе государственной службы РФ» от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ.

6. Постановление Госкомстата России от 16.04.2003г. № 44 «Об утверждении статистического инструментария для организации статистического наблюдения за составом кадров государственной и гражданской службы».

7. Статистический бюллетень «Численность и оплата труда работников органов государственной власти и местного самоуправления, состава работников, замещавших государственные и муниципальные должности в 2000 г.» – М.: Госкомстат России, 2001 г.
8. Атаманчук Г.В. Сущность государственной службы: история, теория, практика. М.: Издательство РАГС, 2002.
9. Атаманчук Г.В. Государственное управление: организационно-функциональные вопросы. – М.: Экономика, 2002.
10. Беков Х.А. Опыт работы Роскадров. – М.: ИПК госслужащих РАГС, 2002.
11. Гимпельсон В. Численность и состав российской бюрократии // Вопросы экономики. 2002. № 11.
12. Государственная служба (комплексный подход) / Отв. ред. докт. юрид. наук А.В. Оболонский. - М.: Дело, 2000.
13. Государственная служба современной России: проблемы реформирования и эффективного функционирования. - Ростов н / Дону: Издательство СКАГС, 2003.
14. Государственная служба: теория и организация / Под общ. ред. докт. социол. наук, проф. Е.В. Охотского и докт. экон. наук, проф. В.Г. Игнатова. – Ростов н / Дону: Феникс, 1998.
15. Игнатов В.Г. Государственная служба субъектов РФ: опыт сравнительно-правового анализа. - Ростов н / Дону: СКАГС, 2000.
16. Игнатов В.Г. Становление государственного управления и местного самоуправления в современной России. - Ростов н / Дону: СКАГС, 2001.
17. Игнатов В.Г., Беклемищев Е.П. Социально-демографическая структура кадров органов власти. - Ростов на Дону: СКАГС, 2001.

ТЕМА 4

СИСТЕМА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ: ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ, ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ, ВИДЫ

- 1. Понятие, система и принципы государственной гражданской службы.**
- 2. Функции государственной службы и её правовое регулирование.**
- 3. Виды государственной службы.**

1. Понятие, система и принципы государственной гражданской службы

К числу правовых и организационных основ системы государственной службы РФ относятся:

1. Понятия государственной службы и её видов;
2. Принципы её построения и функционирования;
3. Классификация должностей государственной службы и государственных служащих;
4. Классификационные требования к государственной службе;
5. Правовое положение (статус) государственных служащих.

Составной частью этой системы является система управления государственной службой на федеральном уровне и на уровне субъектов РФ. В Федеральном законе от 27 мая 2003 г. «О системе государственной службы РФ», в соответствии с Конституцией РФ, определены единые, правовые и организационные основы системы государственной службы, в том числе управления в этой сфере, также закреплены общие правила государственной службы РФ, которые должны применяться при правовом регулировании всех видов и уровней государственной службы.

При этом следует учитывать, что в названном Законе и федеральных законах о видах государственной службы содержится много новых административно-правовых категорий и понятий, правильное понимание и толкование ко-

торых имеет как теоретическое, так и большое практическое значение.

Впервые понятие «государственная служба» было нормативно закреплено п. 1 ст. 2 Федерального закона от 31 августа 1995 г. «Об основах государственной службы Российской Федерации». Теперь в Федеральном Законе «О системе государственной службы РФ» (ст. 1) дано новое определение понятия государственной службы.

Новая система государственной службы, определённая законодателем в ст. 2 ФЗ-58, деление её по видам и уровням имеет основополагающее значение, так как в соответствии с ним применяется федеральное законодательство, касающееся видов государственной службы, а также законодательство субъектов РФ о государственной службе.

При этом современная система государственной службы с её видовой классификацией учитывает не только федеративное устройство страны, но и различия в функционально-целевой направленности служебной деятельности государственных служащих, военнослужащих и сотрудников правоохранительной службы.

Законами «О системе государственной службы РФ» и «Государственная гражданская служба РФ» установлены следующие основные принципы:

1. ПРИНЦИП ФЕДЕРАЛИЗМА – он обеспечивает единство системы государственной службы и разграничение предметов ведения между федерацией и её субъектами (ст. 71, ст. 72 Конституции РФ).

2. ПРИНЦИП ЗАКОННОСТИ – государственные службы должны соблюдать законы и нормативно-правовые акты о государственной службе. Этот принцип отображает требование ст. 4 Конституции РФ о том, что Конституция страны, Федеральные законы – имеют верховенство на всей территории РФ, а все остальные правовые акты должны соответствовать, не должны противоречить Федеральным законам. Законам субъектов РФ - необходимо обеспечить единообразие.

3. ПРИНЦИП ПРИОРИТЕТА ПРАВ И СВОБОД ЧЕЛОВЕКА И ГРАЖДАНИНА – их непосредственное действие, обязанность их признания, со-

блюдения и защита – новое явление в условиях построения демократического, правового государства. Права человека должны быть надёжно защищены. Положения эти содержатся в Конвенции Содружества Независимых Государств «о правах и основных свободах человека» (СЗ РФ. 1999. № 13. ст. 1489) и Конвенции о защите прав человека и основных свобод и Протоколов к ней для членов Совета Европы (СЗ РФ. 2001. № 2. ст.163).

4. ПРИНЦИП РАВНОГО ДОСТУПА ГРАЖДАН К ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ закреплён в ст. 32 Конституции. Это соответствует ст. 25 (п. «е») Международного пакта о гражданских и политических правах от 16 декабря 1966 г. Сущность принципа – чтобы не было ограничений при приёме на государственную службу в зависимости от расы, пола, национальности, языка, социального происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства и т.д. Обусловленность владения государственным языком РФ.

5. ПРИНЦИП ЕДИНСТВА ПРАВОВЫХ И ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ОСНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ предполагает единый подход к организации государственной службы, как на федеральном уровне, так и уровне субъекта РФ. Субъекты – сами определяют организацию, должности, но всё должно соответствовать классным чинам Федерации.

6. ПРИНЦИП ВЗАИМОСВЯЗИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ – нашёл своё закрепление в Федеральных законах (государственная служба, муниципальная служба) - единство основных квалификационных требований для замещения должностей государственной службы и муниципальной службы, требования к профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации государственной службы и муниципальной службы.

7. ПРИНЦИП ОТКРЫТОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ:

- доступность общественному контролю;
- объективное информирование общества о деятельности государственной службы;

- согласно п. 3 ст. 15 Конституции РФ – законы подлежат обязательному опубликованию. Не опубликованные законы не применяются.

В целях обеспечения реализации прав граждан и организаций на доступ к информации о деятельности Правительства РФ и федеративных органов исполнительной власти, Постановлением Правительства РФ от 12 февраля 2003 г. (СЗ РФ. 2003. № 7. ст. 658) утверждён перечень сведений о деятельности этих органов, обязательных для размещения в информационных системах общего пользования. Такие сведения отнесены и о государственной службе.

8. ПРИНЦИП, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЙ ПОСТУПЛЕНИЕ НА ГОСУДАРСТВЕННУЮ СЛУЖБУ:

- порядок поступления граждан на службу;
- перечень вакантных должностей государственной службы;
- квалификационные требования к кандидату на замещение этих должностей;
- условия и результаты конкурсов на их замещение.

Открытость – это не только право человека на достоверную информацию, но и право на участие в решении вопросов, касающихся его законных интересов.

Ни один государственный служащий не может остаться без контроля и критики.

9. ПРИНЦИП ПРОФЕССИОНАЛИЗМА И КОМПЕТЕНЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ имеет первостепенное значение при отборе кандидатур на замещение должностей государственной службы. Это основа эффективного выполнения поставленных задач.

Защита государственной службы от неправомерного вмешательства в их профессиональную (службу), деятельность, как государственных органов, так и должностных лиц. Это обеспечивается федеральным законодательством. Например, в военной и правоохранительной службе характерны единогласие и субординация.

2. Функции государственной службы и её правовое регулирование

Деятельность государственных служащих проявляется в следующих функциях:

1. ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНАЯ ФУНКЦИЯ – реализация полномочий регулятивного и распределительного характера; осуществление государственных полномочий от имени государства.

2. ПРАВОТВОРЧЕСКАЯ ФУНКЦИЯ – разработка и принятие нормативно-правовых актов; выдача юридически властных предписаний в системе государственно-управленческой иерархии; законопроектная деятельность, издание приказов и распоряжений; их подготовка, принятие и исполнение долга, указаний.

3. РЕГУЛИРУЮЩАЯ ФУНКЦИЯ – разработка и реализация государственной политики во всех сферах общества; применение мер государственного принуждения к юридическому и физическому лицам; обеспечение согласования различных интересов.

4. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ФУНКЦИЯ – обеспечение практической реализации компетенций государственных органов; совершение организационных действий и материально-технических операций (проведение совещаний, оперативок, конференций, заседаний, проверок и т.п.).

5. ПРАВОЗАЩИТНАЯ ФУНКЦИЯ – осуществление мер по обеспечению и защите прав и свобод человека и гражданина, соблюдение ими обязанностей перед государством; государственные органы перед гражданами.

Как видим, у государственных служащих большой объём государственных административно-управленческих функций: государственное управление; государственный контроль, надзор; государственное планирование и прогнозирование, государственный учёт; государственное руководство и координация.

Таким образом, государственная служба в практическо-функциональном смысле представляет собой основанную на законе деятельность персонала государственных органов, исполнительной и судебной власти, состоящую в реализации государственной власти в различных сферах общественной жизни в

целях выполнения задач и функций государства.

Источниками правового регулирования построения и функционирования государственной службы являются:

1. Конституция Российской Федерации; Федеральные конституционные законы; Федеральные законы; нормативно-правовые акты и Конституции, Уставы, нормативно-правовые акты субъектов РФ.

Конституция РФ закрепляет: ст. п. 2 ст. 4 «Верховенство Конституции Российской Федерации и Федеральных законов на всей территории РФ»; ст. 72 «Единство системы Государственной власти, разграничение предметов ведения между РФ и субъектами»; ст. 18 «Приоритет прав и свобод человека и гражданина, их непосредственное действие»; ст. 2 «Обязанность государства признавать и защищать права и свободы человека и гражданина»; ст. 10 «Разделение властей на законодательные, исполнительные и судебные»; п. 4 ст. 32 «Равный доступ гражданина к государственной службе»; (п. 2 ст. 24; п. 3 ст. 41; п. 2 ст. 46).

Государственная служба связана с введением ряда правоограничений для лиц, состоящих на ней, а всякое ограничение прав личности допускается только по Федеральному закону. Пункт «т» ст. 71 устанавливает, что федеральная государственная служба находится в ведении Российской Федерации. Конституция РФ в прямой форме не затрагивает вопрос о государственной службе субъектов РФ, но, относя к ведению Российской Федерации лишь федеральную государственную службу, тем самым предрешает, что государственная служба субъектов РФ находится в их ведении.

Пункт «л» п. 1 ст. 72: в совместном ведении Российской Федерации и её субъектов находятся кадры судебных и правоохранительных органов; адвокатура; нотариат.

Государственная служба регулируется соответствующими нормативно-правовыми актами, и если нет соответствующей нормы, то нормами трудового кодекса.

Давая характеристику элементу общей организации государственной

службы как должности государственной службы, необходимо прокомментировать пп. 1 - 4 ст. 8 ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации».

Важно подчеркнуть и то, как решается проблема реализации компетенции Российской Федерации и компетенции субъектов РФ в сфере установления и правового регулирования отношений государственной службы. При этом необходимо указать, что ст. 71 Конституции РФ чётко и недвусмысленно относит к ведению РФ и федеральную государственную службу.

Вопросы государственной службы субъектов РФ по смыслу указанных в ст. 72, п. 2 ст. 76, 77 Конституции РФ взятых в их взаимосвязи должны быть отнесены к предметам совместного ведения Российской Федерации и её субъектов. Следовательно, регулируется Федеральными законами о государственной службе, законами и другими нормативно-правовыми актами соответствующих субъектов РФ.

3. Виды государственной службы

Ранее, в соответствии с ФЗ от 31 августа 1995 г. «Об основах государственной службе РФ», было установлено разделение государственной службы Российской Федерации с учётом принципа федеративного устройства России на два вида:

1. Федеральную государственную службу, находящуюся в ведении РФ;
2. Государственную службу субъектов Федерации, находящихся в их ведении.

С принятием и вступлением в силу Федерального закона от 27 мая 2003 г. № 58 – ФЗ «О системе государственной службы РФ» законодательно закреплёно, что система государственной службы включает в себя три вида федеральной государственной службы:

1. Военная служба;
2. Правоохранительная служба;
3. Федеральная государственная гражданская служба.

В ст.ст. 4-7 Федерального закона даны определения выше перечисленных видов государственной службы. При этом следует иметь в виду, что определение военной службы как вида федеральной государственной службы, содержащееся в ст. 6 ФЗ № 58 и приведённое выше, применяется со дня вступления в силу Федерального закона о внесении соответствующих изменений и дополнений в федеральные законы, регулирующие вопросы прохождения военной службы.

В свою очередь, определение правоохранительной службы как вида федеральной государственной службы, содержащееся в ст. 7 ФЗ № 58 о системе государственной службы и приведённой выше, применяется со дня вступления в силу закона о правоохранительной службе.

В соответствии с видами государственной службы Российской Федерации классифицируются и должности государственной службы, которые согласно ст. 9 ФЗ № 58 подразделяются на:

- должности федеральной гражданской службы;
- должности государственной гражданской службы субъекта РФ;
- воинские должности;
- должности правоохранительной службы.

В одном и том же федеральном государственном органе могут быть учреждены должности федеральной государственной службы различных видов. Например, в системе Министерства обороны РФ (наряду с воинскими должностями имеют место должности федеральной государственной гражданской службы); Министерства внутренних дел РФ (должности правоохранительной службы и федеральной государственной гражданской службы, и воинские должности внутренних войск).

Все должности государственной службы распределяются по группам и категориям в соответствии ФЗ от 27 июля 2004 г. № 79 № ФЗ «О государственной гражданской службе РФ» (см. ст. 9).

Наряду с нормативно-правовой классификацией видов государственной службы, установленных Федеральными законами № 58, 79, в научно-

методических целях, а также для конкретизации отдельных видовых признаков государственной службы используются и иные классификации.

Так, в качестве одного из критериев классификаций видов государственной службы может быть использован принцип разделения властей (ст. 10 Конституции РФ), согласно которому государственная власть осуществляется на основе разделения на законодательную, исполнительную и судебную ветви власти. Отсюда вытекает подразделение государственной службы:

- в органах законодательной власти (например, в аппарате палат Федерального Собрания);
- исполнительной власти (в аппарате правительства Российской Федерации и федеральных органов исполнительной власти);
- судебной власти (в аппарате федеральных судов).

На основании критерия, связанного с организационно-правовыми формами федеральных органов исполнительной власти, федеральная государственная служба может классифицироваться на следующие виды:

- служба в федеральном министерстве и его территориальных органах;
- служба в государственном комитете, федеральной комиссии, федеральной службе;
- российском агентстве, федеральном надзоре; и иных федеральных органах исполнительной власти, образуемых в соответствии с утверждаемой главой государства по представлению Председателя правительства структурой федеральных органов исполнительной власти (ст. 112 Конституции РФ).

Причём, могут встречаться в зависимости от статуса того или иного федерального органа исполнительной власти, закрепляемого федеральным законодательством и положениями о соответствии федеральных органах, как государственная гражданская служба. Например:

- в системе Министерства финансов РФ;
- Министерства экономического развития и торговли РФ;
- Государственного Комитета РФ по статистике;
- Федеральной энергетической Комиссии;

- Федеральной архивной службы;
- Российского агентства по патентам и товарным знакам и др.

Так и военная:

- в системе Министерства обороны РФ;
- внутренних войсках МВД РФ;
- федеральная служба безопасности;
- федеральная служба железнодорожных войск и т. д.

Правоохранительная:

- в системе МВД РФ;
- ГУИН Министерства юстиции РФ;
- Государственного Комитета РФ по борьбе с незаконным оборотом наркотических и психотропных веществ;
- Государственной Фельдъегерской Службы России;
- Комитета по финансовому мониторингу и др.

Говоря о правоохранительной службе, необходимо отметить, что наиболее разработанным и комплексным по степени нормативно–правового регулирования является институт службы в таможенных органах. Здесь действует ФЗ от 21 июля 1997 г. «О службе в таможенных органах РФ» (СЗ РФ. 1997. № 30. ст. 3586), Дисциплинарный Устав таможенных органов Российской Федерации, утверждённый Указом Президента РФ от 16 ноября 1998 г. № 1396 (СЗ РФ. 1998. № 47. ст. 5742). Перечень должностей высшего начсостава в таможенных органах Российской Федерации и соответствующих этим должностям специальных званий, утверждённые Указом Президента РФ от 23 февраля 2000 г. № 431 (СЗ РФ. 2000. № 8. Ст. 1023). Положение о порядке проведения аттестации сотрудников таможенных органов РФ, утверждённое приказом Государственного таможенного комитета РФ от 30 мая 1998 г. № 281, другие нормативно-правовые акты.

К сожалению, в иных видах федеральной государственной службы не столь полно урегулированы вопросы служебного права. Очевидно, с принятием Федеральных законов № 58, 79 это будет сделано.

**Контрольные вопросы и
задания для самостоятельной работы:**

1. Дайте понятие государственной службы Российской Федерации и её системы.
2. Назовите принципы государственной службы Российской Федерации и нормативно-правовых актов, их закрепляющих.
3. Сформулируйте понятие федеральной государственной службы и раскройте её отличие от государственной службы субъектов федерации.
4. Что собой представляет реестр федеральной государственной службы?
5. Раскройте содержание механизма правового регулирования государственной службы.
6. Назовите виды государственной службы.

Литература:

1. ФЗ № 58 от 27 мая 2003 г. «О системе государственной службы Российской Федерации».
2. ФЗ № 79 от 27 июля 2004 г. «О государственной гражданской службе Российской Федерации».
3. Указ Президента РФ от 19 ноября 2002 г. № 1336 “О Федеральной программе “Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003-2005гг.) // Российская газета, 2002. 23 ноября.
4. Указ Президента РФ от 12 августа 2002 г. № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих» // СЗ РФ . 2002. № 33. ст. 3196.
5. Атаманчук Г.В. Сущность государственной службы. М., 2002.
6. Государственная служба: Теория и организация. Курс лекций / Под редакцией Е.В. Охотского и В.Г. Игнатова. Ростов н / Д, 1998.
7. Игнатов В.Г. Государственная служба субъектов Российской Федерации. Ростов н / Д, М., 2000.

8. Манохин В.М. Служба и служащий в Российской Федерации: правовое регулирование. М., 1997.
9. Ноздрачев А.Ф. Государственная служба., М., 1999.

ТЕМА 5-6

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ГРАЖДАНСКАЯ ДОЛЖНОСТЬ: ЕЕ ПРАВОВОЙ СТАТУС И СОДЕРЖАНИЕ

- 1. Понятие и классификация должностей государственной службы.**
- 2. Реестр государственных должностей.**
- 3. Поступление и прохождение государственной службы.**

1. Понятие и классификация должностей государственной службы

Государственная служба осуществляет профессиональную служебную деятельность на должности государственной гражданской службы Российской Федерации. Должности государственной службы учреждаются Федеральными законами или иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации; законом или иным нормативно-правовым актом субъекта РФ. Как уже отмечалось ранее, должности государственной службы подразделяются (см.: ст. 8 ФЗ – 58 «О системе государственной службы РФ»).

Ключевыми признаками государственной должности являются:

а) должность в органах государственной власти – федеральных и субъектов Российской Федерации, т.е. должность – это первичная структурная единица государственных органов (клеточек);

б) должность с определенными нормативными документами, кругом обязанностей по исполнению и обеспечению полномочий данного государственного органа; она включает в себя часть полномочий государственного органа, установленных в Конституции РФ и других нормативно-правовых актах.

Лицо, занимающее государственную должность, обязано руководствоваться в своей деятельности особыми публичными и профессиональными интересами, должно служить всему обществу;

в) должность с установленным законодательством денежным содержанием, в которое включаются:

– должностной оклад

- надбавка к нему;
- техническое обеспечение должности;
- установленные льготы и привилегии (см.: ФЗ № 79 гл. 2. Ст. 52–54; гл. 12. Ст. 55–59);

г) должность с определенной ответственностью, за нарушение должностных действий по службе, а равно за недостижение цели по вине государственного служащего.

Российская государственная служба ориентирована на карьерный тип организации службы, когда вся профессиональная жизнь чиновника проходит в сфере государственной службы. На его карьере (продвижение по служебной лестнице) построена организация, которая делится на строгие иерархические категории и чины (ст. 9 ФЗ № 79 «О государственной гражданской службе РФ»), и в рамках этой организации происходит постепенный служебный рост чиновника.

К числу должностей государственной службы, которые учреждаются Федеральными законами или нормативно-правовыми актами Российской Федерации для замещения государственными служащими, относятся:

- 1) должности Федеральной государственной гражданской службы, замещаемые федеральными гражданскими служащими;
- 2) воинские должности, замещаемые военнослужащими;
- 3) должности правоохранительной службы, замещаемые сотрудниками правоохранительной службы.

В федеральном государственном органе могут быть предусмотрены также должности, не относящиеся к должностям государственной службы. На лиц, замещающих такие должности, т.е. «негосударственных служащих», действие ФЗ № 58 и других нормативно-правовых актов о государственной службе не распространяются. Их трудовая деятельность регулируется законодательством РФ о труде. К их числу относятся, например, дежурный по этажу, сторож.

Другой пример: Федеральным законом от 5 июля 1999 г. (СЗ РФ. 1999 г. № 28. Ст. 3466; 2005 г. № 19. Ст. 1749) предусмотрено, что каждый член совета

Федерации и депутат Государственной Думы вправе иметь до пяти помощников, работающих по срочному служебному контракту, являющихся федеральными государственными гражданскими служащими, или работающих по срочному трудовому договору, как на постоянной основе, так и по совместительству, которые не являются государственными служащими. Их правовое положение определяется названным законом и Трудовым кодексом Российской Федерации.

Хотя в Федеральных законах № 58, № 79 не дано определение понятия гражданской службы, однако в них содержатся некоторые ее признаки, по которым можно отличать ее от должностей, имеющих иной правовой статус, то есть:

- негосударственных должностей;
- должностей муниципальной службы;
- выборных должностей в органах местного самоуправления;
- в профсоюзах государственных органов.

Первый признак – круг наименований должностей государственной службы. Он точно очерчен соответствующими реестрами, утверждаемыми уполномоченными на то должностными лицами;

Реестр должностей Федеральной государственной службы образует:

- а) перечни должностей Федеральной государственной службы;
- б) перечни типовых воинских должностей;
- в) перечни типовых должностей правоохранительной службы утверждаются Президентом Российской Федерации.

Реестр должностей государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации утверждается законом или иным нормативно-правовым актом субъекта РФ.

Реестр должностей Федеральной государственной службы и реестры должностей государственной гражданской службы субъектов РФ составляют сводный реестр должностей государственной службы РФ.

Важность данного признака определяется тем, что в зависимости от

функционального предназначения должностей, выраженного в их наименованиях, различаются виды государственной службы. Необходимость такого разделения связана с тем, что в соответствии с п. 3 ст. 8 Закона, в одном Федеральном государственном органе могут быть учреждены должности различных видов государственной службы. Например, в МЧС России имеются должности Федеральной государственной гражданской службы, воинские должности и должности правоохранительной службы;

В ФСО России - воинские должности и должности Федеральной государственной гражданской службы (СЗ РФ. 2004 г. № 32. Ст.3314).

Второй признак – по каждой должности государственной службы, подлежащей замещению государственным служащим, предусмотрено звание определенного вида и ранга.

По должностям гражданской службы устанавливаются классные чины гражданской службы и дипломатические ранги;

- по воинским должностям – воинские звания;
- по должностям правоохранительной службы – классные чины и специальные звания.

Например, Указом Президента РФ от 11 октября 2004 г. утвержден перечень должностей высшего начальствующего состава в органах по контролю за оборотом наркотиков и соответствующих этим должностям специальных званий (СЗ РФ. 2004 г. № 42. Ст. 4106).

Классные чины гражданской службы, дипломатические ранги, воинские и специальные звания выступают в роли штатных категорий, по которым определяется важность должностей внутри данного вида государственной службы.

Необходимость определять и сравнивать должности по рассматриваемому признаку возникает, когда решается вопрос о назначении впервые на должность и о перемещении по службе государственного служащего.

От штатной категории зависит его правовое положение (соблюдение его прав и обязанностей). Важной гарантией в этом отношении служат положения, содержащиеся в п. 4 ст. 8 ФЗ № 58, согласно которым соотношение должностей

Федеральной государственной гражданской службы, воинских должностей и должностей правоохранительной службы определяется Указом Президента Российской Федерации, а соотношение должностей Федеральной государственной гражданской службы и типовых должностей государственной гражданской службы субъектов РФ – Федеральными законами или указом Президента РФ.

Третий признак – объем полномочий по конкретной должности (включенный в перечень должностей соответствующего вида государственной службы) - ограничен тем кругом обязанностей, которые вытекают из полномочий государственного органа. Для определения полномочий и используется деление должностей государственной службы на категории и группы (см.: ст. 9 ФЗ-79 «О государственной гражданской службе РФ»). В зависимости от категорий и групп устанавливаются:

- квалификационные требования;
- порядок назначения на должность;
- присвоения классных чинов; дипломатических рангов; воинских и специальных званий и др.

В число квалификационных требований входят требования к уровням профессионального обращения; стажу государственной службы (см.: ст.12 ФЗ – 79 «О государственной гражданской службе РФ»).

Четвертый признак – определенные должности государственной службы (представители нанимателя, руководители, командиры). Согласно законодательству Российской Федерации, они предназначены для осуществления специальных государственных властных полномочий. Если сами нарушат, то несут повышенную ответственность (меры дисциплинарной, административной и материальной ответственности применяются к ним в особом порядке).

Пятый признак – оплата труда по должности государственной службы - осуществляется за счет средств, предусмотренных федеральным бюджетом и бюджетами субъектов Российской Федерации.

С понятием должности государственной службы связан порядок присвое-

ния классных чинов, дипломатических рангов, воинских и специальных званий, размеры денежного содержания, пенсий, специальные права, обязанности, т.п.

В связи с этим, понятие государственная служба является стержневым, основным для определения правового положения государственного служащего и порядка прохождения им соответствующего вида службы.

2. Реестр государственных должностей

В ФЗ № 58 «О системе государственной службы РФ» (ст. 9); ФЗ № 79 «О Государственной гражданской службе РФ» (ст. 10) даются перечень государственных должностей в РФ.

Все государственные должности классифицируются по группам реестра государственных должностей государственной службы с установлением для каждой из групп должностей соответствующих квалификационных разрядов трех классов, которые присваиваются государственному служащему, исполняющему должность данной группы, по итогам аттестации, либо сдачи квалификационного экзамена (см.: ФЗ № 79 «О государственной гражданской службе РФ», ст. 11).

В соответствии с требованием ФЗ-79, к реестру государственных должностей государственной службы прилагаются перечень специализаций должностей (правовая, профессиональная и образовательная характеристика каждой должности), квалификационные требования к лицам, замещающим их. Квалификационные требования, утвержденные Указом Президента РФ от 30 января 1995 г. № 123 «О квалификационных требованиях по государственным должностям Федеральной государственной службы» (СЗ РФ. 1996 г. № 6. Ст.533) в части требований к стажу и опыту работы по специальности.

Реестр необходим, прежде всего, для того, чтобы установить порядок учреждения государственных должностей, так как именно он утверждает перечень наименований государственных должностей. Следует отметить, что до настоящего времени Реестр государственных должностей в Российской Федерации и его составная часть - Реестр государственной службы государственных

должностей Российской Федерации - не утверждены. Но Указом Президента РФ от 11 января 1995 г. № 33 был утвержден сводный перечень государственных должностей Российской Федерации, который в настоящее время является единственным источником систематизации государственных должностей. Реестр был утвержден, но с иным наименованием: «Реестр государственных должностей Федеральной государственной службы» (СЗ РФ. 1995 г. № 3. Ст.174).

Реестр является исчерпывающим доказательством по кругу государственных должностей государственной службы. С утверждением Реестра должности не могут создаваться никаким государственным органом самостоятельно. Реестры дисциплинируют государственные органы, т.к. устанавливают порядок учреждения государственных должностей государственной службы. Вносить изменения и дополнения в Реестр государственных должностей Российской Федерации можно только на основе Федеральных конституционных законов и Федеральных законов, т.к. Реестр содержит перечень наименований государственных должностей Российской Федерации, предусмотренных Конституцией РФ и Федеральными законами.

Что касается Реестра государственных должностей государственной службы, то Указом Президента РФ от 11 января 1995 г. № 33 «О Реестре государственных должностей Федеральных государственных служащих» (СЗ РФ. 1995 г. № 23. Ст.174) предусматривается, что внесение изменений и дополнений в него осуществляется Президентом РФ по представлению Совета по кадровой политике при Президенте РФ.

3. Поступление и прохождение государственной службы

Поступление и происхождение гражданской службы определено ФЗ № 79 гл. 4 (ст. 21-22), гл. 9 (ст. 47-49), также ФЗ № 58 гл. 2 (ст. 11,12).

Согласно действующему законодательству Российской Федерации, поступление на гражданскую и правоохранительную службы и их прохождение гражданами России осуществляется в добровольном порядке (по контракту).

Прохождение военной службы осуществляется:

- гражданами России – по призыву и в добровольном порядке (по контракту);

- иностранными гражданами – по контракту на воинских должностях, подлежащих замещению солдатами, матросами, сержантами и старшинами в Вооруженных Силах РФ. Призыв граждан Российской Федерации производится для реализации ими своих обязанностей, предусмотренной ст. 59 Конституцией РФ (См. ст. 21-22 ФЗ № 79; ст. 11, 12 ФЗ № 58).

Федеральным законом о виде государственной службы или законом субъекта Российской Федерации могут быть установлены дополнительные требования к гражданам при поступлении на государственную службу по контракту, учитывая специфику службы.

Служебный контракт (ФЗ № 79 ст. 23-26) это соглашение между конкретным представителем нанимателя (Российской Федерации, субъекта РФ) и конкретным гражданином (иностранным гражданином), поступающим на государственную службу. Контракт заключается в письменной форме установленного образца. Он определяет права, обязанности и ответственность сторон.

Представитель нанимателя обязуется представить гражданину или государственному служащему возможность замещения определенной должности, обеспечить прохождение государственной службы в соответствии с действующим законодательством, своевременно и в полном объеме выплачивать денежное содержание, предоставлять гарантии.

Гражданин, поступивший на государственную службу, при заключении контракта о прохождении государственной службы и замещении должности государственной службы и государственный служащий при заключении контракта о замещении должности государственной службы обязуется лично исполнять должностные обязанности в установленном порядке.

Правовое значение служебного контракта состоит в том, что он, независимо от способа замещения должности государственной службы, является обязательным приложением к управленческому акту о назначении гражданина (го-

сударственного служащего) на контрактную должность.

Условия контрактов, порядок их заключения, основания и порядок прекращения их действия устанавливаются в соответствии с Федеральным законом о виде государственной службы. Контракт может заключаться с гражданином:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок;
- на срок обучения в образовательном учреждении профессионального образования и на определенный срок после его окончания.

Определяется также предельный возраст пребывания на государственной службе данного вида.

Федеральными законами о видах государственной службы и иными нормативно-правовыми актами установлены два способа замещения должностей государственной службы:

- а) на конкурсной основе;
- б) без проведения конкурса, т.е. путем назначения на должность по решению соответствующего должностного лица или государственного органа в пределах установленной номенклатуры.

Конкурс определен Указом Президента РФ от 1 февраля 2005 года № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации». Он позволяет конкурсной комиссии отобрать из числа лиц, изъявивших желание участвовать в конкурсе, наиболее достойный кандидатов на основе:

- 1) документов;
- 2) результатов экзаменов;
- 3) испытаний.

Конкурс может объявляться при наличии вакантных должностей государственной службы и отсутствии соответствующего кадрового резерва для их замещения. Конкурс – это оценка профессионального уровня претендентов, их соответствия установленным квалификационным требованиям по вакантной должности государственной службе. Поэтому причинами отказа в допуске к

конкурсу является несоответствие претендента предъявленным требованиям по этой должности (см.: ст. 21, 22 ФЗ № 79).

Порядок набора кандидатур для назначения на соответствующую должность государственной службы пока не урегулирован нормативно-правовыми актами. До их появления следует руководствоваться опытом подбора и расстановки кадров, имеющихся у руководителей государственных органов, соответствующих кадровых служб.

Используются методы: изучение документов; отчетов; справок; материалов СМИ; отзывов сослуживцев; актов ревизии и инспектирования. Важны беседы и его результаты работы. Главное – объективность, достаточность, непредвзятость. Важно знание нормативно-правовых актов, умение управления (методы); мораль.

При подборе кандидатур на должности федеральных органов исполнительной власти должны соблюдаться требования постановления Президента РФ от 12 августа 2000 г. «О взаимодействии Правительства РФ и федеральных органов исполнительной власти с полномочными представителями Президента РФ в федеральных округах и схеме размещения территориальных органов исполнительной власти» (СЗ РФ. 2000 г. № 34. Ст.3473). Постановление предусматривает, что руководители федеральных органов исполнительной власти обязаны согласовывать с исполнительными представителями, в установленном законом порядке, кандидатур для назначения на должности федеральной государственной службы, и на иные должности в пределах федеральных округов, если назначение на эти должности осуществляется Президентом РФ, Правительством РФ или федеральными органами исполнительной власти.

Прохождение государственной службы.

Прохождение государственной службы является процессом реализации служащими нормативно-правовых актов, в соответствии с которыми осуществляется их субъективные права и юридические обязанности. Профессор Б.В. Лытов (Лытов Б.В. Государственная служба: проблемы прохождения // Власть. 2002 г. № 7. С. 6) рассматривает различные аспекты прохождения государст-

венной службы: общественный, организационный, правовой, личностный, технологический. Какова их специфика?

Общественный аспект отражает социальный смысл и назначение прохождения государственной службы – должности государства, защита прав и свобод граждан.

Организационный аспект – начало организации прохождения государственной службы.

Правовой аспект – правовое обеспечение государственной службы.

Личностный аспект – выражается в возможности реализации служащими в процессе службы своих способностей.

Технологический аспект – представляет собой набор процедур и операций, обеспечивающих прохождение служащими государственной службы.

В соответствии с ФЗ № 79 «О государственной гражданской службе РФ» устанавливаются этапы: (см.: Гл. 9 ФЗ № 79 ст. 47-49). При этом в научной литературе (например: Государственная служба. Учебник / Под ред. профессора В.Г. Игнатова. М., 2004 г.) выделяются следующие этапы прохождения государственной службы:

1) адаптационный этап – он носит ярко выраженный приспособительный характер (новичок требует наставничества, терпимости – 1 год);

2) этап высокопрофессионального исполнения государственной должности:

- глубокое знание своих функций (в чем особенность);
- высокий уровень профессионализма и выявления служебных обязанностей (их необходимо поощрять, перемещать по горизонтали и вертикали; подготовка и переподготовка; из них формировать кадровый резерв; помогать расти);

3) инновационный этап – прохождение службы присуще служащим, обладающим:

- повышенным уровнем интеллектуального развития;
- нестандартным подходом к решению служебных задач;

- поиском и введением новшеств;

4) этап завершения.

Таким образом, прохождение государственной службы включает в себя:

- назначение на должность;
- присвоение классного чина;
- дипломатического ранга;
- воинского или специального звания;

- аттестацию или квалификационный экзамен (следует иметь в виду, что употребившийся ранее в законодательстве термин «квалификационные разряды» теперь не употребляется, а указываются полностью наименования «классные чины, дипломатические ранги, воинские и специальные звания»).

Прохождение службы каждым государственным служащим документируется в его личном деле и отражает индивидуальный жизненный путь с момента назначения впервые на должность государственной службы и заканчивая увольнением со службы.

Подача документов и проверка. Замещение конкретной должности государственной службы как на конкурсной, так и бесконкурсной основе, подлежит юридическому оформлению. Во-первых, оформление и заключении служебного контракта; во-вторых, издание акта о назначении гражданина (государственного служащего) на указанную должность.

Решение конкурсной комиссии является основанием для издания акта о назначении претендента, либо отказа ему в назначении на вакантную должность государственной службы. Актами о назначении могут быть:

- приказ по государственному органу;
- распоряжение.

Правовое значение акта о назначении на должность состоит в том, что он является юридическим фактом, порождающим государственно-служебные отношения между сторонами, подписавшими контракт. При издании акта государственного органа о назначении на должность государственной службы и заключении служебного контракта соглашением сторон может быть обусловлено

испытание государственного служащего в целях проверки его соответствия замещаемой должности. Условия оговариваются. Если нет условий - это означает, что гражданин принят на государственную службу без испытания (ФЗ-79. Ст. 27).

При замещении должности государственной службы допускаются испытание (ФЗ № 79. Ст. 27) на срок от трех до шести месяцев для гражданина впервые принятого на государственную службу. Могут быть и иные сроки. Если назначение на должность государственной службы осуществляется Правительством РФ, то, согласно его Постановлению от 5 июля 2000 г. (СЗ РФ.2000 г. № 28. Ст. 2979), трехмесячный испытательный срок является обязательным.

В соответствии с Федеральными законами, гражданам, проходящим Федеральную государственную службу, присваиваются классные чины, дипломатические ранги, воинские и специальные звания. Для граждан, проходящих государственную гражданскую службу субъектов РФ, устанавливаются классные чины.

Общими условиями присвоения, сохранения классных чинов, дипломатических рангов, воинских и специальных званий являются:

- 1) последовательное присвоение при прошествии определенного времени пребывания в чине, звании, дипломатическом ранге;
- 2) присвоение в соответствие с занимаемой должностью;
- 3) досрочное присвоение или на ступень выше;
- 4) сохранение присвоения чина, звания, дипломатического ранга при освобождении от занимаемой должности или увольнении с Федеральной государственной службы;
- 5) лишение чина, звания, дипломатического ранга – по решению суда.

Соотношение классовых чинов, дипломатических рангов, воинских и специальных званий устанавливаются Указами Президента РФ.

Классные чины государственной гражданской службы субъекта РФ присваиваются с учетом названных выше положений в порядке, установленном нормативно-правовыми актами соответствующего субъекта.

Аттестация – проводится в целях определения государственной службы их соответствия замещаемым должностям. Порядок ее проведения регулируется Положением о проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации, утвержденное Указом Президента РФ от 1 февраля 2005 г. (СЗ РФ. 2005 г. № 6. Ст. 437). Порядок организации и проведения аттестации офицеров и прапорщиков (мичманов) Вооруженных Сил Российской Федерации установлен Приказом министра обороны Российской Федерации от 6 апреля 2002 г. (Российская газета. 2002 г. 22 мая). Положение о порядке проведения аттестации сотрудников таможенных органов Российской Федерации учреждено приказом Государственного таможенного комитета Российской Федерации от 29 октября 2003 г. (Российская газета. 2003 г. 31 декабря).

Оценивать работу государственных гражданских служащих чрезвычайно сложно. Одна из форм оценки результат профессиональной служебной деятельности государственной службы осуществляется при сдаче квалификационного экзамена. Регулируется Положением о порядке сдачи квалификационного экзамена государственными гражданскими служащими Российской Федерации и оценки их знаний, навыков и умений (профессионального уровня), утвержденного Указом Президента РФ от 1 февраля 2005 г. (СЗ РФ. 2005 г. № 6. Ст. 438).

Основания прекращения государственной службы установлены ФЗ № 79 от 27 июля 2004 г. «О государственной гражданской службе РФ» (ст. 33-40) гл. 6. (См.: А.А. Демин. Государственная служба. М., 2004 г. с.84-86.).

Контрольные вопросы и задания для самостоятельной работы:

1. Какие относительные особенности государственной должности Российской Федерации и государственной должности государственной службы субъекта РФ?
2. Каково содержание статуса государственной должности государственной службы?

3. В чем суть и значение Реестра государственных должностей?
4. Каково значение классных чинов и квалификационных разрядов для повышения профессионализма государственной службы?
5. Каковы элементы прохождения государственной службы в РФ и факторы, влияющие на характер ее прохождения?

Литература:

1. ФЗ от 27 июля 2004 г. № 79 «О государственной гражданской службе РФ».
2. ФЗ от 27 мая 2003 г. № 58 «О системе государственной службы РФ».
3. Демин А.А. Государственная служба: Учебное пособие. - М.: «Книгодел», 2004.
4. Ноздрев А.Р. Государственная служба: Учебник для подготовки Государственной службы. М., 1999 г.
5. Государственная служба (комплексный подход): Учебное пособие. М., 1999 г.
6. Государственная служба. Учебник / Под ред. профессора В.Г. Игнатова. М., 2004 г.
7. Овсянко Д.М. Государственная служба Российской Федерации: Учеб. Пособие. – 3 – е изд., перераб. и доп. – М.: Юристъ, 2005.

ТЕМА 7

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ГРАЖДАНСКАЯ СЛУЖБА СУБЪЕКТОВ РФ

- 1. Нормативное регулирование и организация государственной гражданской службы субъектов РФ.**
- 2. Правовое положение государственного гражданского служащего субъекта РФ.**
- 3. Перспективы развития государственной гражданской службы субъектов РФ.**

1. Нормативное регулирование и организация государственной гражданской службы субъектов РФ

В п. 4 ст. 2 ФЗ № 58 «О системе государственной службы Российской Федерации» установлено, что правовое регулирование государственной гражданской службы субъекта РФ находится в совместном ведении Российской Федерации и её субъектов, а её организация – в ведении субъекта РФ.

Ст. 5 Конституции РФ чётко зафиксировала 3 вида субъектов РФ: республики, края, области, города федерального значения, автономная область и автономный округ; республика (государство) имеет конституцию и законодательство; край, область, города федерального значения (Москва, Санкт-Петербург); автономная область, автономный округ – свои уставы и законодательство.

Следует отметить, что государственная гражданская служба субъекта Российской Федерации – это профессиональная служебная деятельность граждан на должностях государственной гражданской службы субъекта Федерации по обеспечению исполнения субъекта Федерации, а также полномочий государственных органов субъекта Федерации и лиц, заменяющих государственные должности субъекта Федерации.

Регулирование государственных гражданских отношений, связанных с федеральной государственной службой и с государственной гражданской

службой субъектов Федерации, осуществляется Конституцией РФ, ФЗ № 58, иными Федеральными законами и нормативно-правовыми актами; в том числе регулируемыми особенности прохождения гражданской службы; указами Президента РФ; постановлениями Правительства РФ; нормативно-правовыми актами федеральных органов исполнительной власти; конституциями (уставами) субъектов РФ; нормативными актами государственных органов.

ФЗ № 58 является базовым. Им определены правовые и организационные основы, как федеральной государственной гражданской службы, так и государственные гражданские службы субъектов Российской Федерации.

В ней содержатся: 1) понятия государственной гражданской службы и её подразделения на федеральную и службу субъектов РФ; 2) подразделение должностей государственной гражданской службы на федеральные и субъекты Федерации, 3) по группам и категориям; 4) понятие о соотношении должностей федеральной государственной гражданской службы и типовых должностей государственной гражданской службы субъектов Федерации.

Федеральным законом № 58 установлено, что переподготовка, повышение квалификации и стажировка государственных, в том числе гражданских служащих осуществляется в соответствии с федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативно-правовыми актами её субъектов.

ФЗ № 58 определён порядок установления квалификационных требований к гражданам для замещения должностей гражданской службы. При этом указано, что Федеральным законом № 79 и законом субъекта РФ могут быть установлены дополнительные требования к гражданам при поступлении на государственную гражданскую службу по контракту.

В ФЗ № 58 даны понятия:

- о реестрах должностей государственной гражданской службы субъектов РФ и государственным гражданским служащим субъекта РФ;
- изложены общие условия государственной, в том числе гражданской службы;

- закреплено важное положение о том, что прохождение государственной гражданской службы субъектов РФ, включающее в себя назначение на должность, присвоение классного чина, аттестации или квалификационного экзамена – регулируется как федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, так и законами и иными нормативно-правовыми актами субъектов РФ.

Стаж (общая продолжительность) государственной службы, в том числе гражданской, определяется в соответствии с федеральными законами о видах государственной службы, о пенсионном обеспечении граждан Российской Федерации, проходивших государственную службу, и их семей и законами субъектов РФ.

Персональные данные о государственных служащих, включая гражданских, сведения об их профессиональной служебной деятельности и о стаже (об общей продолжительности) государственной службы вносятся в документы учёта государственных служащих. Ведение и хранение осуществляется в соответствии с Федеральными законами.

Исходя из перечисленных положений ФЗ № 58, многие другие вопросы государственной гражданской службы субъектов РФ, относящихся к местному ведению Российской Федерации и её субъектов, определены в ФЗ № 79. К этим вопросам относятся:

1. Взаимосвязь гражданской службы с иными видами государственной службы Российской Федерации;
2. Взаимосвязь гражданской и муниципальной службы;
3. Классификация должностей гражданской службы;
4. Классные чины гражданской службы;
5. Правовое положение (статус) гражданского служащего;
6. Служебный контракт о прохождении гражданской службы;
7. Кадровая служба государственного органа;
8. Служебное время и время отдыха;

9. Особенности оплаты труда служащих и государственные гарантии на гражданской службе;
10. Поощрения и награждения гражданских служащих;
11. Служебная дисциплина на гражданской службе;
12. Рассмотрение индивидуальных служебных споров на гражданской службе.

Из изложенного видно, что к совместному ведению РФ и её субъектов относится правовое регулирование подавляющего большинства вопросов государственной гражданской службы субъектов РФ.

При этом следует иметь ввиду, что классные чины государственной гражданской службы субъекта РФ с соблюдением общих условий присвоения, сохранения классных чинов, предусмотренных Законом о системе государственной службе РФ.

2. Правовое положение государственного гражданского служащего субъекта РФ

Правовое положение государственного гражданского служащего субъекта РФ определено ФЗ № 79 «О государственной гражданской службе РФ», гл. 3 (ст. 14 - 48). В Законе Удмуртской Республики от 5 июля 2005 г. № 38 – РЗ «О государственной гражданской службе Удмуртской Республики» в ст. 12 зафиксировано: «Основные права и обязанности гражданского служащего Удмуртской Республики (УР), ограничения и запреты, связанные с гражданской службой Удмуртской Республики, требования к служебному поведению гражданской службой Удмуртской Республики устанавливается ФЗ № 79 «О государственной гражданской службе РФ». Таким образом, законодатель Удмуртской Республики определил полностью регуляцию правового положения государственного гражданского служащего ФЗ № 79. Однако, почему-то при составлении Закона Удмуртской Республики № 38 – РЗ, законодатель не учёл элементы правового статуса, которых насчитывается в ФЗ № 79 . Это права, свободы, обязанности, гарантии, ограничения и правовая ответственность. В Законе

УР № 38, ст. 12, указывается лишь на основные права, основные обязанности гражданского служащего УР, ограничения, запреты, связанные с гражданской службой УР, требования к служебному поведению гражданских служащих УР. Таким образом, в рассматриваемой статье отсутствуют два элемента: гарантии, правовая (юридическая) ответственность. Однако законодатель УР определил в ст. 27 Закона УР № 38 «Основные государственные гарантии гражданский служащих УР», в которой зафиксировал 3 пункта, при этом в 1 пункте одиннадцать частей (прокомментировать). В ст. 28 «Дополнительные государственные гарантии гражданских служащих УР», в которой почему-то не оказалось пунктов, что противоречит организационно-техническим нормам, которые должны иметь место при составлении нормативно-правового акта, указано 7 частей. Правовая (юридическая) ответственность лишь имеет место в ст. 32 «Дисциплинарные взыскания», при этом в п. 2 оговорено, что виды дисциплинарных взысканий, порядок их применения, порядок проведения служебной проверки определяется ФЗ № 79 «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Таким образом, исключены четыре вида юридической ответственности: уголовная, гражданская, административная, конституционная. На наш взгляд, данный пробел необходимо восполнить.

Необходимо отметить, что на государственного гражданского служащего субъекта РФ распространяются те же права и обязанности, что и на федерального государственного служащего. Условно их можно разбить на две группы:

1. Общие права и обязанности, установленные для всех государственных служащих субъекта РФ, независимо от должности;
2. Права и обязанности государственного гражданского служащего субъекта РФ, связанные с конкретной должностью.

Общие права и обязанности распространяются на всех лиц, замещающих государственные гражданские должности субъекта РФ категории-руководители, помощники (советники), специалисты, обеспечивающие специалисты (ст. 9 п. 2 ФЗ № 79). Одни из числа этих прав и обязанностей имеют «внутренний» характер, регламентируются в данном органе или внутри службы

(например, право государственного служащего Российской Федерации на ознакомление со всеми материалами своего личного дела или на продвижение по службе), другие – связаны с «внешним» отношениями (например, посещение в установленном порядке для исполнения своих обязанностей предприятий, учреждений, организаций независимо от форм собственности).

К общим обязанностям относятся:

1. Поддержка конституционного строя;
2. Соблюдение Конституции РФ;
3. Соблюдение и защита прав и законных интересов граждан;
4. Своевременное рассмотрение обращений граждан, государственных органов, органов местного самоуправления, коммерческих и некоммерческих организаций;
5. Поддержка уровня квалификации, достаточного для исполнения своих должностных обязанностей;
6. Обязанность хранить государственную и иную охраняемую законом тайну, а также не разглашать сведения, затрагивающую частную жизнь, честь и достоинство граждан и др.

Лица, поступающие на государственную гражданскую службу субъекта РФ добровольно принимают на себя установленные федеральным и региональным законодательством запреты и ограничения. Одни из ограничений связаны с социально-экономической сферой (Например: 1) государственному служащему субъекта РФ запрещается заниматься иной оплачиваемой деятельностью, кроме педагогической, научной и творческой; 2) он не вправе получать гонорары за выступления, интервью, публикации, если это делается при исполнении служебных обязанностей; 3) заниматься предпринимательской деятельностью; 4) состоять членом органа управления коммерческой организации любой формы собственности, если это ему не поручено по службе).

Другие ограничения имеют целью пресечения коррупции на государственной службе (Например: 1) государственный гражданский служащий субъекта РФ не вправе получать от физических лиц вознаграждения (подарки, денеж-

ные вознаграждения, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения), связанные с исполнением должностных обязанностей, в том числе после выхода на пенсию; 2) выезжать в служебные командировки за границу за счёт физический и юридических лиц; 3) при поступлении на государственную службу, а затем ежегодно, государственный служащий субъекта РФ обязан предоставлять в органы государственной налоговой службы сведения о доходах и имуществе).

Третий круг ограничений имеет политический характер (Например: 1) государственный служащий субъекта РФ должен быть политически нейтрален; 2) он не может принимать участие в забастовках; 3) не может использовать своё служебное положение в интересах политических партий, общественных, в том числе религиозных, объединений для пропаганды отношения к ним).

К четвёртой группе относятся ограничения, имеющие моральный аспект (Например: 1) своим поведением служащий не должен ронять собственное достоинство, порочить государственную службу; 2) ему запрещается использовать не в неслужебных целях средства материально-технического, финансового, информационного обеспечения; 3) без разрешения Президента РФ принимать награды, почётные звания от иностранных государств и международных организаций (См.: ФЗ № 79, ст. 16-18)).

Для обеспечения эффективной работы в сфере государственного управления государственному служащему субъекта РФ предоставляются государственные гарантии (см.: ФЗ № 79, гл. 11 (ст. 52-54); Закон УР от 5 июля 2005 г. № 38 № РЗ «О государственной гражданской службе Удмуртской Республики», ст. 27,28). В соответствии с указанными в нормативно-правовом акте нормами государственным служащим гарантируется:

1. Соответствующие условия работы;
2. Денежное содержание;
3. Медицинское обслуживание;
4. Ежегодный оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней;

5. Систематическое повышение квалификации (с сохранением денежного содержания на период обучения);

6. Повышенное пенсионное обеспечение;

7. Особые условия государственного социального страхования;

8. Защита служащего и членов его семьи от насилия и угроз.

Законами о государственной гражданской службе субъектов РФ могут предусматриваться дополнительные гарантии для государственного гражданского служащего.

За успешное и добросовестное исполнение государственным гражданским служащим субъекта РФ своих должностных обязанностей, продолжительную и безупречную службу, выполнение заданий особой важности и сложности к нему применяются различные поощрения. Виды поощрения и порядок их применения установлен федеральными законами и законами субъектов РФ (см.: ФЗ № 79 (ст. 55); Закон УР №38 (ст.30)).

Анализ регионального законодательства, в том числе Закона УР № 38 («О государственной гражданской службе Удмуртской Республики»), позволяет выделить следующие виды поощрений, применяемых к государственным гражданским служащим субъектов РФ: объявление благодарности; премирование; награждение ценным подарком; награждение почётной грамотой; занесение на Доску почёта; занесение в Книгу почёта; досрочное присвоение очередного квалификационного разряда (классного чина); повышение в должности.

За особые заслуги государственные гражданские служащие субъектов РФ могут быть представлены к награждению орденами и медалями Российской Федерации, присвоение почётных званий.

За неисполнение и недобросовестное исполнение служебных обязанностей, за поведение, которое порочит государственную гражданскую службу, за правонарушения (проступки, преступления), причинение вреда своей незаконной деятельностью государственный гражданский служащий субъекта РФ, как и федеральный гражданский служащий, несёт ответственность (см.: ФЗ № 79 (ст. 56-59); Закон УР № 38 (ст. 31-32)). Правовая ответственность выражается в

дисциплинарной, административной, гражданской, уголовной и конституционной ответственности.

За нарушения правил, связанных с государственной службой (должностные проступки), не преследуемые в уголовном порядке, федеральное и региональное законодательство о государственной службе предусматривает дисциплинарную ответственность (замечания, выговор, строгий выговор, предупреждение о неполном служебном соответствии, увольнение). Допустивший должностной проступок государственный гражданский служащий субъекта РФ может быть временно (на срок не более одного месяца) до определения меры взыскания отстранён от выполнения служебных обязанностей с сохранением денежного содержания. За это время должно быть проведено служебное расследование. Если дело будет передано в суд, он может лишить лицо права на определённое время занимать государственную гражданскую должность государственной гражданской службы субъекта РФ. Помимо дисциплинарной ответственности государственный гражданский служащий субъекта РФ несёт материальную ответственность в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации, административную – в соответствии с Кодексом об административных правонарушениях и другими актами, а также уголовную – за совершение преступлений в соответствии с уголовным законодательством Российской Федерации.

Государственная гражданская служба в органах государственной власти субъектов РФ прекращается при увольнении государственного гражданского служащего, в том числе в связи с выходом на пенсию. Увольнение возможно как по инициативе самого работника, так и руководителя государственного органа (последнее - в случае достижения им предельного возраста, установленного для замещения государственной гражданской должности государственной гражданской службы (60 лет); прекращение гражданства Российской Федерации; несоблюдение обязанностей и ограничений, установленных для государственного гражданского служащего; разглашение сведений, составляющих государственную и иную охраняемую законом тайну и др. (см.: ФЗ № 79 (ст. 33-41);

3. Перспективы развития государственной гражданской службы субъектов РФ

В настоящее время государственная гражданская служба субъектов РФ претерпевает значительные изменения. Важным шагом в этом направлении стало принятие ФЗ от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы РФ»; ФЗ от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О системе государственной гражданской службы РФ». В соответствии указанных базовых федеральных законов разработаны в субъектах РФ Законы о государственной гражданской службе, в том числе Удмуртской Республике Закон УР от 5 июля 2005 г. № 38-РЗ «О государственной гражданской службе УР».

Пункт 4 ст. 2 ФЗ № 58 «О системе государственной гражданской службы Российской Федерации» предусматривает, что правовое регулирование государственной гражданской службы субъектов РФ находится в совместном ведении Российской Федерации и субъектов РФ. Правовое регулирование государственной гражданской службы субъекта РФ – это разветвлённая система правовых норм. В рамках нового (базового) федерального и регионального законодательства о государственной гражданской службе отражены нормы, связанные с определением правовых основ организации государственной гражданской службы субъекта РФ, правового положения (статуса) государственных гражданских служащих субъекта РФ, а также ряд правовых норм, регулирующих прохождение государственной гражданской службы субъекта РФ.

Правовое регулирование государственной гражданской службы – это создание базовых условий, то есть «правил игры» в системе государственного управления. Эти правила и являются основанием для процесса организации государственной гражданской службы. Организация государственной гражданской службы субъекта РФ находится в ведении субъекта РФ на основе законодательно определённых принципов и подходов.

Не менее значимую роль в укреплении государственной гражданской

службы субъектов РФ играет Указ Президента РФ от 19 ноября 2002 г. №1336 «О федеральной программе «Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003-2005 гг.)». На основании этого Указа в субъектах РФ, а том числе и Удмуртской Республике, разрабатываются и реализуются планы мероприятий по реформированию государственной гражданской службы субъектов РФ. Например, такой план в Удмуртской Республики был подготовлен в январе 2003 г.

В соответствии с ним весь комплекс мероприятий по реформированию государственной гражданской службы Удмуртской Республики был разбит на 5 блоков:

1. Организационное обеспечение реализации мероприятий.

В рамках этого блока предусматривалось:

- проведение координационно-методических совещаний с руководителями кадровых служб республиканских органов исполнительной власти по вопросам реформирования государственной гражданской службы республики;
- обсуждение хода реформирования государственной гражданской службы на совещаниях с работниками аппарата Администрации республики;
- осуществление координации деятельности кадровых служб республиканских органов исполнительной власти по вопросам поступления на государственную гражданскую службу, прохождения и прекращения государственной гражданской службы;
- осуществление мониторинга мероприятий, проводимых по реформированию государственной федеральной службы, и подготовка рекомендаций по их реализации.

2. Совершенствование законодательной и нормативно-правовой базы государственной гражданской службы республики.

Этот блок предусматривает проведение экспертизы существующей нормативно правовой базы государственной гражданской службы республики и приведение её в соответствие с принимаемыми федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами, а также подготовку ряда новых республи-

канских законов и иных нормативно-правовых актов по вопросам государственной гражданской службы.

3. Формирование системы управления государственной гражданской службой и совершенствование её кадрового потенциала.

Третий блок представляет наиболее объёмный раздел плана.

Он имеет такие мероприятия, как:

1. Изучение эффективности действующей структуры аппарата Администрации республики и республиканских органов исполнительной власти;
2. Разработка научно обоснованных рекомендаций по оптимизации штатной численности, формирование организационных структур и штатных расписаний органов исполнительной власти республики;
3. Создание системы оценки эффективности деятельности государственных гражданских служащих и внедрение её в практику работы аппарата Администрации республики и республиканских органов исполнительной власти;
4. Разработка рекомендаций по определению прав, обязанностей и мер ответственности государственных гражданских служащих аппарата Администрации республики на основе изучения характера и объёма фактически выполняемых ими функции;
5. Подготовка и уточнение списка резерва на замещение государственных гражданских должностей государственной службы в аппарате Администрации республики и республиканских органов исполнительной власти и плана работы с ним;
6. Внедрение в практику изучение кандидатов на замещение вакантных государственных гражданских должностей государственной гражданской службы республики метода многоуровневого собеседования, метода экспертных оценок, современных компьютерных методов психологического тестирования;
7. Совершенствование практики проведения открытых конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы в аппа-

рате Администрации республики и республиканских органов исполнительной власти;

8. Подготовка предложений по обновлению и плановой ротации кадрового состава на основе замещения должностей государственных гражданских служащих, достигших пенсионного возраста и т.п.

4. Совершенствование подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих.

В рамках этого раздела планировалось:

1. Изучение потребности в профессиональной подготовке и повышении квалификации государственных гражданских служащих;

2. Составление плана и организация повышения квалификации государственных гражданских служащих в аппарате Администрации республики и республиканских органов исполнительной власти через систему курсов повышения квалификации, семинаров, стажировок;

3. Обучение и проведение стажировок кадрового резерва на планируемых к замещению государственных должностях государственной гражданской службы республики;

4. Проведение работы по совершенствованию программ подготовки и развития кадрового состава государственной гражданской службы республики на основе открытого конкурсного отбора этих программ, а также образовательных учреждений;

5. Привлечение в качестве преподавателей в системе профессиональной подготовки и повышения квалификации государственных гражданских служащих республики, практических работников органов государственной власти различных уровней.

5. Создание материально-технических условий для эффективного функционирования государственной гражданской службы республики.

Здесь включены мероприятия:

1. Анализ имеющейся материально-технической базы государственной гражданской службы республики;

2. Разработка нормативов материально-технического обеспечения государственной гражданской службы;

3. Разработка стандартов служебных мест государственных гражданских служащих республики и нормативов их размещения.

Таким образом, государственная гражданская служба Российской Федерации выходит сегодня на новый качественный уровень. Её реорганизация в соответствии с концепцией ФЗ № 79; ФЗ № 58 должна принять дополнительную устойчивость данному социально-правовому институту, обеспечив приток свежих сил в органы государственной власти субъектов РФ, в том числе Удмуртской Республики, и, как следствие, внести дополнительный импульс в процесс социально-экономического и политического развития регионов, в том числе и Удмуртии.

Контрольные вопросы и задания для самостоятельной работы:

1. Дайте определение понятиям «государственная гражданская служба субъекта РФ» и «государственный гражданский служащий субъекта РФ».

2. В чём состоят особенности организации и прохождения государственной гражданской службы субъектов РФ?

3. Какова специфика правового положения государственного гражданского служащего субъекта РФ?

4. Определите основные направления реформирования государственной гражданской службы субъектов РФ, в том числе Удмуртской Республики.

Литература:

1. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79 - ФЗ «О государственной гражданской службе субъекта Российской Федерации».

2. Федеральный закон от 27 мая 2003 г. № 58 - ФЗ «В системе государственной гражданской службы Российской Федерации».

3. Закон УР от 5 июля 2005 г. № 38-РЗ «О государственной гражданской службе Удмуртской Республики».
4. Государственная служба: Сборник нормативно-правовых актов. Ижевск, изд-во «Удмуртский государственный университет», 2006.
5. Атаманчук Г.В. Сущность государственной службы. М., 2002.
6. Государственная служба современной России: проблемы реформирования и эффективного функционирования / Под ред. В.Г. Игнатова. Ростов н / Д, 2003.
7. Государственная служба: теория и организация / Под общ. ред. Е.В. Охотского, В.Г. Игнатова. Ростов н / Д, 1998.
8. Игнатов В.Г. Государственная служба субъектов Российской Федерации. Ростов н / Д, 2001.
9. Косеников В.А. Аттестация государственных гражданских служащих: технология, результативность, проблемы совершенствования // Эффективные технологии в системе государственного и муниципального управления. Ростов н / Д, 1999.
10. Чиркин В.Е. Государственное управление. М., 2002.

ТЕМА 8

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА, КАДРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ

- 1. Государственная кадровая политика в системе государственного управления.**
- 2. Государственная кадровая политика и государственная служба.**
- 3. Кадровые технологии как средства реализации кадровой работы и управления персоналом госслужбы.**

1. Государственная кадровая политика в системе государственного управления

В управлении кадровая политика имеет важнейшее место. В числе первоочередных мер по усилению государства высшее руководство России видит «...перестройку государственной кадровой политики на основе принципа отбора лучших специалистов» (Россия на рубеже тысячелетий // Российская газета. 31 декабря 1999 г.). Это проходит «красной» чертой в ФЗ № 79 «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г.

Понятие «кадровая политика» используется в теории организации и управления, именно в тех разделах, которые изучают управления персоналом, человеческие ресурсы. В литературе кадровую политику трактуют различно. Одни учёные полагают, что «формирование кадровой политики можно понимать как процесс принятия решения...» (см: Хентце И. Теория управления кадрами в рыночной экономике. М., 1997. С.50). Другие – как «систему правил и норм (которые должны быть осознаны и определённым образом сформулированы), приводящих человеческий ресурс в соответствии со стратегией фирмы (отсюда следует, что все мероприятия по работе с кадрами:

- отбор, составление штатного расписания, аттестация, обучение, продвижение заранее планируются и согласовываются с общим пониманием целей

и задач организаций) (Управление персоналом / Под. ред. Т.Ю.Базарова, Б.Л.Еремина. М., 1998. С.127).

На основе этих определений кадровая политика может трактоваться:

- как кадровая стратегия определённой организации;
- как идеология человеческих ресурсов, работы с персоналом.

Однако понятие государственная кадровая политика понимается гораздо шире, т.е. не только как общественная стратегия развития кадрового потенциала, но и как одно из направлений реализации государственной политики. Кадровая политика занимает равное место среди элементов общественного устройства: политической, экономической, социальной, культурной, образовательной и др. Поэтому любые меры, связанные с разработкой государственной кадровой политики: (подготовка концепции; программы; организация намеченных задач) должны определяться кадровым обеспечением.

Согласно ФЗ № 79 от 27 июля 2004 г. «О государственной гражданской службе РФ», государственная кадровая политика структурируется в рамках уровней и основных ветвей государственного управления. В этом плане выделяются федеральный, региональный и местный уровни.

Что касается реальной практики, то меры государственной кадровой политики можно поделить на несколько основных видов:

1. Обеспечение занятости и деловой кафедры профессионально подготовленных работников и специалистов. К сожалению, по данным ООН, в настоящее время в России по специальности устраивается лишь 18% выпускников вузов. При этом данный процент за последние 6 лет упал почти вдвое. По техническим специальностям он ныне – менее 10%, по гуманитарным и педагогическим - около 23%, по сельскохозяйственным – порядка 59% (АиФ. 2001. № 44. С. 24). В целом ситуация сложилась по типу: «вузы сами по себе, а производство само по себе». Всё это показывает, что система профессиональной подготовки специалистов выполняет не функции основного механизма государственной кадровой политики, а другую миссию. А именно - миссию социальной амортизации, социального сдерживания. При этом серьёзных вариантов

решения проблемы пока нет ещё и потому, что она в системном плане не обсуждается.

2. Государственная кадровая политика ориентирована на специалистов бюджетной сферы. Именно здесь можно планировать ситуации с занятостью на перспективу. Однако основной механизм, её дестабилизирующий, связан с уровнем оплаты труда. Он за постсоветский период в реальном наполнении снизился в несколько раз, что вынудило значительную часть кадровых работников искать совместительство и сокращать возможности для трудоустройства молодых специалистов. Это также способствовало замедлению темпов профессиональной подготовки сотрудников во многих отраслях, росту среднего возраста специалистов.

Третий и четвёртый вид государственной кадровой политики включает в себя работу с государственными и муниципальными служащими и элитным (руководящим) их составом. Здесь осуществляются осмысленные кадровые мероприятия. Они наиболее организованны (см.: Государственная кадровая политика и механизм её реализации. М., 1998. С. 292 - 314).

Сегодня приоритетное место в государственной кадровой политике занимает кадровое обеспечение системы государственного и муниципального управления: насыщение структур исполнительной, законодательной и судебной власти профессионально подготовленными, ответственными кадрами, обладающими высоконравственными качествами и чувством гражданского долга. Особого внимания требует деятельность по формированию административного и элитного слоя и его резерва. В настоящее время порожден дефицит профессионально подготовленных руководителей государственного уровня. Поэтому по-прежнему актуальна мысль российского историка, академика В.О. Ключевского: «В России нет средних талантов, простых мастеров, а есть одинокие гении и миллионы никуда негодных людей. Гении ничего не могут сделать, потому что не имеют подмастерьев, а с миллионами ничего нельзя сделать, потому что у них нет мастеров. Первые бесполезны, потому что их слишком мало, вторые беспомощны, потому что их слишком много» (см.: Великие мысли ве-

ликих людей. Антология афоризма. М., 1998. Т. 3. С. 308). Иными словами, в современной России не только остра проблема незначительности и слабости среднего экономического класса, но и среднего кадрового класса. И решаться данная проблема должна, прежде всего, на региональном и местном уровнях.

Современные представления о государственном управлении, государственной бюрократии во многом проистекают из веберовской методологии. Существо веберского подхода к пониманию бюрократии, профессионально-политической деятельности состоит, во-первых, в признании приоритетной роли духовно-ценностных факторов в управленческой и иной профессиональной деятельности. Во-вторых, М. Вебер определил типологию ценностных оснований в системе деятельности – аффективный, ценностно–рациональный, традиционный, целерациональный типы. Основываясь на таком подходе, следует выделить несколько основных типов ценностных оснований, существенно влияющих на построение государственной кадровой политики. Они весьма различаются по механизмам действия и способам реализации. Условно их называют автократическим, идеократическим и демократическим типами.

Автократический тип обуславливает государственную кадровую политику под руководителя (царя, политического лидера, «серого кардинала»). Его авторитет или распорядительные возможности определяют – содержание, стратегию основных направлений государственной политики, включая и кадровую (пример, Петровских и Александровских реформ).

При **идеократическом** типе государства (правления) складывается тип кадровой политики, где приоритетное место занимает и оказывает влияние доминирующая идеология. В соответствии с этим кадры должны быть, прежде всего, «идейно выдержанными», показавшими в процессе своей деятельности приверженность властвующим в государстве и обществе идеям и ценностям (исламские государства – религиозные установки и религиозная идеология; постсоциалистический строй – идейные, деловые и моральные качества).

При демократических ценностях, кадровая политика отличается ориентацией на систему гражданских интересов, конкурентный подход, связанный с

подбором наиболее подготовленных профессионалов, способных специалистов, нацеленных на гуманные критерии и нормы деятельности. В условиях демократизации общества государственная кадровая политика выстраивается:

- в соответствии с научно-рациональными подходами;
- методами организации и принципами демократической культуры;
- с целями и ценностями функционирования государства (п. 1 ст. 1, ст. 2, ст. 3, ст. 7, ст. 12, ст. 13, ст. 14, ст. 15 Конституции РФ).

2. Государственная кадровая политика и государственная гражданская служба

Демократическое переустройство государства требует в укреплении государственных органов власти и управления внедрения:

- научного подхода;
- технологизации кадровых процессов в системе государственной гражданской службы;
- глубокого анализа качественного состава чиновничества;
- реализации государственной политики и условий её осуществления;
- факторов, влияющих на стабильность кадрового состава, его профессионализм и ответственность.

Необходимо отметить, что уже к 2000 г. кадровый корпус в основном сформировался. Общая численность персонала государственной власти и местного самоуправления выросла по сравнению с 1991 г. в 1,5 раза и составила свыше 1,1 миллиона человек, или 1,7% занятого населения (в среднем на 1 тыс. населения приходится 8 чиновников всех уровней и звеньев управления). В том числе 559 тыс. человек – работники федеральных органов. Из них 521,1 тыс. человек (93%) находится в регионах – это работники территориальных структур министерств и ведомств (412,1 тыс.) и работники органов судебной власти и прокуратуры (109 тыс.). Среди общей численности работников исполнительных органов, занятых на региональном уровне, 43% составляют работники территориальных структур федеральных ведомств. В последние два года (2003-

2005 гг.) имел место рост аппарата управления на региональном уровне (более чем 3%) как в органах субъектов Федерации, так и в территориальных структурах федеральных органов. Эта тенденция, возможно, сохранится в ближайшие годы, что связано с процессом перераспределения функций между центром и регионами (Государственная служба. Учебник / Под ред. проф. В.Г. Игнатова. М., 2004. С. 213).

Под кадровой политикой на государственной гражданской службе понимается общий курс и последовательная деятельность государства по формированию требований к государственным служащим, по их подбору, подготовке и рациональному использованию с учётом состояния и перспектив развития государственного аппарата, прогнозов о количественных и качественных потребностях в кадрах государственных служащих.

«Суть государственной кадровой политики, отмечает профессор А.Ф. Ноздрачев, - состоит в привлечении, закреплении и адекватном использовании на государственной службе высококвалифицированных специалистов, в создании условий по реализации ими своего профессионального потенциала для успешного исполнения должностных обязанностей и обеспечения на этой основе эффективного функционирования органов государственной власти» (Ноздрачев А.Ф. Государственная служба: Учебник для подготовки государственных служащих. М., 1999. С. 296).

Реализация государственной кадровой политики требует решения ряда имеющихся проблем, таких как:

- социально-политическая нестабильность в стране, неустойчивое состояние экономики;
- нечеткость стратегической ориентации общества;
- нестабильность в том или ином аспекте структуры власти и управления на федеральном, региональном и местном уровнях;
- слабая законодательная и нормативная база деятельности государственного аппарата;
- недостаточная разработанность теоретической и методологической ба-

зы кадровой деятельности в сфере государственной гражданской службы в условиях формирования гражданского общества и становления рыночной экономики.

Всё это затрудняет формирование кадрового корпуса государственной службы, ориентированного на работу в современных условиях и ответственность за обеспечение демократической стабильности, соблюдение принципов правового государства, за обеспечение прав и свобод граждан России.

Современная кадровая деятельность должна быть адекватна реальным условиям и задачами развития российского общества, она должна включать в себя:

- прогрессивные формы и методы подбора;
- использования и оценки кадров;
- формирование резерва и организации профессионального обучения персонала;
- меры по мотивации труда работников;
- условия социально-правовой защиты служащих.

Разработка государственной кадровой политики в условиях правовых демократических преобразований в обществе – это сложный и многогранный процесс. Наиболее активно этот процесс пошёл после принятия Конституции РФ, Федерального закона «Об основах муниципальной службы Российской Федерации». В их развитие были изданы Указы Президента РФ «О мерах по укреплению дисциплины в системе государственной службы» от 6 июня 1996 г. № 810; «О повышении роли женщин в системе федеральных органов государственной власти и органов государственной власти субъектов Российской Федерации» от 30 июня 1996 г. № 1005; «О первоочередных мерах по предотвращению коррупции и сокращению бюджетных расходов при организации закупки продукции для государственных нужд» от 8 апреля 1997 г. № 774; «О дополнительных мерах по подготовке государственных служащих» от 3 сентября 1997 г. № 983. На это направлена система мер, намеченная в Федеральной Программе «Реформирование государственной службы Российской Федерации

(2003-2005 гг.)» (Российская газета. 2002. 23 ноября), которая получила реализацию в Федеральном законе от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О системе государственной гражданской службе Российской Федерации», Указах Президента РФ «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации» от 1 февраля 2005 г. № 110; «О порядке сдачи квалификационного экзамена государственными гражданскими служащими Российской Федерации и оценки их знаний, навыков и умений (профессионального уровня)» от 1 февраля 2005 г. № 111; «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» от 1 февраля 2005 г. № 112; «О порядке присвоения и сохранения классных чиновников государственной гражданской службы Российской Федерации федеральным государственным гражданским служащим» от 1 февраля 2005 г. № 113.

На основании указанных нормативно-правовых актов можно утверждать, что заложены правовые предпосылки для целенаправленного развития государственной гражданской службы, повышения качества госаппарата. Определённую работу проделала комиссия по государственному устройству, образования по распоряжению Президента РФ, под руководством которой была разработана концепция административной реформы, одним из главных направлений её деятельности стала реформа госслужбы, в которой упор сделан не на структурный, а кадровый аспект преобразований.

В то же время необходимо отметить, что важнейшими причинами низкой эффективности государственного управления в настоящее время являются:

- отсутствие принятой концепции государственной кадровой политики, концепции развития государственной гражданской службы и программ их реализации;
- отсутствие действенного, наделённого не только рекомендательными, но и распорядительными полномочиями органа управления персоналом государственной гражданской службы РФ;
- низкая эффективность системы работы по управлению персоналом в аппаратах органов государственной власти всех уровней;

- правовой нигилизм руководителей и их команд по вопросам кадровой политики и слабость научно-методического обеспечения практики работы кадровых служб;

- низкий статус кадровых служб и их руководителей и кадровых служб за рациональное использование профессиональных возможностей государственных служащих;

- низкая профессиональная подготовленность работников кадровых служб и неспособность их работать по реализации современных кадровых технологий.

Решение этих проблем может носить только системный характер в рамках разработанной и принятой концепции государственной кадровой политики и программы мер, которая позволит планомерно претворить их в жизнь. Именно системность государственной кадровой политики позволит сформировать кадровый потенциал, который в профессиональном и деловом отношении обеспечит эффективное функционирование и развитие государственного аппарата (Ноздрачев А.Ф. Государственная служба. М., 1999. С. 296).

Следует согласиться с профессором Е.В. Охотским, который считает, что независимо от конъюнктуры и возможных в будущем коррекций к числу главных целей кадровой политики следует также отнести:

- создание благоприятных и равных социальных условий и правовых гарантий для проявления каждым работником своих способностей и знаний, достижения вершины творчества, всемирно стимулируя профессиональный рост и служебное продвижение, повышение качества и эффективности трудовой деятельности;

- обеспечение высокого профессионального управленческого и технологического процесса, укомплектованности всех участников трудовой деятельности квалифицированными, активно действующими, добросовестными работниками;

- установление надёжных преград на пути проникновения на руководящие и управленческие должности в системе государственного и муниципально-

го управления людей, недостойных, склонных к карьеризму (см.: Государственная кадровая политика и механизм её реализации: Кадроведение. 2-е изд., доп. и переработано. М., 1998. С. 37).

Прочие реализации названных целей детерминируем со стороны управления, её структуры, состояния «завершённости», самодостаточности, способности к обеспечению максимальной эффективности управленческих воздействий.

Важным моментом, связанным с анализом концептуальных основ современной государственной кадровой политики, является изучение основных механизмов её реализации. Механизм (от греч. *Mechane*) – машина, система. Применительно к предмету кадровой политики это система, предназначенная для преобразования, движения кадровых процессов заданном направлении. Она (система) направлена на кадровое обеспечение реформ в переходный период и опирается на концепцию кадровой политики, законодательной базы, принципы, методы, способы, методики, технологии и формы кадровой работы. Использование этих и других видов обеспечения государственной кадровой политики позволит эффективно проводить её на федеральном, региональном и местном уровнях.

3. Кадровые технологии как средства реализации кадровой работы и управления персоналом государственной службы

Кадровые технологии представляют собой совокупность определённых действий, приемов, операций по отношению к статусу или характеристик персонала (Тартыгашева Г.В. Механизмы регулирования кадровых процессов и отклонений в органах государственной власти // Государственная служба России: проблемы становления и развития. М., 2001. С. 217). С их помощью определяются, во-первых, соответствие работников характеру исполнения служебных обязанностей, эффективность их труда, уровень деловых, профессиональных и личностных качеств государственных гражданских служащих потребностям организации, осуществляются планирование и управление карьерой государст-

венного гражданского служащего, повышение квалификации, переподготовка, оценка, отбор и подбор персонала; во-вторых, в целях обновления сменяемости кадров. В этих целях используются ротация, кооптация, перепрофилирование, отставка, введение контрактной системы найма на работу и т.п.

Кадровые технологии в источниках обычно делятся на три группы. К первой группе относятся обеспечивающие получение достоверной информации о человеке. При этом применяются различные методы получения такой информации. Например, аттестация и квалификационный экзамен, мониторинг (периодическое наблюдение и оценка).

Вторую группу кадровых технологий составляют те, которые позволяют обеспечивать требуемые для организации количественные и качественные характеристики состава персонала. Это – отбор, формирование резерва, кадрового планирования, профессионального развития. Совокупность этих кадровых технологий образуют основу кадровой культуры руководителя и специалистов кадровой службы.

К третьей группе относятся позволяющие получить высокие результаты деятельности каждого специалиста и совокупный эффект от согласованных действий всего персонала. Это – подбор персонала, ротация, управление карьерой и др.

Рассматриваемые кадровые технологии взаимосвязаны между собой, т.к. дополняют друг друга. Они в практической деятельности не реализуются одна без другой. Поэтому их определяют как базовые кадровые технологии.

Применение кадровых технологий в государственной гражданской службе должно осуществляться на нормативной основе. Это означает:

- действия руководителя и специалистов кадровых служб по применению использованию результатов кадровых технологий строго регламентируются;
- содержание кадровых технологий должно быть доступно и понятно тем, по отношению к кому они применяются;
- кадровые технологии не должны нарушать права человека, ущемлять личное достоинство, приводить к получению и разглашению информации, не

имеющей отношения к выполнению его обязанностей, в т.ч. и к состоянию здоровья;

- право на применение кадровых технологий должны иметь лишь те лица, которые наделены соответствующими государственными полномочиями.

В государственной гражданской службе нормативно правовой основой для применения кадровых технологий являются: Конституция РФ, Конституции и уставы субъектов РФ, ФКЗ, ФЗ, Указы Президента РФ, Постановления Правительства РФ, регулирующие вопросы прохождения государственной гражданской службы (они были, в основе, перечислены при раскрытии второго вопроса рассматриваемой темы).

В то же время необходимо отметить, что в государственной гражданской службе не все кадровые технологии в равной мере нормативно обеспечены. Так, в настоящее время, отсутствуют нормативные документы в организациях и предприятиях, включая государственную гражданскую службу, такие кадровые технологии, как управление карьерой, ротация кадров и др. Именно нормативное закрепление порядка использования кадровых технологий упорядочивает использование полученных результатов. Так, повышается степень доверия персонала к кадровым технологиям; уменьшается возможность субъективизма и волюнтаризма в их применении; повышается эффективность затрат на их проведение; появляется стимулирующая роль для персонала.

Таким образом, кадровые технологии в управленческой деятельности являются важнейшим средством управления количественными и качественными характеристиками персонала, достижения целей организации, её эффективного функционирования.

Контрольные вопросы и задания для самостоятельной работы:

1. Как можно определить государственную кадровую политику? Каково её место среди других направлений государственной политики?

2. Каковы основные этапы государственной кадровой политики? Чем определяется данная типология?
3. Какое место в государственной кадровой политике следует отвести кадровым мероприятиям в системе государственной гражданской службы?
4. Как соотносятся кадровая политика и кадровая работа?
5. Что такое кадровые технологии? Какова взаимосвязь кадровых технологий и стратегии развития организации?
6. Каковы основные виды кадровых технологий? Что необходимо, чтобы достичь их эффективности?

Литература:

1. Конституция РФ М.,1993.
2. Конституция Удмуртской Республики. Ижевск, 1994.
3. ФЗ от 27 июля 2004 г. № 79 «О государственной гражданской службе РФ».
4. ФЗ от 27 мая 2003 г. № 58 «О системе государственной гражданской службы РФ».
5. Указ Президента РФ от 1 февраля 2005 г. № 110 «О проведении аттестации государственных гражданских служащих РФ».
6. Указ Президента РФ от 1 февраля 2005 г. № 111 «О порядке сдачи квалификационного экзамена государственными гражданскими служащими Российской Федерации и оценки их знаний, навыков и умений (профессионального уровня)».
7. Государственная кадровая политика и механизм её реализации. М.,1998.
8. Государственная кадровая политика и технологии её реализации. Ростов н / Дону, 2001.
9. Управление персоналом / Под ред. А.И. Тургинова. М., 2002.

ТЕМА 9

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ГРАЖДАНСКАЯ СЛУЖБА И ТЕХНОЛОГИИ ЕЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С ОБЩЕСТВЕННОСТЬЮ

- 1. Взаимодействие государственной гражданской службы с общественностью – предпосылка демократического устройства России.**
- 2. Технологии взаимодействия государственной гражданской с общественностью.**
- 3. «Электронное правительство» как важнейшие технологии работы государственной гражданской службы.**

1. Взаимодействие государственной гражданской службы с общественностью – предпосылка демократического устройства России

Конституция РФ 1993 г. в п. 1 ст. 1 зафиксировала идею демократического правового государства. При этом определила новый тип государственности России – социальное государство (ст. 7). Мировой опыт формирования и развития социального государства свидетельствует, что основными его признаками являются:

- преодоление отчуждения личности от власти;
- превращение государства в социально-общественный инструмент общества (социальная политика в интересах всех категорий населения на основе принципов открытости и демократизма власти, социальной справедливости, согласия и взаимовыгодного партнерства).

Современные органы государственного управления всего мира все больше осознают, что эффективность деятельности их структур напрямую связано с внешней средой и напрямую зависит от потребностей, ожиданий и мнений граждан. Американские специалисты в области «Паблик рилейшнз» Т. Хант и Дж. Грунич (Хант Т., Грунич Дж. Методы «Паблик рилейшнз» в США // Государственная служба. «Паблик рилейшнз» в государственном управлении. Зару-

бежный опыт. Реферативный бюллетень. 1998. №1. С.18-27) выделили четыре основные, исторически сложившиеся модели связей с общественностью (четвертая модель не приемлема в российских условиях).

Первая модель заключается в одностороннем информировании общественности о деятельности организации. В силу односторонности распространения информации (от организации – к общественности) эту модель называют «ассиметричной», она направлена исключительно на создание положительного имиджа организации при помощи прогностических методов и распространения преимущественно благоприятной о себе и своей деятельности. В то же время, она не может удовлетворять в полной мере ожиданий демократического общества. Эта модель нашла распространение в России. Так, сегодня мы наблюдаем, как органы власти и управления повсеместно открывают пресс-службы, отделы по связям с общественностью, которые распространяют относительно объективную информацию через средства массовой информации о деятельности организации.

Вторая модель включает в себя не просто использование известных пропагандистских методов и приемов для распространения положительной информации о своей деятельности, но и технологии в области «Паблик рилейшнз», способные убедить общественность в необходимости принятия выгодных для организации решений. Эту модель называют «двусторонней ассиметричной», т.к. во внимание принимается реакция стороны, на которую осуществляется воздействие, но лишь в той мере, насколько это может быть выгодным или невыгодным для структуры, осуществляющей связи с общественностью. Эта модель в России все чаще используется органами власти и управления, особенно в периоды избирательных компаний и в моменты принятия непопулярных решений.

Третья модель, «двусторонняя симметричная», предполагает систематическое информирование со стороны организации о своей деятельности граждан для улучшения взаимопонимания между организацией и общественностью, своевременного предотвращения возможных конфликтных ситуаций. Главным

ее достоинством является постоянная координация деятельности органов управления в соответствии с интересами общественности за счет изучения потребностей и ожиданий общества. Данная модель в наибольшей степени отвечает интересам демократического государства, т.к. общественность косвенно принимает участие в управленческом процессе. Эта модель свидетельствует, что власть не опасается обвинений в некомпетентности или неэффективности и что она устойчива и оправдывает доверие общества.

Цель функционирования «двусторонней симметричной» модели служб по связям с общественностью для органов государственного управления состоит во взаимодействии всех сил общества, заинтересованных в его развитии, на основе принятия взаимоприемлемых решений и их современной корректировки².

Основными задачами «двусторонней симметричной» модели являются:

- 1) информирование (перманентное информирование общественности о деятельности организации, при этом осуществляется обратная связь);
- 2) объяснение действий организации (общественность информируется о принятии социально значимого решения);
- 3) организация обратной связи (изучение общественного мнения);
- 4) прогнозирование реакции общественности на конкретное решение организации (или учредить, или отказаться от достижения поставленной цели);
- 5) социализация процессов (стимулирование развития общественной активности);
- 6) работы с ведущими формированиями: партиями, профсоюзами и др. (цель – привлечение социальных институтов к решению поставленных задач);
- 7) привлечение коммерческих структур к социально значимым проектам;
- 8) стимулирование развития корпоративных отношений и корпоративной культуры;

² В литературе по проблемам «Паблик рилейшнз» отмечается, что в Великобритании каждый министр несет персональную ответственность за проведение политики в области связей с общественностью. При неудовлетворительной оценке этой части работы он может быть отстранен от занимаемого поста (Государственная служба. Учебник / под ред. В.Г. Игнатова. М., 2004. С.230).

9) создание положительного имиджа организации, ее руководителей (эта задача решается в процессе выполнения выше изложенных задач).

Необходимо учитывать, что для функционирования «двусторонней симметричной» модели необходимым является выработка всех принимаемых решений на основе анализа потребностей и ожиданий граждан. Для этого в составе службы по связям с общественностью необходимы структуры, которые должны заниматься, во-первых, проблемами анализа и прогнозирования социально-политических процессов; во-вторых, структуры, занимающиеся вопросами взаимодействия с общественными формированиями и населением; в-третьих, структуры, реализующие обмен информацией со СМИ (через работу пресс-службы).

Более подробнее об особенностях каждого отдела необходимо отметить следующее.

Отдел анализа и прогнозирования социально-политических процессов предназначен выполнять следующие функции:

1) анализировать потребности и ожидания общественности (через социологический мониторинг общественного мнения; анализ писем и обращений граждан в органы исполнительной власти и СМИ), вырабатывая на их основе управленческие решения;

2) проводить предварительную научную экспертизу документов, программ проектов при помощи независимых от органов управления организаций и специалистов;

3) осуществлять прогнозирование общественно-политических процессов и учреждать нежелательное их развитие;

4) разрабатывать технологии воздействия на общественность с целью совершенствования социализации процессов;

5) формировать имидж организации, ее руководителей, внутреннюю и внешнюю корпоративную культуру.

Все функции желательно выполнять в единстве, т.е. во взаимодействии и взаимосвязи. Это позволит решать наиболее социальные проблемы и удов-

летворять потребности населения.

Отдел взаимодействия со средствами массовой информации в качестве основы своей деятельности должен рассматривать формирование и осуществление информационной политики в регионе. Проводить конкретную работу с журналистами (получать «из первых рук» информацию о событиях, ожиданиях, потребностях и мнениях населения).

Отделу взаимодействия с общественными формированиями и населением необходимо взять на себя координирующую роль по участию политических партий, религиозных концессий, коммерческих структур в социально значимых процессах. Осуществлять связи с районными организациями по сбору информации, жалоб, положений, поступающих с мест относительно потребностей и ожиданий общественности. Изучать общественное мнение при непосредственном контакте с населением и другими³.

Пресс-служба тесно сотрудничает с отделом взаимодействия со СМИ, готовит материалы для прессы, осуществляет мониторинг материалов, проходящих в СМИ и затрагивающих интересы граждан, проживающих на данной территории, обеспечивает публичную сторону деятельности администрации и ее руководителей (пресс-конференции, брифинги, официальные заявления для прессы, информационные письма и т.д.).

Работа всех отделов, кроме пресс-службы, должна находиться под началом одного руководителя, указанные отделы объединены единой информационной сетью, что позволяет координировать работу по осуществлению первоочередных целей.

В условиях развития в России демократического, социального государства необходимо признать необходимость создания подразделений по связям с общественностью «двусторонней симметричной» модели. В США существует термин «отзывчивая демократия», характеризующий идеальную модель госу-

³ Во Франции при мэрах городов в десять тысяч жителей (где, казалось бы, все друг друга знают в лицо и городские проблемы известны) есть специальные агенты, которые ездят в общественном транспорте, посещают магазины, парки, кинотеатры с целью выявления негативного мнения жителей по вопросам муниципального управления.

дарственного управления. Чтобы структуры по связям с общественностью работали по указанной модели, необходимо партнерство с общественностью, группами интересов, отдельными гражданами.

2. Технологии взаимодействия государственной гражданской службы с общественностью

Наукой, определяющей направления государственной гражданской службы, четко выработаны основополагающие правила по связям с общественностью, наиболее важными из которых являются следующие:

- постоянно и систематически информировать общественность о проводимой политике, причем эту информацию доводить до каждого гражданина;
- мероприятия структур по связям с общественностью должны состоять не из единичных мероприятий, а из системы взаимосогласованных акций;
- всегда необходимо настаивать на правде и полной информации (как говорил Линкольн, «можно дурачить часть народа все время; можно дурачить весь народ некоторое время, но нельзя дурачить все время весь народ»);
- если власть сознательно не включается в процесс создания «закрепления понятного» и принимаемого общественностью имиджа своей деятельности, то имидж будет сформирован стихийно, а значит, будет трудно-управляемым или неуправляемым;
- сообщения, направленные на общественность, должны делаться в простой, доступной форме, в противном случае они будут не приняты;
- необходимо ставить реальные цели и выражать их в количественном отношении;
- связи с общественностью всегда должны осуществляться на высоком этическом уровне (негатив не допускать);
- отрицания не убеждают сомневающихся. Гораздо больше шансов наладить сотрудничество при помощи конкретных убедительных фактов;
- необходимо предоставлять общественности возможность высказать свое мнение о новых проектах и планах до принятия окончательных решений;

- необходимо демонстрировать, что никто не стремится добиться своих целей в ущерб другим сторонам. Для этого рекомендуется проводить «открытые дискуссии» (Стоун Н. Паблик рилейшнз в деятельности администрации // Государственная служба. «Паблик рилейшнз» в государственном управлении. Зарубежный опыт. Реферативный бюллетень. 1998. №1. С. 54);

- управленческие решения, выработанные через потребности населения, дают наивысший результат, поэтому рекомендуется чаще проводить «дни жалоб», «дни идей», «дни предложений» граждан;

- органы власти должны стремиться предоставлять гражданам возможные варианты альтернатив (общественные выгоды в будущем);

- необходимо отказаться от прямого навязывания решений (если необходимо, то выждать время, пока общественное мнение не «созреет» до принятия идеи);

- должно «работать» с обвинениями, а не противостоять им; необходимо предупреждать появление обвинения заблаговременным информированием, демонстрировать опережающее знание сути недоверия;

- в целях формирования доверия к структурам государственной гражданской службы необходимо принимать активное участие в активных обсуждениях проблем;

- внутренняя культура органов государственной власти не завершается на коммуникации «руководитель-служащий», «служащие-служащие», а должно распространяться на клиента, т.е. гражданина;

- в случае кризисной ситуации:

1) личную ответственность должен принимать на себя авторитарный лидер (демонстрация ответственности лидером должна проводиться постоянно);

2) действовать необходимо в соответствии с формулой: «Скажи все, скажи всем, скажи сразу», иначе произойдет утрата доверия, восстановление которого потребует много сил и времени.

Выполнение перечисленных правил взаимодействия власти с обществен-

ностью позволит развивать гражданское самосознание (гражданское общество) и воспитывать у людей активный интерес к проблемам местного самоуправления. Повышение интереса общественности к делам местного самоуправления даст возможность избежать сосредоточение власти в руках одной группы людей и поможет избранным на административные посты лицам конструктивно относиться к возложенной на них ответственности.

Таким образом, объективная реальность показывает, что роль информации в процессах социального управления с построением демократического общества возрастает и требует от органов власти большей открытости, постоянного диалога с общественностью в целях выработки необходимых гражданам решений и сбалансированной в отношении всех субъектов и объектов управления информационной политики.

3. «Электронное правительство» как новейшие технологии работы государственной гражданской службы

Демократия – это форма управления законной властью делами народа, при которой власть принадлежит всему народу и непосредственно им осуществляется. Поэтому у государства не может быть интересов, интересы могут быть только у общества, а государство есть механизм их реализации. Период построения информационного общества порождает актуальность формирования «электронного правительства». Под «электронным правительством» понимается инфраструктура, которую сегодня создают государственные органы власти, чтобы изменить способы выполнения стоящих перед ними задач. Если ранее государственный сектор информационные технологии применял для внутреннего использования в отдельных учреждениях, то теперь информационные технологии, функционирующие по принципу «быстрее, лучше, дешевле, доступнее», работают на интересы широких масс в форме услуг государства. Таким образом, «электронное правительство» в качестве цели своей деятельности ставит переход от ориентации государства на ведомственные интересы к решению нужд и проблем граждан.

В практическом аспекте это выражается, например, в том, что гражданин не должен доставлять справки и другие документы из одного ведомства в другое, будь то оформление прав собственности или какая-либо регистрация, но он должен просто обратиться в государственные органы, а весь последующий взаимообмен документами и информацией должен произойти без его участия и в фиксированные сроки. Под такой работой государственной гражданской службы подразумевается функционирование «электронного правительства».

Ценность проектов «электронного правительства» состоит в сокращении издержек, затрат времени простых граждан, времени и средств бизнесменов и в той добавленной стоимости, которую приносят эти системы обществу. Становление информационного общества в ряде стран мира свидетельствует, что именно в данном направлении происходит развитие новейших технологий функционирования государственной службы.

Эта проблема является крайне актуальной и для России: обществу обходится слишком дорого неорганизованность государства. Так, в Российской Федерации, по некоторым проводившимся исследованиям и экспертным оценкам, затраты времени граждан на обращение в государственные службы составляют примерно 3-4 млрд. человеко-часов в год, что соответствует 1,5 млн. человеко-лет в год (кроме этого необходимо помнить, что российские граждане ежегодно тратят на взятки чиновникам около 37 млрд. долларов). Обработкой непосредственных обращений граждан занимается около 400 тыс. государственных гражданских служащих, соответственно, затраты их времени тоже должны вычитаться из совокупного общественно-полезного труда. При этом от $\frac{1}{4}$ до $\frac{1}{3}$ всех транзакций, которые проводятся при взаимодействии граждан с государственными службами, осуществляется с теми или иными ошибками (См.: Агамирзян И. Электронное правительство в контексте глобализации // Компьютера. № 23 (448). 2002).

В связи с этим, в настоящее время на первый план выдвигается роль государства и необходимость повышения ответственности государственной гражданской службы за оказание услуг населению.

Какие основные функции должно взять на себя «электронное правительство»?

1. Укрепление сотрудничества общества и государства через обеспечение информационной прозрачности и открытости государства для гражданского общества, расширение непосредственного участия граждан в социальном управлении и улучшение электронного доступа к органам управления;

2. Расширение спектра и улучшение качества предоставляемых гражданам государственных услуг;

3. Оптимизация деятельности государственных органов;

4. Оптимизация бюджетных расходов на управление и т.д.

При этом перед государственной гражданской службой в целях оптимизации ее деятельности должны быть поставлены следующие задачи:

- повышение качества подготовки документов;
- укрепление исполнительной дисциплины;
- наведение порядка в делопроизводстве;
- ускорение обмена информацией между учреждениями;
- упрощение процедуры принятия решений;
- сокращение числа ошибок и злоупотреблений при работе с гражданами и предприятиями;
- усиление авторитета государственных институтов в глазах общества;
- упрочнение позиций государства на международной арене (См.: Государственная служба. Учебник / под ред. проф. В.Г. Игнатова. М., 2004. С. 242).

К созданию «электронного правительства» европейские страны приступили в начале XXI тысячелетия. В марте 2000 г. Европейская комиссия поставила цель – создать в Европе «самую динамичную и конкурентоспособную экономику в мире» путем использования возможностей, предлагаемой «новой экономикой» и сетью Интернет. В связи с этим была разработана Программа по

созданию «Электронной Европы»⁴, составной частью которой является формирование «электронного правительства».

В марте 2001 г. Европейский совет дал оценку текущему состоянию дел на пути к реализации программы, в связи, с чем страны – участники Евросоюза договорились о проведении дважды в год сравнительных тестов для выяснения степени развития основных видов деятельности государственной гражданской службы, составляющей центр «электронного правительства». Были выделены четыре уровня участия: публикация информации в Интернете; однонаправленное взаимодействие; двунаправленное взаимодействие; онлайн-операции от начала до конца, включая оплату и доставку. Было намечено 12 тестовых категорий для граждан и 8 – для частных компаний. Уровень развития «электронного правительства» с точки зрения удовлетворения потребностей граждан рассматривался по следующим категориям: подоходный налог; поиски работы; отчисления на социальное обеспечение; личные документы (паспорта и водительские права), регистрация автомобилей; заявки на строительство; показания для полиции; публичные библиотеки; свидетельства (о рождении и регистрации брака); поступление в высшие учебные заведения; изменение места жительства и услуги в области здравоохранения. К восьми категориям удовлетворения потребностей частных компаний были отнесены: социальные отчисления; налог на доходы корпораций; НДС; регистрация новых компаний; статистическая отчетность; таможенные декларации; разрешения, связанные с охраной окружающей среды, и поставки для государственных организаций.

В связи с формированием «электронного правительства» приступили к его созданию Великобритания, Германия, Франция и др. В январе 2002 г. была официально утверждена Федеральная целевая программа «Электронная Россия», направленная на ускорение процессов внедрения информационных технологий в правительстве, бизнесе и обществе. Целью этой программы является создание компьютерных парков и обеспечение доступа в Интернет для всех ву-

⁴ Первоначально проект «Электронной Европы» был принят Европейской комиссией в декабре 1999 г. и ставил целью введение Европы в сеть Интернет (См.: Государственная служба. Учебник // под ред. проф. В.Г. Игнатова. М., 2004. С.243).

зов к 2005 г., для средних школ – к 2010 г. Однако в 2000 г. в России на 100 жителей приходилось 22 телефонные линии (для сравнения: 61 – в Германии, 70 – в США); уровень роста международного телефонного трафика в 1995 – 1998 гг. в России составлял лишь 5% при среднемировом показателе в 9,5%. Парк персональных компьютеров в России в 2000 г., согласно исследованиям центра RAND⁵ в России и Евразии, был меньше, чем в Бразилии и Мексике; $\frac{3}{4}$ всех россиян, опрошенных в январе 2001 г., никогда не пользовались компьютером. Согласно докладу госкомиссии от 2001 г., в российских школах на один компьютер приходилось 550 учащихся, а из 50 школ лишь одна имела доступ в Интернет (для сравнения: почти все начальные и средние школы США к 2001 г. имели доступ в Интернет).

Как видно из вышеизложенного, пока вести речь о создании «электронного правительства» в России пока преждевременно, но первые шаги по пути формирования «Электронной России» делаются.

Подводя итоги изложенному, следует отметить, что с совершенствованием демократических отношений в общественном развитии разрешение проблем осуществляется в форме диалога между государственными службами и гражданами.

Контрольные вопросы и задания для самостоятельной работы:

1. Почему основой современного социального управления является диалог?
2. Каковы особенности функционирования двусторонней симметричной модели структур по связям с общественностью?
3. Какие правила взаимодействия государственной гражданской службы и общественности вам известны?

⁵ RAND – крупная (работает свыше 1,6 тыс. специалистов) независимая американская организация, созданная в 1946 г. Компания занимается проведением аналитических исследований, предлагает практические решения сложных проблем и помогает в их реализации, а также проводит обучение будущих аналитиков. Клиентами являются: вооруженные силы США, Министерство здравоохранения и сферы услуг США, различные министерства и ведомства.

4. Назовите основные цели деятельности «электронного правительства». Каким образом действует «электронное правительство» в странах Европы и каковы перспективы его развития в России?

Литература:

1. Агамирзян И. Электронное правительство в контексте глобализации // Компьютера. № 23 (448). 2002 г.
2. Государственная служба за рубежом. Государственная информационная политика. Реферативный бюллетень. 2001. № 3.
3. Государственная служба. Учебник / Под ред. проф. В.Г. Игнатова. Ростов н / Д: Издательский центр «МарТ», 2004.
4. Информационная политика / под общ. ред. В.Д. Лонова. М., 2003.
5. Капитонов Э.А., Капитонов А.Э. Корпоративная культура и PR. М. – Ростов н/Д., 2001 г.
6. Коновченко С.В. Власть, общество и печать в России. Ростов н / Д., 2003 г.

ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

по дисциплине «Государственная служба»

N п/п	Тема	ДО		ОЗО		Самост. работа	
		Лек- ции	Семи- нары	Лек- ции	Семи- нары	ДО	ЗО
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Понятие, предмет, методические основы организации государственной гражданской службы	2	2	2		2	4
2.	История создания государственной гражданской службы в России	2				2	2
3.	Правовые основы современной российской системы государственной гражданской службы	2	2			2	4
4.	Система государственной гражданской службы: правовое регулирование, основные принципы, виды	2		2		4	4
5.	Государственная гражданская должность: ее правовой статус и содержание	2	2	2		4	4
6.	Прохождение государственной гражданской службы	2	2	2	2	4	6
7.	Государственная гражданская служба субъектов РФ	2	2	2		4	6
8.	Кадровая политика, кадровые технологии и методы управления персоналом в системе государственной гражданской службы	2				2	4
9.	Государственная гражданская служба и технологии ее взаимодействия с общественностью	2	2			2	4
	Итого	18	12	10	2	26	38

ПРОГРАММА

курса «Государственная служба»

Тема 1. Понятие, предмет, методологические основы организации государственной гражданской службы.

Понятие, предмет государственной гражданской службы. Природа и сущность государственной гражданской службы: демократический и федеративный характер построения и функционирования; целостность; согласованность; целенаправленность всех элементов и взаимосвязей государственной гражданской службы. Методологические предпосылки становления современной государственной гражданской службы в России.

Тема 2. История создания государственной гражданской службы в России.

Зарождение государственного управления в Киевской Руси. Военная организация и принципы вассалитета. «Служба», «служилые люди». Переход от «военной демократии» к княжеской, дворцово-вотчинной системе управления. Реформаторская деятельность Петра I, Екатерины II, Александра I, Николая I, Александра II. Контрреформы 90-х гг. XIX в. Развитие государственного управления и госслужбы в советский период. Развитие и реформирование государственного управления в постсоветский период.

Тема 3. Правовые основы современной российской системы государственной гражданской службы.

Создание правовых основ современной российской системы государственной гражданской службы. Реформирование социально-экономических отношений 1992-1993 гг. Конституция РФ 1993 г., закрепление правовых основ новой российской государственности. Особенности функционирования госслужбы субъектов РФ в условиях современного российского федерализма (на примере УР). Современное состояние государственной гражданской службы в России.

Тема 4. Система государственной гражданской службы: правовое регулирование, основные принципы, виды.

Понятие, содержание системы государственной гражданской службы. Основные принципы государственной службы, их классификация. Функции государственной гражданской службы и ее правовое регулирование. Реестр должностей государственной гражданской службы. Виды государственной гражданской службы.

Тема 5. Государственная гражданская должность: ее правовой статус и содержание.

Понятие государственной гражданской должности, ее ключевые признаки. Классификация должностей гражданской службы по категориям и группам.

Правовой статус государственной гражданской должности, содержание.

Тема 6. Прохождение государственной гражданской службы.

Правовые нормы, устанавливающие прохождение государственной гражданской службы. Замещение государственных гражданских должностей. Совместительство. Аттестация. Основания и способы прекращения государственной гражданской службы. Завершение прохождения государственной гражданской службы. Пенсия.

Тема 7. Государственная гражданская служба субъектов Российской Федерации.

Правовое положение государственного гражданского служащего субъекта Российской Федерации. Нормативно-правовые акты регулирующие государственную гражданскую службу в субъектах Российской Федерации (на примере УР). Перспективы развития государственной гражданской службы субъектов РФ.

Тема 8. Кадровая политика, кадровые технологии и методы управления персоналом в системе государственной гражданской службы.

Государственная кадровая политика в системе государственного управления. Организационно-управленческие основы государственной кадровой политики. Главные цели кадровой политики. Кадровые технологии.

Тема 9. Государственная гражданская служба и технологии ее взаимодействия с общественностью.

Технологии взаимодействия государственной гражданской службы с общественностью. «Электронное правительство» как новейшие технологии работы государственной гражданской службы: концепция, функции, задачи.

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ

Тема 1.

1. Дайте понятие предмета, какие элементы он включает и их характеристика.
2. Что понимается под государственной гражданской службой и каково ее содержание.
3. В чем состоят требования к государственной гражданской службе?
4. Каковы место и роль государственной гражданской службы в системе государственного управления?
5. В чем заключается целевая направленность государственной службы?
6. Раскройте методологические основы государственной гражданской службы.
7. Какова структура теории государственной гражданской службы?
8. В чем состоит содержание концепции реформирования государственной гражданской службы Российской Федерации?

Тема 2.

1. Что собой представляла «государева служба», в чем ее отличие от государственной службы?
2. Как зарождались и развивались государственное управление и государственная служба в Киевской Руси и Московском государстве?
3. Каковы основные вехи становления и развития государственной службы в императорской России?
4. Как развивались государственное управление и государственная служба в Советской России, входившей в состав СССР?

Тема 3.

1. Раскройте, как создавались правовые основы системы государственной службы?
2. Как развивалась и функционирует государственная служба субъектов РФ?
3. Какие существуют статистические источники, характеризующие качественный и количественный состав корпуса государственных служащих?
4. Каково современное состояние государственной гражданской службы в Российской Федерации?

Тема 4.

1. Дайте понятие государственной гражданской службы Российской Федерации и ее системы?
2. Назовите принципы государственной гражданской службы Российской Федерации и нормативно-правовые акты, их закрепляющие.
3. Сформулируйте понятие федеральной государственной гражданской службы и раскройте ее отличие от государственной гражданской службы субъектов Федерации (региональной).

4. Что собой представляет реестр федеральной государственной гражданской службы?
5. Раскройте содержание механизма правового регулирования службы.
6. Назовите виды государственной гражданской службы.

Тема 5-6.

1. Каковы отличительные особенности государственной должности РФ и государственной должности государственной гражданской службы?
2. Каково содержание статуса государственной должности государственной гражданской службы?
3. В чем суть и значение реестра государственных должностей?
4. Каково значение классных чинов и квалификационных разрядов для повышения профессионализма государственных гражданских служащих?
5. Каковы элементы прохождения государственной гражданской службы в Российской Федерации и факторы, влияющие на характер ее прохождения?

Тема 7.

1. Дайте определение понятиям «государственная гражданская служба субъекта РФ» и «государственный гражданский служащий субъекта РФ».
2. В чем состоят особенности организации и прохождения государственной службы субъектов РФ?
3. Какова специфика правового положения государственного гражданского служащего субъекта РФ?
4. Определите основные направления реформирования государственной гражданской службы субъектов РФ?

Тема 8.

1. Как можно определить государственную кадровую политику? Каково ее место среди других направлений государственной политики?
2. Каковы основные этапы государственной кадровой политики? В чем определяется данная технология?
3. Какое место в государственной кадровой политике следует отвести кадровым мероприятиям в системе государственной службы?
4. Как соотносятся кадровая политика и кадровая работа?
5. Что такое кадровые технологии? Какова взаимосвязь кадровых технологий и стратегии развития организации?
6. Каковы основные виды кадровых технологий? Что необходимо, чтобы достигалась их оптимальная эффективность?

Тема 9.

1. Почему основной современным социальным управлением является диалог?
2. Каковы особенности функционирования двусторонней симметричной модели структур по связям с общественностью?

3. Какие правила взаимодействия государственной гражданской службы и общественности Вам известны?

4. Назовите основные цели деятельности «электронного правительства? Каким образом действует «электронное правительство» в странах Европы и каковы перспективы его развития в России?

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИМЕРНЫХ ТЕМ КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

1. Государственная гражданская служба в системе государственного управления.
2. Исторический опыт создания государственной гражданской службы в России.
3. Становление и развитие государственной гражданской службы в РФ.
4. Государственная гражданская служба как социальный институт.
5. Правовое регулирование, основные принципы и виды государственной гражданской службы.
6. Основы организации государственной гражданской службы.
7. Основы правового положения государственного гражданского служащего.
8. Прохождение государственной гражданской службы.
9. Обеспечение эффективности федеральной государственной гражданской службы.
10. Военная служба, ее особенности.
11. Государственная служба сотрудников органов внутренних дел.
12. Государственная служба в органах ФСБ.
13. Государственная служба в органах и учреждениях уголовно-исполнительной системы.
14. Государственная служба в органах и учреждениях прокуратуры.
15. Государственная гражданская служба в налоговых органах.
16. Государственная служба в таможенных органах.
17. Дипломатическая служба.
18. Государственная гражданская служба казачьих обществ.
19. Поощрения государственных гражданских служащих.
20. Дисциплинарная ответственность государственных гражданских служащих.
21. Материальная ответственность государственных гражданских служащих.
22. Административная ответственность государственных гражданских служащих.
23. Обеспечение эффективности государственной гражданской службы (на примере субъекта РФ).
24. Административный процесс по делам, связанным с государственной гражданской службой.
25. Актуальные проблемы реформирования государственной гражданской службы РФ.
26. Государственная гражданская служба и ее взаимосвязь в общественностью.
27. Культура государственного гражданского служащего.
28. Профессионализм и компетентность государственного гражданского служащего.

29. Социальная защищенность государственного гражданского служащего.
30. Зарубежный опыт организации государственной службы (проведение административных реформ).

ВОПРОСЫ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ЭКЗАМЕНУ

1. Понятие, предмет, метод и задачи учебного курса «Государственная гражданская служба».
2. История создания государственной гражданской службы в России.
3. Создание правовых основ современной российской системы государственной гражданской службы.
4. Государственная гражданская должность: понятие, сущность, содержание.
5. Государственная гражданская служба и ее принципы.
6. Государственные служащие: классификация и предъявляемые к ним требования.
7. Подготовка, профессиональная подготовка и повышение квалификации государственного гражданского служащего.
8. Структурно-видовые особенности государственной гражданской службы.
9. Понятие и отличительные черты государственной службы от гражданской службы.
10. Права и обязанности государственного гражданского служащего.
11. Ограничения, связанные с государственной гражданской службой.
12. Гарантии государственного гражданского служащего.
13. Поступление на государственную гражданскую службу, способы замещения должностей.
14. Квалификационные разряды и порядок их присвоения.
15. Аттестация федерального государственного гражданского служащего.
16. Основания для прекращения государственной гражданской службы.
17. Обеспечение эффективности федеральной государственной гражданской службы.
18. Военная служба, ее отличительные черты от других видов государственной гражданской службы.
19. Государственная служба сотрудников органов внутренних дел, отличительные черты.
20. Государственная служба в органах и учреждениях уголовно-исполнительной системы.
21. Государственная служба в органах и учреждениях прокуратуры.
22. Государственная гражданская служба в налоговых органах.
23. Государственная служба в таможенных органах.
24. Дипломатическая служба.
25. Государственная гражданская служба казачьих обществ.
26. Поощрения государственных гражданских служащих.
27. Дисциплинарная ответственность государственных гражданских служащих.
28. Материальная ответственность государственных гражданских служащих.

29. Административная ответственность государственных гражданских служащих.

30. Нормативно-правовые акты Удмуртской Республики о государственной гражданской службе, их содержание.

31. Обеспечение эффективности государственной гражданской службы в Удмуртской Республике.

32. Особенности функционирования государственной гражданской службы субъектов РФ в условиях современного российского федерализма.

33. Современное состояние государственной гражданской службы в РФ.

34. Перспективы развития государственной службы субъектов РФ.

35. Производство по делам об утрате или хищении служебных документов.

36. Производство по жалобам, связанным с государственной гражданской службой.

37. Производство по делам об административных правонарушениях.

38. Органы государства, регулирующие государственную гражданскую службу.

39. Реестр государственных гражданских служащих.

40. Соотношение государственной гражданской и муниципальной службы.

41. Отпуск государственного гражданского служащего.

42. Стаж государственной гражданской службы.

43. Способы контроля за законностью деятельности государственных гражданских служащих.

44. Виды ответственности, применяемые к государственным гражданским служащим.

45. Кадровые технологии как средства реализации кадровой работы и управления персоналом государственной гражданской службы.

46. Технологии взаимодействия государственной гражданской службы с общественностью.

47. Общие принципы служебного поведения государственных гражданских служащих.

48. Профессионализм в современной российской государственной службе: оценка состояния и пути повышения.

49. Социальная защита государственной гражданской службы: правовые и организационные принципы и основы.

50. Механизм реализации принципов социальной защиты.

51. Пути и меры повышения уровня социальной защищенности государственных гражданских служащих.

52. Особенности государственной кадровой политики и организации государственной гражданской службы в зарубежном опыте.

53. Основные подходы к реформированию государственной гражданской службы в развитых странах современного этапа.

54. Задачи и пути реформирования современной российской государственной гражданской службы в рамках административной реформы.

55. Общие принципы служебного поведения государственных гражданских служащих.

56. Коммуникативная культура государственного гражданского служащего.

НОРМАТИВНЫЕ МАТЕРИАЛЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ ЛИТЕРАТУРА

Нормативно-правовые акты

1. Конституция Российской Федерации М., 1993.
2. Конституция Удмуртской Республики Ижевск, 1994.
3. Федеральный закон от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации».
4. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе в РФ».
5. Федеральный закон от 5 июля 1997 г. № 133 – ФЗ «О статусе члена Совета Федерации и статусе депутатов Государственно Думы Федерального Собрания РФ».
6. Федеральный закон от 5 августа 2000 г. № 113 – ФЗ «О порядке формирования Совета Федерации Федерального Собрания РФ».
7. Закон Удмуртской Республики от 26 ноября 1997 г. № 523-1 «О государственной службе в Удмуртской Республике».
8. Федеральный закон от 27 апреля 1993 г. (в ред. ФЗ от 14 дек 1995 г.) «Об обжаловании в суд действий и решений, нарушающих права и свободы граждан»
9. Кодекс РФ об административных правонарушениях // СЗ РФ. 2002. № 1 ст. 1.
10. Трудовой кодекс РФ // СЗ РФ. 2002. № 1. Ст. 3.
11. Уголовный кодекс РФ М.: Официальное издание, 2003.
12. Гражданский кодекс РФ М.; Официальное издание, 2003 (Части 1, 2, 3).
13. Гражданский процессуальный кодекс РФ М., 2003.
14. Указ Президента Удмуртской Республике от 25 октября 2001 г. № 172 «Об утверждении Реестра государственных должностей в УР».
15. Указ Президента РФ о федеральной программе «Реформирования государственной службы РФ /2003-2005/». Российская газета. 2002. 23 ноября.
16. Указ Президента РФ от 12 августа 2002 г. № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих // СЗ РФ. 2002. № 33. Ст. 3196.
17. Указ Президента РФ от 6 июля 1996 г. «О мерах по укреплению дисциплины в системе государственной службы» // СЗ РФ. 1996 г. № 21 Ст. 286.

Рекомендуемая литература (основная, дополнительная)

1. Актуальные проблемы реформирования государственной службы Российской Федерации М.: Изд-во РАГС. 2003.
2. Архипова Т.Г., Румянцева М.Ф., Сенин А.С. История государственной службы в России. XVIII-XX века. М., 1999.
3. Атаманчук Г.В. Сущность государственной службы. М., 2002.

4. Атаманчук Г.В. Управление – социальная ценность и эффективность. М., 1995 г.
5. Агапов А.К. Власть и собственность (региональный аспект). Ростов-на-Дону: Изд-во Рост. ун-та, 2002.
6. Бергер М., Лукман Т. Социальное конструирование деятельности. М., 1995.
7. Вебер М. Избранные произведения. М., 1990.
8. Виханский О.С., Наумов В.И. Менеджмент. М.: Гардарики, 2002.
9. Василенко А.И. Административно-государственное управление в странах Запада. М., 2000.
10. Волошина В.В. Титов К.А. Государственная служба в РФ. М., 1995
11. Восленский М. Номенклатура. М., 1991.
12. Государственная служба. Учебник / под. ред. проф. В.Г. Игнатова. М.: ИКЦ «Март»; Ростов-на-Дону: Изд. центр «Март», 2004.
13. Государственная служба: теория и организация, Курс лекций / под ред. Е.В. Охотского и В.Г. Игнатова Ростов-на-Дону, 1998.
14. Государственная служба (комплексный подход): Учебное пособие. М.: Дело, 1999.
15. Государственная кадровая политика и механизм ее реализации. М.: РАГС, 1998.
16. Государственная кадровая политика и механизм ее реализации. Ростов-на-Дону, 2002.
17. Государственная служба: организация, кадры, управление. М., 2001.
18. Государственная служба за рубежом. Эффективность кадрового менеджмента. М., 2002.
19. Демин А.А. Государственная служба: учебное пособие. М.: ООО «Книгодск», 2004.
20. Ерошин Н.М. История государственных учреждений дореволюционной России. М., 1968, 1983.
21. Зинченко Г.М. Как изменить работу чиновников. Ростов-на-Дону, 2000.
22. История государственных учреждений в России: Учебник / под ред. Р.Г. Пихон. М., 2003.
23. Игнатов В.Г. Государственная служба РФ. Ростов-на-Дону, 2001.
24. Информационная политика / под общ. ред. В.Д. Нонова. М.: Изд-во РАГС, 2003.
25. Игнатов В.Г., Зеркин Д.Н. Основы теории государственного учреждения. Ростов-на-Дону, 2000.
26. Егоров В.К. Проблемы подготовки кадров для государственной службы // Проблемы теории и практики учреждения. 2002. № 3.
27. Игнатов В.Г., Белонецкин В.К. Профессиональная культура и профессионализм государственной службы: контекст истории и современность. М.: Ростов-на-Дону, 2000.
28. Кознабенко В.А. Основы государственной службы и кадровой политики РФ. М., 1999.

29. Коновченко С.В. Общество – средства массовой информации – власть. Ростов-на-Дону, 2001.
30. Лоутон А., Роуз Э. Организация и управление в государственных учреждениях. М., 1993.
31. Манохин В.М. Служба и служащий в РФ: правовое регулирование. М.: Юрист, 1997
32. Ноздрачев А.Ф. Государственная служба: Учебник для подготовки государственной службы. М.: Статут, 1999.
33. Колтунова М.В. Язык и деловое общение: Нормы, риторика, этикет. Учебное пособие для вузов. М., 2002.
34. Культура устной и письменной речи делового человека: справочник. Практикум. 7-е изд. М., 2001.
35. Профессионализм в системе государственной службы. Ростов-на-Дону, 1997.
36. Реформа государственной службы России. История попыток реформирования с 1992 по 2000 год. М., 2003.
37. Сайман Г.А. Смитбург Д.Х. Тоисон В.А. Менеджмент в организациях. М., 1995.
38. Социология власти. Вестник социологического центра РАГС. М.: Изд-во РАГС, 2001-2003 годы.
39. Социология власти. Социологический эскиз коллективного приоритета госслужащих. М., 2000.
40. Управление персоналом / под ред. А.И. Турчинова. М.: РАГС, 2002.
41. Управление персоналом. М.: Изд-во РАГС, 2002.
42. Овсяенко Д.М. Государственная служба РФ.: Учеб. пособие 2-е изд., перераб. и доп. М.: ЮРИСТЪ, 2003.
43. Факторы эффективности функционирования федеральных органов власти в регионе. Ростов-на-Дону, 2001.
44. Козбаненко В.А. Юридическая ответственность государственных служащих. М., 2002.
45. Шамханов Ф. И. Теория государственного управления. М., 2002.

ПРИЛОЖЕНИЕ
РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН
О СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Принят
Государственной Думой
25 апреля 2003 года

Одобен
Советом Федерации
14 мая 2003 года

(в ред. Федеральных законов от 11.11.2003 N 141-ФЗ,
от 06.07.2006 N 105-ФЗ)

Настоящим Федеральным законом в соответствии с Конституцией Российской Федерации определяются правовые и организационные основы системы государственной службы Российской Федерации, в том числе системы управления государственной службой Российской Федерации.

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 1. Государственная служба Российской Федерации

1. 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).

2. Деятельность лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, и лиц, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации, настоящим Федеральным законом не регулируется.

Статья 2. Система государственной службы

1. Система государственной службы включает в себя следующие виды государственной службы:

государственная гражданская служба;
военная служба;
правоохранительная служба.

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

3. Военная служба и правоохранительная служба являются видами федеральной государственной службы.

Другие виды федеральной государственной службы устанавливаются путем внесения изменений и дополнений в настоящий Федеральный закон.

4. 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.

Статья 3. Основные принципы построения и функционирования системы государственной службы

1. Основными принципами построения и функционирования системы государственной службы являются:

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 (далее - государственные органы);

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.

2. Реализация принципов построения и функционирования системы государственной службы обеспечивается федеральными законами о видах государственной службы. Указанными федеральными законами могут быть предусмотрены также другие принципы построения и функционирования видов государственной службы, учитывающие их особенности.

Статья 4. Федеральная государственная служба

Федеральная государственная служба - профессиональная служебная деятельность граждан по обеспечению исполнения полномочий Российской Федерации, а также полномочий федеральных государственных органов и лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации.

Статья 5. Государственная гражданская служба

1. Государственная гражданская служба - вид государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан на должностях государственной гражданской службы 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.

2. Федеральная государственная гражданская служба - профессиональная служебная деятельность граждан на должностях федеральной государственной гражданской службы по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов и лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации.

3. Государственная гражданская служба субъекта Российской Федерации - профессиональная служебная деятельность граждан на должностях государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации по обеспечению исполнения полномочий субъекта Российской Федерации, а также полномочий государственных органов субъекта Российской Федерации и лиц, замещающих государственные должности субъекта Российской Федерации.

Определение военной службы как вида федеральной государственной службы, содержащееся в статье 6, применяется со дня вступления в силу федерального закона о военной службе (статья 19 данного документа).

Статья 6. Военная служба

Военная служба - вид федеральной государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан на воинских должностях или не на воинских должностях в случаях и на условиях, предусмотренных федеральными законами и (или) нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации, в Вооруженных Силах Российской Федерации, других войсках, воинских (специальных) формированиях и органах, осуществляющих функции по обеспечению обороны и безопасности государства. Таким гражданам присваиваются воинские звания.
(в ред. Федерального закона от 06.07.2006 N 105-ФЗ)

Определение правоохранительной службы как вида федеральной государственной службы, содержащееся в статье 7, применяется со дня вступления в силу федерального закона о правоохранительной службе (статья 19 данного документа).

Статья 7. Правоохранительная служба

Правоохранительная служба - вид федеральной государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан на должностях правоохранительной службы в государственных органах, службах и учреждениях, осуществляющих функции по обеспечению безопасности, законности и правопорядка, по борьбе с преступностью, по защите прав и свобод человека и гражданина. Таким гражданам присваиваются специальные звания и классные чины.

Статья 8. Должности государственной службы

1. Должности государственной службы учреждаются федеральным законом или иным нормативным правовым актом Российской Федерации, законом или иным нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации.
2. Должности государственной службы подразделяются на:
 - должности федеральной государственной гражданской службы;
 - должности государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации;
 - воинские должности;
 - должности правоохранительной службы.

3. В федеральном государственном органе могут быть учреждены должности государственной службы различных видов.

4. Должности государственной службы распределяются по группам и (или) категориям в соответствии с федеральными законами о видах государственной службы и законами субъектов Российской Федерации о государственной гражданской службе субъектов Российской Федерации.

Соотношение должностей федеральной государственной гражданской службы, воинских должностей и должностей правоохранительной службы определяется указом Президента Российской Федерации.

Соотношение должностей федеральной государственной гражданской службы и типовых должностей государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации определяется федеральным законом или указом Президента Российской Федерации.

5. Квалификационные требования к гражданам для замещения должностей государственной службы устанавливаются федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

6. В федеральном государственном органе и государственном органе субъекта Российской Федерации могут быть предусмотрены должности, не являющиеся должностями государственной службы. Трудовая деятельность работников, замещающих такие должности, регулируется законодательством Российской Федерации о труде.

Статья 9. Реестры должностей государственной службы

1. Реестр должностей федеральной государственной службы образуют: перечни должностей федеральной государственной гражданской службы; перечни типовых воинских должностей; перечни типовых должностей правоохранительной службы.

2. Перечни, указанные в пункте 1 настоящей статьи, утверждаются Президентом Российской Федерации.

3. Реестр должностей государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации утверждается законом или иным нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации.

4. Реестр должностей федеральной государственной службы и реестры должностей государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации составляют Сводный реестр должностей государственной службы Российской Федерации.

Статья 10. Государственные служащие

1. Федеральный государственный служащий - гражданин, осуществляющий профессиональную служебную деятельность на должности федеральной государственной службы и получающий денежное содержание (вознаграждение, довольствие) за счет средств федерального бюджета.

2. Государственный гражданский служащий субъекта Российской Федерации - гражданин, осуществляющий профессиональную служебную деятельность на должности государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации и получающий денежное содержание (вознаграждение) за счет средств бюджета соответствующего субъекта Российской Федерации. В случаях, предусмотренных федеральным законом, государственный гражданский служащий субъекта Российской Федерации может получать денежное содержание (вознаграждение) также за счет средств федерального бюджета.

3. Нанимателем федерального государственного служащего является Российская Федерация, государственного гражданского служащего субъекта Российской Федерации - соответствующий субъект Российской Федерации.

4. Правовое положение (статус) федерального государственного служащего и государственного гражданского служащего субъекта Российской Федерации, в том числе ограничения, обязательства, правила служебного поведения, ответственность, а также порядок разрешения конфликта интересов и служебных споров устанавливается соответствующим федеральным законом о виде государственной службы.

Глава 2. ОБЩИЕ УСЛОВИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

Статья 11. Формирование кадрового состава государственной службы

1. Формирование кадрового состава государственной службы обеспечивается:

созданием федерального кадрового резерва, кадрового резерва в федеральном государственном органе, кадрового резерва субъекта Российской Федерации, кадрового резерва в государственном органе субъекта Российской Федерации для замещения должностей государственной службы, а также эффективным использованием указанных кадровых резервов;

развитием профессиональных качеств государственных служащих;

оценкой результатов профессиональной служебной деятельности государственных служащих в ходе проведения аттестации или сдачи квалификационного экзамена;

созданием возможностей для должностного (служебного) роста государственных служащих;

использованием современных кадровых технологий;

применением образовательных программ и государственных образовательных стандартов.

2. Федеральными законами о видах государственной службы и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации устанавливаются порядок поступления на государственную службу и замещения вакантных должностей государственной службы на конкурсной основе, условия формирования конкурсных комиссий, правила опубликования информации о конкурсах в средствах массовой информации, а также предусматривается другой порядок

поступления на государственную службу и замещения вакантных должностей государственной службы.

3. Подготовка граждан для прохождения государственной службы осуществляется в формах, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4. Переподготовка, повышение квалификации и стажировка государственных служащих осуществляются в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

Статья 12. Поступление на государственную службу, ее прохождение и прекращение

1. На государственную службу по контракту вправе поступать граждане, владеющие государственным языком Российской Федерации и достигшие возраста, установленного федеральным законом о виде государственной службы для прохождения государственной службы данного вида.

Федеральным законом о виде государственной службы или законом субъекта Российской Федерации могут быть установлены дополнительные требования к гражданам при поступлении на государственную службу по контракту.

2. Условия контрактов, порядок их заключения, а также основания и порядок прекращения их действия устанавливаются в соответствии с федеральным законом о виде государственной службы.

3. В соответствии с федеральным законом о виде государственной службы контракт может заключаться с гражданином:

на неопределенный срок;

на определенный срок;

на срок обучения в образовательном учреждении профессионального образования и на определенный срок государственной службы после его окончания.

4. Федеральным законом о виде государственной службы определяется предельный возраст пребывания на государственной службе данного вида.

5. Прохождение государственной службы включает в себя назначение на должность, присвоение классного чина, дипломатического ранга, воинского и специального звания, аттестацию или квалификационный экзамен, а также другие обстоятельства (события) в соответствии с настоящим Федеральным законом, федеральными законами о видах государственной службы и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

6. Основания прекращения государственной службы, в том числе основания увольнения в запас или в отставку государственного служащего, устанавливаются федеральными законами о видах государственной службы.

Статья 13. Классные чины, дипломатические ранги, воинские и специальные звания

1. В соответствии с федеральными законами о видах государственной службы гражданам, проходящим федеральную государственную службу, присваиваются классные чины, дипломатические ранги, воинские и специальные звания.

В соответствии с федеральным законом о виде государственной службы для граждан, проходящих государственную гражданскую службу субъектов Российской Федерации, устанавливаются классные чины.

2. Общими условиями присвоения, сохранения классных чинов, дипломатических рангов, воинских и специальных званий являются:

последовательное присвоение классного чина, дипломатического ранга, воинского и специального звания по прошествии установленного времени пребывания в определенном классном чине, дипломатическом ранге, воинском и специальном звании после их присвоения впервые;

присвоение классного чина, дипломатического ранга, воинского и специального звания государственному служащему в соответствии с замещаемой должностью федеральной государственной службы;

досрочное присвоение в качестве меры поощрения классного чина, дипломатического ранга, воинского и специального звания либо присвоение классного чина, дипломатического ранга, воинского и специального звания на одну ступень выше классного чина, дипломатического ранга, воинского и специального звания, предусмотренных для замещаемой должности федеральной государственной службы в соответствии с федеральным законом о виде государственной службы;

сохранение присвоенного классного чина, дипломатического ранга, воинского и специального звания при освобождении от замещаемой должности федеральной государственной службы или увольнении с федеральной государственной службы.

Лишение присвоенного классного чина, дипломатического ранга, воинского и специального звания возможно по решению суда.

3. При переводе государственного служащего с государственной службы одного вида на государственную службу другого вида ранее присвоенный классный чин, дипломатический ранг, воинское и специальное звание, а также период пребывания в соответствующем классном чине, дипломатическом ранге, воинском и специальном звании учитывается при присвоении классного чина, дипломатического ранга, воинского и специального звания по новому виду государственной службы в соответствии с федеральными законами о видах государственной службы и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4. Соотношение классных чинов, дипломатических рангов, воинских и специальных званий устанавливается указом Президента Российской Федерации.

5. Классные чины государственной гражданской службы субъекта Россий-

ской Федерации присваиваются с учетом положений настоящей статьи в порядке, установленном нормативными правовыми актами соответствующего субъекта Российской Федерации.

Статья 14. Стаж (общая продолжительность) государственной службы. Персональные данные государственных служащих

1. Стаж (общая продолжительность) государственной службы определяется в соответствии с федеральными законами о видах государственной службы, о государственном пенсионном обеспечении граждан Российской Федерации, проходивших государственную службу, и их семей и законами субъектов Российской Федерации.

2. В стаж (общую продолжительность) государственной службы одного вида в соответствии с федеральными законами о видах государственной службы, о государственном пенсионном обеспечении граждан Российской Федерации, проходивших государственную службу, и их семей и законами субъектов Российской Федерации включаются продолжительность государственной службы других видов, а также периоды замещения государственных должностей Российской Федерации, государственных должностей субъектов Российской Федерации, выборных муниципальных должностей, замещаемых на постоянной основе, и муниципальных должностей муниципальной службы.

3. Персональные данные государственных служащих, сведения об их профессиональной служебной деятельности и о стаже (об общей продолжительности) государственной службы вносятся в личные дела и документы учета государственных служащих. Ведение и хранение указанных дел и документов осуществляются в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

4. Форма и порядок ведения, учета и хранения документов, подтверждающих профессиональную служебную деятельность государственных служащих, устанавливаются федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

5. Персональные данные, внесенные в личные дела и документы учета государственных служащих, являются персонифицированными и в случаях, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, относятся к сведениям, составляющим государственную тайну, а в иных случаях к сведениям конфиденциального характера.

Статья 15. Реестры государственных служащих

1. В федеральном государственном органе и государственном органе субъекта Российской Федерации ведутся, в том числе на электронных носителях, реестры государственных служащих, которые формируются на основе персональных данных государственных служащих.

2. Сведения, внесенные в реестр федеральных государственных служащих в федеральном государственном органе и в реестры государственных служащих субъектов Российской Федерации в государственных органах субъектов Российской Федерации, в случаях, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, относятся к сведениям, составляющим государственную тайну, а в иных случаях к сведениям конфиденциального характера.

3. Реестры федеральных государственных служащих в федеральных государственных органах составляют Реестр федеральных государственных служащих.

4. Реестры государственных гражданских служащих в государственных органах субъекта Российской Федерации составляют Реестр государственных гражданских служащих субъекта Российской Федерации.

5. Реестр федеральных государственных служащих и реестры государственных гражданских служащих субъектов Российской Федерации составляют Сводный реестр государственных служащих Российской Федерации.

6. Содержание и порядок ведения Реестра федеральных государственных служащих, а также перечень сведений, включаемых в Сводный реестр государственных служащих Российской Федерации, устанавливается Президентом Российской Федерации.

7. Содержание и порядок ведения реестров государственных гражданских служащих субъектов Российской Федерации устанавливаются законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

Глава 3. СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБОЙ

Статья 16. Управление государственной службой

Система управления государственной службой создается на федеральном уровне и на уровне субъектов Российской Федерации в целях координации деятельности государственных органов при решении вопросов поступления на государственную службу, формирования кадрового резерва, прохождения и прекращения государственной службы, ведения Сводного реестра государственных служащих Российской Федерации, использования кадрового резерва для замещения должностей государственной службы, подготовки, переподготовки, повышения квалификации и стажировки государственных служащих, а также в целях осуществления вневедомственного контроля за соблюдением в государственных органах федеральных законов, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации о государственной службе.

Статья 17. Кадровый резерв для замещения должностей государственной службы

Для замещения должностей государственной службы создаются федераль-

ный кадровый резерв, кадровый резерв в федеральном государственном органе, кадровый резерв субъекта Российской Федерации и кадровый резерв в государственном органе субъекта Российской Федерации.

Статья 18. Финансирование государственной службы и программы ее реформирования и развития

1. Финансирование федеральной государственной службы и государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации осуществляется за счет средств соответственно федерального бюджета и бюджета соответствующего субъекта Российской Федерации в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

2. Совершенствование системы государственной службы осуществляется путем реализации федеральных программ реформирования и развития федеральной государственной службы и соответствующих программ субъектов Российской Федерации.

Статья 18.1. Военная служба в Российской Федерации иностранных граждан

(введена Федеральным законом от 11.11.2003 N 141-ФЗ)

В Российской Федерации в соответствии с федеральным законом предусматривается поступление иностранных граждан на военную службу по контракту и прохождение ими военной службы.

На указанных граждан распространяются положения настоящего Федерального закона, определяющие правовые основы государственной службы Российской Федерации.

Глава 4. ВСТУПЛЕНИЕ В СИЛУ НАСТОЯЩЕГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ЗАКОНА

Статья 19. Вступление в силу настоящего Федерального закона

1. Настоящий Федеральный закон вступает в силу со дня его официального опубликования.

Определение военной службы как вида федеральной государственной службы, содержащееся в статье 6 настоящего Федерального закона, применяется со дня вступления в силу федерального закона о военной службе.

(в ред. Федерального закона от 06.07.2006 N 105-ФЗ)

Определение правоохранительной службы как вида федеральной государственной службы, содержащееся в статье 7 настоящего Федерального закона, применяется со дня вступления в силу федерального закона о правоохранительной службе.

2. Признать утратившими силу подпункт 1 пункта 1 статьи 1, пункты 1 и 3 статьи 2, пункт 3 статьи 3 Федерального закона от 31 июля 1995 года N 119-ФЗ "Об основах государственной службы Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 1995, N 31, ст. 2990).

Президент
Российской Федерации
В.ПУТИН

Москва, Кремль
27 мая 2003 года
N 58-ФЗ

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН
О ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ РОССИЙ-
СКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Принят
Государственной Думой
7 июля 2004 года

Одобен
Советом Федерации
15 июля 2004 года

(в ред. Федеральных законов от 02.02.2006 N 19-ФЗ,
от 02.03.2007 N 24-ФЗ, от 12.04.2007 N 48-ФЗ)

Настоящим Федеральным законом в соответствии с Конституцией Российской Федерации и Федеральным законом от 27 мая 2003 года N 58-ФЗ "О системе государственной службы Российской Федерации" (далее - Федеральный закон "О системе государственной службы Российской Федерации") устанавливаются правовые, организационные и финансово-экономические основы государственной гражданской службы Российской Федерации.

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 1. Основные термины

Для целей настоящего Федерального закона применяемые термины означают:

- 1) государственные должности Российской Федерации и государственные должности субъектов Российской Федерации (далее также - государственные должности) - должности, устанавливаемые Конституцией Российской Федерации, федеральными законами для непосредственного исполнения полномочий федеральных государственных органов, и должности, устанавливаемые конституциями (уставами), законами субъектов Российской Федерации для непосредственного исполнения полномочий государственных органов субъектов Российской Федерации;
- 2) представитель нанимателя - руководитель государственного органа, лицо, замещающее государственную должность, либо представитель указанных руководителя или лица, осуществляющие полномочия нанимателя от имени Российской Федерации или субъекта Российской Федерации.

Статья 2. Предмет регулирования настоящего Федерального закона

Предметом регулирования настоящего Федерального закона являются отношения, связанные с поступлением на государственную гражданскую службу Российской Федерации, ее прохождением и прекращением, а также с определением правового положения (статуса) федерального государственного гражданского служащего и государственного гражданского служащего субъекта Российской Федерации (далее также - гражданский служащий).

Статья 3. Государственная гражданская служба Российской Федерации

1. Государственная гражданская служба Российской Федерации (далее также - гражданская служба) - вид государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан Российской Федерации (далее - граждане) на должностях государственной гражданской службы Российской Федерации (далее также - должности гражданской службы) 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 (включая нахождение в кадровом резерве и другие случаи).

2. Государственная гражданская служба Российской Федерации подразделяется на федеральную государственную гражданскую службу (далее также - федеральная гражданская служба) и государственную гражданскую службу субъектов Российской Федерации (далее также - гражданская служба субъектов Российской Федерации).

Статья 4. Принципы гражданской службы

Принципами гражданской службы являются:

- 1) приоритет прав и свобод человека и гражданина;
- 2) единство правовых и организационных основ федеральной гражданской службы и гражданской службы субъектов Российской Федерации;
- 3) 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;
- 4) профессионализм и компетентность гражданских служащих;
- 5) стабильность гражданской службы;
- 6) доступность информации о гражданской службе;
- 7) взаимодействие с общественными объединениями и гражданами;

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

Статья 5. Законодательство Российской Федерации о государственной гражданской службе Российской Федерации

1. Регулирование отношений, связанных с гражданской службой, осуществляется:

- 1) Конституцией Российской Федерации;
- 2) Федеральным законом "О системе государственной службы Российской Федерации";
- 3) настоящим Федеральным законом;
- 4) другими федеральными законами, в том числе федеральными законами, регулиющими особенности прохождения гражданской службы;
- 5) указами Президента Российской Федерации;
- 6) постановлениями Правительства Российской Федерации;
- 7) нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;
- 8) конституциями (уставами), законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации;
- 9) нормативными правовыми актами государственных органов.

2. Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем те, которые предусмотрены настоящим Федеральным законом, то применяются правила международного договора.

Статья 6. Взаимосвязь гражданской службы и государственной службы Российской Федерации иных видов

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:

- 1) соотносительности основных условий и размеров оплаты труда, основных государственных социальных гарантий;
- 2) установления ограничений и обязательств при прохождении государственной службы Российской Федерации различных видов;
- 3) учета стажа государственной службы Российской Федерации иных видов при исчислении стажа гражданской службы;
- 4) соотносительности основных условий государственного пенсионного обеспечения граждан, проходивших государственную службу Российской Федерации.

Статья 7. Взаимосвязь гражданской службы и муниципальной службы

Взаимосвязь гражданской службы и муниципальной службы обеспечивается посредством:

- 1) единства основных квалификационных требований к должностям гражданской службы и должностям муниципальной службы;
- 2) единства ограничений и обязательств при прохождении гражданской службы и муниципальной службы;
- 3) единства требований к профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации гражданских служащих и муниципальных служащих;
- 4) учета стажа муниципальной службы при исчислении стажа гражданской службы и стажа гражданской службы при исчислении стажа муниципальной службы;
- 5) соотносительности основных условий оплаты труда и социальных гарантий гражданских служащих и муниципальных служащих;
- 6) соотносительности основных условий государственного пенсионного обеспечения граждан, проходивших гражданскую службу, и граждан, проходивших муниципальную службу, и их семей в случае потери кормильца.

Глава 2. ДОЛЖНОСТИ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ

Статья 8. Должности гражданской службы

Должности федеральной государственной гражданской службы учреждаются федеральным законом или указом Президента Российской Федерации, должности государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации - законами или иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации с учетом положений настоящего Федерального закона в целях обеспечения исполнения полномочий государственного органа либо лица, замещающего государственную должность.

Статья 9. Классификация должностей гражданской службы

1. Должности гражданской службы подразделяются на категории и группы.
2. Должности гражданской службы подразделяются на следующие категории:
 - 1) руководители - должности руководителей и заместителей руководителей государственных органов и их структурных подразделений (далее также - подразделение), должности руководителей и заместителей руководителей территориальных органов федеральных органов исполнительной власти и их структурных подразделений, должности руководителей и заместителей руководителей представительств государственных органов и их структурных подразделений, замещаемые на определенный срок полномочий или без ограничения срока полномочий;
 - 2) помощники (советники) - должности, учреждаемые для содействия лицам, замещающим государственные должности, руководителям государственных органов, руководителям территориальных органов федеральных органов

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

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

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

3. Должности гражданской службы подразделяются на следующие группы:

- 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.

4. Должности категорий "руководители" и "помощники (советники)" подразделяются на высшую, главную и ведущую группы должностей гражданской службы.

5. Должности категории "специалисты" подразделяются на высшую, главную, ведущую и старшую группы должностей гражданской службы.

6. Должности категории "обеспечивающие специалисты" подразделяются на главную, ведущую, старшую и младшую группы должностей гражданской службы.

Статья 10. Реестры должностей государственной гражданской службы Российской Федерации

1. Должности федеральной государственной гражданской службы, классифицированные по государственным органам, категориям, группам, а также по иным признакам, составляют перечни должностей федеральной государственной гражданской службы, являющиеся соответствующими разделами Реестра должностей федеральной государственной гражданской службы. Реестр должностей федеральной государственной гражданской службы утверждается указом Президента Российской Федерации.

2. Реестр должностей государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации утверждается законом или иным нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации с учетом положений настоящего Федерального закона, а также структуры государственных органов, наименований, категорий и групп должностей государственной гражданской службы Российской Федерации, установленных Реестром должностей федеральной государственной гражданской службы.

3. Реестр должностей федеральной государственной гражданской службы и реестры должностей государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации образуют Сводный реестр должностей государственной граж-

данской службы Российской Федерации. Порядок ведения Сводного реестра должностей государственной гражданской службы Российской Федерации утверждается указом Президента Российской Федерации.

Статья 11. Классные чины гражданской службы

1. Классные чины гражданской службы присваиваются гражданским служащим в соответствии с замещаемой должностью гражданской службы в пределах группы должностей гражданской службы.

2. Гражданским служащим, замещающим должности гражданской службы без ограничения срока полномочий, классные чины присваиваются по результатам квалификационного экзамена.

3. Гражданским служащим, замещающим должности федеральной гражданской службы высшей группы, присваивается классный чин гражданской службы - действительный государственный советник Российской Федерации 1, 2 или 3-го класса.

4. Гражданским служащим, замещающим должности федеральной гражданской службы главной группы, присваивается классный чин гражданской службы - государственный советник Российской Федерации 1, 2 или 3-го класса.

5. Гражданским служащим, замещающим должности гражданской службы ведущей группы, присваивается классный чин гражданской службы - советник государственной гражданской службы Российской Федерации 1, 2 или 3-го класса.

6. Гражданским служащим, замещающим должности гражданской службы старшей группы, присваивается классный чин гражданской службы - референт государственной гражданской службы Российской Федерации 1, 2 или 3-го класса.

7. Гражданским служащим, замещающим должности гражданской службы младшей группы, присваивается классный чин государственной гражданской службы - секретарь государственной гражданской службы Российской Федерации 1, 2 или 3-го класса.

8. Классный чин гражданской службы - действительный государственный советник Российской Федерации 1, 2 или 3-го класса присваивается Президентом Российской Федерации.

9. В федеральных органах исполнительной власти классный чин федеральной гражданской службы - государственный советник Российской Федерации 1, 2 или 3-го класса присваивается Правительством Российской Федерации.

В иных федеральных государственных органах указанный классный чин присваивается руководителем федерального государственного органа.

10. Классные чины гражданской службы, предусмотренные частями 5, 6 и 7 настоящей статьи, присваиваются представителем нанимателя.

11. Гражданским служащим, замещающим должности гражданской службы субъекта Российской Федерации высшей и главной групп, классные чины

гражданской службы субъекта Российской Федерации присваиваются в соответствии с законом субъекта Российской Федерации.

12. Порядок присвоения и сохранения классных чинов федеральной гражданской службы, соотношение классных чинов федеральной гражданской службы и воинских и специальных званий, классных чинов правоохранительной службы, а также соотношение классных чинов федеральной гражданской службы и классных чинов гражданской службы субъектов Российской Федерации определяется указом Президента Российской Федерации.

Статья 12. Квалификационные требования к должностям гражданской службы

1. В число квалификационных требований к должностям гражданской службы входят требования к уровню профессионального образования, стажу гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажу (опыту) работы по специальности, профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей.

2. Квалификационные требования к должностям гражданской службы устанавливаются в соответствии с категориями и группами должностей гражданской службы.

3. В число квалификационных требований к должностям гражданской службы категорий "руководители", "помощники (советники)", "специалисты" всех групп должностей гражданской службы, а также категории "обеспечивающие специалисты" главной и ведущей групп должностей гражданской службы входит наличие высшего профессионального образования.

4. В число квалификационных требований к должностям гражданской службы категории "обеспечивающие специалисты" старшей и младшей групп должностей гражданской службы входит наличие среднего профессионального образования, соответствующего направлению деятельности.

5. Квалификационные требования к стажу гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажу (опыту) работы по специальности для федеральных гражданских служащих устанавливаются указом Президента Российской Федерации, для гражданских служащих субъекта Российской Федерации - законом субъекта Российской Федерации.

6. Квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей, устанавливаются нормативным актом государственного органа с учетом его задач и функций и включаются в должностной регламент гражданского служащего (далее - должностной регламент).

Глава 3. ПРАВОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ (СТАТУС) ГРАЖДАНСКОГО СЛУЖАЩЕГО

Статья 13. Гражданский служащий

Гражданский служащий - гражданин Российской Федерации, 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 Российской Федерации.

Статья 14. Основные права гражданского служащего

1. Гражданский 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;

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;

5) получение в установленном порядке информации и материалов, необходимых для исполнения должностных обязанностей, а также на внесение предложений о совершенствовании деятельности государственного органа;

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;

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.

2. Гражданский служащий вправе с предварительным уведомлением представителя нанимателя выполнять иную оплачиваемую работу, если это не повлечет за собой конфликт интересов.

Статья 15. Основные обязанности гражданского служащего

1. Гражданский 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;

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.

1.1. Гражданский служащий обязан указывать стоимостные показатели в соответствии с требованиями, устанавливаемыми федеральными законами, указами Президента Российской Федерации.

(часть первая.1 введена Федеральным законом от 12.04.2007 N 48-ФЗ)

2. Гражданский 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.

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

4. Гражданский 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.

5. Гражданские служащие подлежат обязательной государственной дактилоскопической регистрации в случаях и порядке, установленных федеральным законом.

Статья 16. Ограничения, связанные с гражданской службой

1. Гражданин не может быть принят на гражданскую службу, а гражданский служащий не может находиться на гражданской службе в случае:

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

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

3) отказа от прохождения процедуры оформления допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую федеральным законом тайну, если исполнение должностных обязанностей по должности гражданской службы, на замещение которой претендует гражданин, или по замещаемой гражданским служащим должности гражданской службы связано с использованием таких сведений;

4) наличия заболевания, препятствующего поступлению на гражданскую службу или ее прохождению и подтвержденного заключением медицинского учреждения. Порядок прохождения диспансеризации, перечень таких заболеваний и форма заключения медицинского учреждения устанавливаются Правительством Российской Федерации;

5) 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;

6) выхода из гражданства Российской Федерации или приобретения гражданства другого государства;

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 гражданскую службу;

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

2. Иные ограничения, связанные с поступлением на гражданскую службу и ее прохождением, за исключением ограничений, указанных в части 1 настоящей статьи, устанавливаются федеральными законами.

3. Ответственность за несоблюдение ограничений, предусмотренных частью 1 настоящей статьи, устанавливается настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами.

Статья 17. Запреты, связанные с гражданской службой

1. В связи с прохождением гражданской службы гражданскому служащему запрещается:

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

- 2) замещать должность гражданской службы в случае:
 - а) избрания или назначения на государственную должность;
 - б) избрания на выборную должность в органе местного самоуправления;
 - в) избрания на оплачиваемую выборную должность в органе профессионального союза, в том числе в выборном органе первичной профсоюзной организации, созданной в государственном органе;
- 3) осуществлять предпринимательскую деятельность;
- 4) приобретать в случаях, установленных федеральным законом, ценные бумаги, по которым может быть получен доход;
- 5) быть поверенным или представителем по делам третьих лиц в государственном органе, в котором он замещает должность гражданской службы, если иное не предусмотрено настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами;
- 6) 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). Подарки, полученные гражданским служащим в связи с протокольными мероприятиями, со служебными командировками и с другими официальными мероприятиями, признаются соответственно федеральной собственностью и 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;
- 7) 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;
- 8) использовать в целях, не связанных с исполнением должностных обязанностей, средства материально-технического и иного обеспечения, другое государственное имущество, а также передавать их другим лицам;
- 9) разглашать или использовать в целях, не связанных с гражданской службой, сведения, отнесенные в соответствии с федеральным законом к сведениям конфиденциального характера, или служебную информацию, ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей;
- 10) 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;

11) 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;

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

13) 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 гражданского служащего, если это не входит в его должностные обязанности;

14) 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;

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

16) 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;

(п. 16 введен Федеральным законом от 02.03.2007 N 24-ФЗ)

17) 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.

(п. 17 введен Федеральным законом от 02.03.2007 N 24-ФЗ)

Часть 2 статьи 17 вступает в силу после определения организации, уполномоченной государством осуществлять доверительное управление принадлежащими гражданским служащим и приносящими доход ценными бумагами, акциями (долями участия в уставных капиталах организаций) (часть 2 статьи 71 данного документа).

2. В случае если, владение гражданским служащим приносящими доход ценными бумагами, акциями (долями участия в уставных капиталах организаций) может привести к конфликту интересов, он обязан передать принадлежащие ему указанные ценные бумаги, акции (доли участия в уставных капиталах

организаций) в доверительное управление в соответствии с гражданским законодательством Российской Федерации.

3. Гражданин после увольнения с гражданской службы не вправе:

1) замещать в течение двух лет должности, а также выполнять работу на условиях гражданско-правового договора в организациях, если отдельные функции государственного управления данными организациями непосредственно входили в его должностные обязанности;

2) разглашать или использовать в интересах организаций либо физических лиц сведения конфиденциального характера или служебную информацию, ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей.

4. Ответственность за несоблюдение запретов, предусмотренных настоящей статьей, устанавливается настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами.

Статья 18. Требования к служебному поведению гражданского служащего

1. Гражданский служащий обязан:

1) исполнять должностные обязанности добросовестно, на высоком профессиональном уровне;

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

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

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

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

6) соблюдать ограничения, установленные настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами для гражданских служащих;

7) соблюдать нейтральность, исключая возможность влияния на свою профессиональную служебную деятельность решений политических партий, других общественных объединений, религиозных объединений и иных организаций;

8) не совершать поступки, порочащие его честь и достоинство;

9) проявлять корректность в обращении с гражданами;

10) проявлять уважение к нравственным обычаям и традициям народов Российской Федерации;

11) учитывать культурные и иные особенности различных этнических и социальных групп, а также конфессий;

12) способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;

13) не допускать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету государственного органа;

14) соблюдать установленные правила публичных выступлений и предоставления служебной информации.

2. Гражданский служащий, замещающий должность гражданской службы категории "руководители", обязан не допускать случаи принуждения гражданских служащих к участию в деятельности политических партий, других общественных объединений и религиозных объединений.

Статья 19. Урегулирование конфликта интересов на гражданской службе

1. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность гражданского служащего влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью гражданского служащего и законными интересами граждан, организаций, общества, субъекта Российской Федерации или Российской Федерации, способное привести к причинению вреда этим законным интересам граждан, организаций, общества, субъекта Российской Федерации или Российской Федерации.

2. Случаи возникновения у гражданского служащего личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, предотвращаются в целях недопущения причинения вреда законным интересам граждан, организаций, общества, субъекта Российской Федерации или Российской Федерации.

3. Под личной заинтересованностью гражданского служащего, которая влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей, понимается возможность получения гражданским служащим при исполнении должностных обязанностей доходов (неосновательного обогащения) в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для гражданского служащего, членов его семьи или лиц, указанных в пункте 5 части 1 статьи 16 настоящего Федерального закона, а также для граждан или организаций, с которыми гражданский служащий связан финансовыми или иными обязательствами. В случае возникновения у гражданского служащего личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, гражданский служащий обязан проинформировать об этом представителя нанимателя в письменной форме.

4. Представитель нанимателя, которому стало известно о возникновении у гражданского служащего личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, вплоть до отстранения гражданского служащего, являющегося стороной конфликта интересов, от замещаемой должности гражданской службы в порядке, установленном настоящим Федеральным законом.

5. Для соблюдения требований к служебному поведению гражданских служащих и урегулирования конфликтов интересов в государственном органе, фе-

деральном государственном органе по управлению государственной службой и государственном органе субъекта Российской Федерации по управлению государственной службой (далее - орган по управлению государственной службой) образуются комиссии по соблюдению требований к служебному поведению гражданских служащих и урегулированию конфликтов интересов (далее - комиссия по урегулированию конфликтов интересов).

6. Комиссия по урегулированию конфликтов интересов образуется правовым актом государственного органа. В состав комиссии входят представитель нанимателя и (или) уполномоченные им гражданские служащие (в том числе из подразделения по вопросам государственной службы и кадров, юридического (правового) подразделения и подразделения, в котором гражданский служащий, являющийся стороной конфликта интересов, замещает должность 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 комиссии.

7. Составы комиссий по урегулированию конфликтов интересов формируются таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликтов интересов, которые могли бы повлиять на принимаемые комиссиями решения.

8. Положение о комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих Российской Федерации и урегулированию конфликтов интересов утверждается указом Президента Российской Федерации.

Статья 20. Представление сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера

1. Гражданин при поступлении на гражданскую службу, а также гражданский служащий ежегодно не позднее 30 апреля года, следующего за отчетным, представляют представителю нанимателя сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера.

2. Сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представляемые гражданским служащим в соответствии с настоящей статьей, являются сведениями конфиденциального характера, если федеральным законом они не отнесены к сведениям, составляющим государственную тайну.

3. Не допускается использование сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера гражданского служащего для установления или определения его платежеспособности, для сбора в прямой или косвенной форме пожертвований (взносов) в фонды общественных или религиозных объединений, иных организаций, а также физических лиц.

4. Гражданский служащий, виновный в разглашении сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера других гражданских служащих или в использовании этих сведений в целях, не предусмотренных настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами, несет ответственность в соответствии с настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами.

5. Сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера гражданских служащих, назначение на должность и освобождение от должности которых осуществляются Президентом Российской Федерации или Правительством Российской Федерации, предоставляются для опубликования общероссийским средствам массовой информации по их обращениям с одновременным информированием об этом указанных гражданских служащих. Сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера соответствующих гражданских служащих субъектов Российской Федерации предоставляются для опубликования общероссийским и региональным средствам массовой информации по их обращениям с одновременным информированием об этом указанных гражданских служащих.

6. Положение о представлении сведений о полученных гражданским служащим доходах и принадлежащем ему на праве собственности имуществе, являющихся объектами налогообложения, об обязательствах имущественного характера гражданского служащего утверждается соответственно указом Президента Российской Федерации и нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации с учетом требований настоящей статьи.

Глава 4. ПОСТУПЛЕНИЕ НА ГРАЖДАНСКУЮ СЛУЖБУ

Статья 21. Право поступления на гражданскую службу

1. На гражданскую службу вправе поступать граждане Российской Федерации, достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком Российской Федерации и соответствующие квалификационным требованиям, установленным настоящим Федеральным законом.

2. Предельный возраст пребывания на гражданской службе - 65 лет.

Статья 22. Поступление на гражданскую службу и замещение должности гражданской службы по конкурсу

1. Поступление гражданина на гражданскую службу для замещения должности гражданской службы или замещение гражданским служащим другой должности гражданской службы осуществляется по результатам конкурса, если иное не установлено настоящей статьей. Конкурс заключается в оценке профессионального уровня претендентов на замещение должности гражданской службы, их соответствия установленным квалификационным требованиям к должности гражданской службы.

2. Конкурс не проводится:

1) при назначении на замещаемые на определенный срок полномочий должности гражданской службы категорий "руководители" и "помощники (советники)";

2) при назначении на должности гражданской службы категории "руководители", назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Президентом Российской Федерации или Правительством Российской Федерации;

3) при заключении срочного служебного контракта;

4) при назначении гражданского служащего на иную должность гражданской службы в случаях, предусмотренных частью 2 статьи 28 и частями 1, 2 и 3 статьи 31 настоящего Федерального закона;

5) при назначении на должность гражданской службы гражданского служащего (гражданина), состоящего в кадровом резерве, сформированном на конкурсной основе.

3. Конкурс может не проводиться при назначении на отдельные должности гражданской службы, исполнение должностных обязанностей по которым связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, по перечню должностей, утверждаемому указом Президента Российской Федерации.

4. По решению представителя нанимателя конкурс может не проводиться при назначении на должности гражданской службы, относящиеся к группе младших должностей гражданской службы.

5. Претенденту на замещение должности гражданской службы может быть отказано в допуске к участию в конкурсе в связи с несоответствием квалификационным требованиям к вакантной должности гражданской службы, а также в связи с ограничениями, установленными настоящим Федеральным законом для поступления на гражданскую службу и ее прохождения.

6. Претендент на замещение должности гражданской службы, не допущенный к участию в конкурсе, вправе обжаловать это решение в соответствии с настоящим Федеральным законом.

7. Для проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы правовым актом соответствующего государственного органа образуется конкурсная комиссия.

8. В состав конкурсной комиссии входят представитель нанимателя и (или) уполномоченные им гражданские служащие (в том числе из подразделения 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.

9. 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 Российской Федерации о государственной тайне.

10. Состав конкурсной комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликтов интересов, которые могли бы повлиять на принимаемые конкурсной комиссией решения.

11. Претендент на замещение должности гражданской службы вправе обжаловать решение конкурсной комиссии в соответствии с настоящим Федеральным законом.

12. Положение о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, определяющее порядок и условия его проведения, утверждается указом Президента Российской Федерации.

Глава 5. СЛУЖЕБНЫЙ КОНТРАКТ

Статья 23. Понятие и стороны служебного контракта

1. Служебный контракт - соглашение между представителем нанимателя 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.

2. Представитель нанимателя обязуется предоставить гражданину, поступающему на гражданскую службу, возможность прохождения гражданской службы, а также предоставить указанному гражданину или гражданскому служащему возможность замещения определенной должности гражданской службы, обеспечить им прохождение гражданской службы и замещение должности гражданской службы в соответствии с настоящим Федеральным законом, другими законами и иными нормативными правовыми актами о гражданской службе, своевременно и в полном объеме выплачивать гражданскому служащему денежное содержание и предоставить ему государственные социальные гарантии.

3. Гражданин, поступающий на гражданскую службу, при заключении служебного контракта о прохождении гражданской службы и замещении должности гражданской службы и гражданский служащий при заключении служебного контракта о замещении должности гражданской службы обязуются исполнять должностные обязанности в соответствии с должностным регламентом и соблюдать служебный распорядок государственного органа.

Статья 24. Содержание и форма служебного контракта

1. В служебный контракт включаются права и обязанности сторон, указанные в частях 2 и 3 статьи 23 настоящего Федерального закона.

2. В служебном контракте указываются фамилия, имя, отчество гражданина или гражданского служащего и наименование государственного органа (фамилия, имя, отчество представителя нанимателя).

3. Существенными условиями служебного контракта являются:

1) наименование замещаемой должности гражданской службы с указанием подразделения государственного органа;

2) дата начала исполнения должностных обязанностей;

3) права и обязанности гражданского служащего, должностной регламент;

4) виды и условия медицинского страхования гражданского служащего и иные виды его страхования;

5) права и обязанности представителя нанимателя;

6) условия профессиональной служебной деятельности, компенсации и льготы, предусмотренные за профессиональную служебную деятельность в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;

7) режим служебного времени и времени отдыха (в случае, если он для гражданского служащего отличается от служебного распорядка государственного органа);

8) 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;

9) виды и условия социального страхования, связанные с профессиональной служебной деятельностью.

4. В служебном контракте могут предусматриваться следующие условия:

1) испытание при поступлении на гражданскую службу;

2) неразглашение сведений, составляющих государственную и иную охраняемую федеральным законом тайну, и служебной информации, если должностным регламентом предусмотрено использование таких сведений;

3) обязанность лица проходить гражданскую службу после окончания обучения в образовательном учреждении профессионального образования не менее установленного договором на обучение срока, если обучение осуществлялось за счет средств соответствующего бюджета;

4) показатели результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего и связанные с ними условия оплаты его труда;

5) иные условия, не ухудшающие положения гражданского служащего по сравнению с положением, установленным настоящим Федеральным законом, другими законами и иными нормативными правовыми актами.

5. Условия служебного контракта могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

6. В случае заключения срочного служебного контракта в нем указываются срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного служебного контракта в соответствии с настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами.

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

8. 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. Примерная форма служебного контракта устанавливается Президентом Российской Федерации.

Статья 25. Срок действия служебного контракта

1. Для замещения должности гражданской службы представитель нанимателя может заключать с гражданским служащим:

- 1) служебный контракт на неопределенный срок;
- 2) срочный служебный контракт.

2. Срочный служебный контракт на срок от одного года до пяти лет заключается, если иной срок не установлен настоящим Федеральным законом.

3. 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, если иное не предусмотрено настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами.

4. Срочный служебный контракт заключается в случае:

1) замещения отдельных должностей гражданской службы категории "руководители", а также должностей гражданской службы категории "помощники (советники)";

2) замещения должности гражданской службы на период отсутствия гражданского служащего, за которым в соответствии с настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами сохраняется должность гражданской службы;

3) замещения должности гражданской службы после окончания обучения гражданином, заключившим договор на обучение в образовательном учреждении профессионального образования с обязательством последующего прохождения гражданской службы;

4) замещения должности гражданской службы в дипломатических представительствах и консульских учреждениях Российской Федерации, иных представительствах Российской Федерации и представительствах государственных органов, находящихся за пределами территории Российской Федерации;

5) замещения должности гражданской службы в государственном органе, образованном на определенный срок или для выполнения определенных задач и функций;

6) замещения временной должности гражданской службы или должности гражданской службы на период временного отсутствия гражданского служащего по соглашению сторон служебного контракта;

7) замещения должности гражданской службы, по которой частью 14 статьи 50 настоящего Федерального закона установлен особый порядок оплаты труда;

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

5. С гражданским служащим, замещающим должность гражданской службы на основании служебного контракта, заключенного на неопределенный срок, и достигшим возраста 60 лет, указанный служебный контракт перезаключается на срочный служебный контракт на срок от одного года до пяти лет.

6. Замещение должности гражданской службы гражданским служащим по достижении им возраста 65 лет - предельного возраста пребывания на гражданской службе не допускается.

7. По достижении гражданским служащим возраста 60 лет или предельного возраста пребывания на гражданской службе и по окончании действия срочного служебного контракта по решению представителя нанимателя и с согласия гражданина с ним заключается срочный трудовой договор на замещение должности, не являющейся должностью гражданской службы, с учетом квалификации (профессионального уровня), результатов профессиональной служебной деятельности при прохождении гражданской службы, состояния здоровья и должности гражданской службы, которую замещал указанный гражданин.

Статья 26. Заключение служебного контракта

1. Служебный контракт заключается на основе акта государственного органа о назначении на должность гражданской службы.

2. Гражданин, поступающий на гражданскую службу, при заключении служебного контракта предъявляет представителю нанимателя:

1) заявление с просьбой о поступлении на гражданскую службу и замещении должности гражданской службы;

2) собственноручно заполненную и подписанную анкету установленной формы;

3) паспорт;

4) трудовую книжку, за исключением случаев, когда служебная (трудовая) деятельность осуществляется впервые;

5) страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда служебная (трудовая) деятельность осуществляется впервые;

6) свидетельство о постановке физического лица на учет в налоговом органе по месту жительства на территории Российской Федерации;

7) документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

8) документ об образовании;

9) сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера.

3. В отдельных случаях с учетом условий прохождения гражданской службы, установленных настоящим Федеральным законом, другими федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации, при заключении служебного контракта может предусматриваться необходимость предъявления иных документов.

4. 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.

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

6. При заключении служебного контракта представитель нанимателя обязан ознакомить гражданского служащего со служебным распорядком государственного органа, с иными нормативными актами, имеющими отношение к исполнению гражданским служащим должностных обязанностей.

7. После назначения на должность гражданской службы гражданскому служащему вручается служебное удостоверение установленной формы.

Статья 27. Испытание при поступлении на гражданскую службу

1. В акте государственного органа о назначении на должность гражданской службы и служебном контракте сторонами может быть предусмотрено испытание гражданского служащего в целях проверки его соответствия замещаемой должности гражданской службы. Срок испытания устанавливается продолжительностью от трех месяцев до одного года.

2. Отсутствие в акте государственного органа 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.

3. Испытание не устанавливается:

- 1) для беременных женщин - гражданских служащих;
- 2) для граждан, окончивших обучение в образовательных учреждениях профессионального образования и впервые поступающих на гражданскую службу в соответствии с договором на обучение с обязательством последующего прохождения гражданской службы;
- 3) для граждан и гражданских служащих при замещении должностей гражданской службы категорий "руководители" и "помощники (советники)", которые замещаются на определенный срок полномочий;

4) для государственных служащих, назначенных на должности гражданской службы в порядке перевода в связи с реорганизацией или ликвидацией государственного органа либо сокращением должностей гражданской службы;

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

4. Для замещения должностей гражданской службы, за исключением случаев, предусмотренных частью 3 настоящей статьи, гражданским служащим, назначенным на должность гражданской службы в порядке перевода из другого государственного органа, может устанавливаться срок испытания продолжительностью от трех до шести месяцев.

5. 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 статьей 11 настоящего Федерального закона.

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

7. При неудовлетворительном результате испытания представитель нанимателя имеет право:

1) предоставить гражданскому служащему ранее замещаемую должность гражданской службы;

2) 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.

8. Решение представителя нанимателя гражданский служащий вправе обжаловать в суд.

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

10. 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.

Статья 28. Перевод на иную должность гражданской службы или перемещение

1. Перевод гражданского служащего на иную должность гражданской службы в случаях, установленных настоящим Федеральным законом, в том же государственном органе, либо перевод гражданского служащего на иную должность гражданской службы в другом государственном органе, либо перевод гражданского служащего в другую местность вместе с государственным органом допускается с письменного согласия гражданского служащего.

2. Гражданскому служащему, который по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением не может исполнять должностные обязанности по замещаемой должности гражданской службы, предоставляется соответствующая его квалификации и не противопоказанная по состоянию здоровья иная должность гражданской службы.

3. В случае отказа гражданского служащего от перевода на иную должность гражданской службы либо отсутствия такой должности в том же государственном органе служебный контракт прекращается, гражданский служащий освобождается от замещаемой должности гражданской службы и увольняется с гражданской службы в соответствии с пунктом 8 части 1 статьи 33 настоящего Федерального закона.

4. Не является переводом на иную должность гражданской службы и не требует согласия гражданского служащего перемещение его на иную должность гражданской службы без изменения должностных обязанностей, установленных служебным контрактом и должностным регламентом.

Статья 29. Изменение существенных условий служебного контракта

1. В случае изменения существенных условий профессиональной служебной деятельности по инициативе представителя нанимателя при продолжении гражданским служащим профессиональной служебной деятельности без изменения должностных обязанностей допускается изменение определенных сторонами существенных условий служебного контракта.

2. Об изменении существенных условий служебного контракта гражданский служащий должен быть уведомлен представителем нанимателя в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения.

3. Если гражданский служащий не согласен на замещение должности гражданской службы и прохождение гражданской службы в том же государственном органе или другом государственном органе в связи с изменением существенных условий служебного контракта, представитель нанимателя вправе освободить его от замещаемой должности гражданской службы и уволить с гражданской службы.

4. В случае письменного отказа гражданского служащего от предложенной для замещения иной должности гражданской службы в связи с изменением существенных условий служебного контракта служебный контракт прекращается в соответствии с пунктом 7 части 1 статьи 33 настоящего Федерального закона.

Статья 30. Временное замещение иной должности гражданской службы

1. В случае служебной необходимости представитель нанимателя имеет право переводить гражданского служащего на срок до одного месяца на не обусловленную служебным контрактом должность гражданской службы в том же государственном органе с оплатой труда по временно замещаемой должности гражданской службы, но не ниже установленного ранее размера оплаты труда. Такой перевод допускается для предотвращения катастрофы, производственной

аварии или устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия, для предотвращения несчастных случаев, временной приостановки профессиональной служебной деятельности по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера, уничтожения или порчи имущества, а также для замещения временно отсутствующего гражданского служащего. При этом гражданский служащий не может быть переведен на иную должность гражданской службы, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2. Продолжительность перевода для замещения временно отсутствующего гражданского служащего не может превышать один месяц в течение календарного года.

3. По соглашению сторон служебного контракта представитель нанимателя вправе назначить гражданского служащего на не обусловленную служебным контрактом должность гражданской службы, ранее замещаемую временно отсутствующим гражданским служащим, в том числе более высокой группы должностей, с установлением должностного оклада по временно замещаемой должности гражданской службы, но не ниже должностного оклада по ранее замещаемой должности гражданской службы, выплатой установленных по временно замещаемой должности гражданской службы надбавок и предоставлением государственных социальных гарантий.

Статья 31. Отношения, связанные с гражданской службой, при реорганизации или ликвидации государственного органа либо сокращении должностей гражданской службы

1. При сокращении должностей гражданской службы государственно-служебные отношения с гражданским служащим, замещающим сокращаемую должность гражданской службы, продолжаются в случае:

1) предоставления гражданскому служащему с учетом уровня его квалификации, профессионального образования и стажа гражданской службы или работы (службы) по специальности возможности замещения иной должности гражданской службы в том же государственном органе либо в другом государственном органе;

2) направления гражданского служащего на профессиональную переподготовку или повышение квалификации.

2. При реорганизации государственного органа или изменении его структуры государственно-служебные отношения с гражданскими служащими, замещающими должности гражданской службы в этом государственном органе, могут быть прекращены в случае сокращения должностей гражданской службы.

3. При ликвидации государственного органа государственно-служебные отношения с гражданским служащим могут быть продолжены в случае:

1) предоставления гражданскому служащему с учетом уровня его квалификации, профессионального образования и стажа гражданской службы или работы (службы) по специальности возможности замещения иной должности

гражданской службы в государственном органе, которому переданы функции ликвидированного государственного органа, либо в другом государственном органе;

2) направления гражданского служащего на профессиональную переподготовку или повышение квалификации.

4. В случае отказа гражданского служащего от предложенной для замещения иной должности гражданской службы, в том числе в другом государственном органе, либо от профессиональной переподготовки или повышения квалификации гражданский служащий освобождается от замещаемой должности гражданской службы и увольняется с гражданской службы. В этом случае служебный контракт прекращается в соответствии с пунктом 6 части 1 статьи 33 настоящего Федерального закона.

5. При сокращении в государственном органе должностей гражданской службы представитель нанимателя за два месяца до сокращения сообщает об этом в письменной форме гражданским служащим.

6. В течение срока, указанного в части 5 настоящей статьи, в государственном органе может проводиться внеочередная аттестация гражданских служащих в соответствии со статьей 48 настоящего Федерального закона. По результатам внеочередной аттестации гражданским служащим, имеющим преимущественное право на замещение должности гражданской службы, могут быть предоставлены для замещения иные должности гражданской службы, в том числе в другом государственном органе.

7. Преимущественное право на замещение должности гражданской службы предоставляется гражданскому служащему, имеющему более высокие квалификацию, уровень профессионального образования, большую продолжительность стажа гражданской службы или работы (службы) по специальности и более высокие результаты профессиональной служебной деятельности.

8. Представитель нанимателя с письменного согласия гражданского служащего вправе расторгнуть с ним служебный контракт без предупреждения об освобождении от замещаемой должности гражданской службы за два месяца.

9. При увольнении с гражданской службы в связи с реорганизацией государственного органа или изменением его структуры, ликвидацией государственного органа либо сокращением должностей гражданской службы гражданскому служащему выплачивается компенсация в размере четырехмесячного денежного содержания. При этом выходное пособие не выплачивается.

Статья 32. Отстранение от замещаемой должности гражданской службы

1. Представитель нанимателя обязан отстранить от замещаемой должности гражданской службы (не допускать к исполнению должностных обязанностей) гражданского служащего:

1) появившегося на службе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

2) не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны профессиональной служебной деятельности (охраны труда);

3) привлеченного в качестве обвиняемого, в отношении которого судом вынесено постановление о временном отстранении от должности в соответствии с положениями уголовно-процессуального законодательства Российской Федерации.

2. Представитель нанимателя вправе отстранить от замещаемой должности гражданской службы (не допускать к исполнению должностных обязанностей) гражданского служащего в период урегулирования конфликта интересов. При этом гражданскому служащему сохраняется денежное содержание на все время отстранения от замещаемой должности гражданской службы.

3. Представитель нанимателя отстраняет от замещаемой должности гражданской службы (не допускает к исполнению должностных обязанностей) гражданского служащего на весь период до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от замещаемой должности гражданской службы (недопущения к исполнению должностных обязанностей) по вине гражданского служащего.

4. В период отстранения от замещаемой должности гражданской службы (недопущения к исполнению должностных обязанностей) гражданского служащего денежное содержание ему не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

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 (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) отказ гражданского служащего от предложенной для замещения иной должности гражданской службы либо от профессиональной переподготовки

или повышения квалификации в связи с сокращением должностей гражданской службы, а также при непредоставлении ему в этих случаях иной должности гражданской службы (часть 4 статьи 31 настоящего Федерального закона);

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 статьями 17 настоящего Федерального закона;

15) отказ гражданского служащего от замещения прежней должности гражданской службы при неудовлетворительном результате испытания (часть 7 статьи 27 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.

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 образовательное учреждение профессионального образования, 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;

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;

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 временной нетрудоспособности гражданского служащего и в период его пребывания в отпуске.

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 38. Информирование выборного профсоюзного органа при расторжении служебного контракта

При принятии решения о возможном расторжении служебного контракта с гражданским служащим в соответствии со статьей 33 настоящего Федерального закона представитель нанимателя в письменной форме информирует об этом выборный профсоюзный орган данного государственного органа не позднее чем за два месяца до сокращения соответствующей должности гражданской службы.

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

1. Служебный контракт приостанавливается по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, с освобождением гражданского служащего от замещаемой должности гражданской службы, оставлением его в соответствующем реестре гражданских служащих и включением в кадровый резерв:

1) в связи с призывом гражданского служащего на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

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

3) в связи с избранием или назначением гражданского служащего на выборную должность в государственный орган, избранием его на выборную должность в орган местного самоуправления либо избранием его на оплачиваемую выборную должность в органе профессионального союза, в том числе в выборном органе первичной профсоюзной организации, созданной в государственном органе;

4) в связи с 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) в иных случаях, связанных с исполнением государственных обязанностей, 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 нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением;

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

4) достижением гражданским служащим предельного возраста пребывания на гражданской службе - 65 лет.

3. Прекращение служебного контракта по основанию, указанному в пункте 2 части 1 настоящей статьи, допускается с письменного согласия гражданского служащего, если невозможно в течение шести месяцев предоставить ему для замещения иную должность гражданской службы.

4. Если в течение трех месяцев после прекращения обстоятельств, предусмотренных пунктами 1, 3 и 4 части 1 настоящей статьи, гражданский служащий не назначен на должность гражданской службы, то служебный контракт

подлежит прекращению, а гражданский служащий увольняется с гражданской службы и исключается из реестра гражданских служащих.

5. 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, а гражданский служащий исключается из реестра гражданских служащих.

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, 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.

Глава 7. ПЕРСОНАЛЬНЫЕ ДАННЫЕ ГРАЖДАНСКОГО СЛУЖАЩЕГО. КАДРОВАЯ СЛУЖБА ГОСУДАРСТВЕННОГО ОРГАНА

Статья 42. Персональные данные гражданского служащего и ведение личного дела гражданского служащего

1. При обработке, хранении и передаче персональных данных гражданского служащего кадровая служба государственного органа обязана соблюдать следующие требования:

1) обработка персональных данных гражданского служащего осуществляется в целях обеспечения соблюдения Конституции Российской Федерации, настоящего Федерального закона, других законов и иных нормативных правовых актов, содействия гражданскому служащему в прохождении 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;

2) 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;

3) запрещается получать, обрабатывать и приобщать к личному делу гражданского служащего не установленные настоящим Федеральным 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;

4) при принятии решений, затрагивающих интересы гражданского служащего, запрещается основываться на персональных данных гражданского служащего, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или с использованием электронных носителей;

5) защита персональных данных гражданского служащего от неправомерного их использования или утраты обеспечивается за счет средств государственного органа в порядке, установленном настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами;

6) передача персональных данных гражданского служащего третьей стороне не допускается без письменного согласия гражданского служащего, за исключением случаев, установленных федеральным законом. Условия передачи персональных данных гражданского служащего третьей стороне устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2. 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.

3. 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.

4. Положение о персональных данных государственного гражданского служащего Российской Федерации и ведении его личного дела утверждается Президентом Российской Федерации.

Статья 43. Реестры государственных гражданских служащих Российской Федерации

1. Представителем нанимателя ведется реестр гражданских служащих.

2. Сведения из личного дела гражданского служащего включаются в реестр гражданских служащих в государственном органе и хранятся на электронных носителях с обеспечением защиты от несанкционированного доступа и копирования.

3. Умерший (погибший) гражданский служащий, а также гражданский служащий, признанный безвестно отсутствующим или объявленный умершим решением суда, вступившим в законную силу, исключается из реестра гражданских служащих в день, следующий за днем смерти (гибели) гражданского служащего или днем вступления в законную силу решения суда.

4. Реестры федеральных государственных гражданских служащих в федеральных государственных органах и реестры государственных гражданских служащих субъектов Российской Федерации образуют Сводный реестр государственных гражданских служащих Российской Федерации.

5. Порядок ведения Сводного реестра государственных гражданских служащих Российской Федерации утверждается указом Президента Российской Федерации.

Статья 44. Кадровая работа

1. Кадровая работа включает в себя:

1) формирование кадрового состава для замещения должностей гражданской службы;

2) подготовку предложений о реализации положений настоящего Федерального закона, других федеральных законов и иных нормативных правовых актов о гражданской службе и внесение указанных предложений представителю нанимателя;

3) организацию подготовки проектов актов государственного органа, связанных с поступлением на гражданскую службу, ее прохождением, заключением служебного контракта, назначением на должность гражданской службы, освобождением от замещаемой должности гражданской службы, увольнением гражданского служащего с гражданской службы и выходом его на пенсию за

выслугу лет, и оформление соответствующих решений государственного органа;

- 4) ведение трудовых книжек гражданских служащих;
- 5) ведение личных дел гражданских служащих;
- 6) ведение реестра гражданских служащих в государственном органе;
- 7) оформление и выдачу служебных удостоверений гражданских служащих;
- 8) обеспечение деятельности комиссии по урегулированию конфликтов интересов;
- 9) организацию и обеспечение проведения конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы и включение гражданских служащих в кадровый резерв;
- 10) организацию и обеспечение проведения аттестации гражданских служащих;
- 11) организацию и обеспечение проведения квалификационных экзаменов гражданских служащих;
- 12) организацию заключения договоров с гражданами на время их обучения в образовательном учреждении профессионального образования с последующим прохождением гражданской службы;
- 13) организацию профессиональной переподготовки, повышения квалификации и стажировки гражданских служащих;
- 14) формирование кадрового резерва, организацию работы с кадровым резервом и его эффективное использование;
- 15) обеспечение должностного роста гражданских служащих;
- 16) организацию проверки достоверности представляемых гражданином персональных данных и иных сведений при поступлении на гражданскую службу, а также оформление допуска установленной формы к сведениям, составляющим государственную тайну;
- 17) организацию проведения служебных проверок;
- 18) организацию проверки сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также соблюдения гражданскими служащими ограничений, установленных настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами;
- 19) консультирование гражданских служащих по правовым и иным вопросам гражданской службы.

2. Положение о подразделении государственного органа по вопросам государственной службы и кадров утверждается руководителем государственного органа.

Глава 8. СЛУЖЕБНОЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Статья 45. Служебное время и время отдыха

1. Служебное время - время, в течение которого гражданский служащий в соответствии со служебным распорядком государственного органа или с гра-

фиком службы либо условиями служебного контракта должен исполнять свои должностные обязанности, а также иные периоды, которые в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами относятся к служебному времени.

2. Нормальная продолжительность служебного времени для гражданского служащего не может превышать 40 часов в неделю. Для гражданского служащего устанавливается пятидневная служебная неделя.

3. Ненормированный служебный день устанавливается для гражданских служащих, замещающих высшие и главные должности гражданской службы. Для гражданских служащих, замещающих должности гражданской службы иных групп, ненормированный служебный день устанавливается в соответствии со служебным распорядком государственного органа по соответствующему перечню должностей и служебным контрактом.

4. Гражданским служащим, имеющим ненормированный служебный день, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или служебным распорядком государственного органа и который не может быть менее трех календарных дней. В случае, если такой отпуск не предоставляется, с письменного согласия гражданского служащего исполнение им должностных обязанностей за пределами нормальной продолжительности служебного времени оплачивается как сверхурочная работа.

5. Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска федеральным гражданским служащим, имеющим ненормированный служебный день, устанавливаются Правительством Российской Федерации, а гражданским служащим субъектов Российской Федерации - нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

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

Статья 46. Отпуска на гражданской службе

1. Гражданскому служащему предоставляется ежегодный отпуск с сохранением замещаемой должности гражданской службы и денежного содержания.

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

3. Гражданским служащим, замещающим высшие и главные должности гражданской службы, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 35 календарных дней.

4. Гражданским служащим, замещающим должности гражданской службы иных групп, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

5. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет исчисляется из расчета один календарный день за каждый год гражданской службы.

6. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска ежегодный основной оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском за выслугу лет. Общая продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет для гражданских служащих, замещающих высшие и главные должности гражданской службы, не может превышать 45 календарных дней, для гражданских служащих, замещающих должности гражданской службы иных групп, - 40 календарных дней.

Дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день, а также в связи с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями гражданской службы предоставляются сверх ежегодного оплачиваемого отпуска, предусмотренного настоящей частью.

7. 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.

8. По заявлению гражданского служащего ежегодный оплачиваемый отпуск может предоставляться по частям, при этом продолжительность одной части отпуска не должна быть менее 14 календарных дней. По согласованию с представителем нанимателя гражданскому служащему может предоставляться часть отпуска иной продолжительности.

9. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен предоставляться гражданскому служащему ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым представителем нанимателя.

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

11. При предоставлении федеральному гражданскому служащему ежегодного оплачиваемого отпуска один раз в год производится единовременная выплата в размере двух месячных окладов денежного содержания.

12. При предоставлении гражданскому служащему субъекта Российской Федерации ежегодного оплачиваемого отпуска один раз в год производится единовременная выплата в соответствии с законодательством субъекта Российской Федерации.

13. 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 винов-

ные действия). При этом днем освобождения от замещаемой должности гражданской службы и увольнения с гражданской службы считается последний день отпуска.

14. 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.

15. 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.

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

Глава 9. ПРОХОЖДЕНИЕ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ

Статья 47. Должностной регламент

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

2. В должностной регламент включаются:

1) квалификационные требования к уровню и характеру знаний и навыков, предъявляемые к гражданскому служащему, замещающему соответствующую должность гражданской службы, а также к образованию, стажу гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажу (опыту) работы по специальности;

2) должностные обязанности, права и ответственность гражданского служащего за неисполнение (ненадлежащее исполнение) должностных обязанностей в соответствии с административным регламентом государственного органа, задачами и функциями структурного подразделения государственного органа и функциональными особенностями замещаемой в нем должности гражданской службы;

3) перечень вопросов, по которым гражданский служащий вправе или обязан самостоятельно принимать управленческие и иные решения;

4) перечень вопросов, по которым гражданский служащий вправе или обязан участвовать при подготовке проектов нормативных правовых актов и (или) проектов управленческих и иных решений;

5) сроки и процедуры подготовки, рассмотрения проектов управленческих и иных решений, порядок согласования и принятия данных решений;

6) порядок служебного взаимодействия гражданского служащего в связи с исполнением им должностных обязанностей с гражданскими служащими того же государственного органа, гражданскими служащими иных государственных органов, другими гражданами, а также с организациями;

7) перечень государственных услуг, оказываемых гражданам и организациям в соответствии с административным регламентом государственного органа;

8) показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего.

3. Положения должностного регламента учитываются при проведении конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, аттестации, квалификационного экзамена, планировании профессиональной служебной деятельности гражданского служащего.

4. Результаты исполнения гражданским служащим должностного регламента учитываются при проведении конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы или включении гражданского служащего в кадровый резерв, оценке его профессиональной служебной деятельности при проведении аттестации, квалификационного экзамена либо поощрении гражданского служащего.

5. Примерные должностные регламенты утверждаются соответствующим органом по управлению государственной службой.

Статья 48. Аттестация гражданских служащих

1. Аттестация гражданского служащего проводится в целях определения его соответствия замещаемой должности гражданской службы.

2. При проведении аттестации непосредственный руководитель гражданского служащего представляет мотивированный отзыв об исполнении гражданским служащим должностных обязанностей за аттестационный период. К мотивированному отзыву прилагаются сведения о выполненных гражданским служащим за аттестационный период поручениях и подготовленных им проектах документов, содержащиеся в годовых отчетах о профессиональной служебной деятельности гражданского служащего, а при необходимости пояснительная записка гражданского служащего на отзыв непосредственного руководителя.

3. Аттестации не подлежат гражданские служащие, замещающие должности гражданской службы категорий "руководители" и "помощники (советники)", в случае, если с указанными гражданскими служащими заключен срочный служебный контракт.

4. Аттестация гражданского служащего проводится один раз в три года.

5. Ранее срока, указанного в части 4 настоящей статьи, внеочередная аттестация гражданского служащего может проводиться после принятия в установленном порядке решения:

1) о сокращении должностей гражданской службы в государственном органе;

2) об изменении условий оплаты труда гражданских служащих.

6. По соглашению сторон служебного контракта с учетом результатов годового отчета о профессиональной служебной деятельности гражданского служащего также может проводиться внеочередная аттестация гражданского служащего.

7. При проведении аттестации учитываются соблюдение гражданским служащим ограничений, отсутствие нарушений запретов, выполнение требований к служебному поведению и обязательств, установленных настоящим Федеральным законом.

8. Гражданский служащий, находящийся в отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, проходит аттестацию не ранее чем через один год после выхода из отпуска.

9. Для проведения аттестации гражданских служащих правовым актом государственного органа формируется аттестационная комиссия.

10. В состав аттестационной комиссии включаются представитель нанимателя и (или) уполномоченные им гражданские служащие (в том числе из подразделения по вопросам государственной службы и кадров, юридического (правового) подразделения и подразделения, в котором гражданский служащий, подлежащий аттестации, замещает должность 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 аттестационной комиссии.

11. Состав аттестационной комиссии для проведения аттестации гражданских служащих, замещающих должности гражданской службы, исполнение должностных обязанностей по которым связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, формируется с учетом положений законодательства Российской Федерации о государственной тайне.

12. Состав аттестационной комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликтов интересов, которые могли бы повлиять на принимаемые аттестационной комиссией решения.

13. На время аттестации гражданского служащего, являющегося членом аттестационной комиссии, его членство в этой комиссии приостанавливается.

14. В случае неявки гражданского служащего на аттестацию без уважительных причин или отказа гражданского служащего от аттестации гражданский служащий привлекается к дисциплинарной ответственности в соответствии со статьей 56 настоящего Федерального закона, а аттестация переносится.

15. По результатам аттестации гражданского служащего аттестационной комиссией принимается одно из следующих решений:

1) соответствует замещаемой должности гражданской службы;

2) соответствует замещаемой должности гражданской службы и рекомендуется к включению в установленном порядке в кадровый резерв для замещения вакантной должности гражданской службы в порядке должностного роста;

3) соответствует замещаемой должности гражданской службы при условии успешного прохождения профессиональной переподготовки или повышения квалификации;

4) не соответствует замещаемой должности гражданской службы.

16. В течение одного месяца после проведения аттестации по ее результатам издается правовой акт государственного органа о том, что гражданский служащий:

1) подлежит включению в установленном порядке в кадровый резерв для замещения вакантной должности гражданской службы в порядке должностного роста;

2) направляется на профессиональную переподготовку или повышение квалификации;

3) понижается в должности гражданской службы.

17. При отказе гражданского служащего от профессиональной переподготовки, повышения квалификации или перевода на другую должность гражданской службы представитель нанимателя вправе освободить гражданского служащего от замещаемой должности и уволить его с гражданской службы в соответствии с настоящим Федеральным законом.

18. Гражданский служащий вправе обжаловать результаты аттестации в соответствии с настоящим Федеральным законом.

19. Положение о проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации утверждается указом Президента Российской Федерации.

Статья 49. Квалификационный экзамен

1. Квалификационный экзамен сдают гражданские служащие, замещающие без ограничения срока полномочий должности гражданской службы категорий "специалисты" и "обеспечивающие специалисты", а в случаях, определяемых Президентом Российской Федерации, - должности гражданской службы категории "руководители".

2. Квалификационный экзамен проводится при решении вопроса о присвоении классного чина гражданской службы гражданскому служащему по замещаемой должности гражданской службы по мере необходимости, но не чаще одного раза в год и не реже одного раза в три года.

3. Ранее срока, указанного в части 2 настоящей статьи, внеочередной квалификационный экзамен может проводиться по инициативе гражданского служащего не позднее чем через три месяца после дня подачи им письменного заявления о присвоении классного чина гражданской службы.

4. Квалификационный экзамен проводится по установленной форме в целях оценки знаний, навыков и умений (профессионального уровня) гражданского служащего конкурсной или аттестационной комиссией.

5. Гражданский служащий вправе обжаловать результаты квалификационного экзамена в соответствии с настоящим Федеральным законом.

6. Положение о порядке сдачи квалификационного экзамена государственным гражданским служащим Российской Федерации и порядке оценки его знаний, навыков и умений (профессионального уровня) утверждается указом Президента Российской Федерации.

Глава 10. ОПЛАТА ТРУДА ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

Положения статьи 50 вступают в силу в отношении федеральных гражданских служащих одновременно с вступлением в силу указа Президента Российской Федерации о денежном содержании федеральных гражданских служащих (часть 3 статьи 71 данного документа).

Порядок вступления в силу статьи 50 в отношении гражданских служащих субъектов Российской Федерации определяется законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации с учетом положений статьи 71 данного документа (часть 4 статьи 71 данного документа).

Статья 50. Оплата труда гражданского служащего

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.

5. К дополнительным выплатам относятся:

1) ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет на гражданской службе в размерах:

при стаже гражданской службы в процентах

от 1 года до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
свыше 15 лет	30;

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.

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, утвержденным 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.

11. Размеры окладов денежного содержания по должностям федеральной гражданской службы ежегодно увеличиваются (индексируются) в соответствии с федеральным законом о федеральном бюджете на соответствующий год с учетом уровня инфляции (потребительских цен). Решение об увеличении (индексации) размеров окладов денежного содержания по должностям федераль-

ной гражданской службы принимается Президентом Российской Федерации по представлению Правительства Российской Федерации.

12. Размеры окладов денежного содержания по должностям гражданской службы субъекта Российской Федерации ежегодно увеличиваются (индексируются) в соответствии с законом субъекта Российской Федерации о бюджете субъекта Российской Федерации на соответствующий год с учетом уровня инфляции (потребительских цен). Увеличение (индексация) размеров окладов денежного содержания по должностям гражданской службы субъекта Российской Федерации производится в соответствии с законодательством субъекта 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, утверждаются 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.

Положения статьи 51 вступают в силу в отношении федеральных гражданских служащих одновременно с вступлением в силу указа Президента Россий-

ской Федерации о денежном содержании федеральных гражданских служащих (часть 3 статьи 71 данного документа).

Порядок вступления в силу статьи 51 в отношении гражданских служащих субъектов Российской Федерации определяется законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации с учетом положений статьи 71 данного документа (часть 4 статьи 71 данного документа).

Статья 51. Фонд 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.

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.

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.

4. Представитель нанимателя вправе перераспределять средства фонда оплаты труда федеральных гражданских служащих между выплатами, предусмотренными частью 2 настоящей статьи.

5. В государственных органах, в которых оплата труда гражданских служащих производится в соответствии с частью 14 статьи 50 настоящего Федерального закона, фонд (соответствующая часть фонда) оплаты труда гражданских служащих формируется на основе показателей эффективности и результативности деятельности государственного органа. Иные условия формирования фонда оплаты труда федеральных гражданских служащих могут устанавливаться федеральными законами.

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.

Глава 11. ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ГАРАНТИИ НА ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ

Статья 52. Основные государственные гарантии гражданских служащих

1. Для обеспечения правовой и социальной защищенности гражданских служащих, повышения мотивации эффективного исполнения ими своих должностных обязанностей, укрепления стабильности профессионального состава кадров гражданской службы и в порядке компенсации ограничений, установленных настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами, гражданским служащим гарантируются:

1) равные условия оплаты труда, а также сопоставимые показатели оценки эффективности результатов профессиональной служебной деятельности при замещении соответствующих должностей гражданской службы, если иное не установлено настоящим Федеральным законом;

2) право гражданского служащего на своевременное и в полном объеме получение денежного содержания;

3) условия прохождения гражданской службы, обеспечивающие исполнение должностных обязанностей в соответствии с должностным регламентом;

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

5) медицинское страхование гражданского служащего и членов его семьи, в том числе после выхода гражданского служащего на пенсию за выслугу лет, в соответствии с настоящим Федеральным законом и федеральным законом о медицинском страховании государственных служащих Российской Федерации;

6) обязательное государственное социальное страхование на случай заболевания или утраты трудоспособности в период прохождения гражданской службы либо сохранение денежного содержания при временной нетрудоспособности, а также на время прохождения медицинского обследования в специализированном учреждении здравоохранения в соответствии с федеральным законом;

7) выплаты по обязательному государственному страхованию в случаях, порядке и размерах, установленных соответственно федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации;

8) возмещение расходов, связанных со служебными командировками. Порядок и условия командирования гражданского служащего устанавливаются соответственно указом Президента Российской Федерации и нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации;

9) возмещение расходов, связанных с переездом гражданского служащего и членов его семьи в другую местность при переводе гражданского служащего в другой государственный орган. Порядок и условия возмещения расходов гражданскому служащему устанавливаются соответственно постановлением Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации;

10) защита гражданского служащего и членов его семьи от насилия, угроз и других неправомерных действий в связи с исполнением им должностных обязанностей в случаях, порядке и на условиях, установленных федеральным законом;

11) государственное пенсионное обеспечение в порядке и на условиях, установленных федеральным законом о государственном пенсионном обеспечении граждан Российской Федерации, проходивших государственную службу, и их семей.

2. В случае освобождения гражданского служащего от замещаемой должности в связи с избранием или назначением на государственную должность, избранием на выборную должность в органе местного самоуправления, избранием (делегированием) на оплачиваемую выборную должность в органе профессионального союза, в том числе в выборном органе первичной профсоюзной организации, созданной в государственном органе, условия пенсионного обеспечения данного гражданского служащего устанавливаются по его выбору.

3. Гражданским служащим предоставляются также иные государственные гарантии, установленные федеральными законами.

Статья 53. Дополнительные государственные гарантии гражданских служащих

Гражданским служащим при определенных условиях, предусмотренных настоящим Федеральным законом или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами или иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации, может предоставляться право на:

1) профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку с сохранением на этот период замещаемой должности гражданской службы и денежного содержания;

2) транспортное обслуживание, обеспечиваемое в связи с исполнением должностных обязанностей, в зависимости от категории и группы замещаемой должности гражданской службы, а также компенсация за использование личного транспорта в служебных целях и возмещение расходов, связанных с его использованием, в случаях и порядке, установленных соответственно нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации;

3) замещение иной должности гражданской службы при реорганизации или ликвидации государственного органа либо сокращении должностей гражданской службы в соответствии со статьей 31 настоящего Федерального закона;

4) единовременную субсидию на приобретение жилой площади один раз за весь период гражданской службы в порядке и на условиях, устанавливаемых соответственно постановлением Правительства Российской Федерации и нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации;

5) иные государственные гарантии.

Статья 54. Стаж гражданской службы

1. В стаж (общую продолжительность) гражданской службы для установления ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет, определения продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет и размера поощрений за безупречную и эффективную гражданскую службу включаются периоды замещения:

1) должностей гражданской службы, воинских должностей и должностей правоохранительной службы;

2) государственных должностей;

3) должностей муниципальной службы;

4) выборных должностей в органах местного самоуправления;

5) иных должностей в соответствии с федеральными законами.

2. Порядок исчисления стажа государственной гражданской службы Российской Федерации и зачета в него иных периодов замещения должностей устанавливается указом Президента Российской Федерации.

3. Стаж государственной гражданской службы Российской Федерации для назначения пенсии за выслугу лет гражданским служащим устанавливается в соответствии с федеральным законом о государственном пенсионном обеспечении граждан Российской Федерации, проходивших государственную службу, и их семей.

Глава 12. ПООЩРЕНИЯ И НАГРАЖДЕНИЯ. СЛУЖЕБНАЯ ДИСЦИПЛИНА НА ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ

Положения статьи 55 вступают в силу в отношении федеральных гражданских служащих одновременно с вступлением в силу указа Президента Российской Федерации о денежном содержании федеральных гражданских служащих (часть 3 статьи 71 данного документа).

Порядок вступления в силу статьи 55 в отношении гражданских служащих субъектов Российской Федерации определяется законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации с учетом положений статьи 71 данного документа (часть 4 статьи 71 данного документа).

Статья 55. Поощрения и награждения за гражданскую службу

1. За безупречную и эффективную гражданскую службу применяются следующие виды поощрения и награждения:

- 1) объявление благодарности с выплатой единовременного поощрения;
- 2) награждение почетной грамотой государственного органа с выплатой единовременного поощрения или с вручением ценного подарка;
- 3) иные виды поощрения и награждения государственного органа;
- 4) выплата единовременного поощрения в связи с выходом на государственную пенсию за выслугу лет;
- 5) поощрение Правительства Российской Федерации;
- 6) поощрение Президента Российской Федерации;
- 7) присвоение почетных званий Российской Федерации;
- 8) награждение знаками отличия Российской Федерации;
- 9) награждение орденами и медалями Российской Федерации.

2. Решение о поощрении или награждении гражданского служащего в соответствии с пунктами 1 - 4 части 1 настоящей статьи принимается представителем нанимателя, а решение о поощрении или награждении гражданского служащего в соответствии с пунктами 5 - 9 части 1 настоящей статьи принимается по представлению представителя нанимателя в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

3. Выплата гражданскому служащему единовременного поощрения, предусмотренного пунктами 1 - 3 части 1 настоящей статьи, производится в порядке и размерах, утверждаемых представителем нанимателя в пределах установленного фонда оплаты труда гражданских служащих.

4. При поощрении или награждении гражданского служащего в соответствии с пунктами 5 - 9 части 1 настоящей статьи выплачивается единовременное поощрение в порядке и на условиях, установленных законодательством Российской Федерации.

5. Решения о поощрении или награждении в соответствии с пунктами 1 - 4 части 1 настоящей статьи оформляются правовым актом государственного ор-

гана, а в соответствии с пунктами 5 - 9 части 1 настоящей статьи - нормативными правовыми актами Российской Федерации. Соответствующая запись о поощрении или награждении вносится в трудовую книжку и личное дело гражданского служащего.

6. Законами и иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации устанавливаются порядок и условия выплаты единовременного поощрения государственным гражданским служащим субъекта Российской Федерации с учетом положений настоящей статьи.

Статья 56. Служебная дисциплина на гражданской службе

1. Служебная дисциплина на гражданской службе - обязательное для гражданских служащих соблюдение служебного распорядка государственного органа и должностного регламента, установленных в соответствии с настоящим Федеральным законом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, нормативными актами государственного органа и со служебным контрактом.

2. Представитель нанимателя в соответствии с настоящим Федеральным законом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами о гражданской службе, нормативными актами государственного органа и со служебным контрактом обязан создавать условия, необходимые для соблюдения гражданскими служащими служебной дисциплины.

3. Служебный распорядок государственного органа определяется нормативным актом государственного органа, регламентирующим режим службы (работы) и время отдыха.

4. Служебный распорядок государственного органа утверждается представителем нанимателя с учетом мнения выборного профсоюзного органа данного государственного органа.

Статья 57. Дисциплинарные взыскания

1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение гражданским служащим по его вине возложенных на него должностных обязанностей, представитель нанимателя имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) предупреждение о неполном должностном соответствии;
- 4) освобождение от замещаемой должности гражданской службы;
- 5) увольнение с гражданской службы по основаниям, установленным пунктом 2, подпунктами "а" - "г" пункта 3, пунктами 5 и 6 части 1 статьи 37 настоящего Федерального закона.

2. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Статья 58. Порядок применения и снятия дисциплинарного взыскания

1. До применения дисциплинарного взыскания представитель нанимателя должен затребовать от гражданского служащего объяснение в письменной форме. В случае отказа гражданского служащего дать такое объяснение составляется соответствующий акт. Отказ гражданского служащего от дачи объяснения в письменной форме не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

2. Перед применением дисциплинарного взыскания проводится служебная проверка.

3. При применении дисциплинарного взыскания учитываются тяжесть совершенного гражданским служащим дисциплинарного проступка, степень его вины, обстоятельства, при которых совершен дисциплинарный проступок, и предшествующие результаты исполнения гражданским служащим своих должностных обязанностей.

4. Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно после обнаружения дисциплинарного проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая периода временной нетрудоспособности гражданского служащего, пребывания его в отпуске, других случаев отсутствия его на службе по уважительным причинам, а также времени проведения служебной проверки.

5. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения дисциплинарного проступка, а по результатам проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня совершения дисциплинарного проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

6. Копия акта о применении к гражданскому служащему дисциплинарного взыскания с указанием оснований его применения вручается гражданскому служащему под расписку в течение пяти дней со дня издания соответствующего акта.

7. Гражданский служащий вправе обжаловать дисциплинарное взыскание в письменной форме в комиссию государственного органа по служебным спорам или в суд.

8. Если в течение одного года со дня применения дисциплинарного взыскания гражданский служащий не подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

9. Представитель нанимателя вправе снять с гражданского служащего дисциплинарное взыскание до истечения одного года со дня применения дисциплинарного взыскания по собственной инициативе, по письменному заявлению гражданского служащего или по ходатайству его непосредственного руководителя.

10. При освобождении гражданского служащего от замещаемой должности гражданской службы в связи с дисциплинарным взысканием он включается в кадровый резерв для замещения иной должности гражданской службы на конкурсной основе.

Статья 59. Служебная проверка

1. Служебная проверка проводится по решению представителя нанимателя или по письменному заявлению гражданского служащего.

2. При проведении служебной проверки должны быть полностью, объективно и всесторонне установлены:

- 1) факт совершения гражданским служащим дисциплинарного проступка;
- 2) вина гражданского служащего;
- 3) причины и условия, способствовавшие совершению гражданским служащим дисциплинарного проступка;
- 4) характер и размер вреда, причиненного гражданским служащим в результате дисциплинарного проступка;
- 5) обстоятельства, послужившие основанием для письменного заявления гражданского служащего о проведении служебной проверки.

3. Представитель нанимателя, назначивший служебную проверку, обязан контролировать своевременность и правильность ее проведения.

4. Проведение служебной проверки поручается подразделению государственного органа по вопросам государственной службы и кадров с участием юридического (правового) подразделения и выборного профсоюзного органа данного государственного органа.

5. В проведении служебной проверки не может участвовать гражданский служащий, прямо или косвенно заинтересованный в ее результатах. В этих случаях он обязан обратиться к представителю нанимателя, назначившему служебную проверку, с письменным заявлением об освобождении его от участия в проведении этой проверки. При несоблюдении указанного требования результаты служебной проверки считаются недействительными.

6. Служебная проверка должна быть завершена не позднее чем через один месяц со дня принятия решения о ее проведении. Результаты служебной проверки сообщаются представителю нанимателя, назначившему служебную проверку, в форме письменного заключения.

7. Гражданский служащий, в отношении которого проводится служебная проверка, может быть временно отстранен от замещаемой должности гражданской службы на время проведения служебной проверки с сохранением на этот период денежного содержания по замещаемой должности гражданской службы. Временное отстранение гражданского служащего от замещаемой должности гражданской службы производится представителем нанимателя, назначившим служебную проверку.

8. Гражданский служащий, в отношении которого проводится служебная проверка, имеет право:

- 1) давать устные или письменные объяснения, представлять заявления, ходатайства и иные документы;
- 2) обжаловать решения и действия (бездействие) гражданских служащих, проводящих служебную проверку, представителю нанимателя, назначившему служебную проверку;

3) ознакомиться по окончании служебной проверки с письменным заключением и другими материалами по результатам служебной проверки, если это не противоречит требованиям неразглашения сведений, составляющих государственную и иную охраняемую федеральным законом тайну.

9. В письменном заключении по результатам служебной проверки указываются:

1) факты и обстоятельства, установленные по результатам служебной проверки;

2) предложение о применении к гражданскому служащему дисциплинарного взыскания или о неприменении к нему дисциплинарного взыскания.

10. Письменное заключение по результатам служебной проверки подписывается руководителем подразделения государственного органа по вопросам государственной службы и кадров и другими участниками служебной проверки и приобщается к личному делу гражданского служащего, в отношении которого проводилась служебная проверка.

Глава 13. ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО СОСТАВА ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ

Статья 60. Принципы и приоритетные направления формирования кадрового состава гражданской службы

1. Формирование кадрового состава гражданской службы в государственном органе обеспечивается на основе следующих принципов:

1) назначение на должность гражданской службы гражданских служащих с учетом их заслуг в профессиональной служебной деятельности и деловых качеств;

2) совершенствование профессионального мастерства гражданских служащих.

2. Приоритетными направлениями формирования кадрового состава гражданской службы являются:

1) профессиональная подготовка гражданских служащих, их переподготовка, повышение квалификации и стажировка в соответствии с программами профессионального развития гражданских служащих;

2) содействие должностному росту гражданских служащих на конкурсной основе;

3) ротация гражданских служащих;

4) формирование кадрового резерва на конкурсной основе и его эффективное использование;

5) оценка результатов профессиональной служебной деятельности гражданских служащих посредством проведения аттестации или квалификационного экзамена;

6) применение современных кадровых технологий при поступлении на гражданскую службу и ее прохождении.

Статья 61. Профессиональная подготовка кадров для гражданской службы

1. Профессиональная подготовка кадров для гражданской службы осуществляется в образовательных учреждениях высшего профессионального и среднего профессионального образования в соответствии с федеральным законом.

2. Заключение договора на обучение между государственным органом и гражданином с обязательством последующего прохождения гражданской службы после окончания обучения в течение определенного срока осуществляется на конкурсной основе в порядке, установленном соответственно указом Президента Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации и законодательством субъекта Российской Федерации. В рамках указанного договора, а также по согласованию образовательного учреждения профессионального образования с государственным органом в этом государственном органе осуществляются практика и стажировка обучающихся.

3. Координация подготовки кадров для гражданской службы осуществляется соответствующим органом по управлению государственной службой.

Статья 62. Профессиональная переподготовка, повышение квалификации и стажировка гражданского служащего

1. Дополнительное профессиональное образование гражданского служащего включает в себя профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку.

2. Стажировка является как самостоятельным видом дополнительного профессионального образования гражданского служащего, так и частью его профессиональной переподготовки или повышения квалификации.

3. Профессиональная переподготовка, повышение квалификации и стажировка гражданского служащего осуществляются в течение всего периода прохождения им гражданской службы.

4. Основанием для направления гражданского служащего на профессиональную переподготовку, повышение квалификации или стажировку являются:

1) назначение гражданского служащего на иную должность гражданской службы в порядке должностного роста на конкурсной основе;

2) включение гражданского служащего в кадровый резерв на конкурсной основе;

3) результаты аттестации гражданского служащего.

5. Повышение квалификации гражданского служащего осуществляется по мере необходимости, но не реже одного раза в три года.

6. Профессиональная переподготовка и повышение квалификации гражданского служащего осуществляются в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального и среднего профессионального образования.

7. Стажировка гражданского служащего осуществляется непосредственно в государственных органах и иных организациях.

8. Гражданский служащий также может получать дополнительное профессиональное образование за пределами территории Российской Федерации.

9. Профессиональная переподготовка, повышение квалификации и стажировка гражданского служащего осуществляются с отрывом, с частичным отрывом или без отрыва от гражданской службы.

10. Вид, форма и продолжительность получения дополнительного профессионального образования устанавливаются представителем нанимателя в зависимости от группы и категории должности гражданской службы, замещаемой гражданским служащим, в порядке, определяемом Президентом Российской Федерации.

11. Прохождение гражданским служащим профессиональной переподготовки, повышения квалификации или стажировки подтверждается соответствующим документом государственного образца и является преимущественным основанием для включения гражданского служащего в кадровый резерв на конкурсной основе или продолжения замещения гражданским служащим должности гражданской службы.

12. Гражданскому служащему, проходящему профессиональную переподготовку, повышение квалификации или стажировку, представителем нанимателя, образовательным учреждением профессионального образования, государственным органом или иной организацией обеспечиваются условия для освоения образовательной программы дополнительного профессионального образования.

Статья 63. Государственный заказ на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку гражданских служащих

1. Государственный заказ на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку гражданских служащих на очередной год включает в себя:

1) государственный заказ на профессиональную переподготовку гражданских служащих;

2) государственный заказ на повышение квалификации и стажировку гражданских служащих.

2. Размещение указанного государственного заказа осуществляется в порядке, предусмотренном Федеральным законом от 21 июля 2005 года N 94-ФЗ "О размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд", в образовательных учреждениях профессионального образования, имеющих лицензию на проведение профессиональной переподготовки и повышения квалификации гражданских служащих и государственную аккредитацию. (в ред. Федерального закона от 02.02.2006 N 19-ФЗ)

3. Формирование указанного государственного заказа осуществляется государственными органами по согласованию с соответствующим органом по управлению государственной службой с учетом функций государственных органов и их специализации, а также с учетом профессионального образования по

должностям гражданской службы, замещаемым в этих государственных органах. (в ред. Федерального закона от 02.02.2006 N 19-ФЗ)

4. Государственный заказ на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку федеральных гражданских служащих, включая его объем и структуру, утверждается Правительством Российской Федерации после вступления в силу федерального закона о федеральном бюджете на соответствующий год. (в ред. Федерального закона от 02.02.2006 N 19-ФЗ)

5. Государственный заказ субъекта Российской Федерации на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку гражданских служащих субъекта Российской Федерации, включая его объем и структуру, утверждается законом или иным нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации с учетом положений настоящей статьи. (в ред. Федерального закона от 02.02.2006 N 19-ФЗ)

6. Утратил силу - Федеральный закон от 02.02.2006 N 19-ФЗ.

Статья 64. Кадровый резерв на гражданской службе

1. С учетом Сводного реестра государственных гражданских служащих Российской Федерации и поступивших заявлений гражданских служащих (граждан) формируются на конкурсной основе для замещения должностей гражданской службы федеральный кадровый резерв, кадровый резерв федерального государственного органа, кадровый резерв субъекта Российской Федерации и кадровый резерв государственного органа субъекта Российской Федерации (далее также - кадровый резерв).

2. Кадровый резерв формируется также в соответствии с пунктом 1 части 1 статьи 39 настоящего Федерального закона.

3. Кадровый резерв формируется для замещения:

1) вакантной должности гражданской службы в государственном органе в порядке должностного роста гражданского служащего;

2) вакантной должности гражданской службы в другом государственном органе в порядке должностного роста гражданского служащего;

3) должности гражданской службы, назначение на которую и освобождение от которой гражданского служащего осуществляются Президентом Российской Федерации или Правительством Российской Федерации.

4. Включение гражданского служащего (гражданина) в кадровый резерв государственного органа для замещения должности гражданской службы осуществляется по результатам конкурса в порядке, предусмотренном статьей 22 настоящего Федерального закона.

5. Включение гражданского служащего (гражданина) в федеральный кадровый резерв оформляется правовым актом федерального государственного органа по управлению государственной службой, в кадровый резерв субъекта Российской Федерации - правовым актом государственного органа по управлению государственной службой субъекта Российской Федерации, а в кадровый резерв государственного органа - правовым актом государственного органа с внесением соответствующей записи в личное дело гражданского служащего и

иные документы, подтверждающие служебную деятельность гражданского служащего.

6. На основе федерального кадрового резерва, кадрового резерва субъектов Российской Федерации, кадрового резерва федеральных государственных органов и кадрового резерва государственных органов субъектов Российской Федерации федеральным государственным органом по управлению государственной службой формируется Сводный кадровый резерв Российской Федерации для замещения вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации.

7. Вакантная должность гражданской службы замещается по решению представителя нанимателя гражданским служащим (гражданином), состоящим в кадровом резерве, сформированном на конкурсной основе. При отказе гражданского служащего (гражданина), состоящего в кадровом резерве, от предложенной должности вакантная должность замещается по конкурсу в соответствии со статьей 22 настоящего Федерального закона.

8. Положение о кадровом резерве на гражданской службе утверждается соответственно Президентом Российской Федерации и нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации.

Глава 14. ФИНАНСИРОВАНИЕ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ. ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ

Статья 65. Финансирование гражданской службы

Финансирование федеральной гражданской службы и гражданской службы субъектов Российской Федерации осуществляется за счет средств соответственно федерального бюджета и бюджетов субъектов Российской Федерации в порядке, определяемом настоящим Федеральным законом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

Статья 66. Программы развития гражданской службы

1. Развитие федеральной гражданской службы и гражданской службы субъектов Российской Федерации обеспечивается соответственно федеральными программами развития федеральной гражданской службы и программами развития гражданской службы субъектов Российской Федерации.

2. В целях совершенствования эффективности деятельности аппаратов (центральных аппаратов) федеральных государственных органов и аппаратов государственных органов субъектов Российской Федерации и профессиональной служебной деятельности гражданских служащих в отдельном государственном органе или в его самостоятельном структурном подразделении в рамках соответствующих программ развития гражданской службы могут проводиться эксперименты.

3. Порядок, условия и сроки проведения эксперимента в рамках соответствующих программ развития гражданской службы устанавливаются:

1) в отдельном федеральном государственном органе или в его самостоятельном структурном подразделении либо в его территориальном органе Президентом Российской Федерации или Правительством Российской Федерации;

2) в отдельном государственном органе субъекта Российской Федерации или в его самостоятельном структурном подразделении законом или иным нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации.

Глава 15. ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАДЗОР И КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ О ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Статья 67. Органы государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства Российской Федерации о государственной гражданской службе Российской Федерации

1. Государственный надзор и вневедомственный контроль за соблюдением законодательства Российской Федерации о государственной гражданской службе Российской Федерации осуществляют специально уполномоченные государственные органы, определяемые федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2. Внутриведомственный контроль за соблюдением законодательства Российской Федерации о государственной гражданской службе Российской Федерации в подведомственных государственных органах осуществляют федеральные государственные органы и государственные органы субъектов Российской Федерации.

3. Государственный надзор за точным и единообразным соблюдением законодательства Российской Федерации о государственной гражданской службе Российской Федерации осуществляют Генеральный прокурор Российской Федерации и подчиненные ему прокуроры в соответствии с федеральным законом.

Статья 68. Ответственность за нарушение законодательства Российской Федерации о государственной гражданской службе Российской Федерации

Лица, виновные в нарушении законодательства Российской Федерации о государственной гражданской службе Российской Федерации, привлекаются к ответственности в порядке, установленном настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами.

Глава 16. РАССМОТРЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ СЛУЖЕБНЫХ СПОРОВ

Статья 69. Индивидуальный служебный спор

Индивидуальный служебный спор - неурегулированные между представителем нанимателя и гражданским служащим либо гражданином, поступающим на гражданскую службу или ранее состоявшим на гражданской службе, разногласия по вопросам применения законов, иных нормативных правовых актов о гражданской службе и служебного контракта, о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных служебных споров.

Статья 70. Органы по рассмотрению индивидуальных служебных споров

1. Индивидуальные служебные споры (далее - служебные споры) рассматриваются следующими органами по рассмотрению индивидуальных служебных споров (далее - органы по рассмотрению служебных споров):

- 1) комиссией государственного органа по служебным спорам;
- 2) судом.

2. Порядок рассмотрения служебных споров в органах по рассмотрению служебных споров регулируется настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами, а порядок рассмотрения дел по служебным спорам в судах определяется также гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

3. Комиссия государственного органа по служебным спорам (далее - комиссия по служебным спорам) образуется решением представителя нанимателя из равного числа представителей выборного профсоюзного органа данного государственного органа и представителя нанимателя.

4. Представители выборного профсоюзного органа данного государственного органа избираются в комиссию по служебным спорам на конференции гражданских служащих государственного органа. Представители представителя нанимателя назначаются в комиссию по служебным спорам представителем нанимателя.

5. Комиссия по служебным спорам имеет свою печать. Организационное и техническое обеспечение деятельности комиссии по служебным спорам осуществляется государственным органом.

6. Комиссия по служебным спорам избирает из своего состава председателя и секретаря комиссии.

7. Служебный спор рассматривается комиссией по служебным спорам в случае, если гражданский служащий самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с представителем нанимателя.

8. Гражданский служащий либо гражданин, поступающий на гражданскую службу или ранее состоявший на гражданской службе, может обратиться в ко-

миссию по служебным спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

9. В случае пропуска по уважительным причинам срока, установленного частью 8 настоящей статьи, комиссия по служебным спорам может восстановить этот срок и рассмотреть служебный спор по существу. Поступившее в комиссию по служебным спорам письменное заявление гражданского служащего либо гражданина, поступающего на гражданскую службу или ранее состоявшего на гражданской службе, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией в день его подачи.

10. Комиссия по служебным спорам обязана рассмотреть служебный спор в течение десяти календарных дней со дня подачи письменного заявления.

11. Порядок рассмотрения служебного спора комиссией по служебным спорам, а также порядок принятия решения комиссией по служебным спорам и его исполнения регулируется федеральным законом.

12. Решение комиссии по служебным спорам может быть обжаловано любой из сторон в суд в десятидневный срок со дня вручения ей копии решения комиссии. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока суд может восстановить этот срок и рассмотреть служебный спор по существу.

13. В судах рассматриваются служебные споры по письменным заявлениям гражданского служащего либо гражданина, поступающего на гражданскую службу или ранее состоявшего на гражданской службе, представителя нанимателя или представителя выборного профсоюзного органа данного государственного органа, если хотя бы один из них не согласен с решением комиссии по служебным спорам либо если гражданский служащий или представитель нанимателя обращается в суд без обращения в комиссию по служебным спорам, а также по заявлению прокурора, если решение комиссии по служебным спорам не соответствует федеральным законам или иным нормативным правовым актам Российской Федерации.

14. Непосредственно в судах рассматриваются служебные споры по письменным заявлениям:

1) гражданского служащего или гражданина, ранее состоявшего на гражданской службе, - о восстановлении в ранее замещаемой должности гражданской службы независимо от оснований прекращения или расторжения служебного контракта, освобождения от замещаемой должности гражданской службы, увольнения с гражданской службы, об изменении даты освобождения от замещаемой должности гражданской службы и формулировки причины указанного освобождения, о переводе на иную должность гражданской службы без согласия гражданского служащего, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в денежном содержании за время исполнения должностных обязанностей по нижеоплачиваемой должности гражданской службы;

2) представителя нанимателя - о возмещении гражданским служащим вреда, причиненного государственному органу, если иное не предусмотрено федеральными законами.

15. Непосредственно в судах рассматриваются также служебные споры:

- 1) о неправомерном отказе в поступлении на гражданскую службу;
- 2) по письменным заявлениям гражданских служащих, считающих, что они подверглись дискриминации.

16. В случаях освобождения от замещаемой должности гражданской службы и увольнения с гражданской службы по основаниям, не предусмотренным настоящим Федеральным законом, или с нарушением установленного порядка освобождения от замещаемой должности гражданской службы и увольнения с гражданской службы либо в случае незаконного перевода на иную должность гражданской службы суд вправе по письменному заявлению гражданского служащего вынести решение о возмещении в денежном выражении причиненного ему морального вреда. Размер возмещения определяется судом.

17. Сроки обращения в суд за рассмотрением служебного спора и порядок освобождения гражданских служащих от судебных расходов, порядок вынесения решений по служебным спорам, связанным с освобождением от замещаемой должности гражданской службы и увольнением с гражданской службы, переводом на иную должность гражданской службы без согласия гражданского служащего, порядок удовлетворения денежных требований гражданских служащих, исполнения решений о восстановлении в ранее замещаемой должности гражданской службы и ограничения обратного взыскания сумм, выплаченных по решению органов по рассмотрению служебных споров, устанавливаются федеральным законом.

Глава 17. ВСТУПЛЕНИЕ В СИЛУ НАСТОЯЩЕГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ЗАКОНА

Статья 71. Вступление в силу настоящего Федерального закона

1. Настоящий Федеральный закон вступает в силу по истечении шести месяцев после дня его официального опубликования, за исключением части 2 статьи 17 и статей 50, 51 и 55 настоящего Федерального закона.

2. Часть 2 статьи 17 настоящего Федерального закона вступает в силу после определения организации, уполномоченной государством осуществлять доверительное управление принадлежащими гражданским служащим и приносящими доход ценными бумагами, акциями (долями участия в уставных капиталах организаций).

3. Положения статей 50, 51 и 55 настоящего Федерального закона вступают в силу в отношении федеральных гражданских служащих одновременно с вступлением в силу указа Президента Российской Федерации о денежном содержании федеральных гражданских служащих.

4. Порядок вступления в силу статей 50, 51 и 55 настоящего Федерального закона в отношении гражданских служащих субъектов Российской Федерации определяется законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации с учетом положений настоящей статьи.

5. Установленные на день вступления в силу настоящего Федерального закона условия выплаты денежного содержания или денежного вознаграждения

государственных служащих, признаваемых в соответствии с настоящим Федеральным законом гражданскими служащими, в том числе размеры денежного вознаграждения, должностных окладов, установленных надбавок, условия и порядок их выплаты, применяются до вступления в силу нормативных правовых актов, устанавливающих денежное содержание гражданских служащих в соответствии с настоящим Федеральным законом.

6. До образования соответствующего органа по управлению государственной службой задачи и функции этого органа выполняются государственными органами в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации.

7. Размер денежного содержания, установленного гражданским служащим в соответствии с настоящим Федеральным законом, не может быть меньше размера денежного содержания, установленного государственным служащим на день вступления в силу настоящего Федерального закона.

8. Считать ранее присвоенные федеральным государственным служащим квалификационные разряды соответствующими классными чинами гражданской службы, предусмотренными статьей 11 настоящего Федерального закона.

9. В стаж гражданской службы для назначения ежемесячных надбавок к должностному окладу за выслугу лет на гражданской службе, для предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет, для поощрения за гражданскую службу в соответствии с настоящим Федеральным законом и законами субъектов Российской Федерации засчитываются периоды работы (службы), которые были ранее включены (засчитаны) в установленном порядке в указанный стаж.

10. Условия медицинского и санаторно-курортного обслуживания государственных служащих, признаваемых в соответствии с настоящим Федеральным законом гражданскими служащими, и членов их семей, в том числе после выхода государственных служащих на пенсию за выслугу лет, сохраняются до вступления в силу федерального закона о медицинском страховании государственных служащих Российской Федерации.

11. Пенсионное обеспечение федеральных государственных служащих за выслугу лет сохраняется до вступления в силу федерального закона о государственном пенсионном обеспечении граждан Российской Федерации, проходивших государственную службу, и их семей.

Статья 72. Признание утратившими силу отдельных законодательных актов

Признать утратившими силу со дня вступления в силу настоящего Федерального закона:

1) Федеральный закон от 31 июля 1995 года N 119-ФЗ "Об основах государственной службы Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 1995, N 31, ст. 2990);

2) Федеральный закон от 18 февраля 1999 года N 35-ФЗ "О внесении изменения в статью 6 Федерального закона "Об основах государственной службы

Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 1999, N 8, ст. 974);

3) статью 1 Федерального закона от 7 ноября 2000 года N 135-ФЗ "О внесении изменений и дополнений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О государственной дактилоскопической регистрации в Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2000, N 46, ст. 4537).

Статья 73. Применение законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

Федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, применяются к отношениям, связанным с гражданской службой, в части, не урегулированной настоящим Федеральным законом.

Статья 74. Применение законов и иных нормативных правовых актов о государственной службе в связи с вступлением в силу настоящего Федерального закона

Впредь до приведения федеральных законов, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации о государственной службе в соответствие с настоящим Федеральным законом федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации о государственной службе применяются постольку, поскольку они не противоречат настоящему Федеральному закону.

Москва, Кремль
27 июля 2004 года
N 79-ФЗ

Президент
Российской Федерации
В.Путин

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	6
Понятие, предмет, методологические основы организации государственной гражданской службы	9
1. Понятие, предмет государственной гражданской службы.....	9
2. Природа и сущность государственной гражданской службы.....	17
3. Методологические предпосылки становления современной государственной гражданской службы в России.	21
Контрольные вопросы и задания	26
История создания государственной службы в России.....	28
1. Зарождение государственного управления и государственная служба в Киевской Руси..	28
2. Становление и развитие системы государственной службы в Московском государстве.	30
3. Укрепление Государственной службы в императорской России.	31
4. Развитие Государственного управления и Государственной службы в Советский период.	36
Контрольные вопросы и задания	40
РЕФОРМИРОВАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....	41
1. Создание правовых основ современной российской системы государственной гражданской службы.	41
2. Особенности функционирования государственной гражданской службы субъектов РФ в условиях современного российского федерализма.....	47
3. Современное состояние государственной гражданской службы в России.	53
4. Перспективы развития государственной гражданской службы в субъектах Российской Федерации.	57
Контрольные вопросы и задания для самостоятельной работы	61
СИСТЕМА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ: ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ, ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ, ВИДЫ.....	64
1. Понятие, система и принципы государственной гражданской службы.	64
2. Функции государственной службы и её правовое регулирование.	68
3. Виды государственной службы.....	70
Контрольные вопросы и задания для самостоятельной работы	74
Государственная гражданская должность: ее правовой статус и содержание	76
1. Понятие и классификация должностей Государственной службы.	76
2. Реестр государственных должностей.	81
3. Поступление и происхождение Государственной службы.	82
Контрольные вопросы и задания	89
ГОСУДАРСТВЕННАЯ ГРАЖДАНСКАЯ СЛУЖБА СУБЪЕКТОВ РФ	91
1. Нормативное регулирование и организация государственной гражданской службы субъектов РФ.....	91
2. Правовое положение государственного гражданского служащего субъекта РФ.	94
3. Перспективы развития государственной гражданской службы субъектов РФ.....	100
Контрольные вопросы и задания	104
КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА, КАДРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ	106
1. Государственная кадровая политика в системе государственного управления.....	106
2. Государственная кадровая политика и государственная гражданская служба.....	110
3. Кадровые технологии как средства реализации кадровой работы и управления персоналом госслужбы.	115
Контрольные вопросы и задания	117

Государственная гражданская служба и технологии ее взаимодействия с общественностью	119
1. Взаимодействие государственной гражданской службы с общественностью – предпосылка демократического устройства России.	119
2. Технологии взаимодействия государственной гражданской службы с общественностью.	124
3. «Электронное правительство» как новейшие технологии работы государственной гражданской службы.	126
Контрольные вопросы и задания	130
Тематический план	132
ПРОГРАММА	133
Вопросы для самостоятельной подготовки	135
Перечень примерных тем контрольных работ по курсу	138
Вопросы для подготовки к экзаменам по учебному курсу	140
НОРМАТИВНЫЕ МАТЕРИАЛЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ ЛИТЕРАТУРА	143
ПРИЛОЖЕНИЕ	146
О СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	146
О ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ...	158