Оглавление

[Введение 2](#_Toc132544108)

[Глава 1.Правовые и организационные основы системы государственной службы в Российской Федерации 5](#_Toc132544109)

[1.1 История развития законодательства о государственной службе Российской Федерации 5](#_Toc132544110)

[1.2.Понятие, система и принципы государственной службы 11](#_Toc132544111)

[1.3. Классификация государственных служащих 17](#_Toc132544112)

[Глава 2.Условия прохождения государственной службы 21](#_Toc132544113)

[2.1 Поступление на государственную службу и способы замещения должностей 21](#_Toc132544114)

[2.2 Подготовка, переподготовка и повышение квалификации государственных служащих 27](#_Toc132544115)

[2.3.Прохождение, прекращение и гарантии государственной службы 32](#_Toc132544116)

[Глава 3. Поощрения, награждения, ответственность государственных служащих 40](#_Toc132544117)

[3.1.Виды поощрений государственных служащих 40](#_Toc132544118)

[3.2. Виды ответственности государственных служащих 43](#_Toc132544119)

[Заключение. 48](#_Toc132544120)

[Список использованной литературы 51](#_Toc132544121)

[ПРИЛОЖЕНИЕ 53](#_Toc132544122)

# Введение

В последнее десятилетие XX века в России произошли коренные изменения как в экономической так и в политической сфере, начались правовые преобразования, вызванные перестройкой отношений собственности и системы власти. Формируется и новая, соответствующая переходному периоду система государственного управления.

Происходящие в России поистине революционные преобразования экономической, политической, правовой и иных сферах протекают с неизбежной для них ожесточенной борьбой за власть, а практически – за овладение государственным аппаратом, системой государственного управления. Как и всегда в переломные периоды общественного и государственного развития, коренным стал вопрос о политических, профессиональных и других качествах лиц, участвующих в государственном управлении. Отсюда огромное значение кадровой проблемы. Давний принцип «Кадры решают все!» и сейчас остается в силе, имея в виду прежде всего кадровый состав государственных органов.

В течение 1992- 2002гг. в России сложились конституционные основы государственной службы как механизма государственного управления, принципиально отличающегося от действовавшей ранее административной системы управления. Как отметил Президент страны в своем Послании Федеральному Собранию на 2003 год, наш государственный аппарат малоэффективен, и это сводит на «нет» экономические и другие реформы. Поэтому потребовался новый этап административной реформы, важнейшей составной частью которой стало дальнейшее реформирование государственной службы. В настоящее время проблема создания современной высокоэффективной государственной службы находится в центре внимания Президента и Правительства страны. Ведь от решения данной проблемы зависит, состоится ли экономическое, политическое социально – культурное формирование России, ее становление как истинно демократического федеративного правового государства. К числу важнейших правовых и организационных основ системы государственной службы в РФ относятся понятия государственной службы и ее видов, принципы ее построения и функционирования, классификация должностей государственной службы и государственных служащих, квалификационные требования к государственным служащим, а так же правовое положение (статус) государственных служащих.

В Федеральном законе от 27 мая 2003г. «О системе государственной службы в РФ « в соответствии с Конституцией РФ определены единые, правовые и организационные основы системы государственной службы, в том числе управления в этой сфере, а также закреплены общие правила государственной службы России, которые должны применятся при правовом регулировании всех видов и уровней государственной службы и применении их на практике соответствующими государственными органами и должностными лицами.

В настоящее время круг государственно – служебных отношений, регулируемых в настоящее время соответствующими нормами права, следует рассматривать с учетом тех коренных изменений, которые внесены принятым 27 мая 2003 года Федеральным законом «О системе государственной службы Российской Федерации» по сравнению с действовавшим до отмены Федеральным законом от 31 июля 1995года «Об основах государственной службы», а так же новшеств, содержащихся в других реформаторских актах. В ст. Закона «О системе государственной службы Российской Федерации» дано новое определение понятия государственной службы. Теперь государственная служба РФ определяется как профессиональная служебная деятельность граждан по обеспечению исполнения полномочий: Российской Федерации; федеральных органов государственной власти, иных федеральных государственных органов; субъектов Федераций; органов государственной власти субъектов Федераций, иных государственных органов субъектов Федераций; лиц, замещающих должности, установленные Конституцией РФ, федеральными законами для непосредственного исполнения полномочий федеральных государственных органов (лица, замещающих государственные должности РФ); лиц, замещающих должности, установленные конституциями, уставами, законами субъектов Федерации для непосредственного исполнения полномочий государственных органов субъектов Федераций (лица, замещающие государственные должности субъектов федераций).

Государственная служба имеет различные аспекты: правовой, политический, социальный, психологический и др. Ее значение определяется тем, что среди вопросов, решаемых государством, стержневым является вопрос о кадрах, в первую очередь руководителей. В целом государственная служба - сложный комплексный правовой институт, регулируемый рядом отраслей права: конституционного, административного, трудового, финансового и др.

В представленной работе раскрывается понятие государственной службы в Российской Федерации статус государственного служащего, его права, обязанности, гарантии, компетенция.

Цель данной работы – показать роль государственной службы, в управлении таким сложным механизмом как государство, через государственные органы, обобщить и проанализировать ту законодательную базу, которая уже наработана, выявить слабые и сильные стороны принятых законов.

Задачи –проанализировать проблемы функционирования государственной службы, раскрыть проблемы поступления, прохождения и прекращения государственной службы.

Объект исследования – институт прохождения государственной службы, предметом исследования являются государственно-служебные отношения, возникающие в процессе прохождения государственной службы.

В данной работе были использованы труды таких авторов как: ОвсянкоД.М., Алехин А.П., Кармолицкий А.А., Козлов Ю.М, Старилов Ю.Н., Гришковец А.А., Габричидзе Б.Н., Елисеев Б.П., Чернявский А.Г

# Глава 1.Правовые и организационные основы системы государственной службы в Российской Федерации

# 

# 1.1 История развития законодательства о государственной службе Российской Федерации

Россия, став в декабре 1991г. правопреемницей Советского Союза, унаследовала и то, что было накоплено в области кадровой работы. К правовым преобразованиям по вопросам государственной службы, как в центре, так и на местах она тогда еще была не готова. На первых порах приходилось руководствоваться ранее действовавшим законодательством СССР. Практика нового нормотворчества по вопросам государственной службы, как и всего российского законодательства, складывалось постепенно. Реформа государственной службы вызывалось потребностями, происходившими в стране преобразованиями. Россия встала на путь перехода к новой общественной системе, что предполагало изменения во всех сферах общественной жизни, а главное- коренную перестройку отношений собственности и системы власти. Поэтому и реформа государственной службы проходила и проходит как часть комплексного преобразования законодательства и государственного аппарата, ориентированных на защиту прав и свобод граждан в новом демократическом государстве.

Царская Россия имела детально разработанное законодательство о государственной службе. Его основу заложил Петр I, введя в 1722г. Табель о рангах – единую систему должностей и чинов. Этот документ, просуществовавший до ноября 1917г., имел глубокий смысл, способствуя упрочнению централизованного государства и упорядочению государственного управления, он четко определял положение человека в обществе и меру его ответственности перед государством. Во многом именно эта идея петровской Табели о рангах была использована при разработке в постсоветской период проекта общероссийского закона о государственной службе и последующих связанных с ним нормативно правовых актов.

Одним из первых актов советской власти был декрет от 10 (23) ноября 1917г. «Об уничтожении сословий и гражданских чинов»[[1]](#footnote-1). Его издание объяснялось рядом причин, но, прежде всего идеей слома старого государственного аппарата и упразднения всякого чиновничества, полного объединения законодательных и управленческих функций в руках представительных учреждений. Система должностей и чинов была заменена партийно – государственной номенклатурой, просуществовавший весь советский период до начала перестройки в 1987г. В СССР выработкой кадровой политики занималась коммунистическая партия. Ее решение служили основой правового регулирования государственной службы.

В СССР не было закона о государственной службе, и о ее правовой регламентации говорилось очень мало. Порядок комплектования должностей государственных служащих был определен в конституциях, законах о советах министров и о местных советах народных депутатов, в правительственных постановлениях и ряде других правовых нормативных актах. В них были определены так же конкретные органы и должностные лица, правомочные решать вопросы комплектования должностей государственных служащих. Например, применялись временные правила о работе в госучреждениях и на предприятиях, утвержденные Декретом СНК РСФСР от 12 декабря 1992г.[[2]](#footnote-2); указы о введении классных чинов, рангов и специальных званий в некоторых отраслях управления: Единая номенклатура должностей, утвержденная Госкомтрудом СССР 9 сентября 1967 г[[3]](#footnote-3); Положение о дисциплинарной ответственности в порядке подчиненности, утвержденное ВЦИК и СНК РСФСР 20 марта 1932г. В основу организации работы с кадрами в СССР были положены принцип партийности и принцип номенклатуры должностей. Последний означал, что все должности государственных служащих делились по признаку старшинства на ряд групп (номенклатур), комплектование каждой из которых получалось определенному органу или должностному лицу. Цель этого деления состояла в том, чтобы весь объем работы по комплектованию должностей государственных служащих распределить между конкретными органами (должностными лицами) с учетом важности должностей, так как в номенклатуре должностей отражался уровень квалификации и профиль подготовки специалиста, который должен занимать должность согласно штатному расписанию.

Существовал также перечень должностей (номенклатура), кандидатуры на которые утверждались партийными органами различного уровня. Право назначения руководителей хозяйственных, правоохранительных, военных, профсоюзных и иных ведомств и организаций было распределено между иерархическими структурами КПСС: номенклатура Политбюро, номенклатура Секретариата ЦК, номенклатура отделов ЦК, номенклатура обкомов (крайкомов), номенклатура райкомов. Подбор кадров осуществлялся через орготделы соответствующих комитетов КПСС.

В 1987г. начался и в декабре 1991г. закончился демонтаж партийно-государственной машины СССР. Но была разрушена лишь ее часть –партийная надстройка, а советский аппарат остался почти в том же виде, в котором пребывал десятилетия.

После распада СССР в России стала складываться многопартийность и кадровая политика еще не получила до сих пор четкого и официального выражения. Однако принцип номенклатуры, как одна из основ организации государственной службы, при принятии Конституции 1993г. был сохранен. Так, ст.83 установила компетенцию Президента по назначению на должность и освобождению от должности правомочных представителей РФ в иностранных государствах и международных организациях.

Реформа российской государственной службы неразрывно связана с осуществлением экономических, социальных, и политических преобразований. Это подтверждает и мировой опыт. Первое, что сделали после войны, например Австрия, Италия, ФРГ. Франция Финляндия, - провели реформу своих государственных служб. Рамочный закон о других странах Европы в 1964г., и в течение 2-3 лет они были конкретизированы законами о доходах и пенсиях государственных служащих, о порядке прохождения службы и др. Только проведя реформу государственной службы, эти страны приступили к экономическим реформам.

Цель реформирования государственной службы на первых порах (примерно до 2000 г.) состояла в том, чтобы создать государственный аппарат нового типа, способный работать в тех и будущих политических и экономических условиях, аппарат высокопрофессиональный, экономичный и дисциплинированный. Для этого и требовалось установить и соответствующий административно правовой статус государственных служащих.

Принципиально важная роль в правовом регулировании государственной службы принадлежит Конституции РФ, принятой 12 декабря 1993г. Именно ею определены государственные должности РФ, предназначенные для непосредственного исполнения полномочий государственных органов. В Конституции определена также компетенция Президента, Совета Федераций и Государственной Думой по назначению на должности и освобождению от должностей государственных служащих.

31 июля 1995г. впервые был принят Федеральный закон «Об основах государственной службы в Российской Федерации», который установил правовые основы организации государственной службы, основы правового положения государственных служащих и порядок прохождения ими государственной службы. Основная цель Закона – создание правой единой общефедеральной базы государственной службы, придание ей профессионального характера. Согласно Закону об основах государственной службы РФ к государственным служащим были отнесены только лица, замещавшие государственные должности государственной службы в государственных органах, а не в любых государственных организациях. Этим Законом государственные должности в государственных органах были разделены на категории «А», «Б» и «В» в зависимости от своего назначения.

«А» - должности, устанавливаемые конституцией, федеральными законами, конституциями, уставами субъектов РФ для непосредственного исполнения полномочий государственных органов.

«Б» - должности, устанавливаемые законодательством для непосредственного обеспечения исполнения полномочий лиц, замещающих должности категории «А».

«В» - должности, учреждались государственными органами для исполнения и обеспечения их полномочий.

Закон был базовым (до его отмены 27 июля 2004г.) для законодательных и других нормативно-правовых актов, обеспечивал реализацию его положений, как на федеральном уровне, так и на уровне субъектов Федераций. В период с 1995 по 2003г. была проделана значительная работа по реализации требований Федерального закона «Об основах государственной службы в РФ» и созданию такой правовой базы, которая позволяла бы осуществлять практические меры по дальнейшему укреплению органов государственной власти, и, прежде всего органов исполнительной власти, государственными служащими, отвечающий современным требований по свой профессиональной подготовке, деловым и личностными качествами. Были приняты десятки федеральных законов, касающихся отдельных категорий государственных служащих. Однако ряд запланированных к принятию федеральных законов принят не был. Для практической организации и повседневного функционирования государственной службы были изданы указы Президента РФ от 11 января 1995г. «О государственных должностях РФ»[[4]](#footnote-4), от 3 сентября 1997г. «Об утверждении перечней государственных должностей федеральной государственной службы»[[5]](#footnote-5), от 9 апреля 1997г. «О денежном содержании федеральных государственных служащих» (с изм. и доп.)[[6]](#footnote-6).

Указом Президента от 16 июля 2004г. «О мерах по совершенствованию государственного управления»[[7]](#footnote-7) утвержден состав Межведомственной рабочей группы по обеспечению мероприятий, связанных с реформированием государственной службы, образована при Комиссии при Президенте РФ по вопросам совершенствования государственного управления.

Целями дальнейшего реформирования государственной службы является кардинальное повышение ее эффективности в интересах развития гражданского общества и укрепления государства, создание целостной систем государственной службы с учетом исторических, культурных, национальных и иных особенностей РФ, а также проводимых в стране административной, судебной, военной и других реформ. Для достижения этих целей в федеральной программе «Реформирование государственной службы РФ(2003-2005 г.), утвержденной Указом Президента от 19 ноября 2002г.[[8]](#footnote-8), предусмотрен комплекс мероприятий, направленных на совершенствование правовых, организационных, финансовых, и методических основ государственной службы.

23 июля 2003г. был издан Указ Президента РФ «О мерах проведения административной реформы в 2003-2004годах». Планировалось устранить избыточные функции министерств и ведомств, одновременно сократить численность государственных служащих и установить им денежное содержание с учетом квалификации и персональной эффективности. В ходе реализации указов президента от 9 марта 2004г. «О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти» и от 10 апреля 2004г. «О совершенствовании оплаты труда лиц, замещающих отдельные государственные должности РФ, и лиц замещающих отдельные должности федеральной государственной службы»[[9]](#footnote-9) сокращена численность работников центральных аппаратов этих органов примерно на 20%, а за счет этого повышены размеры денежного содержания лиц, состоящих на государственной службе в этих органах.

Президент страны в Послании Федеральному Собранию РФ 25 апреля 2005г. отметил: «Наше чиновничество еще в значительной степени представляет собой замкнутую и надменную касту, понимающую государственную службу как разновидность бизнеса. И поэтому задачей номер один для нас по- прежнему остается повышение эффективности государственного управления, строгое соблюдение чиновниками законности , предоставление ими качественных публичных услуг населению.» [[10]](#footnote-10)

# 1.2.Понятие, система и принципы государственной службы

К числу важнейших правовых и организационных основ системы государственной службы в РФ относятся понятия государственной службы и ее видов, принципы ее построения и функционирования, классификация должностей государственной службы и государственных служащих, квалификационные требования к государственным служащим, а так же правовое положение (статус) государственных служащих.

В Федеральном законе от 27 мая 2003г. «О системе государственной службы в РФ « в соответствии с Конституцией РФ определены единые, правовые и организационные основы системы государственной службы, в том числе управления в этой сфере, а также закреплены общие правила государственной службы России, которые должны применятся при правовом регулировании всех видов и уровней государственной службы и применении их на практике соответствующими государственными органами и должностными лицами.

Впервые понятие государственной службы было нормативно закреплено в п.1 ст. 2 Федерального закона от 31 июля 1995г. «Об основах государственной службы Российской Федерации» (ныне утратившим силу), где под государственной службой понималось профессиональная деятельность граждан РФ по обеспечению исполнения полномочий только государственных органов и лиц, замещающих государственные должности РФ и ее субъектов.

В ст. Закона «О системе государственной службы Российской Федерации» дано новое определение понятия государственной службы. Теперь государственная служба РФ определяется как профессиональная служебная деятельность граждан по обеспечению исполнения полномочий: Российской Федерации; федеральных органов государственной власти, иных федеральных государственных органов; субъектов Федераций; органов государственной власти субъектов Федераций, иных государственных органов субъектов Федераций; лиц, замещающих должности, установленные Конституцией РФ, федеральными законами для непосредственного исполнения полномочий федеральных государственных органов (лица, замещающих государственные должности РФ); лиц, замещающих должности, установленные конституциями, уставами, законами субъектов Федерации для непосредственного исполнения полномочий государственных органов субъектов Федераций (лица, замещающие государственные должности субъектов федераций).

Что касается лиц, замещающих государственные должности РФ, то сводный перечень наименований таких должностей был утвержден Указом Президента РФ от 11 января 1995г[[11]](#footnote-11). Сюда относятся: Президент и Председатель правительства РФ, председатели палат Федерального Собрания РФ, руководители законодательной и исполнительной власти субъектов Федераций, депутаты, министры, судьи и некоторые другие. 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 стране, нормальное функционирование государственного аппарата.

Государственная служба представляет собой вид общественно полезной профессиональной служебной деятельности, которая хотя и носит обслуживающий (обеспечивающий) характер, в конечном итоге заключается в содействии по реализации задач и функций того государственного органа, службы или учреждения, в котором государственный служащий проходит службу.

Федеральным законом от 27 мая 2003г. установлена новая система государственной службы с видовой классификацией. Если ранее, согласно Федеральному закону «Об основах государственной службы Российской Федерации», государственная служба подразделялась только по уровням – на федеральную и субъектов РФ, то теперь, согласно закону от 27 мая 2004г., она подразделяется на три вида – гражданскую, военную и правоохранительную. При этом только гражданская государственная служба подразделяется на федеральную государственную гражданскую службу государственную гражданскую службу субъектов РФ. А военная и правоохранительную служба наряду с государственной гражданской службой считаются видами федеральной государственной службы (см. схему 1). Наряду с федеральной государственной службой в России складывается государственная гражданская служба субъектов Федераций, которая в значительной степени регулируется региональным законодательством исходя из общин (единых) правовых и организационных основ, но с учетом местных условий.

Законом о системе государственной службы в РФ установлены следующие основные принципы ее построения и функционирования.

1. Принцип федерализма, который обеспечивает единство системы государственной службы и соблюдения конституционного разграничения предметов ведения и полномочий федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Федераций. Согласно п. «Т» ст.71 Конституции в ведении РФ находится федеральная государственная служба.

Учитывая наличие в субъектах РФ (республиках, краях, областях, городах федерального значения, автономной области), только одного вида государственной службы, Федеральным законом «О системе государственной службы Российской Федерации» (ст. 2) установлено, что правовое регулирование и организация федеральной государственной гражданской службы находятся в ведении Российской Федерации. Правовое регулирование государственной гражданской службы субъекта Федераций находится в совместном ведении Федерации и ее субъектов, а ее организация – в ведении субъекта Федерации.

1. Принцип законности означает, что исполнительные органы и должностные лица при осуществлении своих задач и функций обязаны строго соблюдать законы и иные нормативные акты о государственной службе. Принцип законности отражает требования ст. 4 Конституции о том, что Конституция страны и федеральные законы имеют верховенство на всей территории РФ, а все остальные нормативно правовые акты, в том числе по вопросам государственной службы, должны соответствовать Конституции. Нельзя допускать такого явления, когда субъекты Федерации отдают предпочтение своим правовым актам, в том числе по вопросам государственной гражданской службы, по сравнению с актами федеральными. Понимание и применение всех правовых актов должно быть единообразным. Всякое правонарушение неизбежно должно влечь ответственность виновных лиц.
2. Принцип приоритета прав и свобод человека и гражданина, их непосредственное действие, обязательность их признания, соблюдение и защиты представляют собой новое явление в российском законодательстве. Для правового государства, которое предполагается создать в России, должно быть характерным, когда права личности действительно является высшей ценностью, а все государственные служащие несут предусмотренную законодательством РФ ответственность за деяния, нарушающие права и законные интересы граждан. Гражданин должен быть надежно защищен от «усмотрений» органов государства и его работников. Отсюда вытекает необходимость совершенствования национального законодательства, приведение его в соответствие с общепризнанными принципами и нормами международного права, международными договорами России и стандартами, в том числе по вопросам государственной службы.
3. Принцип равного доступа граждан к государственной службе закреплен в ст. 32 Конституции. Это соответствует ст. 25 (п. «с») Международного пакта о гражданских и политических правах от 16 декабря 1966г. Сущность принципа заключается в том, что при приеме на государственную службу не допускается каких бы то ни было прямых или косвенных ограничений в зависимости от расы, пола, национальности, языка, социального происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, наличия или отсутствия гражданства субъекта РФ, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям. Возможность доступа к государственной службе обусловлена владением государственным языком РФ, возрастом и другими требованиями, установленным федеральным законом о виде государственной службы. Иностранные граждане могут приниматься на военную службу по контракту на должности солдат, матросов, сержантов и старшин.
4. Принцип единства правовых и организационных основ государственной службы предполагает законодательное закрепление единого подхода к организации государственной службы, как на федеральном уровне, так и на уровне субъекта Федераций. Конечно, субъекты Федерации, действуя в рамках своей компетенции, вправе сами определять структуру своих органов власти, органов по вопросам государственной гражданской службы и кадров и самостоятельно осуществлять кадровую политику. Однако при этом должны использоваться общероссийская система государственных должностей, классных чинов, единый порядок прохождения государственной гражданской службы.
5. Принцип взаимосвязи государственной и муниципальной службы нашел свое отражение в законодательном закреплении единства основных квалификационных требований для замещения должностей государственной гражданской службы и должностей муниципальной службы. Требований к профессиональной подготовке, переподготовке по повышению квалификации государственных гражданских служащих и муниципальных служащих. Соотносимы основные условия оплаты служебной деятельности и социальных гарантий, а также пенсионного обеспечения.
6. Открытость государственной службы и ее доступность общественному контролю, объективное информирование общества объективное информирование общества о деятельности государственных служащих является важной предпосылкой эффективного функционирования государственной службы.

Статьей 15 Конституции установлено, что законы подлежат обязательному опубликованию, неопубликованные законы не применяются.

Подлинной подконтрольности государственных служащих не может быть без разрешения гласности, учета общественного мнения, открытости и доступности для контроля, систематического освещения деятельности органов государственной власти средствами массовой информации. Ни один работник государственных органов не может оставаться вне контроля, вне критики.

1. Принцип профессионализма и компетентности государственных служащих имеет первостепенное значение при отборе кандидатов для замещения должностей государственной службы. Профессионализм означает исполнение государственным служащим своих должностных обязанностей постоянно (в течение определенного времени) по приобретенной профессии за регулярно получаемое вознаграждение, проявляя при этом глубокое и всестороннее знание правил и процедур, владение практическими навыками в определенной сфере деятельности. Компетентность отражает объем знаний и опыт работника.
2. Защита государственных служащих от неправомерного вмешательства в их профессиональную служебную деятельность как государственных органов и должностных лиц, так и физических и юридических лиц крайне необходима для обеспечения нормальной деятельности государственных органов, исключения фактов коррупции и принятия незаконных решений.

Реализация перечисленных принципов построения и функционирования системы государственной службы обеспечивается федеральными законами о видах государственной службы.

# 1.3. Классификация государственных служащих

Согласно закону о системе государственной службы РФ, федеральным государственным служащим является гражданин, осуществляющий профессиональную служебную деятельность на должностях федеральной государственной службы (гражданской, военной, правоохранительной) и получающий денежное содержание (вознаграждение, довольствие), а государственный гражданский служащий субъекта Федераций – гражданин осуществляющий профессиональную служебную деятельность на должностях гражданской государственной службы субъекта Федерации получающий денежное содержание (вознаграждение), за счет средств бюджета соответствующего субъекта федераций.

Впервые в законодательстве о государственной службе определено, что нанимателем федерального государственного служащего является Российская Федерация (государство), а нанимателем государственного гражданского служащего субъекта Федерации. Правовое положение (статус) федерального государственного служащего и государственного гражданского служащего субъекта Федерации, в том числе ограничения, обязательства, правила поведения, ответственность, а также порядок разрешения конфликта интересов и служебных споров определяются соответственно федеральным законом о виде государственной службы.

Через государственных служащих реализуются полномочия государственных органов во всех сферах жизни общества. Однако состав государственных служащих неоднороден, их функциональное назначение по реализации полномочий государственных органов разнообразно и трудятся они в неодинаковых условиях. Поэтому их можно подразделить на определенные группы по различным критериям (см. прилож. 2). Это деление имеет значение при решении таких вопросов, как разработка и реализация программ подготовки кадров для государственной службы, исходя из реальной потребности в них; установление квалификационных и других требований для замещения должностей государственной службы; определение обязанностей, полномочий и мер ответственности с учетом особенностей вида государственной службы; подбор кандидатов на конкретные должности и др.

1. В соответствие с конституционным принципом разделения властей различаются государственные служащие органов законодательной власти (представительной), исполнительной и судебной власти.

Органы законодательной власти выполняют законодательную и контрольные функции в отношении органов государственной власти в пределах, установленных Конституцией РФ.

Органы исполнительной власти осуществляют организационно-распорядительную деятельность, обеспечивающую бесперебойное функционирование государства и его аппарата.

Судебная власть, согласно ст. 118 Конституции, осу3ществляется посредством конституционного, гражданского, административного и уголовного судопроизводства.

1. По масштабу деятельности органов государственной власти, где они служат, государственные служащие делятся на федеральных государственных служащих и

государственных гражданских служащих субъектов Федераций. На начало 2002 года общая численность государственных служащих и иных государственных органов, а также муниципальных служащих и иных работников органов местного самоуправления составила 1053,1 тыс. человек[[12]](#footnote-12). В процессе происходящего реформирования государственной службы численность федеральных государственных служащих в центральном аппарате уже сокращена на 20% и будет в дальнейшем оптимизироваться путем внедрения новых методов управления.

1. Если взять за основу такой критерий, как функциональное предназначение и особенности службы по ее видам, то различаются государственные гражданские служащие, военнослужащие, сотрудники правоохранительных служб.
2. По объему должностных полномочий государственные служащие подразделяются на должностных лиц и служащих, не являющихся должностными лицами (понятие должностного лица дано в ст. 2.4 КоАП РФ). Объем государственно-властных полномочий государственных служащих определяется положениями о соответствующих государственных органах и их структурных подразделениях и должностными регламентами по каждой должности в отдельности или по типовым должностям государственной службы.
3. Критерием для классификации государственных служащих являются классные чины, дипломатические ранги, воинские и специальные звания.

Их особенность – присвоение персонально каждому государственному служащему с учетом его личных достоинств, по результатам квалификационного экзамена или аттестации. Классные чины, дипломатические ранги, воинские и специальные звания не только внешне отличают государственных служащих при ношении форменной одежды, знаков различия (в частности погон), но и характеризуют их должностное положение, так как соответствующими нормативными актами устанавливаются перечни должностей по видам государственной службы с указанием, какие классные чины, дипломатические ранги, воинские и специальные звания соответствуют этим должностям. Например, Перечень должностей начальствующего состава в органах внутренних дел и соответствующих этим должностям специальных званий утвержден Указом Президента РФ от 5 ноября 2004г.[[13]](#footnote-13)

* 1. В зависимости от срока службы можно выделить государственных служащих, назначаемых на должности государственной службы на неопределенный срок, на определенный срок, а так же на срок обучения в образовательном учреждении профессионального образования и на определенный срок государственной службы после его окончания.
  2. Классификация государственных служащих может производиться и по иным критериям. Для примера можно привести следующие данные проведенного анализа состава государственных гражданских служащих по различным демографическим признакам. На начало 2002г. доля государственных служащих, имеющих высшее профессиональное образование, составляла 73%; средний возраст государственных служащих составлял 40 лет, а в аппаратах федеральных судов и органов прокуратуры РФ – 37 лет; большинство лиц, замещающих государственные должности, имели стаж работы в государственных органах от 5 до 10 лет, около 25% - свыше 15 лет; сравнительно высокий процент (более 70) женщин был среди занимающих должности, отнесенные к старшим и младшим группам должностей государственной службы; имелась большая разница в размерах оплаты труда между государственными, муниципальными служащими и работниками негосударственного сектора экономики. Эти и другие показатели служат ориентирами для устранения негативных явлений и тенденций и выработки предложений по совершенствованию нормативной правовой базы системы государственной службы, отвечающей современным задачам и функциям государства.

# Глава 2.Условия прохождения государственной службы

# 

# 2.1 Поступление на государственную службу и способы замещения должностей

Согласно действующему законодательству Российской Федерации, поступление на гражданскую и правоохранительную службы и их прохождение гражданами России осуществляются в добровольном порядке (по контракту). Прохождение военной службы: 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, других войсках, воинских формированиях и органах. Призыв граждан РФ производится для реализации ими своей обязанности, предусмотренной ст. 59 Конституции РФ.

Основные административно- правовые категории, касающиеся поступления на государственную службу и ее прохождения приведены в таблице:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Понятие «прохождение государственной службы» | Поступление на государственную службу и ее прохождение | Способы замещения должностей государственной службы |
| Пунктом 5 ст. 12 Закона о системе государственной службы РФ определено, что прохождение государственной службы включает в себя: 1)назначение на должность;  2)присвоение классного чина, дипломатического ранга и специального звания;  3)аттестацию или квалификационный экзамен;  4)другие обстоятельства (события) в соответствии с названным Законом, федеральными законами о видах государственной службы, законами субъектов РФ и иными нормативными правовыми актами | Поступление на гражданскую и правоохранительную службы и их прохождение гражданами России осуществляются в добровольном порядке (по контракту). Прохождение военной службы: 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, других войсках, воинских формированиях и органах. Призыв граждан РФ производится для реализации ими своей обязанности, предусмотренной ст. 59 Конституции РФ. | Первый способ – на конкурсной основе. Второй способ - без проведения конкурса, т.е. путем назначения на должность по решению уполномоченного на то государственного органа или должностного лица |

Законом о системе государственной службы РФ определены общие условия поступления граждан на государственную службу по контракту. Согласно ст. 12 Закона, по контракту вправе поступать граждане России, а на военную службу и иностранные граждане, владеющие государственным языком РФ 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 Федерации могут быть установлены дополнительные требования к гражданам при поступлении на государственную службу по контракту, учитывая специфику службы.

Служебный контракт – это соглашение между конкретными представителем нанимателя (РФ, ее субъекта) и конкретным гражданином (иностранным гражданином), поступающим на государственную службу, или государственным служащим, являющимся стороной ранее действовавшего контракта, о замещении должности того или иного вида государственной службы и прохождении службы в определенных условиях. Контракт заключается в письменной форме установленного образца. Он определяет права, обязанности и ответственность сторон. Представитель нанимателя обязуется предоставить гражданину или государственному служащему возможность замещения определенной должности, обеспечить прохождение государственной службы в соответствии с действующим законодательством, своевременно и в полной мере выплачивать денежное содержание (вознаграждение), а также предоставить ему определенные государственные гарантии. Гражданин, поступающий на государственную службу, при заключении контракта о прохождении государственной службы и замещение должности государственной службы и государственный служащий при заключении контракта о замещении должности государственной службы соответствующего вида обязуется лично исполнять должностные обязанности в установленном порядке.

Правовое значение служебного контракта состоит также в том, что он независимо от способа замещения должности государственной службы, является обязательным приложением к управленческому акту о назначении гражданина (государственного служащего) на конкретную должность.

Условия контрактов, порядок их заключения, а так же основания и порядок прекращения их действия устанавливаются в соответствии с федеральным законом о виде государственной службы. Контракт может заключатся 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.

Федеральным законом о видах государственной службы и иными нормативными правовыми актами, учитывая созданные возможности отбора кандидата и другие условия, установлены два способа замещения должностей государственной службы: 1)­­ на конкурсной основе и 2) без проведения конкурса, т.е. путем назначения на должность по решению соответствующего должностного лица или государственного органа в пределах установленной для них номенклатуры должностей государственной службы.

Конкурс – очень важный атрибут эффективной государственной службы, поскольку позволяет конкурсной комиссии отобрать из числа лиц, изъявивших желание участвовать в конкурсе, наиболее достойных кандидатов после тщательной оценки кандидата на основании документов и \ или результатов экзаменов, испытаний.

Конкурс может объявляться при наличии вакантных должностей государственной службы и отсутствии соответствующего кадрового резерва для их замещения. Конкурс заключается в оценке профессионального уровня претендентов, их соответствия установленным квалификационным требованиям по вакантной должности государственной службы. Поэтому причинами отказа в допуске к конкурсу является несоответствие претендента предъявляемым требованиям по этой должности и ограничениям, установленным при поступлении на тот или иной вид государственной службы и прохождения службы.

До сих пор большинство государственных служащих замещают свои должности в порядке замещения. Наименование должностей государственной службы, подлежащих замещению, таким образом, а также полномочия должностных лиц (например, Президента, федерального министра) по назначению на эти должности, определены соответствующими нормативно правовыми актами.

Бесконкурсное назначение на вакантные должности государственной службы позволяет руководителям различного уровня (представителям нанимателя) более оперативно, чем при проведении конкурсов, и шире маневрировать кадрами не только в отраслевом (ведомственном), но и в межотраслевом и в общефедеральном масштабе, хотя в этом случае меньше гласности и соревновательности кандидатов на должность.

Порядок подбора кандидатур для назначения на соответствующую должность государственной службы пока не урегулирован нормативно правовыми актами. До сих пор появления следует руководствоваться опытом подбора и расстановки кадров, имеющимся у руководителей государственных органов, соответствующих кадровых служб и руководителей структурных подразделений государственных органов. В некоторых государственных органах по этому вопросу имеются ведомственные акты.[[14]](#footnote-14)

Подобрать нужного кандидата – дело непростое, особенно когда речь идет о подборе высших должностных лиц. Для этого приходится тратить немало времени и средств, необходимо иметь обширную и объективную информацию о возможных кандидатах на те или иные должности. Прежде всего, следует ориентироваться на кадровый резерв. Кроме того, руководителями государственных органов, их структурных подразделений и кадровыми службами должна постоянно осуществляться работа по выявлению и других кандидатов. Используются различные методы: изучение документов о прежней служебной деятельности кандидата, отчетов, справок, материалов средств массовой информации, отзывов сослуживцев, актов ревизий и инспектирований и т.п. Весьма желательны и личные беседы с кандидатом. При этом особенно важно определить качества кандидата по результатам его практической работы. Ведь о людях судят не по словам, а по делам, которые многим очень известны. Все это в совокупности позволяет составить объективное мнение о кандидате и сделать правильный выбор о его будущем. Главное здесь – объективность, достаточность информации, непредвзятость, что особенно важно при подборе кандидатов на руководящие должности. При подборе последних, кроме уточнения справочно-библиографических данных, выявляются способности работать в условиях перехода к рыночной экономике, расширения связей со странами СНГ, умения использовать новые методы управления. Важно определить и то, как кандидат знает законодательство в соответствующих областях будущей деятельности.

Сейчас в государственном аппарате желательно иметь руководителей – специалистов с высоким уровнем общего развития, а не узкопрофилированных специалистов, хотя и они конечно нужны. Подбирая молодых, перспективных кандидатов, нельзя забывать, что наряду с соответствующим образованием у них должен быть определенный опыт работы по специальности. Такие качества руководителей, как широкий кругозор, должные моральные устои и организаторские специальности, не менее важны, чем знание специфики той или иной сферы государственного управления.

В наше время, когда субъекты Федерации самостоятельно организуют государственную гражданскую службу, важно иметь с ними тесные контакты для выявления кандидатов, которые достойны выдвижения на федеральный уровень государственной гражданской службы.

При подборе кандидатов на должности федеральных органов исполнительной власти должны также соблюдаться требования постановления Правительства РФ от 12 августа 2000г. «О взаимосвязи Правительства Российской Федерации и федеральных органов исполнительной власти с полномочными представителями Президента Российской Федерации в федеральных округах и схеме размещения территориальных органов федеральных органов исполнительной власти».[[15]](#footnote-15) Постановление предусматривает, что руководители федеральных органов исполнительной власти обязаны согласовать с полномочными представителями в установленном законодательством РФ порядке кандидатуры для назначения на должности федеральных государственных служащих и на иные должности в пределах федеральных округов, если назначение на эти должности осуществляется Президентом, Правительством или федеральными органами исполнительной власти.

# 2.2 Подготовка, переподготовка и повышение квалификации государственных служащих

Законом о системе государственной службы Российской Федерации определено, что подготовка граждан для прохождения государственной службы осуществляется в формах, установленных федеральными законами и иными нормативно правовыми актами Российской Федерации.

Такими формами являются:

1. Обязательная и добровольная подготовка граждан к военной службе
2. Первоначальная подготовка лиц, впервые принимаемых на должности, замещаемые сотрудниками правоохранительной службы
3. Профессиональная подготовка кадров в образовательных учреждениях профессионального высшего и среднего профессионального образования
4. Послевузовское профессиональное образование
5. Дополнительное профессиональное образование

Подготовка граждан к государственной службе заключается в обучении их знаниям, навыкам и умениям, необходимым для исполнения должностных обязанностей по замещаемым должностям государственной службы. Для формирования кадрового состава государственной службы особо важное значение имеет профессиональная подготовка граждан в образовательных учреждениях профессионального высшего и среднего профессионального образования.

Текущая и перспективная потребность в государственных служащих обусловлена соответствующей структурой государственных органов, степенью и качеством укомплектованности должностей государственной службы, а также возможными изменениями в составе государственных служащих по разным причинам (смерть, замена не соответствующих занимаемым должностям, прекращение государственной службы).

Система образовательных учреждений, которые готовят кадры для замещения должностей гражданской службы, весьма разветвленная. Это и Российская Академия государственной службы при Президенте, и Государственный университет – Высшая школа Экономики, и Академия народного хозяйства при Правительстве, и Финансовая академия при Правительстве, и Государственный университет управления, а также десятки других институтов и университетов различного профиля.

Согласно Закону о государственной гражданской службе РФ заключение договора на обучение между федеральным государственным органом и гражданином с обязательством последующего прохождения гражданской службы в течение определенного срока осуществляется на конкурсной основе в порядке, установленном указом Президента, постановлением Правительства.

Система военного образования предназначена для обеспечения потребностей Вооруженных Сил и других войск в офицерах, уровень подготовки которых соответствует государственным или специальным требованиям федеральных органов исполнительной власти, где предусмотрена военная служба.

Основным элементом системы военного образования в РФ являются военные вузы. Руководство по организации работы высшего военно-учебного заведения Министерства обороны РФ утверждено приказом Министра от 12 марта 2003г.[[16]](#footnote-16)

Профессиональные кадры для государственной правоохранительной службы готовят учреждения профессионального высшего и среднего профессионального образования федеральных правоохранительных органов, которые создаются, реорганизуются и ликвидируются Правительством. Типовое положение об образовательном учреждении федерального правоохранительного органа утверждается Правительством. Порядок организации профессиональной подготовки сотрудников правоохранительной службы определяется руководителем соответствующего правоохранительного органа.

Профессиональная подготовка, повышение квалификации и стажировка государственных служащих осуществляется в соответствии с федеральными законами, законами субъектов Российской Федерации и иными нормативно правовыми актами. Эти виды дополнительного профессионального образования осуществляются в течение всего периода прохождения ими государственной службы.

Законом о государственной гражданской службе РФ установлено важное правило: повышение квалификации государственного гражданского служащего осуществляется по мере необходимости, но не реже одного раза в 3 года.

Профессиональная переподготовка и повышение квалификации гражданского служащего осуществляется в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях профессионального высшего и среднего профессионального образования, а стажировка непосредственно в государственных органах и иных организациях. Дополнительное профессиональное образование гражданский служащий может получить и за пределами территории РФ.

Порядок переподготовки и повышения квалификации военнослужащих и сотрудников правоохранительной службы определен соответствующими нормативными правовыми актами.

Повышение квалификации служащего правоохранительной службы осуществляется не реже одного раза в 3 года.

Вид, форма и продолжительность дополнительного профессионального образования служащего устанавливается руководителем уполномоченного государственного органа в порядке, определяемом Президентом.

Служащему, обучающемуся в образовательных учреждениях по заочной и вечерней формам обучения, предоставляются социальные гарантии, установленные законодательством РФ.

Профессиональная переподготовка, повышение квалификации и стажировка государственных служащих осуществляется на основе государственного заказа. Рекомендации по применению государственного заказа были разработаны учеными Российской академии государственной службы при Президенте совместно с представителями президентских структур и Правительства еще в 1995г. Основой формирования государственного заказа являются заявки заинтересованных федеральных государственных органов.[[17]](#footnote-17)

Так, государственный заказ на подготовку кадров для правоохранительной службы на очередной год включает в себя:

1. Заказ, на обучение специалистов по программам среднего и высшего образования в соответствии с квалификационными требованиями по должностям правоохранительной службы;
2. Заказ на профессиональную переподготовку служащих;
3. Заказ на повышение квалификации и стажировку служащих

Размещение государственного заказа осуществляется государственным органом, в котором предусмотрена правоохранительная служба, на конкурсной основе в образовательных учреждениях профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию и соответствующую лицензию, с учетом функций государственного органа и квалификационных требований по замещаемым в нем должностям. Согласно Закону от 27 июля 2004г. о государственной гражданской службе[[18]](#footnote-18) размещение государственного заказа осуществляется государственными органами по согласованию с соответствующим органом по управлению государственной службой с учетом функций государственных органов и их специализации, а так же с учетом профессионального образования по должностям гражданской службы, замещаемым в этих государственных органах.

Государственный заказ на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку федеральных государственных служащих, включая его реализацию, объем и структуру, утверждается Правительством после вступления в силу Федерального закона о федеральном бюджете на соответствующий год, а государственный заказ субъекта Федерации – законом или иным нормативно правовым актом субъекта Федерации с учетом изложенных выше положений.

Например, государственный заказ на профессиональную переподготовку и повышение квалификации государственных служащих федеральных органов исполнительной власти на 2005г. был утвержден постановлением Правительства РФ от 27 апреля 2005г.[[19]](#footnote-19) Контроль за ходом реализации государственного заказа возложен на Министерство здравоохранения и социального развития РФ. В этом государственном заказе указаны наименования 69 заказчиков (федеральных министерств, федеральных служб, федеральных агентств) и определены для каждого из них число государственных служащих, подлежащих обучению по программам профессиональной переподготовки и отдельно по программам повышения квалификации, а также объем средств федерального бюджета, выделяемых на обучение.

Новшеством в системе военного образования является то, что приказом министра обороны РФ от 17 февраля 2004г. утверждено положение о порядке осуществления военным образовательным учреждением профессионального высшего образования Министерства обороны РФ платной деятельности в области образования и других областях.[[20]](#footnote-20) Видами платной деятельности являются: обучение по дополнительным образовательным программам; преподавание специальных курсов и циклов дисциплин; репетиторство; занятия по углубленному изучению предметов; подготовка и переподготовка специалистов соответствующего уровня образования. Положением определены цели, порядок организации и ведении вузом платной деятельности, расходования полученных денежных средств и контроля за осуществлением такой деятельности.

# 

# 2.3.Прохождение, прекращение и гарантии государственной службы

Прохождение государственной службы включает в себя назначение на должность, присвоение классного чина, дипломатического ранга воинского или специального звания, аттестацию или квалификационный экзамен, а также другие обстоятельства (события) в соответствии с Законом о системе государственной службы Российской Федерации, законами о видах государственной службы Российской Федерации и ее субъектов и иными нормативно правовыми актами (например, присуждение ученой степени, присвоение ученого звания, с чем действующее законодательство связывает определенные права, льготы и преимущества). Основания прекращения государственной службы, в том числе увольнение в запас или отставку, устанавливается федеральными законами о видах государственной службы. 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.

При поступлении на государственную службу гражданин представляет требуемые документы о себе (об образовании, состоянии здоровья и др.). Сведения о подавшем заявлении подлежат проверке в установленном порядке.

Замещение конкретной должности государственной службы, как на конкурсной, так и на бесконкурсной основе подлежит юридическому оформлению. Оно заключается:

1. В оформлении и заключении служебного контракта
2. 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 на должность могут быть приказ по государственному органу, распоряжение или иной акт руководителя органа или аппарата соответствующего органа. В приказе (ином акте) обычно указываются фамилия, имя, отчество назначаемого, наименование должности и государственного органа (структурного подразделения), куда он назначен, основание для назначения, день, с которого он приступает к исполнению своих должностных обязанностей, и оклад; в некоторых случаях возможно указание и иных сведений; указывается также о заключении служебного контракта.

Правовое значение акта о назначении на должность состоит в том, что он является юридическим фактом, порождающим государственно-служебные отношения между сторонами, подписавшими контракт. С момента подписания акта о назначении на должность и вступления гражданина в должность на него распространяются общие права и обязанности государственного служащего, а также конкретные должностные права и обязанности, предусмотренные соответствующим положением о государственном органе и \ или должностным (служебным) регламентом.

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. Условие об испытании должно быть указано в акте государственного органа о назначении на должность государственной службы и служебном контракте. Отсутствие такого условия в этих документах означает, что гражданин принят на государственную службу без испытания. В период испытания на него распространяются положения действующих нормативно правовых актов о государственной службе.

При замещении должности государственной службы допускается испытание обычно на срок от 3 до 6 месяцев для гражданина, впервые принятого на государственную службу. Федеральным законом о виде государственной службы могут устанавливаться и иные сроки испытания, а также случаи, когда испытание вообще не проводится. Если назначение на должности государственной службы осуществляется Правительством, то, согласно его постановлению от 5 июля 2000г.[[21]](#footnote-21), трехмесячный испытательный срок является обязательным.

При неудовлетворительном результате испытания представитель нанимателя имеет право предоставить государственному служащему ранее замещаемую должность государственной службы или расторгнуть с ним служебный контракт.

В соответствии с федеральными законами о видах государственной службы гражданам, проходящим федеральную государственную службу, присваиваются классные чины, дипломатические ранги, воинские и специальные звания, а для граждан, проходящих государственную гражданскую службу субъектов Федерации, устанавливаются классные чины.

Лишение присвоенного классного чина, дипломатического ранга, воинского ми специального звания возможно по решению суда.

*Аттестация* государственных служащих проводится в целях определения их соответствия занимаемым должностям. Порядок ее проведения пока регулируется различными нормативными правовыми актами, учитывающий особенности государственной службы в отдельных федеральных органах государственной власти и субъектах Федерации. Например, Положение о проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации, утвержденное Указом Президента РФ от 1 февраля 2005 г.[[22]](#footnote-22); Порядок организации и проведения аттестации офицеров и прапорщиков (мичманов) Вооруженных сил РФ установлен приказом министра обороны РФ от 6 апреля 2002г.[[23]](#footnote-23); Положение о порядке проведения аттестации сотрудников таможенных органов РФ утверждено приказом Государственного таможенного комитета РФ от 29 октября 2003г. [[24]](#footnote-24)

Оценить работу государственного служащего чрезвычайно трудно. Его профессиональная служебная деятельность состоит в осуществлении публичных функций, не имеющих стоимостных оценок. У нас пока нет достаточно точных методик, позволяющих классифицировать вклад конкретного служащего в общее дело. В целях совершенствования деятельности государственных служащих предстоит разработка и внедрение новой системы показателей и критериев оценки их деятельности. Но главное должно сохраниться: оценка служебной деятельности служащего основывается на его соответствии квалификационным требованиям по замещаемой должности, определении его участия в решении поставленных перед соответствующим подразделением задач, сложности выполняемой ими работы, ее результативности. Должны учитываться его профессиональные знания, опыт работы, повышение квалификации и переподготовки, а также организаторские способности. Для объективности оценки деятельности государственных служащих в состав аттестационных комиссий наряду с представителем государственного органа, специалистами кадровой и юридической служб должны включатся и представители научных, образовательных и других учреждений и организаций (независимые эксперты).

Оценка результатов профессиональной служебной деятельности государственных служащих осуществляется также при сдаче квалификационного экзамена. Положение о порядке сдачи квалификационного экзамена государственными гражданским служащими РФ утверждено указом Президента РФ от 1 февраля 2005г.[[25]](#footnote-25)

Основания прекращения государственной службы устанавливаются федеральными законами о видах этой службы с учетом особенностей гражданской, военной, правоохранительной службы. В большинстве случаев увольнение государственных служащих, особенно военнослужащих и сотрудников правоохранительной службы, производится в работоспособном возрасте.

Персональные данные государственных служащих, сведении об их профессиональной служебной деятельности и о стаже государственной службы вносятся в личные дела и документы учета государственных служащих. Ведение и хранение указанных дел и документов осуществляется в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Федерации. Персональные данные, внесенные в личные и документы учета государственных служащих, являются персонифицированными данными и в случаях, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, относятся к сведениям конфиденциального характера.

В федеральном государственном органе и государственном органе субъекта федераций ведутся, в том числе на электронных носителях, реестры государственных служащих. Реестры формируются на основе персональных сведений государственных служащих. Сведения, внесенные в Реестр федеральных государственных служащих в федеральном государственном органе, и реестры государственных служащих субъектов Федерации в случаях, установленных федеральным законом и иными нормативными правовыми актами РФ, также относятся к сведениям, составляющим государственную тайну, а в иных случаях – к сведениям конфиденциального характера.

Реестры служащих в федеральных государственных органах составляют Реестр федеральных государственных служащих. Реестры служащих в государственных органах субъекта Федерации составляют Реестр государственных гражданских служащих субъекта Федерации. Эти реестры образуют Сводный реестр государственных служащих РФ.

*Гарантии государственных служащих*

Закон от 27 мая 2003г. установил систему гарантий государственных служащих.

Государственному служащему гарантируются:

1) условия работы, обеспечивающие исполнение им должностных обязанностей;

2) денежное содержание и иные выплаты, предусмотренные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации;

3) ежегодный оплачиваемый отпуск;

4) медицинское обслуживание его и членов семьи, в том числе после выхода его на пенсию;

5) переподготовка (переквалификация) и повышение квалификации с сохранением денежного содержания на период обучения;

6) обязательность получения его согласия на перевод на другую государственную должность государственной службы, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;

7) пенсионное обеспечение за выслугу лет и пенсионное обеспечение членов семьи государственного служащего в случае его смерти, наступившей в связи с исполнением им должностных обязанностей;

8) обязательное государственное страхование на случай причинения вреда здоровью и имуществу в связи с исполнением им должностных обязанностей;

9) обязательное государственное социальное страхование на случай заболевания или потери трудоспособности в период прохождения им государственной службы;

10) защита его и членов семьи от насилия, угроз, других неправомерных действий в связи с исполнением им должностных обязанностей в порядке, установленном федеральным законом.

Государственному служащему в зависимости от условий прохождения им государственной службы предоставляются в случаях и порядке, установленных федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, жилая площадь, служебный транспорт или денежная компенсация транспортных расходов.

В соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации возмещаются расходы и предоставляются иные компенсации в связи со служебными командировками, с приемом на государственную службу, переводом на государственную должность государственной службы в другой государственный орган, направлением на государственную службу в другую местность, а также возмещаются связанные с этим транспортные расходы и расходы на оплату жилья.

Расходы, связанные с предоставлением гарантий, предусмотренных настоящей статьей, производятся за счет средств соответствующих бюджетов.

Федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации могут быть предусмотрены и иные гарантии для государственного служащего.

*Правовое положение государственного служащего при ликвидации и реорганизации государственного органа*

1. При ликвидации государственного органа или сокращении его штата государственному служащему в случае невозможности предоставления работы в том же государственном органе должна быть предложена другая государственная должность государственной службы в другом государственном органе с учетом его профессии, квалификации и занимаемой ранее должности.

2. При невозможности трудоустройства государственному служащему, заключившему трудовой договор на неопределенный срок, гарантируются переподготовка (переквалификация) с сохранением на период переподготовки (переквалификации) денежного содержания по занимаемой до увольнения государственной должности государственной службы и непрерывного трудового стажа, а также предоставление возможности замещения иной государственной должности государственной службы.

При увольнении в связи с ликвидацией государственного органа или сокращении штата государственному служащему выплачивается средний заработок по ранее занимаемой должности в течение трех месяцев (без зачета выходного пособия). В случае непредоставления государственному служащему работы в соответствии с его профессией и квалификацией государственный служащий остается в реестре государственных служащих (с указанием в резерве) с сохранением в течение года непрерывного стажа государственной службы.

*Денежное содержание государственного служащего*

1. Денежное содержание государственного служащего состоит из должностного оклада, надбавок к должностному окладу за квалификационный разряд, особые условия государственной службы, выслугу лет, а также премий по результатам работы.

2. Размер должностного оклада, размеры и порядок установления надбавок к должностному окладу государственного служащего определяются федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации.

*Отпуск государственного служащего*

1. Государственному служащему устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней. Для отдельных категорий государственных служащих федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск большей продолжительности. Сверх ежегодного оплачиваемого отпуска государственному служащему за выслугу лет предоставляется в порядке и на условиях, определяемых федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, дополнительный оплачиваемый отпуск.

2. Ежегодный оплачиваемый отпуск и дополнительный оплачиваемый отпуск суммируются и по желанию государственного служащего могут предоставляться по частям. При этом продолжительность одной части предоставляемого отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

3. Государственному служащему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы на срок не более одного года, если иное не предусмотрено федеральным законом.

*Пенсионное обеспечение государственного служащего и членов его семьи*

Государственный служащий имеет право на получение пенсии за выслугу лет, назначенной в соответствии с федеральным законом. В случае смерти, связанной с исполнением государственным служащим должностных обязанностей, в том числе наступившей после увольнения его с государственной службы, члены семьи умершего имеют право на получение пенсии по случаю потери кормильца. Условия, порядок назначения и выплаты указанной пенсии определяются федеральным законом.

*Стаж государственной службы*

1. Стаж государственной службы государственного служащего, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, дополнительного оплачиваемого отпуска, назначение пенсии за выслугу лет и выплату денежного вознаграждения при выходе на пенсию, включает в себя время работы (в том числе на выборных должностях) в государственных органах, на должностях в органах местного самоуправления.

2. Включение в стаж государственной службы государственного служащего иных периодов трудовой деятельности осуществляется в соответствии с федеральным законом и законами субъектов Российской Федерации.

# Глава 3. Поощрения, награждения, ответственность государственных служащих

# 

# 3.1.Виды поощрений государственных служащих

Поощрения являются важным средством воспитания государственных служащих и укрепления служебной (воинской) дисциплины. Они применяются к государственным служащим за безупречную и эффективную службу, добросовестное исполнение ими своих должностных обязанностей, успешное выполнение заданий особой важности и сложности. Поощрения и награждения различаются по видам государственной службы.

Согласно Закону о государственной гражданской службе Российской Федерации, 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 награждение государственного органа;
4. Выплаты единовременного поощрение в связи с выходом на государственную пенсию за выслугу лет;
5. Поощрение Правительства РФ;
6. Поощрение Президента РФ;
7. Присвоение почетных званий РФ;
8. Награждение знаками отличия РФ;
9. Награждение орденами и медалями РФ;

Решение о применении первых 4 названных мер поощрения и награждения принимается представителем нанимателя, а других мер – по его представлению в порядке, установленном законодательством РФ. Решение оформляется соответствующим актом государственного органа (указом, постановлением, распоряжением, другим актом). Запись о поощрении или награждении вносится в трудовую книжку и личное дело гражданского служащего.

Порядок и условия выплаты единовременного поощрения гражданским служащим субъекта Федерации устанавливается законодательством субъекта.

За военную и правоохранительную службу, кроме перечисленных видов поощрения и награждения, применяемых за гражданскую службу, предусмотрены и другие виды, а также определен порядок их применения.

За заслуги перед государством государственный служащий может быть представлен к *награждению государственными наградами* Российской Федерации. Указом Президента РФ от 6 марта 1999г. утверждено Положение о государственных наградах РФ[[26]](#footnote-26). В нем содержатся правила, касающихся всех граждан: основания награждения, его виды, порядок возбуждения ходатайства о награждении, вручения наград, их ношения, статуты орденов, положения о медалях, знаки отличия и др.

Государственные награды России – высшая форма поощрения граждан за выдающиеся заслуги в защите Отечества, государственном строительстве, экономике, науке, культуре, искусстве, воспитании, просвещении, охране здоровья, жизни и прав граждан, благотворительной деятельности и иные выдающиеся заслуги перед государством.

Государственными наградами являются: звание Героя РФ, ордена, медали, знаки отличия РФ; почетные звания РФ.

Президент издает указы об учреждении наград, о награждении государственными наградами, вручает государственные награды; образует Комиссию по государственным наградам для проведения общественной оценки материалов о награждении и обеспечения объективного подхода к поощрению граждан. Комиссия работает на общественных началах. Положение о ней утверждено Указом Президента РФ от 7 февраля 1995г. Положением определен круг лиц, которые могут вручать награды по поручению и от имени Президента.

Лица, удостоенные государственных наград, пользуются установленными законодательством РФ льготами и преимуществами (например, герои РФ). На граждан России, удостоенных государственных наград СССР, распространяются правила, предусмотренные Положением о государственных наградах и законодательством РФ.

# 3.2. Виды ответственности государственных служащих

Наряду с поощрением государственных служащих законодательство РФ предусматривает, когда это необходимо, юридическую ответственность, а именно дисциплинарную, материальную, административную, уголовную и гражданско-правовую. Ответственность выражается в применении тех или иных мер наказания, взысканий, мер имущественного характера за виновное совершение правонарушения. Т.е. за такие действия (бездействия), которые законодательством признаны запрещенными и вредными. Правонарушения делятся на преступления и проступки (деликты).

*Дисциплинарная ответственность* – это применениемер дисциплинарного воздействия в порядке служебного подчинения за совершение дисциплинарного проступка или за другие неправомерные действия, не преследуемые в уголовном порядке.

Законом о государственной гражданской службе РФ предусмотрено, что за совершение дисциплинарного проступка, т.е. за неисполнение или ненадлежащее исполнение гражданским служащим по его вине возложенных на него должностных обязанностей, представитель нанимателя имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; предупреждение о неполном должностном соответствии; освобождение от замещаемой должности гражданской службы; увольнение с гражданской службы по основаниям, установленным названным Законом.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применение только одно дисциплинарное взыскание. До применения дисциплинарного взыскания представитель нанимателя должен потребовать от гражданского служащего объяснение в письменной форме. В случае отказа гражданского служащего дать объяснение составляется соответствующий акт. Отказ гражданского служащего не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Перед применением дисциплинарного взыскания обязательно проводится служебная проверка для установления всех обстоятельств проступка, что является важным условием принятия объективного решения представителем нанимателя и в то же время гарантией защиты прав гражданского служащего.

Дисциплинарное взыскание налагается представителем нанимателя, т.е. должностным лицом, имеющим право назначать гражданского служащего на соответствующую должность.

При применении дисциплинарного взыскания учитываются тяжесть совершенного гражданским служащим дисциплинарного проступка, степень его вины, обстоятельства, при которых был совершен дисциплинарный проступок, предшествующие результаты исполнения гражданским служащим своих должностных обязанностей.

Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно после обнаружении дисциплинарного проступка, но не позднее 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 служебной проверки. Служебная проверка должна быть завершена не позднее чем через месяц со дня принятия решения о ее проверке.

Гражданский служащий вправе обжаловать дисциплинарное взыскание в письменной форме в комиссию по служебным спорам государственного органа или в суд в соответствии с Законом РФ от 27 апреля 1993г. «Об обжаловании в суд действий и решений, нарушающих права и свободы граждан» (с изм. и доп.)[[27]](#footnote-27)

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания гражданский служащий не был подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию. Представитель нанимателя вправе снять дисциплинарное взыскание до истечения года со дня его применения по собственной инициативе, по письменному заявлению гражданского служащего, по ходатайству его непосредственного руководителя.

Дисциплинарная ответственность военнослужащих регулируется Дисциплинарным уставом Вооруженных сил РФ. Устав определяет сущность воинской дисциплины, обязанности военнослужащих по ее соблюдению, виды дисциплинарных взысканий, права командиров (начальников) на их применение, а также порядок подачи и рассмотрения предложений, заявлений и жалоб. Положения устава распространяется не только на военнослужащих, но и на пребывающих в запасе или находящихся в отставке с правом ношения военной формы одежды прапорщиков, мичманов и офицеров при ношении этой формы.

Налагать дисциплинарные взыскания на военнослужащих могут только прямые начальники. Взыскание должно соответствовать тяжести совершенного проступка и степени вины, устанавливаемых командиром (начальником) в результате проведенного разбирательства. Военнослужащий, считающий себя невиновным, имеет право в течение 10 дней с момента наложения дисциплинарного взыскания подать жалобу. Взыскание может быть снято приказом командира в порядке поощрения военнослужащего.

Вопросы дисциплинарной ответственности сотрудников правоохранительной службы изложены в Положении о правоохранительной службе в органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ и других нормативных правовых актах.

За нарушение служебной дисциплины на сотрудников могут налагаться следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; строгий выговор; предупреждение о неполном служебном соответствии; увольнение со службы, т.е. как на государственного гражданского служащего. Налагать дисциплинарные взыскания на сотрудников правоохранительной службы могут только их прямые начальники в пределах предоставленным им прав. Дисциплинарные взыскания объявляются приказами.

*Материальная ответственность государственных служащих.*

Материальная ответственность государственного служащего наступает за неправомерные действия (бездействие), в результате которых причинен материальный ущерб государству. Ответственность выражается в возмещении государственным служащим причиненного им имущественного ущерба. Возмещение этого ущерба производится независимо от привлечения его к дисциплинарной, административной, или уголовной ответственности за действия или бездействие, которым причинен ущерб нанимателю.

Материальная ответственность наступает при наличии прямого действительного ущерба; непосредственной причинной связи между противоправными действиями и наступившими вредными последствиями (ущербом); вины правонарушителя в причинении ущерба; если противоправные действия (бездействие) допущены им при исполнении им должностных (служебных) обязанностей.

Этот вид юридической ответственности наступает либо в административном порядке, либо по суду.

Порядок и условия привлечения государственных служащих к материальной ответственности различаются по видам государственной службы.

Материальная ответственность не возникает в случаях причинения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения нанимателем обязанности создать надлежащие условия для хранения имущества, вверенного государственному служащему.

*Административная ответственность*

Административная ответственность – это применение судьями, органами и должностными лицами установленных государством мер административного наказания к физическим или юридическим лицам за совершение административных нарушений.

Для привлечения к административной ответственности необходимо наличие состава административного правонарушения, т.е. совокупности специфических признаков, по которым проводится отличие правонарушения от преступления, дисциплинарного проступка и неправомерных действий, вызывающих последствия имущественного характера.

Государственные служащие за совершение административных правонарушений несут ответственность на общих основаниях наравне с остальными гражданами. Однако имеются некоторые особенности, касающиеся государственных служащих, на которых распространяется действие дисциплинарных уставов или специальных положений о дисциплине. Этот порядок распространяется на военнослужащих и призванных на военные сборы граждан (ст. 2.5. КоАП). Существенными особенностям характеризуются должностные лица как субъекты административных правонарушений. Статьей 2.4 КоАП установлено, что должностное лицо подлежит административной ответственности в случае совершения им правонарушения в связи с неисполнением либо ненадлежащим исполнением своих служебных обязанностей. К должностным лицам применяются такие виды административного наказания, как дисквалификация, административное приостановление деятельности, и предусмотрены более высокие размеры административного штрафа за совершение определенных правонарушений.

# Заключение.

Государственная служба тесно связана с государством. Из вышеизложенного следует, что это самостоятельный вид трудовой деятельности, которую осуществляют люди (государственные служащие). Эта деятельность осуществляется профессионально и призвана обеспечить исполнение полномочий, возложенных на органы государства.

Государственная служба в России имеет богатую историю своего развития и становления. Вехами этого процесса являются становление Московского государства с XII по XV века, образование Российской империи в XVIII веке и деятельность Петра I, дальнейшее совершенствование в течение XIX - XX веков. В Советский период государственная служба, как правовой институт продолжала существовать, однако, его развитию уделялось недостаточное внимание.

Изменения в нашем обществе заставили вернуться к прежнему пониманию государственной службы. В июле 1995 года принимается закон, устанавливающий основы государственной службы. Вторая волна их принятия началась уже на базе Федерального Закона от 27 мая 2003 года «О системе государственной службы». В законах о государственной службе подтверждается единство системы органов государственной власти в Российской Федерации. Но общее во всех законах то, что они в целом полностью охватывают государственную службу с ее понятиями, процессуальными процедурами, определением правового положения государственных служащих. Правовое регулирование государственно-служебных процессов в настоящее время отстает от темпов развития тенденций и закономерностей в реформировании системы государственного управления, аппарата государства. Государственная служба представляет собой систему правоотношений, которые регулируются не только административно-правовыми нормами, но и нормами других отраслей права: международного, конституционного, муниципального, трудового, финансового, гражданского, уголовного.

Подводя итоги следует отметить, продвижение по службе должно определяться в первую очередь личными качествами служащего, его опытом, профессионализмом, компетенцией, квалификацией, пригодностью к данному виду службы. Подобрать нужного кандидата – дело непростое, особенно когда речь идет о подборе высших должностных лиц. Для этого приходится тратить немало времени и средств, необходимо иметь обширную и объективную информацию о возможных кандидатах на те или иные должности. Прежде всего, следует ориентироваться на кадровый резерв. Кроме того, руководителями государственных органов, их структурных подразделений и кадровыми службами должна постоянно осуществляться работа по выявлению и других кандидатов. Используются различные методы: изучение документов о прежней служебной деятельности кандидата, отчетов, справок, материалов средств массовой информации, отзывов сослуживцев, актов ревизий и инспектирований и т.п. Весьма желательны и личные беседы с кандидатом. При этом особенно важно определить качества кандидата по результатам его практической работы. Ведь о людях судят не по словам, а по делам, которые многим очень известны. Все это в совокупности позволяет составить объективное мнение о кандидате и сделать правильный выбор о его будущем. Главное здесь – объективность, достаточность информации, непредвзятость, что особенно важно при подборе кандидатов на руководящие должности. При подборе последних, кроме уточнения справочно-библиографических данных, выявляются способности работать в условиях перехода к рыночной экономике, расширения связей со странами СНГ, умения использовать новые методы управления. Важно определить и то, как кандидат знает законодательство в соответствующих областях будущей деятельности.

Сейчас в государственном аппарате желательно иметь руководителей – специалистов с высоким уровнем общего развития, а не узкопрофилированных специалистов, хотя и они конечно нужны. Подбирая молодых, перспективных кандидатов, нельзя забывать, что наряду с соответствующим образованием у них должен быть определенный опыт работы по специальности. Такие качества руководителей, как широкий кругозор, должные моральные устои и организаторские специальности, не менее важны, чем знание специфики той или иной сферы государственного управления.

В наше время, когда субъекты Федерации самостоятельно организуют государственную гражданскую службу, важно иметь с ними тесные контакты для выявления кандидатов, которые достойны выдвижения на федеральный уровень государственной гражданской службы. К сожалению, норматаивно-правовая база, регулирующая порядок прохождения государственной службы на федеральном, а следовательно и на региональном уровне, не совершенна и требует доработки. Целесообразно дальнейшее укрепление нормативно-правовой базы государственной службы следует развивать по пути повышения правового статуса органов управления государственной службой и кадровых служб государственных органов, установления четких правил, обеспечивающих увязку должностных перемещений государственных служащих с результатами труда, обучения и использования полученных знаний.

# Список использованной литературы

Источники:

1. Конституция Российской Федерации – Москва. Изд. «Новая волна», 2005
2. Административный кодекс – Москва, ИНФРА, 2005г.
3. Гражданский кодекс РФ, Проспект, 2004г.
4. Комментарии к ФЗ «Об основах государственной службы РФ» и законодательству о государственной службе зарубежных государств. М., Инфра. 2005
5. Собрания законодательств Российской Федерации за 1995 – 2005г.г.
6. Указ Президента РФ от 12.08.2002 N 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих»
7. Указ Президента Российской Федерации от 17.12.2002 №143 (ред. от 25.11.2003) «Об утверждении перечня должностей, периоды службы (работы) в которые включен стаж государственных служащих для назначения пенсии за выслугу лет федеральным государственным служащим»
8. Указ Президента РФ от 25.06.2002 №659 (ред. От 10. 24.2004) «О денежном поощрении лиц замещающие отдельные государственные должности Российской Федерации»
9. Федеральный закон от 27.05.2003 № 58 (ред. От 11.11.2003) «О системе государственной службы в Российской Федерации» (принят 25.04. 2003)
10. Декреты Советской власти. Москва, 1957. Т .I.

Литература:

1. Алехин А. П., Кармолицкий А. А., Козлов Ю. М. Административное право Российской Федерации. (М., Зерцало 2000г.)
2. Габричидзе Б. Н., Елисеев Б. П., Чернявский А.Г. Правоохранительные органы Российской Федерации (М., 2002г.)
3. Глазунова Н.И. Государственное управление (М., Муниципальный мир, 2004г.)
4. Гришковец А.А. Проблемы реформы государственной службы в РФ (ГиП. 2001г. журнал)
5. Гришковец А.А. Првавовое регулирование государственной гражданской службы в Российской Федерации (М., 2003)Ю. Н. Старилов. Административное право: Государственная служба.- (Воронеж, Изд-во ВГУ, 2001.)
6. Овсянко Д.М.Государственная служба РФ. (М., «Юристъ» 2005г.)
7. Чиркин В.Е. Государственное управление (М., «Юристъ» 2003г.)
8. Ведомости РФ за 1993 – 1995 г.г. (газета)
9. Российская газета за 2000 – 2005 г.г.

ПРИЛОЖЕНИЕ №1

|  |
| --- |
| **Виды государственной службы** |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Государственная гражданская служба-вид государственной  службы, которая подразделяется  на федеральную государственную гражданскую службу и государственную гражданскую службу субъекта РФ. |  | Военная служба – вид федеральной государственной службы. |  | Правоохранительная служба- вид федеральной государственной службы |

**ПРИЛОЖЕНИЕ №2**

Классификация государственных служащих

В соответствие с принципом разделения властей

Классификация государственных служащих

По масштабу деятельности органов гос. власти, где они занимают должности государственной службы

Федеральные государственные служащие

Государственные гражданские служащие субъектов РФ

Аппаратов федеральных законодательных органов

Других гос. органов субъектов федераций

Аппаратов судеб. органов субъектов федераций

Аппаратов законод. органов субъектов федераций

Аппаратов федеральных судебных органов

Других федеральных государственных органов

По особенностям службы в государственных органах

По классным чинам, дипломатическим рангам, воинским и специальным званиям

По объему должностных полномочий

Гражданские служащие

Военнослужащие

Сотрудники правоохранит-ой службы

Замещающим должности гражданской службы- классные чины, дипломатические ранги

Замещающим воинские должности – воинские звания

Замещающим должности правоохран-ой службы- специальные звания, классные чины

Должностные лица

На неопределенный срок

На срок обучения в учреждении профессионального образования и на определенный срок госслужбы после его окончания

На определенный срок

По срокам, на которые назначаются на должности

Государственные служащие не являющиеся должностными лицами

1. Декреты Советской власти [↑](#footnote-ref-1)
2. СУ РСФСР 1923 № 1 СТ. 8 [↑](#footnote-ref-2)
3. Единая номенклатура должностей служащих. М. 1967; Бюллетень Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы 1967. [↑](#footnote-ref-3)
4. Собрание законодательства РФ 1995г. №3. Ст. 173;1998. №43. Ст. 5337 [↑](#footnote-ref-4)
5. Собрание законодательства РФ1997г. №36. Ст. 4129;2003 №30. Ст. 3045 [↑](#footnote-ref-5)
6. Собрание законодательства РФ 1997г. № 37. Ст. 4270;2001 № 15. Ст. 1468 [↑](#footnote-ref-6)
7. Собрание законодательства РФ 2004.№29. Ст. 3019 [↑](#footnote-ref-7)
8. Собрание законодательства РФ 2002. №47. Ст.4664; 2004. №47. Ст. 4634 [↑](#footnote-ref-8)
9. Собрание законодательства РФ 2004 №15. Ст. 1396. [↑](#footnote-ref-9)
10. Российская газета. 2005. 26 апреля [↑](#footnote-ref-10)
11. Собрание законодательства РФ 1995. №3. Ст. 173; 1998 №43. Ст. 5337 [↑](#footnote-ref-11)
12. Собрание законодательства РФ. 202.№47. Ст.4664 [↑](#footnote-ref-12)
13. Собрание законодательства РФ. 2004. №45. Ст. 4416. [↑](#footnote-ref-13)
14. См. например, приказ ФСКН России от 8 июня 2004 г. \\ Российская газета 2004. 20 июня [↑](#footnote-ref-14)
15. Собрание законодательства РФ. 2000. №34. Ст. 3473 [↑](#footnote-ref-15)
16. Российская газета. 2003. 12 апреля [↑](#footnote-ref-16)
17. Собрание законодательства РФ. 2001.№8.Ст. 758; 2002.№21. Ст. 1994; 2005.№22. Ст.2132 [↑](#footnote-ref-17)
18. Собрание законодательства РФ 2004. № 31. Ст. 3215 [↑](#footnote-ref-18)
19. Собрание законодательства РФ 2005. №18. Ст. 1687 [↑](#footnote-ref-19)
20. Российская газета. 2004. 16 марта [↑](#footnote-ref-20)
21. Собрание законодательства РФ. 2000. Ст. 2979 [↑](#footnote-ref-21)
22. Собрание законодательства РФ 2005.№ 6. Ст. 437. [↑](#footnote-ref-22)
23. Российская газета. 2002. 22 мая. [↑](#footnote-ref-23)
24. Российская газета. 2003. 31 декабря. [↑](#footnote-ref-24)
25. Собрание законодательства РФ. 2005. №6. Ст. 438 [↑](#footnote-ref-25)
26. СААП РФ. 1994. №10.Си.775; Собрание законодательства РФ .1994. №3. Ст.158; 1995. №23. Ст. 2207; 1999. №2. Ст. 269 [↑](#footnote-ref-26)
27. Ведомости РФ. 1993. № 19. Ст. 683; Собрание законодательства РФ. 1995.№51. Ст.4970 [↑](#footnote-ref-27)