**Содержание**

Введение

1 **Понятие и правовой статус государственной службы в Российской Федерации**

1.1Реформы, проводимые в государственной службе Российской Федерации

1.2 **Правовые основы организации и деятельности таможенных органов Российской Федерации**

2Государственная служба в таможенных органах Российской Федерации

2.1 Поступление на государственную службу в таможенные органы Российской Федерации

2.2Прохождение государственной службы в таможенных органах Российской Федерации

2.3 Увольнение с государственной службы в таможенных органах Российской Федерации

Заключение

Глоссарий

Список использованных источников

Список сокращений

Приложение А

Приложение Б

Приложение В

Приложение Г

Приложение Д

**Введение**

В Российской Федерации и во многих зарубежных странах проводятся преобразования государственной службы, они должны рассматриваться как самостоятельные реформы. В свою очередь они тесно связаны с современными административными реформами.

Необходимость реализации реформ связана с понижением доверия населения к государственным органам, недовольством публичным управлением, нерациональным использованием средств налогоплательщиков, понижением качества услуг населению, резким падением доверия к государственной службе.

В деятельности государственного механизма стали отчетливо видны кризисные проявления, весьма динамично и эффективно развивались рыночные структуры, содержанием реформ стали попытки введения рыночных институтов и установок в деятельность и организацию современного государства. Этот подход получил название нового государственного менеджмента.

В данный период административные реформы сопровождаются принятием нового законодательства о государственной службе. Это реформирование направлено на повышение ее эффективности и адаптацию к быстро меняющимся социально-экономическим отношениям. Так же необходимо знать, что государственная служба относится к числу наиболее трудно и медленно реформируемых институтов. В виду особенностей психологии чиновников преобразования затруднены; системы их предпочтений и ценностных ориентаций; традиций, сложившихся в этой профессиональной среде; умений и квалификации государственных служащих и иных субъективных факторов.

В ходе административной реформы:

1.Ставятся задачи повышения качества предоставления услуг.

2. Разрабатываются механизмы противодействия коррупции и бюрократизму.

3. За деятельностью государственных служащих усиливается контроль общества

4.В зависимости от результатов деятельности государственного служащего ставится его оценка.

5. Внедряют системы непрерывной подготовки и повышения квалификации государственных служащих.

Процесс реформирования государственной службы, а так же разработки базовых законов по вопросам государственной службы затягивается. Так, после принятия Федерального закона «О системе государственной службы Российской Федерации» приняты еще не все федеральные законы о видах государственной службы.

Все вышесказанное в полной мере относится и к государственной службе в таможенных органах Российской Федерации.

Все изложенное подчеркивает актуальность и жизненную необходимость научного анализа и научно-исследовательских прикладных рекомендаций по совершенствованию законодательства о государственной службе в целом, в таможенных органах в частности.

В виду этого, тема «Государственная служба в таможенных органах Российской Федерации» является актуальной для исследования.

В данный момент в таможенных органах проходят службу две категории государственных служащих: сотрудники и государственные гражданские служащие. Сотрудники таможенных органов проходят службу в соответствии с Федеральным законом «О службе в таможенных органах Российской Федерации».

С 1 января 2010 года ряд должностей сотрудников переводится на должности государственных гражданских служащих, в связи с этим**,** в данной работе наибольшее внимание будет уделено изучению правовых основ службы на должностях государственной гражданской службы, которая регламентирована Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

Целью исследования является анализ норм права, регулирующих отношения, связанные с государственной службой в таможенных органах Российской Федерации.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- рассмотреть правовые основы системы государственной службы в Российской Федерации

- дать характеристику источникам правового регулирования государственной службы в таможенных органах Российской Федерации

- исследовать правовое регулирование поступления на государственную службу в таможенных органах Российской Федерации

- исследовать правовое регулирование прохождения государственной службы в таможенных органах Российской Федерации

- исследовать правовое регулирование увольнения с государственной службы в таможенных органах Российской Федерации.

Наиболее важными для исследования являются сами нормативные правовые акты, такие как: Конституция РФ, Федеральный закон от 27 мая 2003 года «О системе государственной службы Российской Федерации», Федеральный закон от 27 июля 2004 года «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Федеральный закон от 21 июля 1997 года «О службе в таможенных органах Российской Федерации», а также анализ других нормативных правовых актов. Для исследования проблематики, связанной с правовым регулированием государственной службы большое значение имеют труды Липатова Э.Г., Масленниковой Е.В., Татариновой Л.Н., Чаннова С.Е. и других авторов.

Объектом исследования являются общественные отношения, связанные с поступлением на государственную службу, ее прохождением и увольнением с государственной службы (см. Приложение Д). При этом, естественно, в центре внимания анализа находятся административно-правовые аспекты проблемы.

Предметом исследования является совокупность норм права, регулирующих указанные общественные отношения.

Основным методами исследования являются анализ, сравнение.

Структура выпускной квалификационной работы определяется поставленными целью и задачами. Работа состоит из введения, основной части, заключения, глоссария, списка использованных источников и приложений. Основная часть состоит из двух глав.

**1 Понятие и правовой статус государственной службы в Российской Федерации**

**1.1 Реформы, проводимые в государственной службе Российской Федерации**

Государственная служба в странах, проводящих административную реформу, рассматривается как служение обществу. Соблюдение законов и прав граждан закрепляется в качестве юридической обязанности государственного служащего.

Создаются механизмы для разрешения конфликта интересов, под которым обычно понимается реальное или потенциальное противоречие между личной заинтересованностью служащего и беспристрастным выполнением им должностных обязанностей. В современном законодательстве и на практике устанавливаются процедуры выявления и преодоления таких конфликтов. Цель правового регулирования - свести к минимуму возможность возникновения противоречий между частными интересами государственных служащих и их служебными обязанностями.

Большое внимание на государственной службе уделяется вопросам этики. С этой целью разрабатываются кодексы поведения государственных служащих. Гражданские служащие обязаны быть честными и беспристрастными, проявлять сдержанность в политических вопросах, стремиться к согласию и компромиссам в отношениях с коллегами.

Усиливается контроль общества за деятельностью государственных служащих. Этой цели служат разнообразные мероприятия, направленные на усиление прозрачности государственной службы. Стимулируется приток на государственную службу квалифицированных специалистов из разных сегментов общества. Применяются современные способы комплектования государственной службы.

Важнейшим способом замещения должностей становится конкурс. При отборе не допускаются необъективность, предвзятость и личный фаворитизм. В процессе проведения конкурса используются различные методы оценки профессиональных и личных качеств кандидатов: написание письменных докладов, тесты, интервью, собеседование и др. При этом принимаются во внимание рекомендации школ и университетов, где кандидаты проходили курс обучения.

В процессе реформы создаются различные механизмы оценки, которые должны стимулировать государственных служащих, успешно справляющихся со своими обязанностями, корректировать недостатки деятельности служащих и освобождаться от тех из них, работа которых не может быть улучшена. В каждом административном ведомстве действуют собственные системы оценки. Проводятся аттестации служащих на соответствие занимаемой должности.

В условиях ускорения темпов общественного развития любое специальное знание быстро устаревает. Поэтому создаются условия для поддержания высокого профессионального уровня государственных служащих: действует сеть образовательных учреждений, используются возможности дистанционного образования.

В Российской Федерации, как и во многих зарубежных странах, в процессе проведения административной реформы приняты новые законы о государственной службе - Федеральный закон от 27 мая 2003 года «О системе государственной службы Российской Федерации» и Федеральный закон от 27 июля 2004 года «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – Закон). Указом Президента РФ от 19 ноября 2002 года № 1336 была утверждена федеральная целевая программа «Реформирование государственной службы Российской Федерации»[[1]](#footnote-1).

По федеральной программе главными направлениями реформирования государственной службы Российской Федерации являются:

создание комплексной нормативно-правовой основы регулирования государственной службы;

разработка эффективных механизмов проведения кадровой политики в сфере государственной службы в целях оптимизации состава государственных служащих;

выработка мер по совершенствованию оплаты труда государственных служащих, финансово-экономического и материально-технического обеспечения государственной службы, по рациональному использованию в системе государственной службы современных информационных технологий;

внедрение программ подготовки кадров для государственной службы и профессионального развития государственных служащих;

формирование системы управления государственной службой.

Первоначально Программа была рассчитана на 2003-2005 годы, а впоследствии Указом Президента РФ от 12 декабря 2005 года № 1437 продлена. Продление действия федеральной программы, по-видимому, означало, что ее цели и задачи на конец 2005 года не были реализованы. Можно предположить, что ситуация кардинально не изменилась, если иметь в виду преобразования государственной службы, которые обусловлены логикой современных административных реформ. Этот вывод подтверждает, к примеру, положение дел с созданием комплексной нормативно-правовой основы регулирования государственной службы Российской Федерации. Можно сделать вывод, что потребуется еще не один год для завершения административной реформы.

Так, в действующем законодательстве для усиления комплексного характера правового регулирования государственной службы введено понятие «система государственной службы». Она складывается из трех видов государственной службы: гражданской, военной и правоохранительной. При этом военная и правоохранительная служба признаны федеральными видами государственной службы, следовательно, их правовое регулирование отнесено исключительно к ведению Федерации. Гражданская служба подразделяется на федеральную и субъекта Российской Федерации (см. Приложение Г). Правовое регулирование федеральной гражданской службы находится в ведении Российской Федерации, а правовое регулирование гражданской службы субъекта Российской Федерации - в совместном ведении Российской Федерации и ее субъектов[[2]](#footnote-2).

Системный подход позволяет решить проблему взаимосвязи различных видов государственной службы. Эта взаимосвязь проявляется в соотносимости основных условий и размеров оплаты труда, основных государственных социальных гарантий; установлении ограничений и обязательств при прохождении государственной службы различных видов; учете стажа государственной службы различных видов при его исчислении; соотносимости основных условий государственного пенсионного обеспечения.

Вместе с тем приведенное положение вызывает немало вопросов. Прежде всего, следует отметить аморфность понятия «правоохранительная служба». Об этом виде службы известно лишь то, что эта профессиональная служебная деятельность осуществляется на должностях правоохранительной службы в государственных органах, службах и учреждениях, осуществляющих функции по обеспечению безопасности, законности и правопорядка, по борьбе с преступностью, по защите прав и свобод человека. Таких органов достаточно много: милиция, прокуратура, федеральные органы безопасности, таможня и др. Условия прохождения службы в этих органах различны. Каким будет перечень государственных органов, служб и учреждений, в которых предусмотрена правоохранительная служба, и как будет отражена в законодательстве специфика службы в них, пока не ясно.

Системный подход к государственной службе обусловил необходимость существенным образом изменить классификацию государственных должностей. На уровне системы государственной службы Российской Федерации должности государственной службы подразделяются на должности федеральной государственной гражданской службы; должности государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации; воинские должности и должности правоохранительной службы.

Деление должностей на категории и группы теперь проводится по видам государственной службы. Например, на государственной гражданской службе предусмотрены следующие категории: руководители, помощники (советники), специалисты, обеспечивающие специалисты. В пределах одной категории выделяется несколько групп должностей. Так, должности категорий «руководители» и «помощники (советники)» подразделяются на высшую, главную и ведущую группы должностей гражданской службы; должности категории «специалисты» - на высшую, главную, ведущую и старшую группы; должности категории «обеспечивающие специалисты» - на главную, ведущую, старшую и младшую группы должностей гражданской службы[[3]](#footnote-3).

Задачу создания комплексной нормативно-правовой основы регулирования государственной службы нельзя считать решенной. Процесс разработки базовых законов по вопросам государственной службы затягивается. Так, после принятия Федерального закона «О системе государственной службы Российской Федерации» прошло уже более пяти лет, а приняты еще не все федеральные законы о видах государственной службы. Не принят федеральный закон о правоохранительной службе, а законодательство о военной службе приведено в соответствие с Федеральным законом «О системе государственной службы Российской Федерации» лишь частично. Поэтому определения военной и правоохранительной службы, сформулированные в Федеральном законе «О системе государственной службы Российской Федерации», не вступили в силу.

Кроме того, разработка и принятие закона о правоохранительной службе, а также внесение изменений и дополнений в законы о военной службе неизбежно повлекут издание соответствующих указов Президента. На это также потребуется определенное время.

Логике современных административных реформ в наибольшей степени соответствуют положения действующих законов о государственной службе, направленные на регламентацию этических аспектов деятельности государственных служащих, способов разрешения конфликта интересов, конкурсов на замещение вакантных должностей государственной службы, установление особого порядка оплаты труда гражданских служащих в зависимости от показателей эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности, определяемых в срочном служебном контракте[[4]](#footnote-4).

Эти положения действующего законодательства представляют собой несомненный шаг вперед по сравнению с ранее действовавшими нормами, но реализовать их позитивный потенциал удастся только при последовательном и неформальном применении. К сожалению, сравнительно недолгая история формирования современного российского законодательства о государственной службе содержит немало примеров того, как вполне разумные законодательные решения не действовали на практике и остались только на бумаге.

В действующем законодательстве существенное внимание уделено вопросам профессиональной этики государственных служащих и разрешению конфликта интересов на государственной службе. Так, в Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» включен ряд этических по своему содержанию требований к служебному поведению гражданского служащего: не совершать поступки, порочащие его честь и достоинство; проявлять корректность в обращении с гражданами; проявлять уважение к нравственным обычаям и традициям народов Российской Федерации; учитывать культурные и иные особенности различных этнических и социальных групп, а также конфессий; не допускать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету государственного органа; соблюдать установленные правила публичных выступлений и предоставления служебной информации и др. Будучи закрепленными в законе, эти требования, естественно, приобретают характер юридических обязанностей.

Проблема этики государственной службы актуальна не только для нашей страны, но и для зарубежных стран. Однако механизмы соблюдения этических норм опираются там главным образом на традиции, а не на правовые запреты. Что касается контроля в указанной сфере, то в этих целях используются обычные механизмы взаимодействия институтов гражданского общества и государства. Возможности же права в регулировании вопросов этики государственной службы представляются весьма ограниченными[[5]](#footnote-5).

Нарушение принципов служебного поведения, а также различные злоупотребления на государственной службе могут совершаться под влиянием личных, имущественных, финансовых и иных интересов государственного служащего. В Федеральном законе «О государственной гражданской службе Российской Федерации» впервые дано определение конфликта интересов. Закрепленные в законе способы урегулирования конфликта интересов имеют антикоррупционную направленность и поэтому должны оцениваться положительно. Вместе с тем эти положения закона смогут способствовать очищению государственной службы от негативных наслоений только при их добросовестном выполнении, а также при активной позиции структур гражданского общества. Внутри самой системы государственной службы это вряд ли возможно.

При разработке действующих законов о государственной службе ставились задачи совершенствования способов замещения должностей государственной службы и рационального использования кадровых ресурсов. По Федеральному закону «О государственной гражданской службе Российской Федерации» конкурс признается единственным способом замещения должностей гражданской службы. Назначение не названо самостоятельным способом замещения должностей и применяется как исключение из общего правила.

Расширение круга должностей, замещаемых по конкурсу, - безусловно, позитивная тенденция. Но перечень случаев, в которых конкурс не проводится, заставляет задуматься о перспективах этого института. Так, в соответствии в Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации» конкурс не проводится: при назначении на замещаемые на определенный срок полномочий должности гражданской службы категорий «руководители» и «помощники (советники)»; при назначении на должности гражданской службы категории «руководители», назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Президентом или Правительством РФ; при заключении срочного служебного контракта и в ряде иных случаев. Кроме того, конкурс может не проводиться при назначении на отдельные должности гражданской службы, исполнение должностных обязанностей по которым связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, по перечню должностей, утверждаемому указом Президента[[6]](#footnote-6). И наконец, по решению представителя нанимателя конкурс может не проводиться при назначении на должности гражданской службы, относящиеся к группе младших должностей гражданской службы.

Приведенные положения Закона позволяют полагать, что уже в силу самой правовой конструкции из конкурсного порядка замещения должностей гражданской службы может быть исключена любая значимая должность. Если к тому же конкурсы будут проводиться формально или объявляться под конкретного кандидата, то и на данном этапе конкурс не станет фактором, способствующим улучшению кадрового состава государственной службы.

Для замещения должностей государственной службы предполагается создать федеральный кадровый резерв. Идея кадрового резерва не является новой для российского законодательства. В частности, о кадровом резерве говорилось в Федеральном законе «Об основах государственной службы Российской Федерации». Однако это были лишь формальные упоминания. На деле широкого распространения кадровые резервы не получили. Не было принято и нормативных актов, регламентирующих их правовое положение.

В системе государственной гражданской службы кадровые резервы будут формироваться на конкурсной основе для замещения вакантной должности как в государственном органе, в котором проходит службу гражданский служащий, так и в ином государственном органе, а также должности гражданской службы, назначение на которую осуществляет Президент или Правительство РФ. При этом вакантная должность замещается гражданином или гражданским служащим, состоящим в кадровом резерве, по решению представителя нанимателя. В случае отказа эта должность замещается по конкурсу.

Кадровые резервы способны сыграть позитивную роль как банки данных о кадровых ресурсах, которые могут быть привлечены на государственную службу или более рационально использоваться на службе[[7]](#footnote-7). Но законодательные положения о кадровых резервах могут остаться, как это уже было на предыдущем этапе, лишь формальными установлениями.

В Федеральном законе «О государственной гражданской службе Российской Федерации» предпринята попытка связать перспективы карьеры государственного служащего с конкретными результатами его служебной деятельности. В частности, может устанавливаться особый порядок, при котором оплата труда производится в зависимости от показателей эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности. В этом случае фонд оплаты труда или его часть формируется на основе показателей эффективности и результативности государственного органа, утверждаемых соответственно Президентом и Правительством РФ.

Впервые на государственной службе вводятся должностные регламенты, в которых устанавливаются обязанности, полномочия и меры ответственности государственных служащих. По Федеральному закону «О государственной гражданской службе Российской Федерации» в должностной регламент включаются квалификационные требования, предъявляемые к гражданскому служащему; должностные обязанности, права и ответственность гражданского служащего за неисполнение (ненадлежащее исполнение) должностных обязанностей; перечень вопросов, по которым гражданский служащий вправе или обязан самостоятельно принимать управленческие и иные решения; перечень вопросов, по которым гражданский служащий вправе или обязан участвовать при подготовке проектов нормативных правовых актов и (или) проектов управленческих и иных решений; сроки и процедуры подготовки, рассмотрения проектов управленческих и иных решений, порядок согласования и принятия данных решений; порядок служебного взаимодействия гражданского служащего в связи с исполнением им должностных обязанностей; перечень государственных услуг, оказываемых гражданам и организациям в соответствии с административным регламентом государственного органа; показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего[[8]](#footnote-8).

В числе задач, решаемых действующим законодательством о гражданской службе, следует назвать создание механизма рассмотрения индивидуальных служебных споров. Под индивидуальным служебным спором понимается неурегулированное разногласие по вопросам применения законов, иных нормативных правовых актов о гражданской службе и служебного контракта, о котором заявлено в орган по рассмотрению таких споров.

Федеральный закон «Об основах государственной службы Российской Федерации» регулировал этот вопрос лишь в самых общих чертах. В Законе содержалось положение о том, что государственный служащий вправе обратиться в соответствующие государственные органы или в суд для разрешения споров, связанных с государственной службой. При этом в Законе не раскрывалось, что следует понимать под спорами, связанными с государственной службой и соответствующими государственными органами.

По действующему законодательству о гражданской службе разрешение индивидуальных служебных споров возможно во внесудебном порядке - комиссией государственного органа по служебным спорам - и в судебном порядке. До обращения в комиссию государственного органа по служебным спорам должны быть проведены переговоры с представителем нанимателя. Комиссия по служебным спорам образуется из равного числа представителей выборного профсоюзного органа и нанимателя. Решение Комиссии обжалуется в суд. Ряд служебных споров рассматриваются непосредственно в суде.

Создание административного порядка рассмотрения индивидуальных служебных споров представляется разумным. Вместе с тем сомнения вызывает состав комиссий по служебным спорам. В такие комиссии, по-видимому, наряду с представителями нанимателя должны входить представители гражданского служащего, т.е. лица, которым он доверяет рассмотрение своего спора, а не представители выборного профсоюзного органа. При таком составе, как это определено в законе, комиссии могут начать штамповать решения нанимателя и, следовательно, приобрести бутафорский характер.

Таким образом, законодательство о государственной службе обновлено лишь фрагментарно. Поэтому говорить о создании комплексной нормативно-правовой базы государственной службы пока рано[[9]](#footnote-9). Некоторые решения, содержащиеся в действующем законодательстве о государственной службе, представляются непоследовательными. Это касается как системы государственной службы в целом, так и более частных вопросов, например, способов замещения должностей, процедуры разрешения индивидуальных служебных споров и др. Противоречивость правовых норм может негативно сказаться на формировании эффективной и профессиональной государственной службы.

Реформа государственной службы в Российской Федерации проводится в определенном отрыве от административной реформы. Поэтому многие нормативные и организационные решения носят «технологический» внутрисистемный характер и не всегда соответствуют целями и задачам административной реформы.

**1.2 Правовые основы организации и деятельности таможенных органов Российской Федерации**

Реформирование государственной службы - один из ключевых элементов совершенствования системы государственного управления Российской Федерации. Задачи российского государства, в первую очередь в социальной сфере и экономике, предполагают самый высокий качественный уровень развития государственной службы.

Замысел реформы государственной службы состоял в необходимости решения ряда основополагающих для данного института проблем, сводящихся к устранению противоречий и пробелов в законодательстве Российской Федерации о государственной службе, установлению соответствия социального и правового положения государственного служащего степени возлагаемой на него ответственности, использованию новых современных технологий государственного управления в масштабах реализуемых государственных программ и проектов, повышению авторитета государственной службы[[10]](#footnote-10).

В качестве целей реформирования государственной службы определены кардинальное повышение ее эффективности в интересах развития гражданского общества и укрепления государства, создание целостной системы государственной службы с учетом исторических, культурных, национальных и иных особенностей Российской Федерации.

В Федеральном законе от 27 мая 2003 года № 58-ФЗ «О системе государственной службы» определены правовые и организационные основы системы государственной службы страны.

Указанным законом установлено, что государственная гражданская служба является одним из видов государственной службы и вместе с военной и правоохранительной службами составляет систему государственной службы. Этот вид службы подразделяется на федеральную государственную гражданскую службу и государственную гражданскую службу субъектов Федерации.

Новеллой Закона о системе государственной службы является впервые данное на федеральном уровне понятие государственной гражданской службы как вида государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан на должностях государственной гражданской службы по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов, государственных органов субъектов Федерации, лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, и лиц, замещающих государственные должности субъектов Федерации.

В Законе четко разграничены понятия федеральной государственной гражданской службы и государственной гражданской службы субъектов Федерации. Кроме того, обозначен ряд принципиальных вопросов государственной гражданской службы, включая, в частности, порядок утверждения перечней должностей федеральной государственной гражданской службы, реестра должностей государственной гражданской службы субъектов Федерации, определение федерального государственного служащего и государственного служащего субъектов Федерации и др[[11]](#footnote-11).

В то же время из Закона следует, что некоторые важные вопросы государственной гражданской службы должны регулироваться соответствующим федеральным законом о виде государственной службы (для гражданских служащих, соответственно, законом о государственной гражданской службе), а именно:

а) правовое положение (статус) федерального государственного гражданского служащего и государственного гражданского служащего субъектов Федерации, в том числе ограничения, запреты обязательства, правила служебного поведения, ответственность, а также порядок разрешения конфликта интересов и служебных споров;

б) порядок поступления на государственную службу и замещения вакантных должностей на конкурсной основе, условия формирования конкурсных комиссий, правила опубликования информации о конкурсах в средствах массовой информации, а также другой порядок поступления на государственную службу и замещения вакантных должностей;

в) дополнительные требования к гражданам при поступлении на государственную службу по контракту;

г) условия контрактов, порядок их заключения, а также основания и порядок прекращения их действия;

д) предельный возраст пребывания на государственной гражданской службе;

е) назначение на должность, присвоение классного чина, дипломатического ранга, воинского и специального звания, аттестация или квалификационный экзамен;

ж) основания прекращения государственной службы, в том числе увольнения в запас или в отставку;

з) условия учета при присвоении классного чина ранее присвоенного дипломатического ранга, воинского и специального звания в связи с переходом на государственную гражданскую службу с государственной службы другого вида;

и) стаж (общая продолжительность) государственной гражданской службы;

к) условия включения в стаж (общая продолжительность) государственной гражданской службы продолжительности государственной службы другого вида.

22 сентября 2003 года Президент РФ в соответствии со статьей 104 Конституции РФ в порядке законодательной инициативы внес в Государственную Думу проект федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», имеющего ключевое значение для определения главных направлений развития отечественной гражданской службы в ближайшей и отдаленной перспективе.

В соответствии с Концепцией реформирования системы государственной службы Российской Федерации Президент РФ 27 июля 2004 года подписал Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Закон подготовлен под руководством Комиссии по вопросам реформирования государственной службы Российской Федерации на основе положений Федерального закона «О системе государственной службы Российской Федерации» от 27 мая 2003 года № 58-ФЗ. В нем использованы положения Трудового кодекса РФ, Федерального закона от 31 июля 1995 года № 119-ФЗ «Об основах государственной службы Российской Федерации», а также нормы иных федеральных законов, указов Президента РФ, постановлений Правительства РФ, связанных с государственной службой.

В положениях Закона о государственной гражданской службе нашел отражение положительный отечественный и зарубежный опыт правового регулирования государственной гражданской службы, применимый в современных российских условиях.

Закон является первым системообразующим Федеральным законом прямого действия о гражданской службе как особом самостоятельном виде гражданской службы. В нем установлены правовые, организационные и экономические основы федеральной государственной гражданской службы и государственной гражданской службы субъектов Федерации[[12]](#footnote-12).

Он состоит из преамбулы и 17 глав, объединяющих 74 статьи.

В Законе № 79-ФЗ сконцентрировано основное внимание на следующих базовых положениях.

Закон конституирует гражданскую службу как институт, призванный обеспечивать осуществление полномочий государственных органов, распоряжаться государственными средствами и предоставлять государственные услуги.

В Законе содержатся нормы, обеспечивающие взаимосвязь гражданской службы с иными видами государственной службы, а также с муниципальной службой.

В рамках организационного аспекта в Законе наиболее обстоятельно регламентированы вопросы, связанные с системой должностей гражданской службы. В Законе введена новая классификация должностей гражданской службы. В частности, предусмотрены как категории должностей гражданской службы (руководители, помощники (советники), специалисты, обеспечивающие специалисты), так и группы должностей гражданской службы: (высшие должности гражданской службы, главные должности гражданской службы, ведущие должности гражданской службы, старшие должности гражданской службы, младшие должности гражданской службы).

Должности гражданской службы, классифицированные по государственным органам, категориям, группам, а также по иным признакам, включаются в соответствующие реестры должностей гражданской службы. Порядок ведения Сводного реестра должностей гражданской службы Российской Федерации, включающего реестры должностей федеральной гражданской службы и должностей гражданской службы субъектов Федерации, утвержден Указом Президента РФ от 31.12.2005 № 1574 «О Реестре должностей Федеральной государственной гражданской службы».

Закон ввел для гражданских служащих взамен квалификационных разрядов, классные чины государственной гражданской службы.

Порядок присвоения и сохранения классных чинов федеральной гражданской службы, их соотношения с воинскими и специальными званиями, классными чинами правоохранительной службы, а также с классными чинами гражданской службы субъектов Федерации утвержден указом Президента РФ от 01.02.2005 № 113 «О порядке присвоения и сохранения классных чинов государственной гражданской службы Российской Федерации федеральным государственным гражданским служащим». Указом Президента РФ от 01.02.2005 № 111 «О порядке сдачи квалификационного экзамена государственными гражданскими служащими Российской Федерации и оценки их знаний, навыков и умений (профессионального уровня)» установлен порядок сдачи квалификационного экзамена, по итогам которого присваивается классный чин[[13]](#footnote-13).

Конституция РФ (статья 32) устанавливает, что граждане имеют равный доступ к государственной службе. Требования к кандидату на должность гражданской службы обусловливаются исключительно характером профессиональных требований и деловых навыков. Поэтому Федеральные законы № 58-ФЗ и № 79-ФЗ содержат:

- квалификационные требования к профессиональным качествам граждан, поступающих на государственную службу (в числе наиболее важных - наличие определенного уровня образования, стажа, опыта работы по специальности);

- конкурсный порядок отбора претендентов на должности;

- периодическую проверку гражданских служащих (аттестация);

- сдачу квалификационного экзамена;

- формирование резерва кадров на конкурсной основе - ведение реестров гражданских служащих и другие требования объективной оценки личных и профессиональных качеств граждан при поступлении на гражданскую службу и ее прохождении.

В целях регламентации правового положения (статуса) государственного гражданского служащего в Законе № 79-ФЗ определяется понятие «государственный гражданский служащий» и устанавливаются его основные права и обязанности, а также ограничения и запреты на гражданской службе, требования к служебному поведению гражданского служащего.

Безусловной новеллой Закона является определение понятия «гражданского служащего» как гражданина Российской Федерации, взявшего на себя обязательства по прохождению гражданской службы. Здесь же установлено, что гражданский служащий осуществляет профессиональную служебную деятельность на должности гражданской службы в соответствии с актом о назначении на должность и служебным контрактом и получает денежное содержание за счет средств федерального бюджета или бюджета субъекта Федерации[[14]](#footnote-14).

Гражданский служащий подотчетен своему непосредственному руководителю, вышестоящему руководителю исключительно в исполнении своих должностных обязанностей. Во всех других отношениях статус гражданского служащего четко зафиксирован в Законе. Этот статус определяет не только содержание административно-служебных отношений. Он являет собой совокупность прав, свобод, обязанностей, ограничений, запретов, регламентов деятельности и ответственности гражданских служащих, установленных Законом.

Отдельная глава Закона № 79-ФЗ посвящена вопросам поощрений и награждений государственных гражданских служащих, а также вопросам соблюдения служебной дисциплины на гражданской службе, применения дисциплинарных взысканий и организации служебных проверок.

Реализация определенных Законом принципов и приоритетных направлений формирования кадрового состава государственной гражданской службы должна обеспечить решение задач, связанных с обновлением и ротацией кадрового состава.

Развитию профессиональных качеств гражданских служащих должны содействовать нормы Закона, касающиеся профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации и стажировки гражданских служащих.

Отдельной главой Закона № 79-ФЗ регулируются вопросы рассмотрения индивидуальных служебных споров.

В качестве одного из элементов антикоррупционного механизма следует также рассматривать положения Закона, предусматривающие обязанность гражданина, поступающего на гражданскую службу, а также обязанность гражданского служащего ежегодно представлять представителю нанимателя сведения о своих доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера супругов и несовершеннолетних детей.

Как видно, Закон № 79-ФЗ не является законом о трудоустройстве гражданских служащих. То есть не является «Трудовым кодексом гражданских служащих», как это полагают отдельные авторы. Он отражает повышенное внимание к вопросам публично-правового регулирования института гражданской службы, а также озабоченность по поводу развития норм административного права в регламентации государственно-служебных отношений. Этот Закон является «административным», включающим также нормы конституционного и финансового законодательства, определяющим предмет ведения, обязанности и права, ответственность субъектов, обеспечивающих отправление полномочий государства, распоряжающихся государственными средствами или предоставляющих услуги государства населению.

Нормам трудового права, включенным в Закон, придан публично-правовой смысл: скажем, нормы о служебном контракте в принципе отличаются от норм Трудового кодекса о контракте с наемными работниками. Поэтому было бы ошибочно оценивать Закон как соединение норм административного и трудового права. Он устанавливает базовые институциональные структуры гражданской службы, поэтому есть уверенность, что стандарты, которые требуются от гражданской службы, будут единообразно применяться повсеместно в исполнительном аппарате государства.

Хотя Закон № 79-ФЗ и является базовым «административным» законом, регулирующим правовое положение гражданских служащих и все существенные условия прохождения ими гражданской службы, тем не менее в нем еще не урегулированы исчерпывающим образом многие аспекты отношений на гражданской службе.

Нормы, регулирующие отношения, связанные с коллективными и индивидуальным сферами труда, содержатся в Трудовом кодексе РФ и иных нормативных правовых актах. В пользовании трудового права остаются нормы: о выходных и нерабочих праздничных днях, исчислении продолжительности и порядка предоставления отпусков, выплаты заработной платы; гарантиях при направлении в командировку, совмещении работы с обучением; о материальной ответственности, охране труда; особых условиях труда служащих-женщин и лиц с семейными обязанностями; служащих, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях; о гарантиях служащим, входящим в состав выборных профсоюзных органов. Не предусмотрены правила исполнения решений о восстановлении на работе, правила поворота исполнения решений по трудовым делам и др[[15]](#footnote-15).

По подсчетам некоторых специалистов, отношения гражданской службы будут регулировать более 80 статей Трудового кодекса РФ, что составляет примерно 20% его нормативного массива.

Служба на должностях сотрудников в таможенных органах РФ регламентируется Федеральным законом от 21 июля 1997 года № 114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации».

**2 Государственная служба в таможенных органах Российской Федерации**

**2.1 Поступление на государственную службу в таможенные органы Российской Федерации**

Статья 21 Закона о государственной гражданской службе устанавливает наиболее общие требования к кандидатам на замещение должности государственной гражданской службы. К ним относятся:

- наличие у лица гражданства Российской Федерации;

- достижение гражданином Российской Федерации возраста 18 лет;

- владение таким гражданином государственным языком Российской Федерации;

- кроме всего вышеперечисленного гражданин, претендующий на замещение должности государственной гражданской службы должен соответствовать определенным квалификационным требованиям[[16]](#footnote-16).

Так, для замещения должностей категорий «руководители», «помощники (советники)», «специалисты» всех групп, а также категории «обеспечивающие специалисты» главной и ведущей групп необходимо высшее профессиональное образование. Для замещения должностей категории «обеспечивающие специалисты» старшей и младшей групп закон требует наличия среднего профессионального образования, соответствующего направлению деятельности.

Квалификационные требования к стажу службы или опыту работы по специальности устанавливаются указом Президента Российской Федерации. Квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам лица, претендующего на замещение должности гражданской службы, устанавливаются нормативным актом соответствующего государственного органа и включаются в должностной регламент. Например, приказ ФТС РФ от 31.01.2005 № 68 «О квалификационных требованиях, предъявляемых к начальникам таможен».

Нужно сказать, что помимо вышеперечисленных условий замещения должности государственной гражданской службы, имеется перечень обстоятельств, которые являются основанием для отказа в приеме на гражданскую службу. Так гражданин не может быть принят на гражданскую службу в случаях: признания его недееспособным или ограниченно дееспособным решением суда, вступившим в законную силу; осуждения его к наказанию, исключающему возможность исполнения должностных обязанностей по должностям государственной службы в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу, а также в случае наличия не снятой или не погашенной судимости; отказа от прохождения процедуры оформления допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, если исполнение должностных обязанностей по должности гражданской службы, на замещение которой претендует гражданин, связано с использованием таких сведений; наличия заболевания, препятствующего поступлению на гражданскую службу или ее прохождению, подтвержденного заключением медицинского учреждения; близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители и дети супругов) с гражданским служащим, если замещение должности гражданской службы связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому; выхода из гражданства Российской Федерации или приобретения гражданства другого государства; наличия гражданства другого государства (других государств), если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации; представления заведомо ложных сведений при поступлении на гражданскую службу; непредставления установленных Федеральным законом сведений или представления заведомо ложных сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера[[17]](#footnote-17).

Этот перечень может быть расширен федеральным законом.

Предельный возраст нахождения на государственной службе - 65 лет. Достижение предельного возраста пребывания на государственной гражданской службе является основанием для прекращения служебного контракта с гражданским служащим по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Вместе с тем, по решению представителя нанимателя и с согласия гражданского служащего при достижении им предельного возраста с ним может быть заключен срочный трудовой договор на замещение должности, не являющейся должностью гражданской службы. Следует отметить, что служебный контракт с гражданским служащим, достигшим возраста 60 лет, перезаключается на срочный служебный контракт на срок от одного года до пяти лет.

Вопросы о соответствии Конституции РФ положений закона, предусматривающих введение предельного возраста замещения определенных должностей, в частности должностей государственных служащих, неоднократно были предметом рассмотрения Конституционного Суда Российской Федерации.

Согласно правовой позиции, выраженной в решениях Конституционного Суда Российской Федерации, специфика государственной службы Российской Федерации как профессиональной деятельности по обеспечению исполнения полномочий государственных органов предопределяет особый правовой статус государственных служащих в трудовых отношениях[[18]](#footnote-18). Регламентируя правовое положение государственных служащих, порядок поступления на государственную службу и ее прохождения, государство вправе устанавливать в этой сфере и особые правила, в частности требование о соблюдении возрастных критериев при замещении государственных должностей государственной службы.

Конституционный Суд РФ отметил, что установление таких правил обусловлено задачами и принципами государственной службы и не могут рассматриваться как нарушение конституционного права на равный доступ к государственной службе.

Согласно общим правилам Трудового кодекса (статьи 16, 18) одним из способов возникновения трудовых отношений является избрание по конкурсу. При этом, в соответствии с положениями статьи 18 ТК РФ замещение соответствующей должности по конкурсу осуществляется в том случае, если законом, иным нормативным правовым актом либо локальным актом организации определены перечень должностей, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок конкурсного избрания на эти должности[[19]](#footnote-19).

Федеральный закон Российской Федерации от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» в статье 22 закрепляет общее правило, согласно которому замещение любых должностей государственной гражданской службы осуществляется на конкурсной основе. Данная статья фактически устанавливает исчерпывающий перечень исключений из этого правила. Конкурс не может проводиться, во-первых, при назначении на должности гражданской службы категорий «руководители» и «помощники (советники)», если эти должности замещаются на определенный срок полномочий.

Случаи, когда конкурс не проводится были указаны в первой главе работы.

Процедура конкурсного отбора в таможенных органах установлена приказом ФТС РФ от 08.09.2006 № 858 «Об утверждении Методики проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы, порядке и сроках работы конкурсных комиссий в таможенных органах Российской Федерации».

Гражданин, изъявивший желание участвовать в конкурсе, представляет в государственный орган необходимые документы:

1) заявление с просьбой о поступлении на гражданскую службу и замещении должности гражданской службы;

2) собственноручно заполненную и подписанную анкету установленной формы;

3) паспорт;

4) трудовую книжку, за исключением случаев, когда служебная (трудовая) деятельность осуществляется впервые;

5) страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда служебная (трудовая) деятельность осуществляется впервые;

6) свидетельство о постановке физического лица на учет в налоговом органе по месту жительства на территории Российской Федерации;

7) документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

8) документ об образовании;

9) сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера. (см. Приложение А).

Представленные гражданином на имя руководителя государственного органа сведения подлежат проверке в соответствии с федеральным законом.

Документы для участия в конкурсе представляются в таможенный орган в течение месяца со дня объявления об их приеме. Претенденту на замещение должности гражданской службы может быть отказано в допуске к участию в конкурсе в связи с несоответствием квалификационным требованиям к вакантной должности гражданской службы, а также в связи с ограничениями, установленными законом для поступления на гражданскую службу и ее прохождения. Лицо не допущенное к участию в конкурсе, вправе обжаловать это решение.

Решение о дате, времени и месте проведения конкурса принимается представителем нанимателя после проверки достоверности сведений, представленных гражданами, изъявившими желание участвовать в конкурсе. Для проведения конкурса актом соответствующего государственного органа образуется конкурсная комиссия. Конкурсная комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии. В ее состав входят представитель нанимателя и (или) уполномоченные им гражданские служащие (представители кадровой службы; представители юридической (правовой) службы; а также гражданские служащие из подразделения, в котором проводится конкурс на замещение вакантной должности гражданской службы).

В обязательном порядке в состав конкурсной комиссии должны входить независимые эксперты. Число независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов конкурсной комиссии. В качестве независимых экспертов могут выступать представители научных и образовательных учреждений либо других организаций, которые являются специалистами по вопросам, связанным с гражданской службой.

При проведении конкурса документов комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании, о прохождении государственной службы и другой трудовой деятельности.

Конкурс завершается государственным квалификационным экзаменом, который проводится конкурсной комиссией.

При проведении конкурса могут использоваться индивидуальное собеседование, анкетирование, проведение групповых дискуссий, написание реферата по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей и иные не противоречащие действующему законодательству методы оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов.

Решение конкурсной (государственной конкурсной) комиссии принимается в отсутствие кандидата. Заседание конкурсной комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей ее состава. Решения комиссии принимаются тайным или открытым голосованием простым большинством голосов от числа ее членов, присутствующих на заседании. При равенстве голосов членов конкурсной (государственной конкурсной) комиссии при тайном голосовании проводится повторное, открытое голосование. При равенстве голосов членов конкурсной комиссии при открытом голосовании решающим является мнение ее председателя.

Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением, которое подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и членами конкурсной (государственной конкурсной) комиссии, принявшими участие в ее заседании.

Решение конкурсной комиссии может быть обжаловано претендентом.

В случае, если претендент выиграл конкурс представитель нанимателя заключает с ним служебный контракт, а прием на государственную службу оформляется изданием таможней приказа.

При поступлении на службу в таможенные органы в качестве сотрудника гражданин представляет:

1) личное заявление;

2) документ, удостоверяющий личность;

3) трудовую книжку;

4) документы, подтверждающие профессиональное образование;

5) медицинское заключение о состоянии здоровья;

6) автобиографию;

7) данные о месте рождения, местах работы (учебы) и месте жительства отца (матери), мужа (жены), сына (дочери), родного брата (родной сестры) или лица, на воспитании которого он находился (далее - близкие родственники).

Сотрудниками таможенных органов в соответствии со статьей 6 Закона о службе в таможенных органах могут быть граждане, достигшие возраста 18 лет, способные по своим личным и деловым качествам, уровню образования и состоянию здоровья обеспечивать выполнение функций, возложенных на таможенные органы.

Поступление на службу в таможенные органы граждан является добровольным и осуществляется на условиях контракта о службе в таможенных органах.

Требования к состоянию здоровья граждан, поступающих на службу в таможенные органы, и сотрудников таможенных органов, занимающих соответствующие должности, устанавливаются Правительством Российской Федерации[[20]](#footnote-20).

При поступлении граждан на службу в таможенные органы сведения и документы подлежат проверке в порядке, предусмотренном федеральным законом.

При установлении в процессе проверки обстоятельства, препятствующего поступлению гражданина на службу в таможенные органы, указанный гражданин в течение одного месяца со дня принятия решения об отказе в приеме на службу в таможенные органы информируется в письменной форме о причине отказа.

Гражданин не может быть принят на службу в таможенные органы или не может проходить службу в таможенных органах в случаях признания его недееспособным или ограниченно дееспособным вступившим в законную силу решением суда либо наличия у него неснятой или непогашенной судимости, а также в случае лишения его вступившим в законную силу решением суда права проходить службу в таможенных органах в течение определенного срока.

Сотрудник таможенного органа не вправе: заниматься другой оплачиваемой деятельностью, кроме преподавательской, научной и иной творческой деятельности; совмещать службу в таможенных органах с исполнением обязанностей депутата федерального органа законодательной власти, органов законодательной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления; заниматься предпринимательской деятельностью лично или через доверенных лиц; состоять членом органа управления коммерческой организации, а также членом органа управления, попечительского или наблюдательного совета, иного органа иностранной некоммерческой неправительственной организации либо действующего на территории Российской Федерации ее структурного подразделения; быть поверенным или представителем по делам третьих лиц в таможенных органах; использовать в неслужебных целях средства материально-технического и информационного обеспечения, финансовые средства, другое государственное имущество, а также служебную информацию; получать гонорары за публикации и выступления, связанные с исполнением должностных обязанностей; получать от физических и юридических лиц подарки, денежные вознаграждения, ссуды, услуги, средства на оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения, связанные с исполнением должностных обязанностей; принимать без разрешения Президента Российской Федерации награды, почетные и специальные звания иностранных государств, международных и иностранных организаций; выезжать в служебные командировки за пределы Российской Федерации за счет средств физических и юридических лиц, за исключением служебных командировок, осуществляемых в соответствии с международными договорами Российской Федерации или на взаимной основе по договоренности федеральных органов государственной власти с государственными органами иностранных государств, международными организациями; использовать свое служебное положение в интересах политических партий, общественных, в том числе религиозных, объединений для пропаганды отношения к ним; в таможенных органах недопустимо образование структур политических партий, общественных, в том числе религиозных, объединений, за исключением профессиональных союзов[[21]](#footnote-21).

Сотрудник таможенного органа обязан передавать в доверительное управление на время прохождения службы в таможенных органах находящиеся в его собственности доли (пакеты акций) в уставном капитале коммерческих организаций в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Сотрудникам таможенных органов, являющимся близкими родственниками или состоящим между собой в свойстве (братья, сестры, родители и дети супругов), запрещается проходить службу в одном и том же таможенном органе, если их служба связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому.

На сотрудника таможенного органа распространяются ограничения, запреты и обязанности, установленные Федеральным законом «О противодействии коррупции» и статьями 17, 18 и 20 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», за исключением ограничений, запретов и обязанностей, препятствующих исполнению сотрудником таможенного органа обязанностей по осуществлению оперативно-розыскной деятельности. Установление таких исключений и определение сотрудников таможенных органов, в отношении которых применяются данные исключения, в каждом отдельном случае осуществляются в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Граждане при поступлении на службу в таможенный орган, а также сотрудники таможенного органа в соответствии с законодательством Российской Федерации ежегодно не позднее 30 апреля года, следующего за отчетным, представляют начальнику таможенного органа сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера в порядке, установленном Президентом Российской Федерации.

Сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представляемые гражданами и сотрудниками в соответствии с настоящей статьей, являются сведениями конфиденциального характера.

Для гражданина, поступающего на службу в таможенные органы, может устанавливаться испытание продолжительностью до шести месяцев в зависимости от уровня его профессиональной подготовки и должности, на которую он поступает. В этом случае гражданин назначается на соответствующую должность стажером без присвоения ему специального звания.

Продолжительность испытания указывается в приказе о назначении на должность. Срок испытания может быть сокращен по решению начальника таможенного органа, назначившего указанного гражданина на должность.

Порядок и условия прохождения испытания устанавливаются руководителем Федеральной таможенной службы.

Для выпускников образовательных учреждений Федеральной таможенной службы, а также для граждан, поступающих на службу в таможенные органы на конкурсной основе, испытание не устанавливается.

Расходы, связанные с прохождением гражданином, поступающим на службу в таможенные органы, врачебной комиссии учреждения государственной или муниципальной систем здравоохранения, возмещаются Федеральной таможенной службой.

Контракт заключается в письменной форме между гражданином и соответствующим таможенным органом в лице его начальника на срок один год, три года, пять или десять лет, а также до достижения гражданином предельного возраста пребывания на службе в таможенных органах с соблюдением требований настоящего Федерального закона.

Перечень должностей сотрудников таможенных органов, при назначении на которые контракт заключается вышестоящими таможенными органами, определяется руководителем Федеральной таможенной службы.

Порядок заключения контракта и его типовая форма устанавливаются руководителем Федеральной таможенной службы.

В контракте предусматривается ответственность сторон за невыполнение взятых на себя обязательств.

Контракт может быть заключен на новый срок по соглашению сторон до истечения срока его действия.

Гражданину, принятому на службу в таможенные органы, после заключения с ним впервые контракта присваиваются в течение одного месяца первое специальное звание и личный номер.

Сотрудникам таможенных органов выдаются служебные удостоверения и жетоны, образцы которых установлены Федеральной таможенной службой.

Перечень должностей в таможенных органах, которые могут занимать граждане на конкурсной основе, а также условия проведения конкурса определяются руководителем Федеральной таможенной службы.

Специальные звания присваиваются сотрудникам таможенных органов в соответствии с занимаемыми должностями.

Специальные звания, присваиваемые сотруднику таможенного органа, подразделяются на первое и очередные.

Первое специальное звание сотруднику таможенного органа младшего состава и очередные специальные звания до капитана таможенной службы включительно присваиваются начальниками таможенных органов, которым такое право предоставлено руководителем Федеральной таможенной службы.

Первое специальное звание сотруднику таможенного органа, назначенному на должность среднего начальствующего состава или старшего начальствующего состава, и очередные специальные звания от майора таможенной службы до полковника таможенной службы включительно присваиваются руководителем Федеральной таможенной службы в соответствии с положениями настоящего Федерального закона в порядке, установленном руководителем Федеральной таможенной службы.

**2.2 Прохождение государственной службы в таможенных органах Российской Федерации**

Рассмотрим признаки служебного контракта, определяющие его специфику как особого вида трудового соглашения.

Во-первых, сторонами служебного контракта являются представитель нанимателя и гражданин, поступающий на государственную гражданскую службу.

Во-вторых, служебный контракт - это соглашение о прохождении гражданской службы и замещении должности гражданской службы, т.е. о выполнении специфической трудовой функции. Профессиональная служебная деятельность гражданского служащего осуществляется в соответствии с должностным регламентом, который утверждается представителем нанимателя и является составной частью административного регламента государственного органа. Закон запрещает требовать от гражданского служащего исполнения должностных обязанностей, не установленных служебным контрактом и должностным регламентом.

Определенными особенностями обладает регулирование служебной дисциплины гражданского служащего. Служебная дисциплина на гражданской службе - обязательное для гражданских служащих соблюдение служебного распорядка и должностного регламента[[22]](#footnote-22). Служебный распорядок государственного органа устанавливается нормативным актом государственного органа, регламентирующим режим службы (работы) и время отдыха.

Служебным контрактом устанавливаются права и обязанности его сторон.

В соответствие со служебным контрактом представитель нанимателя обязуется: предоставить гражданину, поступающему на гражданскую службу, возможность прохождения гражданской службы и замещения определенной должности гражданской службы; своевременно и в полном объеме выплачивать гражданскому служащему денежное содержание; предоставить ему государственные социальные гарантии.

Другая сторона служебного контракта - гражданин, поступающий на гражданскую службу, принимает на себя обязанности: исполнять должностные обязанности в соответствии с должностным регламентом; и соблюдать установленный в государственном органе служебный распорядок.

Служебный контракт должен содержать наименования его сторон.

Перечень существенных или необходимых условий служебного контракта:

1) во-первых, к таким условиям законодатель относит наименование замещаемой должности гражданской службы с указанием подразделения государственного органа. Трудовая функция гражданского служащего в служебном контракте определяется замещаемой им должностью;

2) во-вторых, к числу существенных условий служебного контракта отнесено условие о дате начала исполнения должностных обязанностей. Если в служебном контракте не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу, который вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем;

3) существенным условием служебного контракта также являются права, обязанности гражданского служащего и должностной регламент;

4) к числу существенных условий служебного контракта виды и условия медицинского страхования гражданского служащего, а также иные виды его страхования;

5) существенным условием служебного контракта являются также права и обязанности представителя нанимателя;

6) к числу существенных условий служебного контракта относятся и условия профессиональной служебной деятельности, а также компенсации и льготы, предусмотренные за профессиональную служебную деятельность в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;

7) условие о режиме служебного времени и времени отдыха необходимо включать в служебный контракт только в том случае, если он для конкретного гражданского служащего отличается от служебного распорядка, установленного в государственном органе;

8) безусловно относятся к существенным условия оплаты труда гражданского служащего. Оплата труда гражданского служащего производится в виде денежного содержания и стимулирования профессиональной служебной деятельности по замещаемой должности гражданской службы. Денежное содержание гражданского служащего состоит из:

а) месячного оклада по занимаемой должности (должностной оклад);

б) месячного оклада в соответствии классным чином гражданского служащего (оклад за классный чин);

в) ежемесячных и иных дополнительных выплат.

В служебном контракте может быть предусмотрено испытание при поступлении на гражданскую службу. В содержание служебного контракта может включаться условие о неразглашении сведений, составляющих государственную и иную охраняемую федеральным законом тайну, а также служебной информации, если должностным регламентом предусмотрено использование таких сведений.

Закон запрещает одностороннее изменение условий служебного контракта. Это правило относится к любым условиям, т.е. как существенные, так и дополнительные условия служебного контракта могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

В служебном контракте должна быть предусмотрена ответственность сторон за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей.

В отношении гражданского служащего такая ответственность прежде всего установлена главой 12 Закона. Перечень дисциплинарных взысканий, установленный данной главой, исчерпывающий и не может быть расширен, в том числе и служебным контрактом. Помимо дисциплинарной ответственности, на гражданского служащего может быть возложена материальная ответственность за ущерб, причиненный имуществу государственного органа.

Представитель нанимателя также несет материальную ответственность перед гражданским служащим.

Служебный контракт может быть срочным и заключенным на неопределенный срок.

Максимальный срок действия срочного служебного контракта не должен превышать пяти лет, минимальный срок служебного контракта - один год.

При приеме на службу, в том числе по итогам конкурса, так и при переводе на должность иной группы или иной специализации в качестве обязательного условия приема на государственную службу предусмотрено испытание. Условие об испытании гражданского служащего теперь является договорным и включается в служебный контракт по соглашению сторон (диспозитивная норма). Успешное прохождение процедуры конкурса свидетельствует о соответствии гражданского служащего соответствующей должности и делает испытание излишним. Продолжительность испытания гражданского служащего может устанавливаться по соглашению сторон от трех месяцев до одного года.

Закон содержит перечень случаев, когда испытание не может быть установлено: во-первых, испытание не устанавливается для беременных женщин - гражданских служащих; во-вторых, Закон запрещает устанавливать испытание гражданам, впервые поступающим на гражданскую службу в соответствии с договором на обучение в образовательных учреждениях профессионального образования с обязательством последующего прохождения гражданской службы; кроме того, испытание не устанавливается при замещении должностей гражданской службы категорий «руководители» и «помощники (советники)»; наконец, по прямому указанию Закона испытание не устанавливается для государственных служащих, назначенных на должности гражданской службы в порядке перевода в связи с реорганизацией или ликвидацией государственного органа либо сокращением должностей гражданской службы; по указанию Закона этот перечень не является исчерпывающим и может быть расширен федеральным законом.

По окончании установленного срока испытания может проводиться квалификационный экзамен. Квалификационный экзамен проводится при решении вопроса о присвоении классного чина гражданской службы гражданскому служащему по замещаемой должности. По результатам квалификационного экзамена гражданскому служащему присваивается классный чин, соответствующий его должности.

Положение о порядке присвоения и сохранения классных чинов утверждено указом Президента РФ от 01.02.2005 № 113 «О порядке присвоения и сохранения классных чинов государственной гражданской службы Российской Федерации федеральным государственным гражданским служащим». Указом Президента РФ от 01.02.2005 № 111 «О порядке сдачи квалификационного экзамена государственными гражданскими служащими Российской Федерации и оценки их знаний, навыков и умений (профессионального уровня)» установлен порядок сдачи квалификационного экзамена, по итогам которого присваивается классный чин.

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

При неудовлетворительном исходе испытания представитель нанимателя может либо предоставить гражданскому служащему ранее замещаемую должность, либо расторгнуть служебный контракт с гражданским служащим.

В статье 47 Закона о государственной гражданской службе вводится понятие «должностной регламент гражданского служащего». В соответствии с должностным регламентом осуществляется профессиональная служебная деятельность гражданского служащего, им должны определяться должностные обязанности, права и другие условия профессиональной служебной деятельности гражданского служащего. Должностной регламент утверждается представителем нанимателя и является составной частью административного регламента государственного органа.

Административный регламент государственного органа представляет собой нормативный правовой акт, регулирующий порядок действий и решений в рамках реализации задач государственного органа и устанавливающий стандарты исполнения государственных функций[[23]](#footnote-23). Должностной регламент в этом смысле устанавливает стандарты реализации конкретной должностной функции.

Указанная статья также содержит перечень условий прохождения государственной гражданской службы, которые включаются в должностной регламент гражданского служащего:

1) прежде всего в должностном регламенте необходимо указать квалификационные требования (к уровню профессионального образования; к стажу гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажу (опыту) работы по специальности; к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей), которым должен удовлетворять гражданский служащий для замещения соответствующей должности гражданской службы;

2) должностной регламент должен включать в себя права, обязанности и ответственность гражданского служащего в связи с замещением конкретной должности гражданской службы. Основные права и обязанности гражданского служащего в связи с прохождением им гражданской службы закрепляются в главе 3 («Правовое положение (статус) гражданского служащего») Закона. Кроме того, права и обязанности гражданского служащего являются существенным условием служебного контракта;

3) в должностном регламенте должен быть предусмотрен конкретный перечень тех вопросов, по которым гражданский служащий вправе или обязан самостоятельно принимать решения. Круг вопросов, входящих в компетенцию гражданского служащего, определяется задачами и функциями соответствующего структурного подразделения таможенного органа, а также спецификой замещаемой им должности;

4) отдельно в должностном регламенте предусматривается перечень вопросов, по которым гражданский служащий вправе или обязан участвовать в подготовке проектов нормативных правовых актов;

5) также должностным регламентом должны быть предусмотрены конкретные сроки и процедуры подготовки проектов решений, порядок согласования и принятия данных решений;

6) в должностном регламенте предусматривается порядок служебного взаимодействия гражданского служащего при исполнении им должностных обязанностей с иными гражданскими служащими, гражданами или организациями. Иными словами, регламентации подлежат: основания и порядок служебного взаимодействия гражданского служащего в связи с исполнением им должностных обязанностей с гражданскими служащими того же таможенного органа, гражданскими служащими иных государственных органов, а также формы и порядок служебного взаимодействия гражданского служащего с гражданами и организациями.;

7) в должностном регламенте указываются какие государственные услуги должен оказывать государственный гражданский служащий в соответствии с административным регламентом таможенного органа;

8) наконец, в должностной регламент должны включаться показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности конкретного гражданского служащего.

Положения должностного регламента должны учитываться при проведении конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, аттестации, квалификационного экзамена, планировании профессиональной служебной деятельности гражданского служащего[[24]](#footnote-24).

Аттестация гражданского служащего проводится в целях определения его соответствия замещаемой должности гражданской службы. В ходе аттестации оценивается соответствие гражданского служащего квалификационным требованиям по замещаемой им должности, выполнение им своих служебных обязанностей, предусмотренных должностным регламентом.

Не подлежат аттестации гражданские служащие, замещающие должности гражданской службы категорий «руководители» и «помощники (советники)», если с ними заключен срочный служебный контракт. Не подлежат аттестации женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам, а также гражданские служащие, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

По общему правилу аттестация гражданского служащего проводится один раз в три года.

Внеочередная аттестация проводится: в связи с сокращением должностей гражданской службы в государственном органе; при изменении условий оплаты труда; по соглашению сторон служебного контракта.

Аттестационная комиссия рассматривает представленные документы, заслушивает гражданского служащего, а в случае необходимости - его непосредственного руководителя. Если аттестуемый не согласен с отзывом непосредственного руководителя и им представлены дополнительные сведения о своей служебной деятельности, аттестационная комиссия вправе перенести аттестацию.

Аттестация проводится в присутствии аттестуемого гражданского служащего. При его неявке без уважительных причин аттестация переносится, а гражданский служащий может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

Аттестационная комиссия может вынести в отношении аттестуемого гражданского служащего одно из следующих решений: соответствует замещаемой должности гражданской службы; соответствует замещаемой должности гражданской службы и рекомендуется к включению в установленном порядке в кадровый резерв для замещения вакантной должности гражданской службы в порядке должностного роста; соответствует замещаемой должности гражданской службы при условии успешного прохождения профессиональной переподготовки или повышения квалификации; не соответствует замещаемой должности гражданской службы.

Результаты аттестации заносятся в аттестационный лист гражданского служащего.

Квалификационный экзамен проводится в целях оценки профессионального уровня, т.е. специальных знаний, навыков и умений гражданского служащего. Квалификационный экзамен проводится для решения вопроса о присвоении гражданского служащему классного чина гражданской службы. По результатам квалификационного экзамена классные чины присваиваются только тем гражданским служащим, которые замещают соответствующие должности без ограничения срока полномочий.

Квалификационный экзамен не должен проводиться чаще, чем один раз в год, и реже одного раза в три года.

Аттестационная комиссия проводит квалификационный экзамен для присвоения классного чина:

1) по инициативе гражданского служащего без последующего перевода его на другую государственную должность;

2) при переводе государственного служащего на государственную должность иной группы и иной специализации.

Рекомендации аттестационной комиссии по результатам государственного квалификационного экзамена служат основанием для принятия представителем нанимателя решения о присвоении гражданскому служащему классного чина.

Классные чины гражданским служащим присваиваются в зависимости от группы замещаемой должности.

Сотрудник таможенного органа проходит службу в соответствии с главой IV Закона о службе в таможенных органах.

В соответствии со статей 16 Закона о службе в таможенных органах сотрудник имеет право на: ознакомление с документами, определяющими его права и обязанности по занимаемой в таможенном органе должности, критерии оценки качества прохождения службы в таможенных органах, которые способствуют продвижению по службе, а также на организационно-технические условия, необходимые для исполнения должностных обязанностей; получение в установленном порядке информации и материалов, необходимых для исполнения должностных обязанностей; посещение для исполнения должностных обязанностей организаций независимо от форм собственности; принятие решений и участие в подготовке решений в соответствии с его должностными обязанностями; участие по своей инициативе в конкурсе на замещение вакантной должности в таможенном органе; продвижение по службе в таможенных органах, увеличение размера денежного довольствия с учетом выслуги лет, результатов службы и уровня квалификации; ознакомление со всеми материалами своего личного дела, с отзывами о своей деятельности и другими документами до внесения их в личное дело, приобщение к личному делу своих объяснений; переподготовку (переквалификацию) и повышение квалификации за счет средств, предусмотренных на содержание Федеральной таможенной службы; пенсионное обеспечение с учетом выслуги лет; проведение по его требованию служебного расследования для опровержения сведений, порочащих его честь и достоинство; объединение в профессиональные союзы; участие в собраниях сотрудников таможенных органов; применение физической силы, специальных средств, а также боевого ручного стрелкового и холодного оружия в порядке и случаях, предусмотренных Таможенным кодексом Российской Федерации.

Сотрудник таможенного органа в соответствии со статьей 17 Закона о службе в таможенных органах обязан: обеспечивать соблюдение Конституции Российской Федерации, исполнение федеральных конституционных законов и федеральных законов; обеспечивать соблюдение и защиту прав и законных интересов граждан; выполнять приказы и распоряжения начальников таможенных органов, отданные в пределах их должностных полномочий, за исключением заведомо незаконных; в пределах своих должностных обязанностей своевременно рассматривать обращения граждан и общественных объединений, а также государственных органов, органов местного самоуправления и организаций; соблюдать установленные в таможенном органе правила внутреннего распорядка, порядок обращения со служебной информацией, выполнять должностные инструкции; поддерживать уровень квалификации, необходимый для исполнения должностных обязанностей; хранить государственную и иную охраняемую законом тайну, а также не разглашать ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей сведения, в том числе затрагивающие частную жизнь, честь и достоинство граждан[[25]](#footnote-25).

Обязанности сотрудника таможенного органа по занимаемой должности определяются должностной инструкцией. Порядок разработки и утверждения должностных инструкций устанавливается руководителем Федеральной таможенной службы.

Исполнением сотрудником таможенного органа своих должностных обязанностей также являются: участие в сборах, учениях, соревнованиях и других служебных мероприятиях, проводимых в соответствии с планами, утвержденными начальником таможенного органа; действия по защите жизни, здоровья, чести и достоинства личности, а также обеспечение собственной безопасности в связи с исполнением должностных обязанностей; нахождение в положении заложника в связи с исполнением должностных обязанностей; следование к месту службы и обратно, нахождение в служебной командировке; нахождение на лечении, следование к месту лечения и обратно.

Сотрудники таможенных органов подлежат обязательной государственной дактилоскопической регистрации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

На сотрудника таможенного органа с его согласия на срок до трех месяцев может быть возложено исполнение обязанностей по должности, назначение на которую производится приказом начальника вышестоящего таможенного органа.

При увольнении сотрудника таможенного органа в связи с ликвидацией таможенного органа либо сокращением численности или штата сотрудников таможенного органа он для последующего трудоустройства зачисляется с его согласия в распоряжение начальника таможенного органа на срок до трех месяцев с сохранением денежного довольствия.

В срок нахождения сотрудника таможенного органа в распоряжении начальника таможенного органа не засчитывается время болезни или нахождение его в очередном и дополнительных отпусках.

Сотрудник таможенного органа, допустивший нарушение должностных обязанностей, может быть временно, не более чем на один месяц, отстранен от исполнения должностных обязанностей с сохранением денежного довольствия. Решение об отстранении указанного сотрудника от исполнения должностных обязанностей принимает начальник таможенного органа, назначивший на должность, начальник вышестоящего таможенного органа, назначивший на должность, или руководитель Федеральной таможенной службы.

Гражданин, принятый на службу в таможенные органы, не позднее двух месяцев со дня присвоения ему первого специального звания принимает присягу. Порядок принятия присяги определяется руководителем Федеральной таможенной службы.

Перевод сотрудника таможенного органа на другую должность в том же таможенном органе, в другой таможенный орган в той же местности или на службу в другую местность по инициативе начальника таможенного органа допускается с согласия сотрудника таможенного органа, если иное не оговорено в контракте.

При переводе сотрудника таможенного органа на службу в другую местность за указанным сотрудником и проживающими с ним членами семьи на время службы в другой местности бронируется в установленном порядке занимаемое жилое помещение по месту постоянного жительства. При этом по новому месту службы сотруднику таможенного органа и членам его семьи предоставляется служебное жилое помещение либо выплачивается ежемесячная денежная компенсация расходов на наем (поднаем) жилого помещения в размерах, установленных Правительством Российской Федерации.

Сотрудники таможенных органов и члены их семей при переводе на службу в другую местность имеют право на компенсацию расходов на проезд и перевозку личного имущества железнодорожным, воздушным, водным или автомобильным транспортом за счет средств Федеральной таможенной службы в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Порядок привлечения сотрудников таможенных органов к выполнению специальных заданий по выявлению, предупреждению и пресечению контрабанды и иных правонарушений в сфере таможенного дела, а также особенности выполнения указанных специальных заданий сотрудниками таможенных органов определяются руководителем Федеральной таможенной службы.

Сотрудники таможенных органов для исполнения должностных обязанностей могут быть с их согласия прикомандированы руководителем Федеральной таможенной службы к органам государственной власти Российской Федерации и организациям независимо от форм собственности.

Порядок и условия прикомандирования сотрудников таможенных органов, а также особенности прохождения службы прикомандированных сотрудников таможенных органов определяются Президентом Российской Федерации.

Профессиональная подготовка, переподготовка (переквалификация) и повышение квалификации сотрудников таможенных органов осуществляются в образовательных учреждениях ФТС, учебных подразделениях таможенных органов, а также в образовательных учреждениях высшего профессионального образования или среднего профессионального образования на основе договоров между Федеральной таможенной службой и соответствующим образовательным учреждением.

Прохождение службы в таможенных органах отражается в личном деле сотрудника таможенного органа. Личное дело сотрудника таможенного органа ведется кадровой службой таможенного органа и при переводе указанного сотрудника направляется по новому месту службы. Сбор и внесение в личное дело сотрудника таможенного органа сведений о его политической и религиозной принадлежности, о частной жизни запрещаются.

Сотрудники таможенных органов, как и государственные гражданские служащие таможенных органов обеспечиваются форменной одеждой.

Сотрудники таможенных органов после прохождения соответствующей подготовки при исполнении должностных обязанностей имеют право на ношение боевого ручного стрелкового и холодного оружия, специальных средств.

За добросовестное исполнение должностных обязанностей к сотрудникам таможенных органов могут применяться следующие поощрения: объявление благодарности; премирование; награждение ценным подарком; награждение Почетной грамотой Федеральной таможенной службы; награждение нагрудными знаками и медалями Федеральной таможенной службы; досрочное присвоение очередного специального звания; награждение именным оружием; присвоение очередного специального звания на ступень выше соответствующего занимаемой должности; досрочное снятие ранее наложенного дисциплинарного взыскания.

За нарушение служебной дисциплины на сотрудников таможенных органов могут налагаться следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; строгий выговор; предупреждение о неполном служебном соответствии по результатам аттестации; увольнение из таможенных органов. (см. Приложение Б).

Права, обязанности и ответственность начальника таможенного органа по поддержанию служебной дисциплины, а также порядок применения поощрений и наложения дисциплинарных взысканий устанавливаются Дисциплинарным уставом таможенной службы, утверждаемым Президентом Российской Федерации.

В таможенных органах действуют собрания сотрудников таможенных органов. Положение о собрании сотрудников таможенных органов утверждается руководителем Федеральной таможенной службы. Сотрудники таможенных органов в целях представительства и защиты прав и законных интересов, связанных с исполнением своих обязанностей, могут объединяться или вступать в профсоюзы.

**2.3 Увольнение с государственной службы в таможенных органах Российской Федерации**

Статья 33 Закона о гражданской госслужбе закрепляет перечень общих оснований прекращения служебного контракта с гражданским служащим, освобождения его от замещаемой должности и увольнения с гражданской службы. Понятие «прекращение служебного контракта» используется законодателем в тексте данной статьи наряду с близким по смыслу, но не тождественным понятием «расторжение служебного контракта». Термин «расторжение служебного контракта» используется при случаях прекращения служебного контракта по инициативе одной из его сторон - гражданского служащего либо представителя нанимателя (либо по соглашению сторон). Понятие «прекращение служебного контракта» является более широким и охватывает все случаи окончания его действия, в том числе смерть работника и другие обстоятельства, независящие от воли сторон этого контракта. Освобождение гражданского служащего от замещаемой должности означает прекращение исполнения им служебных обязанностей по соответствующей должности гражданской службы. Это понятие в свою очередь следует разграничивать с термином «увольнение с гражданской службы». В ряде случаев освобождение от замещаемой должности не влечет за собой увольнения с государственной гражданской службы. Например, при сокращении должности гражданской службы или ликвидации государственного органа соответствующему гражданскому служащему может быть предоставлена иная должность гражданской службы. В этом случае освобождение от замещаемой должности не влечет за собой увольнения с гражданской службы и служебные отношения с гражданским служащим продолжаются[[26]](#footnote-26).

Нужно отметить, что данная статья закрепляет лишь общий перечень оснований прекращения служебного контракта, а порядок условия его прекращения по каждому конкретному основанию устанавливается другими нормами Закона. В этой связи положения данной статьи носят отсылочный характер:

1) прежде всего служебный контракт с гражданским служащим может быть расторгнут по соглашению его сторон;

2) срочный служебный контракт может прекращаться в связи с истечением срока его действия (для срочного контракта);

3) другим основанием прекращения служебного контракта является расторжение по инициативе гражданского служащего. Порядок расторжения служебного контракта по инициативе гражданского служащего закрепляется в статье 36 Закона;

4) в строго определенных законом случаях служебный контракт может расторгаться и по инициативе представителя нанимателя. Основания расторжения служебного контракта по инициативе представителя нанимателя предусмотрены в статье 37 данного Закона. Спецификой расторжения контракта по инициативе представителя нанимателя является и особый порядок такого прекращения служебного контракта;

5) в случае перевода гражданского служащего по его просьбе или с его согласия в другой государственный орган или на государственную службу иного вида служебный контракт с ним прекращается по соответствующему основанию, а на новом месте службы - заключается новый контракт. Кроме того, Закон указывает на возможность такого перевода не только в другой государственный орган, но и на государственную службу иного вида.

6) прекращение служебного контракта может иметь место в связи с сокращением должностей гражданской службы или ликвидации государственного органа. Само по себе наступление указанных обстоятельств по смыслу статьи 31 Закона не рассматривается в качестве основания прекращения служебного контракта, поскольку в указанных случаях гражданскому служащему может быть предложена иная должность в том же или другом государственном органе. Кроме того, в указанных случаях гражданскому служащему может быть предложена возможность профессиональной переподготовки или повышения квалификации. Прекращение служебного контракта при этих обстоятельствах может иметь место в случаях: отказа гражданского служащего от предложенной для замещения должности либо от профессиональной переподготовки или повышения квалификации; не предоставления ему в этих случаях иной должности гражданской службы.

При прекращении служебного контракта по этим основаниям гражданскому служащему выплачивается денежная компенсация в размере четырехмесячного денежного содержания, а также иные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством (за исключением выходного пособия);

7) в соответствии со статьей 29 Закона условия служебного контракта (за исключением должностных обязанностей гражданского служащего) могут изменяться представителем нанимателя в одностороннем порядке в случаях изменения существенных условий служебной деятельности в целом. Согласия гражданского служащего для изменения условий служебного контракта в таких случаях не требуется. Однако гражданский служащий может отказаться от продолжения службы в изменившихся условиях. В этом случае служебный контракт с ним прекращается. Недопустимо в данном случае прекращение служебного контракта по инициативе гражданского служащего;

8) перевод на иную должность гражданской службы по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением осуществляется согласно правилам статьи 28 Закона. При наличии соответствующего медицинского заключения медико-социальной экспертной комиссии представитель нанимателя обязан перевести гражданского служащего на другую должность. Если гражданский служащий не согласен с переводом, а также при невозможности предоставить ему другую должность, не противопоказанную по состоянию здоровья, служебный контракт с ним прекращается. Таким образом, данная норма фактически объединяет в себе два отдельных основания прекращения служебного контракта:

а) в связи с отказом гражданского служащего от перевода на другую должность по состоянию здоровья;

б) вследствие невозможности предоставить такому гражданскому служащему иную должность, не противопоказанную ему по состоянию здоровья;

9) служебный контракт может прекращаться в связи с отказом гражданского служащего от перевода в другую местность вместе с государственным органом;

10) служебный контракт с гражданским служащим может прекращаться по обстоятельствам, независящим от воли сторон. Перечень обстоятельств, которые могут повлечь прекращение служебного контракта, закреплен в статье 39 данного Закона. Нужно отметить, что в отличие от аналогичной нормы статьи 83 ТК РФ, обстоятельства, перечисленные в статье 39 Закона, не всегда влекут прекращение служебного контракта. Так, служебный контракт не прекращается, а приостанавливается в следующих случаях:

а) в связи с призывом гражданского служащего на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

б) в связи с восстановлением на службе гражданского служащего, ранее замещавшего эту должность гражданской службы, по решению суда (в этом случае гражданскому служащему в течение шести месяцев с его согласия может быть предложена иная должность гражданской службы);

в) в связи с избранием гражданского служащего на выборную должность в государственный орган, орган местного самоуправления или с избранием его в профсоюзный орган;

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

д) в иных случаях, связанных с исполнением государственных обязанностей, установленных федеральным законом.

Помимо указанных выше случаев, влекущих приостановление служебного контракта, в статье 39 Закона называет обстоятельства, которые являются основанием для прекращения служебного контракта: осуждение гражданского служащего к наказанию, исключающему возможность замещения должности гражданской службы; признание служащего полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением; признание гражданского служащего недееспособным или ограниченно дееспособным решением суда, вступившим в законную силу; достижение предельного возраста пребывания на гражданской службе;

11) как и трудовое законодательство, Закон отдельно выделяет прекращение служебного контракта в связи с нарушением установленных действующим законодательством обязательных правил заключения служебного контракта, если это нарушение исключает возможность замещения должности гражданской службы. Примерный перечень таких нарушений приводится в статье 40 Закона. К ним, в частности, относятся: заключение служебного контракта в нарушение приговора суда о лишении лица права занимать определенные должности гражданской службы или заниматься определенной деятельностью; заключение служебного контракта на исполнение должностных обязанностей, противопоказанных лицу по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением; отсутствие у лица соответствующего документа об образовании, если исполнение должностных обязанностей требует специальных знаний в соответствии с законом или иным нормативным правовым актом; в других случаях, предусмотренных законом;

12) дополнительные основания прекращения служебного контракта с гражданским служащим;

13) другим специальным основанием прекращения служебного контракта с гражданским служащим является несоблюдение ограничений и невыполнение обязательств, установленных на государственной гражданской службе.

Ограничения, связанные с гражданской службой, перечислены в статье 16 Закона. Служебный контракт с гражданским служащим вследствие несоблюдения установленных законом ограничений может расторгаться в случаях: признания его недееспособным или ограниченно дееспособным решением суда, вступившим в законную силу; осуждения его к наказанию, исключающему возможность исполнения должностных обязанностей по должностям гражданской службы в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу, а также в случае наличия не снятой или не погашенной в установленном законом порядке судимости; отказа от прохождения процедуры оформления допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, если исполнение должностных обязанностей связано с использованием таких сведений; наличия заболевания, препятствующего поступлению на гражданскую службу или ее прохождению, подтвержденного заключением медицинского учреждения; близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители и дети супругов) с гражданским служащим, если замещение должности гражданской службы связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому; выхода из гражданства Российской Федерации или приобретения гражданства другого государства; представления заведомо ложных сведений при поступлении на гражданскую службу; непредставления установленных настоящим Законом сведений или представления заведомо ложных сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера;

14) в качестве отдельного основания прекращения служебного контракта Закон называет нарушение запретов, связанных с гражданской службой. Такие запреты в отношении гражданского служащего предусмотрены статьей 17 Закона;

15) служебный контракт с гражданским служащим прекращается в связи с отказом от замещения прежней должности гражданской службы при неудовлетворительном результате испытания. Согласно статье 27 Закона испытание может назначаться не только при поступлении на гражданскую службу впервые, но и при переводе на должность гражданской службы иной категории, группы или иной специализации.

Прекращение служебного контракта, освобождение от замещаемой должности гражданской службы и увольнение с гражданской службы оформляются правовым актом государственного органа.

В соответствии со статьей 48 Закона о службе в таможенных органах служба в таможенных органах прекращается в случаях увольнения сотрудника таможенного органа или его гибели (смерти).

Сотрудник таможенного органа может быть уволен со службы в таможенных органах по следующим основаниям:

1) по собственному желанию до истечения срока контракта;

2) по достижении предельного возраста;

3) по выслуге срока службы, дающего право на пенсию;

4) по окончании срока службы, предусмотренного контрактом;

5) в связи с проведением организационно-штатных мероприятий;

6) в связи с переводом в другой государственный орган.

7) в связи с призывом на военную службу или направлением на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

8) по состоянию здоровья на основании заключения врачебной комиссии об ограниченной годности указанного сотрудника к службе в таможенных органах;

9) по болезни на основании заключения врачебной комиссии о негодности указанного сотрудника к службе в таможенных органах;

10) в связи с признанием аттестационной комиссией указанного сотрудника не соответствующим занимаемой должности;

11) за однократное грубое нарушение служебной дисциплины или систематические нарушения служебной дисциплины.

Перечень грубых нарушений служебной дисциплины, а также определение понятия «систематические нарушения служебной дисциплины» даются в Дисциплинарном уставе таможенной службы;

12) в связи с осуждением за преступление на основании вступившего в законную силу приговора суда;

13) в связи с прекращением гражданства Российской Федерации. (см. Приложение В).

Увольнение со службы сотрудника таможенного органа по основаниям, перечисленным пунктами 2, 5, 8 - 13, осуществляется по инициативе начальника соответствующего таможенного органа.

Не допускается увольнение со службы сотрудника таможенного органа по инициативе начальника таможенного органа в период нахождения указанного сотрудника в очередном отпуске или в период болезни.

Увольнение со службы сотрудника таможенного органа по основанию, предусмотренному пунктом 3, осуществляется по инициативе сотрудника таможенного органа или с его согласия.

Сотрудникам таможенных органов, уволенным со службы в таможенных органах с правом на получение пенсии, разрешается ношение форменной одежды.

Сотрудники таможенных органов могут состоять на службе в таможенных органах до достижения ими возраста:

1) прапорщик таможенной службы, старший прапорщик таможенной службы, младший лейтенант таможенной службы, лейтенант таможенной службы, старший лейтенант таможенной службы, капитан таможенной службы - 50 лет;

2) майор таможенной службы, подполковник таможенной службы, полковник таможенной службы - 55 лет;

3) генерал-майор таможенной службы, генерал-лейтенант таможенной службы, генерал-полковник таможенной службы, действительный государственный советник таможенной службы Российской Федерации - 60 лет.

Сотрудники таможенных органов - женщины по своему желанию могут состоять на службе в таможенных органах на пять лет меньше срока, указанного выше.

Срок пребывания на службе в таможенных органах сотрудников таможенных органов, достигших предельного возраста, может быть продлен руководителем Федеральной таможенной службы в каждом конкретном случае до пяти лет.

Заключение

В нашем законодательстве для усиления характера правового регулирования государственной службы введено понятие «система государственной службы». Эта система складывается из трех видов государственной службы: гражданской, военной и правоохранительной. При этом военная и правоохранительная служба признаны федеральными видами государственной службы, соответственно, их правовое регулирование отнесено к ведению Федерации. Гражданская служба подразделяется на федеральную и субъекта Российской Федерации. Правовое регулирование федеральной гражданской службы находится в ведении Российской Федерации, а правовое регулирование гражданской службы субъекта Российской Федерации - в совместном ведении Российской Федерации и ее субъектов.

Такой системный подход позволяет решить проблему взаимосвязи различных видов государственной службы. Эта взаимосвязь проявляется в соотносимости основных условий и размеров оплаты труда, основных государственных социальных гарантий; установлении ограничений и обязательств при прохождении государственной службы различных видов; учете стажа государственной службы различных видов при его исчислении; соотносимости основных условий государственного пенсионного обеспечения.

В государственной службе системный подход обусловил необходимость существенным образом изменить классификацию государственных должностей. На уровне системы государственной службы Российской Федерации должности государственной службы подразделяются на федеральной государственной гражданской службы; должности государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации; воинские должности и должности правоохранительной службы.

Разделение должностей на категории и группы проводится по видам государственной службы. К примеру, на государственной гражданской службе в таможенных органах предусмотрены следующие категории: руководители, помощники (советники), специалисты, обеспечивающие специалисты. В пределах одной категории выделяется несколько групп должностей.

Логике современных административных реформ в наибольшей степени соответствуют положения действующих законов о государственной службе, направленные на регламентацию этических аспектов деятельности государственных служащих, способов разрешения конфликта интересов, конкурсов на замещение вакантных должностей государственной службы, установление особого порядка оплаты труда гражданских служащих в зависимости от показателей эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности, определяемых в срочном служебном контракте. В законодательстве существенное внимание уделено вопросам профессиональной этики государственных служащих и разрешению конфликта интересов на государственной службе.

Положения действующего законодательства представляют собой шаг вперед по сравнению с ранее действовавшими нормами, но реализовать их удастся только при последовательном и неформальном применении. История формирования современного российского законодательства о государственной службе содержит немало примеров того, как вполне разумные законодательные решения не действовали на практике и остались только на бумаге.

В этой области сделаны первые шаги: разработан и принят ряд нормативных актов по вопросам проведения аттестации, конкурса, сдаче квалификационного экзамена гражданскими служащими.

Достижение роста российской экономики требуют поиска новых подходов к исполнению возложенных на таможенную службу функций.

Система таможенных органов регулируется федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным в области таможенного дела, - Федеральной таможенной службой России.

Она входит в структуру федеральных органов исполнительной власти.

Реализация программы формирования российской таможенной службы, создания, укрепления и развития сети таможенных органов на таможенной границе и таможенной территории России дала свои результаты, разработана и реализуется Концепция таможенного оформления и таможенного контроля товаров в местах, приближенных к государственной границе Российской Федерации, принятой на заседании коллегии ФТС России от 29 августа 2009 года и являющаяся составной частью Стратегии развития Федеральной таможенной службы до 2020 года.

Для достижения высокого уровня управляемости и с учетом реформирования государственной службы Российской Федерации сокращаются лишние управленческие звенья между ФТС России и таможенными постами. В этой связи будут приниматьсямероприятия, направленные на изменение структуры, оптимизацию количества и мест нахождения таможенных органов, количества госслужащих.

И все-таки, несмотря на определенные успехи, остается нерешенным ряд вопросов. К примеру, был издан приказ ФТС России от 19.11.2008 № 1442 «О внесении изменений в штатное расписание таможенных органов», которым ограничивается присвоение классных чинов в зависимости от должности. Если ранее должности главного государственного таможенного инспектора соответствовал классный чин – советник государственной гражданской службы РФ 1, 2, 3 класса, то в настоящее время этой должности соответствует классный чин – советник ГГС РФ 3 класса. Данный приказ должен быть отменен, так как не соответствует Указу Президента РФ от 01.02.2005 № 113.

Так же, в ходе административной реформы госслужбы в таможенных органах должны быть решены следующие задачи: повышение качества предоставления государственных услуг (еще разработаны не все административные регламенты по предоставлению таможенными органами государственных услуг); должны быть разработаны эффективные механизмы противодействия коррупции и бюрократизму; оценка деятельности государственного служащего должна ставится в зависимость от результатов его деятельности.

**Глоссарий**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Новое понятие | Содержание |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Военная служба | вид федеральной государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан на воинских должностях в Вооруженных Силах Российской Федерации, других войсках, воинских (специальных) формированиях и органах, осуществляющих функции по обеспечению обороны и безопасности государства. Таким гражданам присваиваются воинские звания. |
| 2 | Государственные должности Российской Федерации и государственные должности субъектов Российской Федерации | должности, устанавливаемые Конституцией Российской Федерации, федеральными законами для непосредственного исполнения полномочий федеральных государственных органов, и должности, устанавливаемые конституциями (уставами), законами субъектов Российской Федерации для непосредственного исполнения полномочий государственных органов субъектов Российской Федерации. |
| 3 | Государственная гражданская служба Российской Федерации | вид государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан Российской Федерации на должностях государственной гражданской службы Российской Федерации по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов, государственных органов субъектов Российской Федерации, лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, и лиц, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации (включая нахождение в кадровом резерве и другие случаи). |
| 4 | Государственная служба Российской Федерации | профессиональная служебная деятельность граждан Российской Федерации по обеспечению исполнения полномочий:Российской Федерации;федеральных органов государственной власти, иных федеральных государственных органов;субъектов Российской Федерации;органов государственной власти субъектов Российской Федерации, иных государственных органов субъектов Российской Федерации;лиц, замещающих должности, устанавливаемые Конституцией Российской Федерации, федеральными законами для непосредственного исполнения полномочий федеральных государственных органов;лиц, замещающих должности, устанавливаемые конституциями, уставами, законами субъектов Российской Федерации для непосредственного исполнения полномочий государственных органов субъектов Российской Федерации. |
| 5 | Гражданский служащий | гражданин Российской Федерации, взявший на себя обязательства по прохождению гражданской службы. Гражданский служащий осуществляет профессиональную служебную деятельность на должности гражданской службы в соответствии с актом о назначении на должность и со служебным контрактом и получает денежное содержание за счет средств федерального бюджета или бюджета субъекта Российской Федерации. |
| 6 | Должностными лицами таможенных органов Российской Федерации | являются граждане, занимающие должности в указанных органах, которым в установленном порядке присвоены специальные звания или классные чины |
| 7 | Конфликт интересов | ситуация, при которой личная заинтересованность гражданского служащего влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью гражданского служащего и законными интересами граждан, организаций, общества, субъекта Российской Федерации или Российской Федерации, способное привести к причинению вреда этим законным интересам граждан, организаций, общества, субъекта Российской Федерации или Российской Федерации. |
| 8 | Правоохранительная служба | вид федеральной государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан на должностях правоохранительной службы в государственных органах, службах и учреждениях, осуществляющих функции по обеспечению безопасности, законности и правопорядка, по борьбе с преступностью, по защите прав и свобод человека и гражданина. Таким гражданам присваиваются специальные звания и классные чины. |
| 9 | Представитель нанимателя | руководитель государственного органа, лицо, замещающее государственную должность, либо представитель указанных руководителя или лица, осуществляющие полномочия нанимателя от имени Российской Федерации или субъекта Российской Федерации |
| 10 | Служебный контракт | соглашение между представителем нанимателя и гражданином, поступающим на гражданскую службу, или гражданским служащим о прохождении гражданской службы и замещении должности гражданской службы. Служебным контрактом устанавливаются права и обязанности сторон. |
| 11 | Служебное время | время, в течение которого гражданский служащий в соответствии со служебным распорядком государственного органа или с графиком службы либо условиями служебного контракта должен исполнять свои должностные обязанности, а также иные периоды, которые в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами относятся к служебному времени. |
| 12 | Служба в таможенных органах | особый вид государственной службы граждан Российской Федерации, осуществляющих профессиональную деятельность по реализации функций, прав и обязанностей таможенных органов, входящих в систему правоохранительных органов Российской Федерации. |
| 13 | Федеральная государственная служба | профессиональная служебная деятельность граждан по обеспечению исполнения полномочий Российской Федерации, а также полномочий федеральных государственных органов и лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации. |
| 14 | Федеральная государственная гражданская служба | профессиональная служебная деятельность граждан на должностях федеральной государственной гражданской службы по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов и лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации. |
| 15 | Федеральный государственный служащий | гражданин, осуществляющий профессиональную служебную деятельность на должности федеральной государственной службы. |

**Список использованных источников**

**Нормативные правовые акты**

1 Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законом РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ) [Текст]: Собрание законодательства Российской Федерации. 26.01.2009.№4.Ст.445.

2 Таможенный кодекс Российской Федерации от 28.05.2003 № 61-ФЗ с изм. 17.09.2009 [Текст]: Собрание законодательства Российской Федерации. - 2003. - № 22.

3 О службе в таможенных органах Российской Федерации: Федеральный закон от 21.07.1997 № 114 – ФЗ с изм. 09.02.2009 [Текст]: Собрание законодательства Российской Федерации. - 1997. - № 30. - Ст. 3586.

4 О системе государственной службы: Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ с изм. 01.12.2007 [Текст]: Собрание законодательства Российской Федерации. - 02.06.03. - № 22. - Ст. 2063.

5 О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 24.07.2004 № 79 – ФЗ с изм. 25.11.2009 [Текст]: Собрание законодательства Российской Федерации. - 02.08.2004. - № 31. - ст. 3215.

6 О государственной границе Российской Федерации: Закон Российской Федерации от 01.04.1993 № 4730-1 с изм. 30.12.2008 [Текст]: Российская газета, 04.05.1993, № 84.

7 О системе и структуре федеральных органов исполнительной системы: Указ Президента РФ от 09.03.2004 № 314 с изм. 27.03.2006 [Текст]: Собрание законодательства Российской Федерации. - 15.03.2004. - № 11. - Ст. 945.

8 О проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей федеральной государственной службы, и федеральными государственными служащими, и соблюдения федеральными государственными служащими требований к служебному поведению: Указ Президента РФ от 21.09.2009 № 1065 [Текст]: Собрание законодательства Российской Федерации. - 28.09.2009. - № 39. - Ст. 4588.

9 О денежном содержании федеральных государственных гражданских служащих: Указ Президента РФ от 25.07.2006 № 763
с изм. 25.04.2008 [Текст]: Собрание законодательства Российской Федерации. - 31.07.2006. - № 31. - Ст. 3459.

10 О Реестре должностей Федеральной государственной гражданской службы: Указ Президента РФ от 31.12.2005 № 1574 с изм. 23.12.2008 [Текст]: Собрание законодательства Российской Федерации. - 02.01.2006. - № 1. - Ст. 118.

11 О государственных должностях Российской Федерации: Указ Президента РФ от 11.01.1995 № 32 с изм. 31.05.2007 [Текст]: Российская газета, 17.01.1995, № 11-12.

12 О квалификационных требованиях к стажу государственной гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажу работы по специальности для федеральных государственных гражданских служащих: Указ Президента РФ от 27.09.2005 № 1131 с изм. 26.07.2008 [Текст]: Собрание законодательства Российской Федерации. - 03.10.2005. - № 40. - Ст. 4017.

13 О порядке присвоения и сохранения классных чинов государственной гражданской службы Российской Федерации федеральным государственным гражданским служащим: Указ Президента РФ от 01.02.2005 № 113 с изм. 25.07.2006 [Текст]: Собрание законодательства Российской Федерации. - 07.02.2005. - № 6. - Ст. 440.

14 О порядке сдачи квалификационного экзамена государственными гражданскими служащими Российской Федерации и оценки их знаний, навыков и умений (профессионального уровня): Указ Президента РФ от 01.02.2005 № 111 [Текст]: Собрание законодательства Российской Федерации. - 07.02.2005. - № 6. - Ст. 438.

15 Вопросы денежного довольствия сотрудников, имеющих специальные звания и замещающих должности в центральном аппарате Федеральной таможенной службы: Указ Президента РФ от 27.12.2004 № 1619 [Текст]: Собрание законодательства Российской Федерации. - 27.12.2004. - № 52. - Ст. 5430.

16 Концепция развития таможенных органов Российской Федерации: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 14.12.2005 № 2225-р [Текст]: Собрание законодательства Российской Федерации. - 09.01.2006. - № 2. - Ст. 260.

17 О Федеральной таможенной службе: Постановление Правительства 26.07.2006 № 459 [Текст]: Собрание законодательства Российской Федерации. - 07.08.2006. - № 32. - Ст. 3569.

18 Об утверждении Общего положения о региональном таможенном управлении и Общего положения о таможне: приказ ФТС РФ от 12.01.2005 № 7 [Текст]: Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. - 2005. - № 14.

19 О Регламенте Федеральной таможенной службы: Приказ ФТС РФ от 28.11.2007 № 1479 [Текст]: Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. - 2007. - № 45.

20 Об утверждении Общего положения о таможенном посте: приказ ФТС РФ от 13.08.2007 № 965 [Текст]: Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. - 2007. - № 41.

21 О полномочиях по утверждению должностных регламентов федеральных государственных гражданских служащих : Приказ ФТС РФ от 07.02.2008 № 105 [Текст]: Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. - 2008. - № 3.

**Научная литература**

22 Административная реформа в России. Научно-практическое пособие / Под ред. Нарышкина С.Е., Хабриевой Т.Я. – «ИНФРА-М», 2006. // Справочно-правовая система.

23 Гусева, Т.А., Чапкевич, Л.Е. Новая система и структура органов исполнительной власти: справ. - учеб. пособие – «Волтерс Клувер», 2005. // Справочно-правовая система.

24 Итоги таможенной реформы [Текст] / О. Харитонова, 2005. - № 1. – С. 26-34. – ISBN 5-687-9321-1.

25 К государственному управлению - по конкурсу. О технологии проведения процедуры на замещение вакантной должности государственной гражданской службы [Текст] / Л. Аверченко, Н. Богдан // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2007. - № 10. – С. 25-26. – ISBN 4-687-9532-5.

# 26 Комментарий к Федеральному закону «О системе государственной службы Российской Федерации» /Липатов Э.Г., Масленникова Е.В., Татаринова Л.Н., Чаннов С.Е. // Справочно-правовая система.

27 Конфликт интересов на государственной гражданской службе [Текст] / О.В. Казаченкова // Журнал российского права. – 2006. - № 3. – С. 22-26. – ISBN 9-234-0987-0.

28 О государственной гражданской службе [Текст] / Л. Максимова // Бюджетные организации: бухгалтерский учет и налогообложение. - 2008. - № 4. – С. 41-47. – ISBN 4-476-8593-2.

29 Практика применения законодательства о государственной гражданской службе [Текст] / Е. Зотова // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2007. - № 4. – С. 27-31. – ISBN 3-675-4983-6.

30 Правовые основы разрешения конфликта интересов на государственной гражданской службе в РФ [Текст] / В. Седов // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2007. - № 10. – С. 12-14. – ISBN 9-564-8790-6.

31 Правовое регулирование служебных отношений на государственной гражданской службе: вопросы теории и практики [Текст] / Л.А. Чиканова // Журнал российского права. – 2005. - № 4. – С.49-51. – ISBN 4-768-4739-7.

32 Проведение служебной проверки на государственной гражданской службе [Текст] / С.Е. Чанов // Гражданин и право. – 2008. - № 5. – С. 31-35. – ISBN 4-387-9650-3.

33 Проблемы государственной гражданской службы. Социальные стандарты и нормативы [Текст] / В. Столярова // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2007. - № 1. – С. 17-19. – ISBN 3-675-8493-3.

34 Таможенные органы как субъект спорного правоотношения [Текст] / Е.С. Легашова // Законодательство. – 2006. - № 9. – С. 37-41. – ISBN 4-567-9605-8.

35 Таможенная служба [Текст] / А.Ф. Ноздрачев // Законодательство и экономика. – 2006. - № 8. – С. 27-28. – ISBN 4-867-5493-5.

36 Основы управления в правоохранительных органах [Текст] : Учебное пособие / А.П. Камышников. – М.: Щит-М, 2007. – 238 с. – ISBN 5-930-2066-3.

37 Таможенное право [Текст] : учебник для студентов вузов / М.М. Рассолов, Н.Д. Эриашвили. – М.: ЮНИТИ: закон и порядок, 2007. – 391 с. - ISBN 5-238-0111-3.

38 Таможенное дело: Конспект лекций [Текст]/ А.А. Соловьев. – М.: Приор-издат, 2006 – 192 с. – ISBN 5-512-0626-4.

39 Таможенное право России в схемах и определениях : учебное пособие / Под ред. А.Н. Козырина // Справочно-правовая система.

40 Таможенное право: учебник для вузов / Под общ. ред. Андриашина Х.А. - ЗАО «Юстицинформ». 2006. // Справочно-правовая система.

41 Трошкина, Т.Н. Таможенный кодекс Российской Федерации в вопросах и ответах. 2004. – ISBN 4-869-3785-2.

42 Трудовые отношения на государственной гражданской службе [Текст] / В. Седов // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2007. - № 8. – С. 31-35. – ISBN 4-678-4869-2.

**Материалы судебной практики**

43 Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Конобеевских Максима Александровича на нарушение его конституционных прав подпунктом "д" пункта 7 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации: Определение Конституционного Суда РФ от 15.04.2008 № 233-О-О // Справочно-правовая система.

44 Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Тесленко Дины Павловны на нарушение ее конституционных прав пунктом 8 части 1 и частью 2 статьи 37 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации»: Определение Конституционного Суда РФ от 02.04.2009 № 472-О-О// Справочно-правовая система.

**Список сокращений**

ВЭД – внешнеэкономическая деятельность;

ГНИВЦ – главный научный информационно-вычислительный центр;

ГТК РФ – государственный таможенный комитет Российской Федерации;

ЕАИС – единая автоматизированная информационная система;

РТА – Российская таможенная академия;

РФ – Российская Федерация;

ТК РФ – таможенный комитет Российской Федерации;

ТН ВЭД – товарная номенклатура внешнеэкономической деятельности;

ФТС РФ – федеральная таможенная служба Российской Федерации.

**Приложение А**

**Перечень документов предоставляемых при поступлении на государственную службу в таможенные органы Российской Федерации.**

Приложение Б

Поощрения и дисциплинарные взыскания сотрудника таможенных органов

|  |
| --- |
| Поощрения и дисциплинарные взыскания сотрудника таможенных органов |

|  |
| --- |
| Поощрения |

|  |
| --- |
| Взыскания |

|  |
| --- |
| объявление благодарности; премирование; награждение ценным подарком; награждение Почетной грамотой Федеральной таможенной службы; награждение нагрудными знаками и медалями Федеральной таможенной службы; досрочное присвоение очередного специального звания; награждение именным оружием; присвоение очередного специального звания на ступень выше соответствующего занимаемой должности; досрочное снятие ранее наложенного дисциплинарного взыскания. |

|  |
| --- |
| замечание; выговор; строгий выговор; предупреждение о неполном служебном соответствии по результатам аттестации; увольнение из таможенных органов. |

**Приложение В**

**Основания для увольнения сотрудника таможенных органов Российской Федерации**

Сотрудник таможенного органа может быть уволен со службы в таможенных органах по следующим основаниям:

- по собственному желанию до истечения срока контракта;

- по достижении предельного возраста;

- по выслуге срока службы, дающего право на пенсию;

- по окончании срока службы, предусмотренного контрактом;

- в связи с проведением организационно-штатных мероприятий;

- в связи с переводом в другой государственный орган.

- в связи с призывом на военную службу или направлением на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- по состоянию здоровья на основании заключения врачебной комиссии об ограниченной годности указанного сотрудника к службе в таможенных органах;

- по болезни на основании заключения врачебной комиссии о негодности указанного сотрудника к службе в таможенных органах;

- в связи с признанием аттестационной комиссией указанного сотрудника не соответствующим занимаемой должности;

- за однократное грубое нарушение служебной дисциплины или систематические нарушения служебной дисциплины.

- в связи с осуждением за преступление на основании вступившего в законную силу приговора суда;

- в связи с прекращением гражданства Российской Федерации.

**Приложение Г**

**Государственная служба Российской Федерации**

|  |
| --- |
| Государственная служба Российской Федерации |

|  |
| --- |
| Государственнаягражданская служба |

|  |
| --- |
| Военная служба |

|  |
| --- |
| Правоохранительнаяслужба |

|  |
| --- |
| Федеральнаягосударственнаягражданская служба |

|  |
| --- |
| Государственнаягражданская служба |

**Приложение Д**

**Государственная служба в таможенных органах Российской Федерации**

|  |
| --- |
| Государственная служба в таможенных органах Российской Федерации |

|  |
| --- |
| Гражданская служба |

|  |
| --- |
| Правоохранительная служба |

|  |
| --- |
| Поступление на гражданскую службу в таможенных органах Российской федерации |

|  |
| --- |
| Прохождение службы в таможенных органах РФ |

|  |
| --- |
| Увольнение с государственной службы в таможенных органах РФ |

1. Максимова Л. О государственной гражданской службе. М., 2008. – С. 41-47. [↑](#footnote-ref-1)
2. Зотова Е. Практика применения законодательства о государственной гражданской службе. М., 2007. – С. 27-31. [↑](#footnote-ref-2)
3. Столярова В. Проблемы государственной гражданской службы. М., 2007. – С. 17-19. [↑](#footnote-ref-3)
4. Зотова Е. Практика применения законодательства о государственной гражданской службе. М., 2007. – С. 27-31. [↑](#footnote-ref-4)
5. Столярова В. Проблемы государственной гражданской службы. М., 2007. – С. 17-19. [↑](#footnote-ref-5)
6. Аверченко Л., Богдан Н. К государственному управлению - по конкурсу. М., 2007. – С. 25-26. [↑](#footnote-ref-6)
7. Аверченко Л., Богдан Н. К государственному управлению - по конкурсу. М., 2007. – С. 25-26. [↑](#footnote-ref-7)
8. Чиканова Л.А. Правовое регулирование служебных отношений на государственной гражданской службе. М., 2005. – С.49-51. [↑](#footnote-ref-8)
9. Столярова В. Проблемы государственной гражданской службы. М., 2007. – С. 17-19. [↑](#footnote-ref-9)
10. Харитонова О. Итоги таможенной реформы. М., 2005. – С. 26-34. [↑](#footnote-ref-10)
11. Максимова Л. О государственной гражданской службе. М., 2008. – С. 41-47. [↑](#footnote-ref-11)
12. Максимова Л. О государственной гражданской службе. М., 2008. – С. 41-47. [↑](#footnote-ref-12)
13. Максимова Л. О государственной гражданской службе. М., 2008. – С. 41-47. [↑](#footnote-ref-13)
14. Зотова Е. Практика применения законодательства о государственной гражданской службе. М., 2007. – С. 27-31. [↑](#footnote-ref-14)
15. Зотова Е. Практика применения законодательства о государственной гражданской службе. М., 2007. – С. 27-31. [↑](#footnote-ref-15)
16. Закон Российской Федерации «О государственной границе Российской Федерации» от 01.04.1993 № 4730-1 с изм. 30.12.2008: Российская газета. 04.05.1993. № 84. [↑](#footnote-ref-16)
17. Закон Российской Федерации «О государственной границе Российской Федерации» от 01.04.1993 № 4730-1 с изм. 30.12.2008: Российская газета. 04.05.1993. № 84. [↑](#footnote-ref-17)
18. Чиканова Л.А. Правовое регулирование служебных отношений на государственной гражданской службе. М., 2005. – С. 49-51. [↑](#footnote-ref-18)
19. Чиканова Л.А. Правовое регулирование служебных отношений на государственной гражданской службе. М., 2005. – С. 49-51. [↑](#footnote-ref-19)
20. Седов В. Трудовые отношения на государственной гражданской службе. М., 2007. – С. 31-35. [↑](#footnote-ref-20)
21. Федеральный закон «О системе государственной службы» от 27.05.2003 № 58-ФЗ с изм. 01.12.2007: Собрание законодательства Российской Федерации. 02.06.03. - № 22. - Ст. 2063. [↑](#footnote-ref-21)
22. Харитонова О. Итоги таможенной реформы. М., 2005. – С. 26-34. [↑](#footnote-ref-22)
23. Максимова Л.О государственной гражданской службе. М., 2008. – С. 41-47. [↑](#footnote-ref-23)
24. Максимова Л.О государственной гражданской службе. М., 2008. – С. 41-47. [↑](#footnote-ref-24)
25. Федеральный закон «О системе государственной службы» от 27.05.2003 № 58-ФЗ с изм. 01.12.2007: Собрание законодательства Российской Федерации. - 02.06.03. - № 22. [↑](#footnote-ref-25)
26. Седов В. Трудовые отношения на государственной гражданской службе. М., 2007. – С. 31-35. [↑](#footnote-ref-26)