Содержание

Введение

1. Понятия и признаки государственной гражданской службы

2. Виды государственной гражданской службы

3. Особенности прохождения государственной гражданской службы

3.1 Порядок и условия поступления на гражданскую службу

3.2 Аттестация гражданских служащих

3.3 Прекращение контракта гражданских служащих

Заключение

Список использованных нормативно-правовых актов и литературы

Введение

В начале XXI века Россия в целом и ее отдельные регионы находятся в состоянии системного кризиса. Одной из главных причин такой ситуации является кризис власти, как на федеральном, так и на региональном уровне. Старые принципы формирования и функционирования государственного аппарата отвергнуты, новые пока не окончательно сформированы.

Положение усугубляется недостаточностью развития правовой базы государственной службы, отсутствием достаточно полного свода законов государственной гражданской службы, как на федеральном, так и на региональном уровне.

Важной составной частью нормативно-правовой базы государственной гражданской службы являются нормы права её прохождения. Эти нормы определяют порядок и основания приёма на государственную гражданскую службу, испытания, исполнения должностных полномочий, вертикального и горизонтального передвижения, поощрения и применения дисциплинарных санкций, присвоения классных чинов, проведения аттестаций, а также прекращения государственной гражданской службы. Правовой и социальный институт прохождения государственной гражданской службы выполняет функции кадрового прогнозирования, стимулирования и профессионального развития, переподготовки и повышения квалификации кадров, их учёта и ранжирования по должностям, чинам и квалификационным разрядам.

Целью данной курсовой работы является ознакомление с непосредственной организацией работы государственной гражданской службы, с путями решения правовых и организационных проблем нормального ее функционирования, с особенностями прохождения гражданской службы, с механизмом поступления и прекращения государственной гражданской службы.

При написании курсовой работы руководствовались следующими задачами:

* ознакомление с непосредственной организацией работы государственной гражданской службы;
* узнать каков механизм поступления и прекращения государственной гражданской службы;
* ознакомление с путями решения правовых и организационных проблем нормального ее функционирования, и т.д.

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

Номативно-правовой базой курсовой являются Конституция РФ, Федеральные Законы «О государственной гражданской службе Ивановской области» от 6 апреля 2005 года, «О государственной гражданской службе Российской Федерации » от 27 июля 2004 г. №79-ФЗ.

Структура курсовой работы включает в себя введение, 3 вопроса, 3 подвопроса, заключение и список использованных нормативно-правовых актов и литературы.

1. Понятия и признаки государственной гражданской службы

**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).

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

Гражданский служащий – гражданин Российской Федерации, взявший на себя обязательства по прохождению гражданской службы. Гражданский служащий осуществляет профессиональную служебную деятельность на должности гражданской службы в соответствии с актом о назначении на должность и со служебным контрактом и получает денежное содержание за счет средств федерального бюджета или бюджета субъекта Российской Федерации.

Статья посвящена определению понятия «гражданский служащий». Под «службой» в русском языке понимается польза, угода, деятельность, жизнь для других, полезное дело.[[1]](#footnote-1)

Законодательное закрепление понятия «гражданский служащий» принципиально важно не только для правового статуса этой социальной группы, но и для восстановления российских исторических традиций – «чести в службе Отечеству».

Предусмотренное п. 4 ст. 32 Конституции Российской Федерации право на равный доступ к государственной службе означает равенство «стартовых» возможностей и отсутствие дискриминации по признаку партийности, национальности, социального происхождения и т.п. Однако это право нельзя понимать буквально. Во всем мире существует иерархия должностей в системе государственного гражданского управления и соответствующая «пирамида» должностных лиц. От гражданских служащих всех уровней требуется осуществление части компетенции органа государственной власти и управления, закрепленной в функциональных обязанностях по занимаемым должностям с учетом общественных интересов. Чем большим объемом полномочий обладает гражданский служащий, чем выше размещается его должностная «ступенька» в иерархической «пирамиде» власти, тем большим объемом знаний, навыков и умений он должен обладать.

Принципами гражданской службы являются:

1. приоритет прав и свобод человека и гражданина;
2. единство правовых и организационных основ федеральной гражданской службы и гражданской службы субъектов Российской Федерации;
3. равный доступ граждан, владеющих государственным языком Российской Федерации, к гражданской службе и равные условия ее прохождения независимо от пола, расы, национальности, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с профессиональными и деловыми качествами гражданского служащего;
4. профессионализм и компетентность гражданских служащих;
5. стабильность гражданской службы;
6. доступность информации о гражданской службе;
7. взаимодействие с общественными объединениями и гражданами;
8. защищенность гражданских служащих от неправомерного вмешательства в их профессиональную служебную деятельность.

Отсюда вытекает объективная необходимость дифференциации должностей гражданской службы.

Законодатель подразделяет все должности государственной гражданской службы на категории и группы.

В части 2 статьи 9 ФЗ «О государственной гражданской службе РФ» установлены следующие категории должностей гражданской службы: руководители, помощники (советники), специалисты, обеспечивающие специалисты. Соответственно, и объем юрисдикционных полномочий у этих категорий неодинаков.[[2]](#footnote-2)

Должности руководителей выделяются из общей системы должностей государственной гражданской службы наличием широких административно-распорядительных полномочий совершать действия, влекущие юридически значимые последствия: издавать правовые акты, давать обязательные указания, распоряжаться кредитами, совершать регистрационные действия, нанимать и увольнять работников, применять меры поощрения и дисциплинарного воздействия.

Соответствие статуса должности руководителя и системы квалификационных требований, предъявляемых к этой должности, призвано обеспечивать эффективное исполнение полномочий государственного органа. Поэтому статут должности руководителя определяется в законах, подзаконных актах о соответствующем государственном органе.[[3]](#footnote-3)

Следующая категория должностей гражданской службы – это должности, учреждаемые «для содействия» лицам, замещающим государственные должности, руководителям государственных органов, руководителям территориальных органов федеральных органов исполнительной власти, руководителям представительств государственных органов в реализации их полномочий и замещаемые на определенный срок, ограниченный сроком полномочий указанных лиц или руководителей. Это так называемые патронажные должности гражданской службы (от лат. patronus – покровитель).[[4]](#footnote-4)

Гражданские служащие на данные должности подбираются исходя из принципа властно-политической преданности и в соответствии с персональными рекомендациями. Учитываются их предшествующие личные действия в поддержку власти, прошлая политическая ориентация, социальное и семейное происхождение и положение.

Должности помощников (советников) – это должности гражданской службы, замещаемые по личному решению патрона. В Российской Федерации все лица, замещающие государственные должности, а также руководители государственных органов вправе самостоятельно принимать на гражданскую службу граждан из числа доверенных лиц на должности помощников, советников и др.

Например, в федеральном министерстве министр – государственная должность Российской Федерации, не относится к должностям гражданской службы; помощник, советник, консультант, секретарь министра – должности категории помощника.[[5]](#footnote-5)

Следующая категория должностей гражданской службы, которые выделяются в Законе, – это должности специалистов. В Администрации Президента РФ, например, к этой категории должностей гражданской службы, относятся должности начальника отдела в составе управления Администрации Президента РФ, консультанта, специалиста-эксперта, референта и т.д.[[6]](#footnote-6)

Должности гражданской службы категории «специалист» в аппарате федерального органа исполнительной власти – главный, ведущий, старший, младший специалисты. Особенность этой категории должностей гражданской службы состоит в том, что хотя их унифицированные наименования и предусмотрены в Реестре должностей федеральной государственной гражданской службы, но учреждаются и ликвидируются государственными органами они самостоятельно, так же, как и включаются в штатные расписания.

Согласно Закону должности вспомогательно-технического (обеспечивающего) персонала также являются должностями государственной гражданской службы. К их числу относятся должности специалистов в области организационного, информационного, документационного, финансово-экономического, хозяйственного и иного обеспечения деятельности государственных органов. Эти должности также предусматриваются в штате государственного органа, и на лиц, замещающих их, распространяется статус гражданского служащего и соответственно льготы, гарантии и компенсации, ограничения и ответственность, установленные для гражданских служащих.[[7]](#footnote-7)

Должности категории «обеспечивающие специалисты» замещаются без ограничения срока полномочий.

Законодатель подразделяет все должности гражданской службы на 5 групп:

1) младшие;

2) старшие;

3) ведущие;

4) главные;

5) высшие.

Между тем не все категории должностей гражданской службы имеют пять «ступеней». Так, в категории должностей «обеспечивающие специалисты» имеются лишь четыре группы должностей: главные, ведущие, старшие и младшие группы должностей гражданской службы. Так же обстоит дело в категории должностей «специалисты», которая подразделяется на высшую, главную, ведущую и старшую группы должностей гражданской службы. В данной категории не существует группы младших должностей гражданской службы. Что касается должностей категорий «руководители» и «помощники (советники)», то в данных категориях отсутствуют не только группы младших, но и старших должностей гражданской службы. В этих категориях должности подразделяются на высшую, главную и ведущую группы должностей гражданской службы.

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

Государственная гражданская служба основывается на основополагающих принципах организации и деятельности государственного аппарата, однако ей присущи и специальные принципы.

Все федеральные органы и органы государственной власти субъектов РФ обязаны проводить в жизнь принципы, представленные на рисунке 4. Государственные гражданские служащие обязаны руководствоваться ими в своей работе.

Все принципы органически взаимосвязаны и отражают сущность, содержание формы осуществления государственной гражданской службы. Закрепление единых принципов является важной идейно-теоретической основой, соединяющей виды государственной гражданской службы в стройную и юридически связанную во всех своих звеньях целостную систему государственной гражданской службы РФ.

В принципах государственной гражданской службы закрепляются требования общества, других субъектов управления государственной гражданской службой к государственной гражданской службе и государственным гражданским служащим.

Важен принцип верховенства Конституции РФ и федеральных законов. Как было уже выше сказано, государственная гражданская служба субъектов РФ регулируется, помимо федерального законодательства, законами и иными нормативными актами субъектов РФ. Лишь опираясь на федеральное законодательство субъекты Федерации, могут и должны иметь свое законодательство о государственной службе. А в случаях, когда возникают коллизии в законодательстве о государственной службе, следует руководствоваться принципом верховенства Конституции РФ и федеральных законов над иными нормативными правовыми актами.

Принцип федерализма обеспечивает единство системы государственной гражданской службы и соблюдения конституционного разграничения предметов ведения и полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ.

Этот принцип выражается в то, что федеральная служба находится в ведении РФ, а государственная гражданская служба субъектов РФ находится в их совместном ведении. В рамках разграничения этих предметов ведения объем полномочий РФ должен быть достаточным для организации государственной гражданской службы как единого организационно-правового института государственной власти. Реализация этого принципа объективно требует единого правового регулирования основ организации государственной гражданской службы и основ правового положения государственных гражданских служащих РФ.

Принцип приоритета прав человека и гражданина это еще и конституционный принцип. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина - обязанность государства. Отсюда и обязанности государственных гражданских служащих признавать, соблюдать и защищать права и свободы человека и гражданина придается ранг основного принципа государственной гражданской службы. В конечном счете, этот принцип определяет социальный смысл и содержание служебной деятельности государственных гражданских служащих. С учетом этого при отборе кандидатов на государственные гражданские должности особое внимание должно уделяться их способности и готовности учитывать в своей работе интересы граждан. Важно, чтобы государственный гражданский служащий не только на словах, но и на деле защищал права и свободы человека и гражданина.

Принцип равного доступа к государственной гражданской службе тоже является конституционным и означает равный доступ граждан к государственной гражданской службе независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, и т.п.

Принцип профессионализма и компетентности обязывает государственных гражданских служащих:

* быть постоянно готовыми к осуществлению должностных правомочий;
* хорошо знать предмет собственной государственно-служебной деятельности;
* знать свои права и обязанности, активно, в полной мере и качественно осуществлять функции и полномочия, предусмотренные законодательством должностными положениями и инструкциями;
* владеть правилами и процедурами деятельности в органах государственной власти;
* иметь общую и профессиональную подготовку;
* знать юридические и нравственно-этические нормы в сфере служебной деятельности.

По смыслу законодательного определения государственной гражданской службы, государственная гражданская служба Российской Федерации характеризуется следующими признаками:

* наличие у государственного гражданского служащего соответствующего профессионального образования и соответствующей специализации;
* установление испытательного срока, для лица, впервые принятого на государственную должность государственной службы, в том числе по итогам конкурса документов, или для государственного служащего при переводе на государственную должность государственной службы иной группы и иной специализации;
* двусторонность гражданской службы: она осуществляется на уровне Российской Федерации, федеральных государственных органов и на уровне субъектов Российской Федерации и их государственных органов;
* установление особых условий прохождения государственной гражданской службы;
* гражданин поступает на государственную гражданскую службу на условиях трудового договора, заключаемого на неопределенный срок или на срок не более пяти лет.

Таким образом, согласно действующему законодательству государственная гражданская служба осуществляется в государственных органах, правовой статус которых определяется Конституцией РФ и законом, государственными служащими, правовой статус и властная деятельность которых также детально регламентируется законом и иными нормативными актами. Все это придает государственной гражданской службе параметры публично-правового института, имеющего решающее значение для формирования государственности, осуществления государственной власти и воплощения социальной роли государства в обществе.

2. Виды государственной гражданской службы

Под видом государственной гражданской службы понимается ее специализация, которая, в свою очередь, обуславливается уровнем, целями и функциями соответствующих государственных органов и производна от них.

Государственная гражданская служба включает в себя федеральную государственную гражданскую службу и государственную гражданскую службу в субъектах РФ. Федеральная государственная гражданской служба представляет собой профессиональную деятельность лиц, замещающих должности федеральной государственной гражданской службы в аппаратах федеральных органах государственной власти и иных федеральных государственных органов, образующих в соответствии с Конституцией РФ и федеральными законами, для обеспечения выполнения государственных задач и функций этих органов либо деятельности лиц, замещающих государственные гражданские должности РФ, предусмотренные Конституцией РФ, федеральными конституционными и федеральными законами, и финансируемые из федерального бюджета. Она осуществляется в федеральных государственных органах, функционирующих а пределах ведения и полномочий РФ и по предметам совместного ведения РФ и ее субъектов.

Выделяются специальные виды государственной гражданской службы, под которыми понимается профессиональная деятельность по обеспечению полномочий отдельных государственных органов, выполняющих в государственном аппарате специальные задачи и наделенных специальной компетенцией, которая предопределяет особенности правового статуса и фактической деятельности государственных гражданских служащих.

Специальная государственная гражданская служба включает в себя различные подвиды, которые объективно необходимы государству и созданы им для реализации особых целей и функций. Имеются в виду государственные органы, связанные с обороной страны, поддержанием общественного порядка, обеспечением прав и свобод человека, соблюдением определенных правил поведения и деятельности и т.д. Соответственно к специальным видам государственной гражданской службы относятся военная служба, служба в органах внутренних дел, налоговая, таможенная, дипломатическая, правозащитная, служба в контрольно-надзорных государственных органах, в финансово-кредитных государственных органах, в аппаратах избирательных комиссий и др. Можно отметить, что наряду с общими признаками специальных видов службы каждый подвид имеет свои специфические признаки. Например, военная служба имеет существенные отличия такие, как специфика организационной структуры, вооруженность личного состава, непрерывность несения службы, принятия воинской присяги и др.

6 апреля 2005 года в Ивановской области принят закон «О государственной гражданской службе Ивановской области»[[8]](#footnote-8). Согласно статье 3 данного Закона, государственный орган по управлению государственной гражданской службой формируется на паритетных (равных) основах Законодательным Собранием Ивановской области и Губернатором. Финансирование гражданской службы базируется на правиле установления размеров расходов на денежное содержание гражданских служащих, включая расходы на компенсационные выплаты и оплату предоставляемых им социальных услуг, соответственно "уровню" гражданской службы федеральным бюджетом или бюджетами субъектов Российской Федерации. При определенных обстоятельствах, с учетом региональных различий, допустимо установление органами государственной власти субъектов Российской Федерации более высокого уровня прав и гарантий гражданским служащим по сравнению с установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Подобные установления, приводящие к увеличению бюджетных расходов, должны обеспечиваться за счет бюджета соответствующего субъекта Российской Федерации. Субъектам Российской Федерации, получателям финансовой помощи из федерального бюджета на выравнивание уровня минимальной бюджетной обеспеченности, необходимо соблюдать требование Бюджетного кодекса Российской Федерации (п. 2 ст. 134), согласно которому они не имеют права ставить государственных служащих, финансируемых за счет средств бюджета субъекта Российской Федерации, в лучшие условия (оплата труда, командировочные и прочие расходы) по сравнению с государственными служащими федеральных учреждений (с учетом региональных коэффициентов заработной платы).

3. Особенности прохождения государственной гражданской службы

3.1 Порядок и условия поступление на государственную гражданскую службу

Правом поступления на гражданскую службу в Российский Федерации имеют граждане Российской Федерации, достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком Российской Федерации и соответствующие квалификационным требованиям, установленным Федеральным законом. В ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» закреплен предельный возраст пребывания на гражданской службе, который составляет 65 лет.

При поступлении на государственную службу, а также при её прохождении не допускается установления каких бы то ни было прямых или косвенных ограничений или преимуществ в зависимости от расы, национальности, языка, пола, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, наличия или отсутствия гражданства субъектов Российской Федерации, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным организациям и профессиональным союзам, созданным в установленном Конституцией РФ и другими законами порядке, а также и других обстоятельств для граждан, профессиональная подготовка которых отвечает требованиям по соответствующей государственной должности.

В Указе Президента РФ от 30 июня 1996 года №1005 «О повышении роли женщин в системе федеральных органов государственной власти субъектов РФ» ставится особо вопрос о возможности введения минимальной квоты для замещения женщинами государственных должностей федеральной государственной службы. Рекомендовано органам государственной власти субъектов РФ и органам местного самоуправления разработать систему повышения роли женщин в органах государственной власти субъектов РФ и органах местного самоуправления.

Таким образом, необоснованным будет являться любой отказ в приёме на гражданскую службу, если он не основан на деловых качествах работника. Исключение из этого общего правила составляют случаи, прямо предусмотренные законом. К таким случаям относятся различия, исключения, предпочтения и ограничения при приёме на работу, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите. Это положение прямо касается государственных служащих.

Закрепляя право каждого гражданина Российской Федерации поступать на гражданскую службу, законодательство о гражданской службе вместе с тем устанавливает ряд дополнительных по сравнению с КЗоТ, требований, необходимых для реализации этого права. Одним из таких дополнительных требований является знание государственного языка лицом, претендующим на государственную гражданскую службу.

Поскольку в соответствии со ст. 68 Конституции РФ государственным языком Российской Федерации на всей её территории является русский язык, гражданин, поступающий на государственную службу, должен знать русский язык. Знание русского языка необходимо при поступлении на государственную службу в любой государственный орган – федеральный орган государственной власти, орган государственной власти субъекта Российской Федерации, иные государственные органы, образованные в соответствии с Конституцией Российской Федерации.

Требование о владении государственным языком относится не только к государственному языку Российской Федерации, но и к государственному языку той или иной республики, если в соответствии с ч. 2 ст. 68 Конституции РФ в этой республике установлен свой государственный язык. Иначе говоря, государственные служащие органов государственной власти этой республики наряду с русским должны знать язык, признанный государственным в данной республике.

Особые требования законодательство предъявляет к возрасту государственных служащих. В отличие от ТК РФ, который, как общее правило, допускает приём на работу с 15 лет, законодательство о государственной гражданской службе устанавливает более высокий возраст поступления на государственную службу. Для основной категории государственных служащих он составляет 18 лет. При поступлении на государственную гражданскую службу в отдельные государственные органы установлены более высокие требования в отношении возраста. Так, на службу в органы налоговой службы принимаются граждане не моложе 20 лет. На должности прокуроров города, района, приравненных к ним прокуроров назначаются лица не моложе 25 лет, а на должности прокуроров субъектов Российской Федерации, приравненных к ним прокуроров – не моложе 30 лет.

Повышение возраста, необходимого для поступления на государственную службу, по сравнению с общими требованиями, установленными ТК РФ, обусловлено как спецификой трудовой деятельности государственных служащих и повышенной их ответственностью за исполнение возложенных на них обязанностей, так и специальными требованиями, предъявляемыми к лицам, претендующим на государственную службу, а также тем, что в ряде случаев государственная служба связана со значительными физическими и психологическими нагрузками, с необходимостью применения оружия и др.

В отличие от Трудового Кодекса РФ, законодательство о государственной гражданской службе предусматривает и предельный возраст поступления на государственную службу.

По общему правилу, установленному законом об основах государственной гражданской службы, он составляет 65 лет. В отдельных государственных органах предельный возраст поступления на гражданскую службу значительно ниже.

Так, на службу в органы внутренних дел принимаются граждане не старше 40 лет (на службу в милицию – не старше 35 лет).

Гражданский служащий для замещения той или иной государственной должности должен отвечать определённым квалификационным требованиям. Они касаются: уровня профессионального образования с учётом группы и специализации государственных должностей государственной службы; стажа и опыта работы по специальности; уровня знаний Конституции Российской Федерации, федеральных законов, конституций, уставов и законов субъектов Российской Федерации применительно к исполнению соответствующих должностных обязанностей.

Уровень профессионального образования, необходимый для поступления на государственную гражданскую службу, зависит от государственной должности, на которую претендует гражданин.

Поступление гражданина на гражданскую службу для замещения должности гражданской службы или замещение гражданским служащим другой должности гражданской службы осуществляется по результатам конкурса. Конкурс заключается в оценке профессионального уровня претендентов на замещение должности гражданской службы, их соответствия установленным квалификационным требованиям к должности гражданской службы.

Конкурс не проводится:

1. при назначении на замещаемые на определенный срок полномочий должности гражданской службы категорий "руководители" и "помощники (советники)";
2. при назначении на должности гражданской службы категории "руководители", назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Президентом Российской Федерации или Правительством Российской Федерации;
3. при заключении срочного служебного контракта;
4. при назначении гражданского служащего на иную должность гражданской службы в случаях, предусмотренных частью 2 статьи 28 и частями 1, 2 и 3 статьи 31 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации »;
5. при назначении на должность гражданской службы гражданского служащего (гражданина), состоящего в кадровом резерве, сформированном на конкурсной основе.

Конкурс может не проводиться при назначении на отдельные должности гражданской службы, исполнение должностных обязанностей по которым связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, по перечню должностей, утверждаемому указом Президента Российской Федерации. По решению представителя нанимателя конкурс может не проводиться при назначении на должности гражданской службы, относящиеся к группе младших должностей гражданской службы.

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. Претендент на замещение должности гражданской службы, не допущенный к участию в конкурсе, вправе обжаловать это.

Для проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы правовым актом соответствующего государственного органа образуется конкурсная комиссия. В состав конкурсной комиссии входят представитель нанимателя и (или) уполномоченные им гражданские служащие (в том числе из подразделения по вопросам государственной службы и кадров, юридического (правового) подразделения и подразделения, в котором проводится конкурс на замещение вакантной должности гражданской службы), представитель соответствующего органа по управлению государственной службой, а также представители научных и образовательных учреждений, других организаций, приглашаемые органом по управлению государственной службой по запросу представителя нанимателя в качестве независимых экспертов - специалистов по вопросам, связанным с гражданской службой, без указания персональных данных экспертов. Число независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов конкурсной комиссии. Состав конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, исполнение должностных обязанностей по которой связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, формируется с учетом положений законодательства Российской Федерации о государственной тайне. Состав конкурсной комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликтов интересов, которые могли бы повлиять на принимаемые конкурсной комиссией решения.

Претендент на замещение должности гражданской службы вправе обжаловать решение конкурсной.

Положение о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, определяющее порядок и условия его проведения, утверждается указом Президента Российской Федерации.

При поступлении на государственную гражданскую службу гражданин представляет следующие документы: личное заявление; документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку; документы, подтверждающие профессиональное образование; справку из органов государственной налоговой службы о представлении сведений об имущественном положении; медицинское заключение о состоянии здоровья; другие документы, если это предусмотрено федеральным законом. Сведения, которые нужно представить гражданину при поступлении на государственную гражданскую службу, подлежат проверке в установленном федеральным законом порядке.

Специальные федеральные законы могут устанавливать в отдельных государственных органах дополнительные требования к проверке сведений, которые сообщаются гражданином при поступлении на государственную гражданскую службу (например, при поступлении в федеральную службу безопасности России).

В процессе проверки сведений, представляемых гражданином при поступлении на службу, могут устанавливаться такие обстоятельства, которые препятствуют его поступлению на гражданскую службу. В этом случае гражданин информируется в письменной форме о причинах отказа в приёме его на государственную должность. Этот отказ гражданин может обжаловать в суде.

3.2 Аттестация гражданских служащих

Аттестация – определение, проверка, оценка профессиональных, деловых и личностных качеств служащего, установление его служебно-должностного соответствия предъявляемым требованиям к службе, занимаемой должности.

Целью аттестации является: определение уровня профессиональной подготовки, соответствие государственного служащего занимаемой должности, совершенствование деятельности государственного органа.

Законодатели выделяют две основные задачи аттестации:

1. Установление соответствия служащего занимаемой должности (определение уровня профессиональной подготовки);
2. присвоение квалификационного разряда.

Аттестация в более широком понимании решает следующие основные задачи:

* + - соблюдение на практике принципов государственной гражданской службы;
    - обеспечение законности в системе функционирования государственной службы;
    - формирование профессионального кадрового персонала государственных органов;
    - применение к государственным служащим мер ответственности и стимулирования;
    - повышение дисциплины и ответственности;
    - обеспечение реального функционирования механизма продвижения служащих по служебной лестнице;
    - поддержание стабильности государственной службы;
    - предупреждение и борьба с правонарушениями и коррупцией в системе государственной службы;
    - выявление перспективы применения потенциальных способностей и возможностей государственных служащих;
    - определение необходимости повышения квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки государственного служащего;
    - регулирование и материальное стимулирование государственного служащего.

Аттестация гражданского служащего проводится в целях определения его соответствия замещаемой должности гражданской службы. При проведении аттестации непосредственный руководитель гражданского служащего представляет мотивированный отзыв об исполнении гражданским служащим должностных обязанностей за аттестационный период. К мотивированному отзыву прилагаются сведения о выполненных гражданским служащим за аттестационный период поручениях и подготовленных им проектах документов, содержащиеся в годовых отчетах о профессиональной служебной деятельности гражданского служащего, а при необходимости пояснительная записка гражданского служащего на отзыв непосредственного руководителя. Аттестации не подлежат гражданские служащие, замещающие должности гражданской службы категорий "руководители" и "помощники (советники)", в случае, если с указанными гражданскими служащими заключен срочный служебный контракт.

Аттестация гражданского служащего проводится один раз в три года.

Ранее предусмотренного срока внеочередная аттестация гражданского служащего может проводиться после принятия в установленном порядке решения:

1. о сокращении должностей гражданской службы в государственном органе;
2. об изменении условий оплаты труда гражданских служащих.

По соглашению сторон служебного контракта с учетом результатов годового отчета о профессиональной служебной деятельности гражданского служащего также может проводиться внеочередная аттестация гражданского служащего. При проведении аттестации учитываются соблюдение гражданским служащим ограничений, отсутствие нарушений запретов, выполнение требований к служебному поведению и обязательств, установленных настоящим Федеральным законом.

Гражданский служащий, находящийся в отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, проходит аттестацию не ранее чем через один год после выхода из отпуска.

Для проведения аттестации гражданских служащих правовым актом государственного органа формируется аттестационная комиссия. В состав аттестационной комиссии включаются представитель нанимателя и (или) уполномоченные им гражданские служащие (в том числе из подразделения по вопросам государственной службы и кадров, юридического (правового) подразделения и подразделения, в котором гражданский служащий, подлежащий аттестации, замещает должность гражданской службы), представитель соответствующего органа по управлению государственной службой, а также представители научных и образовательных учреждений, других организаций, приглашаемые органом по управлению государственной службой по запросу представителя нанимателя в качестве независимых экспертов - специалистов по вопросам, связанным с гражданской службой, без указания персональных данных экспертов. Число независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов аттестационной комиссии. Состав аттестационной комиссии для проведения аттестации гражданских служащих, замещающих должности гражданской службы, исполнение должностных обязанностей по которым связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, формируется с учетом положений законодательства Российской Федерации о государственной тайне. Состав аттестационной комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликтов интересов, которые могли бы повлиять на принимаемые аттестационной комиссией решения. На время аттестации гражданского служащего, являющегося членом аттестационной комиссии, его членство в этой комиссии приостанавливается. В случае неявки гражданского служащего на аттестацию без уважительных причин или отказа гражданского служащего от аттестации гражданский служащий привлекается к дисциплинарной ответственности в соответствии со статьей 56 Федерального закона « государственной гражданской службе Российской Федерации», а аттестация переносится. По результатам аттестации гражданского служащего аттестационной комиссией принимается одно из следующих решений:

1. соответствует замещаемой должности гражданской службы;
2. соответствует замещаемой должности гражданской службы и рекомендуется к включению в установленном порядке в кадровый резерв для замещения вакантной должности гражданской службы в порядке должностного роста;
3. соответствует замещаемой должности гражданской службы при условии успешного прохождения профессиональной переподготовки или повышения квалификации;
4. не соответствует замещаемой должности гражданской службы.

В течение одного месяца после проведения аттестации по ее результатам издается правовой акт государственного органа о том, что гражданский служащий:

1. подлежит включению в установленном порядке в кадровый резерв для замещения вакантной должности гражданской службы в порядке должностного роста;
2. направляется на профессиональную переподготовку или повышение квалификации;
3. понижается в должности гражданской службы.

При отказе гражданского служащего от профессиональной переподготовки, повышения квалификации или перевода на другую должность гражданской службы представитель нанимателя вправе освободить гражданского служащего от замещаемой должности и уволить его с гражданской службы в соответствии с Федеральным законом.

Гражданский служащий вправе обжаловать результаты аттестации в соответствии с Федеральным законом.

Положение о проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации утверждается указом Президента Российской Федерации.

Аттестация гражданских служащих имеет свой механизм функционирования. Она имеет свои этапы, которым соответствуют различные методы и процедуры:

1. подготовка аттестации;
2. проведение оценки и осуществление контроля над работой служащих;
3. принятие решений соответствующим руководящим органом или руководителем по результатам аттестации;
4. разрешение возникших споров, связанных с проведением аттестации и ее результатами;
5. подведение итогов аттестации;
6. распространение передового аттестационного опыта.

Подготовительная работа включает следующие мероприятия: разработка принципов и методик проведения аттестации, необходимо руководствоваться основными целями в области работы с персоналом.

3.3 Прекращение контракта гражданских служащих

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

1. соглашение сторон служебного контракта;
2. истечение срока действия срочного служебного контракта (статья 35 настоящего Федерального закона);
3. расторжение служебного контракта по инициативе;
4. расторжение служебного контракта по инициативе представителя нанимателя;
5. перевод гражданского служащего по его просьбе или с его согласия в другой государственный орган или на государственную службу иного вида;
6. отказ гражданского служащего от предложенной для замещения иной должности гражданской службы либо от профессиональной переподготовки или повышения квалификации в связи с сокращением должностей гражданской службы, а также при не предоставлении ему в этих случаях иной должности гражданской службы;
7. отказ гражданского служащего от предложенной для замещения иной должности гражданской службы в связи с изменением существенных условий служебного контракта;
8. отказ гражданского служащего от перевода на иную должность гражданской службы по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением либо отсутствие такой должности в том же государственном органе;
9. отказ гражданского служащего от перевода в другую местность вместе с государственным органом;
10. обстоятельства, независящие от воли сторон служебного контракта;
11. нарушение установленных настоящим Федеральным законом или другими федеральными законами обязательных правил заключения служебного контракта, если это нарушение исключает возможность замещения должности гражданской службы;
12. выход гражданского служащего из гражданства Российской Федерации;
13. несоблюдение ограничений и невыполнение обязательств, установленных настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами;
14. нарушение запретов, связанных с гражданской службой, предусмотренных статьей 17 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации»;
15. отказ гражданского служащего от замещения прежней должности гражданской службы при неудовлетворительном результате.

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

По собственной инициативе, в соответствии со ст.36 ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», государственный служащий имеет право расторгнуть трудовой договор (контракт), заключенный на неопределенный срок в любое время, предупредив об этом руководителя государственного органа за две недели. Предупреждение должно быть сделано в письменной форме.

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

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

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

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

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

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

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

1. несоответствия гражданского служащего замещаемой должности гражданской службы:

а) по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;

б) вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

1. неоднократного неисполнения гражданским служащим без уважительных причин должностных обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
2. однократного грубого нарушения гражданским служащим должностных обязанностей:

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

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

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

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

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

1. совершения виновных действий гражданским служащим, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему представителя нанимателя;
2. принятия гражданским служащим, замещающим должность гражданской службы категории "руководители", необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иное нанесение ущерба имуществу государственного органа;
3. однократного грубого нарушения гражданским служащим, замещающим должность гражданской службы категории "руководители", своих должностных обязанностей, повлекшего за собой причинение вреда государственному органу и (или) нарушение законодательства Российской Федерации;
4. предоставления гражданским служащим представителю нанимателя подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении служебного контракта;
5. прекращения допуска гражданского служащего к сведениям, составляющим государственную тайну, если исполнение должностных обязанностей требует допуска к таким сведениям;
6. в иных случаях, предусмотренных настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами.

Гражданский служащий не может быть освобожден от замещаемой должности гражданской службы и уволен с гражданской службы по инициативе представителя нанимателя в период временной нетрудоспособности гражданского служащего и в период его пребывания в отпуске. Гражданский служащий в день освобождения от замещаемой должности гражданской службы и увольнения с гражданской службы обязан сдать служебное удостоверение в подразделение государственного органа по вопросам государственной службы и кадров.

При принятии решения о возможном расторжении служебного контракта с гражданским служащим представитель нанимателя в письменной форме информирует об этом выборный профсоюзный орган данного государственного органа не позднее, чем за два месяца до сокращения соответствующей должности гражданской службы.

Заключение

Правовое регулирование государственно-служебных процессов в настоящее время отстает от темпов развития тенденций и закономерностей в реформировании системы государственного управления, аппарата государства.

Государственная гражданская служба представляет собой систему правоотношений, которые регулируются не только административно-правовыми нормами, но и нормами других отраслей права: международного, конституционного, муниципального, трудового, финансового, гражданского, уголовного.

Представляет научный и практический интерес перечень ограничений, связанных с государственной гражданской службой. Они отражают тот факт, что государственная гражданская служба – это особый правовой институт, который не может регулироваться только нормами трудового права, предусмотренными в Трудовом Кодексе РФ. В интересах государства и общества для гражданских служащих ограничиваются по сравнению с гражданами некоторые конституционные права: эти служащие не могут заниматься другой оплачиваемой деятельностью (кроме научной, педагогической и иной творческой), быть депутатом законодательного или представительного органа; заниматься предпринимательской деятельностью; представлять в государственном органе интересы третьих лиц в качестве их поверенного; получать гонорары, вознаграждения от физических и юридических лиц; принимать без разрешения награды; использовать своё служебное положение в интересах политических партий; принимать участие в забастовках и др.

Продвижение по службе должно определяться в первую очередь личными качествами служащего, его опытом, профессионализмом, компетенцией, квалификацией, пригодностью к данному виду службы.

К сожалению, нормативно-правовая база, регулирующая порядок прохождения государственной гражданской службы на федеральном, а следовательно и на региональном уровне, не совершенна и требует доработки.

Целесообразно дальнейшее укрепление нормативно-правовой базы государственной гражданской службы следует развивать по пути повышения правового статуса органов управления государственной гражданской службой и кадровых служб государственных органов, установления четких правил, обеспечивающих увязку должностных перемещений государственных гражданских служащих с результатами труда, обучения и использования полученных знаний.

Список использованных нормативно-правовых актов и литературы

Нормативно-правовые акты:

1. Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года.

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

# 3. Указ Президента РФ от 30 июня 1996 года №1005 «О повышении роли женщин в системе федеральных органов государственной власти субъектов РФ».

4. О порядке сдачи квалифицированного экзамена государственным гражданским служащим РФ и оценке их знаний, навыков и умений: Указ Президента РФ от 1 февр. 2005г. // Собран закон. РФ. – 2005. - №6. – Ст.438.

5. О порядке присвоения и сохранения классных чинов государственной гражданской службы РФ федеральным государственным гражданским служащим: Указ Президента РФ от 1 февр. 2005г. // Собран. закон. РФ. – 2005. - №6. – Ст.439.

6. О государственной гражданской службе Ивановской области: Закон Ивановской области от 6 апреля 2005 года // СЗ Ивановской обл. 2005. № 8

# Литература:

1. Аксенова Е.А., Базаров Т.Ю. Управление персоналом в системе государственной службы. М. 1997. 180 с.

2. Алехин А.П., Кармолицкий А.А., Козлов Ю.М. Административное право Российской Федерации. Учебник. - М.: ЗЕРЦАЛО, 2000. 339 с.

3. Атаманчук Г.В. Сущность государственной службы. М. 2002. 328 с.

4.Буравлев Ю.М. Проблемы реформирования и управления системой государственной службы в России // Государство и право № 7 2003. 30 с.

5. Бахрах Д.Н. Административное право России. – М., 2000. 342 с.

6. Государственная служба: теория и организация. Курс лекций. Ростов-на-Дону: "Феникс", 1998.

7. Государственная служба / Под ред. А.В. Оболонского. – М., 1999 .

8. Гришковец А.А. Право государственного служащего на продвижение по службе //Государство и право. №108, 1998. 30 с.

9. Гришковец А.А. Проблемы соотношения норм административного и трудового права при регулировании отношений в сфере государственной службы // Государство и право. – 2002. – № 12. 30 с.

10. Даль В. Толковый словарь живого великорусского языка. – 1982. – Т. 4. 329 с.

11. Иванов С.А., Иванкина С.А., Куренной А.М., Маврин С.П., Хохлов Е.Б. Правовое регулирование отношений в сфере госслужбы // Экономика и жизнь-ЮРИСТ. – 2004. – № 6. – 27 с.

12. Манохин В. М. Служба и служащий в РФ: правовое регулирование. М. Юристъ. 1997. 352 с.

13. Ноздрачев А.Н. Новое в правовом статусе государственных служащих // Учебное пособие. М. 1995. 87 с.

14. Овсянко Д.М. Государственная служба в РФ. М. Юрист. 1996.С. 90 с.

15. Охотский Е.В. Правовой статус государственного служащего Российской Федерации. Государство и право. – 2003. – № 9. 19 с.

16. Радченко А.И. Основы государственного и муниципального управления: системный подход. Ростов-на-Дону. 1997. 327 с.

17. Реймаров Г.В. Два подхода к оценке персонала //Управление персоналом 1999,№4. 30 с.

18. Розенбаум Ю.А. Государственная служба как фактор укрепления целостности Российского Федеративного государства. Государство и право. – 1999. -№4. 28 с.

19. Старилов Ю.Н. Служебное право. Учебник. – М.: Издательство БЕК, 1996.

20. Тихомиров Ю.А. Курс административного права и процесса. - М.: ЮРИНФОРМЦЕНТР, 1998. 350 с.

1. Даль В. Толковый словарь живого великорусского языка. – 1982. – Т. 4. – С. 224. [↑](#footnote-ref-1)
2. Гришковец А.А. Проблемы соотношения норм административного и трудового права при регулировании отношений в сфере государственной службы // Государство и право. – 2002. – № 12. – С. 11 – 24. [↑](#footnote-ref-2)
3. Охотский Е.В. Правовой статус государственного служащего Российской Федерации//Государство и право. – 2003. – № 9. – С. 19. [↑](#footnote-ref-3)
4. Иванов С.А., Иванкина С.А., Куренной А.М., Маврин С.П., Хохлов Е.Б. Правовое регулирование отношений в сфере госслужбы // Экономика и жизнь-ЮРИСТ. – 2004. – № 6. – С. 27. [↑](#footnote-ref-4)
5. Бахрах Д.Н. Административное право России. – М., 2000. – С. 223. [↑](#footnote-ref-5)
6. Государственная служба / Под ред. А.В. Оболонского. – М., 1999. – С. 124 – 125. [↑](#footnote-ref-6)
7. Жулин А.Б. Показатели результативности как основа административной реформы/Состояние и механизмы модернизации российского государственного управления. – М., 2004. – С. 81. [↑](#footnote-ref-7)
8. СЗ РФ. 2004. № 31. Ст. 3215 [↑](#footnote-ref-8)