Федеральное агентство по образованию

Белгородский государственный университет

Институт государственного и муниципального управления

Кафедра социальных технологий

Курсовая работа по дисциплине

«Система государственного управления »

на тему:

« Государственный служащий: понятие и правовой статус»

Выполнила:

Студентка з/о

Группы 180454

Петренко Н.В.

Научный руководитель:

Геращенко В.М.

Белгород

2007

**Содержание**

Введение

1. Государственный служащий в системе госслужбы

2. Общее условия для прохождения государственной службы

3. Правовой статус государственного служащего

Заключение

Список использованной литературы

**Введение**

В данной курсовой работе будет рассмотрена тема «Государственный служащий: понятие и правовой статус».

Накопленный за предыдущие десятилетия опыт работы с кадрами государственного аппарата и правового регулирования государственной службы, по сути, нового строя имеет не только положительную, но и отрицательную составляющую: к 2001 г. еще не была создана эффективная государственная служба, качественно управляющая государством. Поэтому для устранения имевшихся недостатков в регулировании государственно- служебных отношений на новом этапе развития нашего государства была разработана Концепция реформирования системы государственной службы Российской Федерации, утвержденная Президентом 15 августа 2001 г. Целью реформирования государственной службы, прежде всего, является повышение эффективности кадровой политики в системе государственной службы в целях улучшения кадрового состава государственных служащих.

Поэтому актуальность этой темы связана, прежде всего с реформами в системе государственной службы. В Федеральном законе «О системе государственной службы Российской Федерации» от 27 мая 2003 г. (ст. 1) дается новое определение понятия «государственная служба», уточняющее предназначение деятельности государственных служащих. В качестве государственной службы рассматривается их профессиональная служебная деятельность по обеспечению исполнения полномочий Российской Федерации и ее субъектов

Объектом изучения данного проекта являются государственные служащие.

Предмет исследования – понятие «государственный служащий» и правовой статус государственного служащего.

Цель: охарактеризовать государственного служащего с учетом тех коренных изменений, которые внесены принятым 27 мая 2003 г. Федеральным Законом «О системе государственной службы Российской Федерации», а также новшеств, содержащихся в других реформаторских актах.

Для достижения поставленной цели в работе определенны следующие задачи:

дать определение понятию «государственный служащий»,

выявить общее условия для прохождения государственной службы,

определить правовой статус государственного служащего.

Методы исследования: теоретический анализ и синтез литературных источников, использованных в данной работе.

Курсовой проект включает в себя введение, 3 раздела, заключение. При написании курсовой работы было использовано 16 источников.

**1. Государственный служащий в системе госслужбы**

Согласно Федеральному Закону «О системе государственной службы Российской Федерации» от 27 мая 2003г., федеральным государственным служащим является гражданин, осуществляющий профессиональную служебную деятельность на должностях федеральной государственной службы (гражданской, военной, правоохранительной) и получающий денежное содержание (вознаграждение, довольствие) за счет средств федерального бюджета, а государственный гражданский служащий субъекта Федерации - гражданин, осуществляющий профессиональную служебную деятельность на должностях государственной гражданской службы субъекта Федерации и получающий денежное содержание (вознаграждение) за счет средств бюджета соответствующего субъекта Федерации. В случаях, предусмотренных Федеральным законом, государственный гражданский служащий субъекта Федерации может получать денежное содержание (вознаграждение) также за счет средств федерального бюджета.[[1]](#footnote-1)

Охарактеризовать современного государственного служащего можно, проанализировав социально-нормативные характеристики чиновников, выявив те процессы, благодаря которым происходит отбор и становление слоя служащих. Методологической основой в этом выступает теория стратификации, выделяющая социальные общности на основе таких признаков, как образование, занятость, доходы и многое другое. Группы определяются на основе какого-либо одного признака, либо когдаобнаруживают совокупность признаков. При выделении стратификационных характеристик государственных служащих целесообразно применять многомерную стратификацию, так как это позволит составить представление о государственном служащем при помощи различных качественных особенностей его на современном этапе административной реформы.

Характерной чертой во взаимодействии различных социальных групп в обществе является высокий динамизм и интенсивность политических процессов.

Социальный статус в современном российском обществе выступает групповым атрибутом. Социальные достижения личности рассматриваются с момента попадания в команду, группу, структуру, которая перемещается исключительно «в связке», и закрепления в ней, когда и начинает действовать система статусных поощрений. Социальный статус - это позиция индивида или группы в структуре общественных отношений, характеризующаяся правами и обязанностями. Общество не только создает социальные статусы, но и обеспечивает распределение людей по ним. Социальные статусы могут быть предписанными и достигаемыми. Соотношение этих двух видов статусов есть, по существу, показатель политической и экономической систем.

Исследователи государственной службы выделяют следующие характеристики социального статуса государственных служащих[[2]](#footnote-2):

а) ими выполняется труд, который выражается в обосновании целейи направленийобщественного развития, конкретной организации и регулировании общественной жизнедеятельности (публичных отношений), поведения и деятельности миллионов людей (упорядочение частных взаимосвязей);

б) их труд - интеллектуальный, психологически насыщенный, ответственный, состоящий в основном в осмыслении и продуцировании сложнейшей управленческой информации и воздействия на людей;

в) во всех их усилиях имплицитно (внутренне присуще) проявляется государственная власть, придающая им авторитет и должную гарантию;

г) знания и опыт государственных служащих не создают непосредственно потребительские ценности и не удовлетворяют индивидуальные потребности граждан, но формируют особый духовно-материальный «продукт», обеспечивающий рациональность, гармоничностьи эффективностьобщественных отношений, явлений и процессов;

д) труд, выполняемый государственными служащими, является высокопрофессиональным и предъявляет к каждому из чиновников жесткие требования в смысле подготовки, личностных качеств, поведения и общения с людьми.

С помощью статуса упорядочивается, оформляется, регламентируется поведение государственных служащих, усвоение ими соответствующих требований, мотивирование и стимулирование социальных действий. Статус государственных служащих как социально-профессиональной общности складывается из правового и социального статусов. Что касается правового статуса государственных служащих в Российской Федерации, то он еще только формируется, что полностью соответствует состоянию самого института государственной службы. Социальный статус государственных служащих, хотя и подвержен традиционности, во многом зависит от происходящих в стране экономических и социальных реформ.

Каково современное состояние социальной общности государственных служащих в России? В процессе реформирования государственной службы предполагается оптимизировать численность государственных служащих путем внедрения новых технологий и методов управления. Отметим, что в течение последних десяти лет в системе государственной службы России осуществлены четыре широкомасштабных сокращения персонала в пределах 25% каждое.[[3]](#footnote-3) Разумеется, это определенным образом (далеко не оптимистичным) сказалось на социальном самочувствии чиновников и членов их семей.

Половозрастная структура социальной общности государственных служащих не соответствует аналогичной структуре занятого населения страны. Более 70% государственных должностей замещают женщины.[[4]](#footnote-4) Это объясняется преобладанием женщин на должностях, отнесенных к старшим и младшим группам должностей, что непосредственно отражается на заработной плате. Проблема оплаты труда государственных служащих остается одной из самых актуальных в процессе административной реформы. Разница в размерах оплаты труда между государственными служащими и работниками негосударственного сектора экономики затрудняет привлечение на госслужбу квалифицированных специалистов, приводит к оттоку профессиональных управленцев в коммерческие структуры. Федеральной Программой «Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003—2005 годы)» предполагается осуществить мероприятия по обеспечению конкурентоспособности государства как работодателя. В настоящее время в ряде регионов осуществляется эксперимент по привязке заработной платы государственных служащих к эффективности их труда. К сожалению, пока нет достаточно точных методик, позволяющих квалифицировать вклад конкретного чиновника в общее дело. Работа служащего состоит в осуществлении публичных функций, не всегда имеющих стоимостную оценку.

Большинство российских чиновников (около 30%) имеют стаж работы в государственных органах от 5 до 10 лет, около 25% — свыше 15 лет. В течение 10 лет произойдет высвобождение более половины государственных служащих и возникнут серьезные трудности с их замещением кадрами, имеющими достаточный опыт работы на госслужбе и необходимую квалификацию.[[5]](#footnote-5) Уже сейчас ощущается дефицит служащих в возрасте 35—45 лет, так как молодые чиновники воспринимают службу как «социально-карьерный трамплин» для последующего профессионального роста в негосударственном секторе экономики. Президент РФ В.В.Путин, выступая с Посланием Федеральному Собранию РФ в 2003 году, отметил, что несмотря на огромное число чиновников в стране тяжелейший кадровый голод. Сложившееся состояние современной общности российских государственных служащих приводит к существованию социально-профессиональных проблем и противоречий. Назовем основные из них:

1.остается несбалансированным профессиональный состав государственных служащих из-за оттока специалистов в коммерческие структуры;

2.усиливается диспропорция в возрастном составе чиновников;

3.существенно не меняется престиж государственной службы;

4.сохраняется преобладание чиновников с непрофильным образованием;

5.нарастает тендерная диспропорция среди руководителей государственных органов (в сторону увеличения численности мужчин);

6.служебный рост госслужащих в большой степени зависит от личных оценок их деятельности руководителями;

7.частые реорганизации ведут к неоправданным увольнениям чиновников;

8.работа государственных служащих недостаточно контролируется со стороны гражданского общества.

Названные проблемы способствуют проявлению в административной среде различных девиаций, самой опасной из которых продолжает оставаться коррупция. Нужно подчеркнуть, что все проблемы и противоречия социальной общности чиновников тесно взаимосвязаны и практически не могут быть решены в отдельности. Поэтому разработана и 15 августа 2001 года утверждена «Концепция реформирования системы государственной службы РФ», в соответствии с которой разработана и утверждена 19 ноября 2002 года Федеральная Программа «Реформирования системы государственной службы РФ ».

Важным фактором, влияющим на социальный статус государственных служащих, выступает общественное мнение**.** Будучи совокупностью свободно выраженных суждений, взглядов, позиций, точек зрения множества людей, общественное мнение соизмеряет уровень и результаты управления с потребностями и интересами, идеалами и ожиданиями граждан. И хотя общественное мнение по своей природе субъективно, оно обладает свойством объективно «видеть» социальное явление. Уровень доверия населения к чиновникам, как показывают социологические исследования, недостаточно высок. Социальный статус чиновников тем устойчивее, чем более функционирование администраций направлено на удовлетворение интересов и потребностей именно этой территориальной общности граждан. Зачастую, выполняя указания вышестоящих властных органов, администрация пренебрегает интересами населения. Мнение чиновников значительно расходится с мнением населения при оценке деятельности и эффективности управления. Отчуждение, по мнению граждан, возникает потому, что чиновники руководствуются не интересами рядовых граждан, а своими личными интересами. Сами государственные служащие иначе расставляют для себя иерархию реальных интересов на службе. Разницу между оценками населения и самооценками чиновников можно объяснить рядом причин:

1) население имеет в виду не каких-то конкретных чиновников, а оценивается образ, стереотип;

2) государственная политика в настоящее время оценивается негативно, а так как именно государственные служащие ассоциируются с государством, то недовольство проводимыми реформами переносится на них;

3) в общественном сознании не разграничиваются и не различаются политические силы и чиновничий аппарат, который занимается работой по обеспечению нормального функционирования государственного управления.[[6]](#footnote-6)

Государственные служащие являются «заложниками» информационных систем, поскольку большинство граждан имеют очень приблизительное представление о реальной работе органов власти и ориентируются главным образом на оценки журналистов, случайные источники информации и слухи. Создаваемые в государственных учреждениях службы связи с общественностью, в лучшем случае «работают на руководителей».

Классификация государственных служащих

Состав государственных служащих неоднороден, их функциональное назначение по реализации полномочий государственных органов разнообразно и трудятся они на неодинаковых условиях. Поэтому их можно подразделить на определенные группы по различным критериям.[[7]](#footnote-7)

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

Органы законодательной власти выполняют законодательную и контрольную функции в отношении органов государственной власти в пределах, установленных Конституцией РФ. Для успешного выполнения этих ответственных функций на должности государственной службы подбираются специалисты – практики и ученые в области государственного управления, информатики, финансов и права.

Органы исполнительной власти осуществляют организационно-управленческую и исполнительно-распорядительную деятельность, обеспечивающую бесперебойное функционирование государства и его аппарата. Управление требует, прежде всего, способности к комплексному системному и прогностическому видению общественных явлений, процессов, отношений.

Судебная власть осуществляется посредством конституционного, гражданского, административного и уголовного судопроизводства. Есть у судебной власти и другая функция – возможность контроля за законностью актов государственных и иных органов. Федеральными законами определены требования, предъявляемые к судье и к кандидату на должность судьи.

2. По масштабу деятельности органов государственной власти, где они служат, государственные служащие делятся на федеральных государственных служащих и государственных гражданских служащих субъектов Федерации.

Общая численность государственных служащих и иных работников федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Федерации, иных государственных органов, а также муниципальных служащих и иных работников органов местного самоуправления на начало 2002 г. составила 1053,1 тыс. человек, в том числе установленная численность государственных гражданских служащих и иных работников федеральных органов исполнительной власти - 315,1 тыс. человек.[[8]](#footnote-8)

3. Если взять за основу такой критерий, как функциональное предназначение и особенности службы по ее видам, то различаются государственные гражданские служащие, военнослужащие, сотрудники правоохранительной службы.

Под государственным гражданским служащим понимается гражданин Российской Федерации, взявший на себя обязательства по прохождению гражданской службы. Он 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.

4. По объему должностных полномочий государственные служащие подразделяются на должностных лиц и служащих, не являющихся должностными лицами. Понятие должностного лица дано в ст. 2.4 КоАП РФ. Объем государственно-властных полномочий государственных служащих определяется положениями о соответствующих государственных органах и их структурных подразделениях и должностными регламентами по каждой должности в отдельности или по типовым должностям государственной службы.

5. Критерием для классификации государственных служащих являются классные чины, дипломатические ранги, воинские и специальные звания.

Их особенность - присвоение персонально каждому государственному служащему с учетом его личных достоинств, по результатом квалификационного экзамена или аттестации. Классные чины, дипломатические ранги, воинские и специальные звания не только внешне отличают государственных служащих при ношении форменной одежды, знаков различия (в частности, погон), но и характеризуют их должностное положение, так как соответствующими нормативными правовыми актами устанавливаются перечни должностей по видам государственной службы с указанием, какие классные чины, дипломатические ранги, воинские и специальные звания соответствуют этим должностям. Например, Перечень должностей высшего начальствующего состава в органах внутренних дел и соответствующих этим должностям специальных званий утвержден Указом Президента РФ от 5 ноября 2004 г.[[9]](#footnote-9)

6. В зависимости от срока службыможно выделить государственных служащих, назначаемых на должности государственной службы на неопределенный срок, на определенный срок, а также на срок обучения в образовательном учреждении профессионального образования и на определенный срок государственной службы после его окончания.

Таким образом, через государственных служащих реализуются полномочия государственных органов во всех сферах жизни общества. Профессиональная служебная деятельность государственного служащего направлена на осуществление государственных задач и функций, являясь выражением публичной власти, а не власти лиц, замещающих конституционные должности. Служащие должны соблюдать установленные в государственном органе правила публичных выступлений и предоставления служебной информации, уметь общаться с прессой, владеть методами создания благоприятного отношения граждан к органам управления

**2. Общее условия для прохождения государственной службы**

**Подготовка, переподготовка и повышение квалификации государственных служащих**

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

Такими формами являются: 1) обязательная и добровольная подготовка граждан к военной службе; 2) первоначальная подготовка лиц, впервые принимаемых на должности, замещаемые сотрудниками правоохранительной службы; 3) профессиональная подготовка кадров в образовательных учреждениях высшего профессионального и среднего профессионального образования; 4) послевузовское профессиональное образование; 5) дополнительное профессиональное образование.[[10]](#footnote-10)

Подготовка граждан к государственной службе заключается в обучении их знаниям, навыкам и умениям, необходимым для исполнения должностных обязанностей по замещаемым должностям государственной службы. Для формирования кадрового состава государственной службы особо важное значение имеет профессиональная подготовка граждан в образовательных учреждениях высшего профессионального и среднего профессионального образования. Особенностью государственной деятельности в этой сфере является не только то, что она должна осуществляться постоянно и непрерывного, но и то, что она требует тщательного планирования, учета многих факторов, наличия соответствующих образовательных учреждений и немалых затрат государственных средств.

Текущая и перспективная потребность в государственных служащих обусловлена соответствующей структурой государственных органов, степенью и качеством укомплектованности должностей государственной службы, а также возможными изменениями в составе государственных служащих по различным причинам (смерть, замена не соответствующих занимаемым должностям, прекращение государственной службы).[[11]](#footnote-11) Кроме того, изменения их общей численности могут происходить вследствие проводимых оргмероприятий.

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

Согласно Закону о государственной гражданской службе РФ заключение договора на обучение между федеральным государственным органом и гражданином с обязательством последующего прохождения гражданской службы в течение определенного срока осуществляется на конкурсной основе в порядке, установленном указом Президента, постановлением Правительства.[[12]](#footnote-12)

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

Основным элементом системы военного образования в Российской Федерации являются военные вузы. Руководство по организации работы высшего военно-учебного заведения Министерства обороны РФ утверждено приказом Министра от 12 марта 2003 г.

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

Профессиональная переподготовка, повышение квалификации и стажировкагосударственных служащих осуществляются в соответствии с федеральными законами, законами субъектов Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами. Эти виды дополнительного профессионального образования осуществляются в течение всего периода прохождения ими государственной службы.

Законом о государственной гражданской службе Российской Федерации установлено важное правило: повышение квалификации государственного гражданского служащего осуществляется по мере необходимости, но не реже одного раза в три года.[[13]](#footnote-13) Урегулирован и ряд других вопросов.

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

Прохождение гражданским служащим профессиональной переподготовки, повышения квалификации или стажировки подтвержда ется соответствующим документом государственного образца и является преимущественным основанием для включения государственного служащего в кадровый резерв на конкурсной основе или продолжения замещения им должности гражданской службы.

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

Профессиональная подготовка и повышение квалификации служащих правоохранительной службы осуществляются преимущественно в образовательных учреждениях государственных органов, в которых предусмотрена правоохранительная служба, а также в специализированных учреждениях уполномоченных государственных органов по переподготовке и повышению квалификации служащих этого вида государственной службы.

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

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

Профессиональная переподготовка, повышение квалификации и стажировка государственных служащих осуществляются на основе государственного заказа*.* Рекомендации по применению государственного заказа были разработаны учеными Российской академии государственной службы при Президенте совместно с представителями президентских структур и Правительства еще в 1995 г.[[14]](#footnote-14) Основой формирования государственного заказа являются заявки заинтересованных федеральных государственных органов.

Согласно Закону от 27 июля 2004 г. о государственной гражданской службе размещение государственного заказа осуществляется государственными органами по согласованию с соответствующим органом по управлению государственной службой с учетом функций государственных органов и их специализации, а также с учетом профессионального образования по должностям гражданской службы, замещаемым в этих государственных органах.[[15]](#footnote-15)

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

**Поступление на государственную службу и способы замещения должностей**

Законом о системе государственной службы РФ определены общие условия поступления граждан на государственную службу по контракту. Согласно ст. 12 Закона, по контракту вправе поступать граждане России, а на военную службу и иностранные граждане, владеющие государственным языком Российской Федерации и достигшие возраста, установленного федеральным законом о виде государственной службы для прохождения государственной службы данного вида.

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

Служебный контракт - это соглашение между конкретным представителем нанимателя (Российской Федерации, ее субъекта) и конкретным гражданином (иностранным гражданином), поступающим на государственную службу, или государственным служащим, являющимся стороной ранее действовавшего контракта, о замещении должности того или иного вида государственной службы и прохождении службы на определенных условиях. Контракт заключается в письменной форме установленного образца.[[16]](#footnote-16) Он определяет права, обязанности и ответственность сторон. Представитель нанимателя обязуется предоставить гражданину или государственному служащему возможность замещения определенной должности, обеспечить прохождение государственной службы в соответствии с действующим законодательством, своевременно и в полном размере выплачивать денежное содержание (вознаграждение), а также предоставить ему определенные государственные гарантии. Гражданин, поступающий на государственную службу, при заключении контракта о прохождении государственной службы и замещении должности государственной службы и государственный служащий при заключении контракта о замещении должности государственной службы соответствующего вида обязуется лично исполнять должностные обязанности в установленном порядке.

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

Условия контрактов, порядок их заключения, а также основания и порядок прекращения их действия устанавливаются в соответствии с федеральным законом о виде государственной службы. Контракт может заключаться с гражданином: на неопределенный срок; на определенный срок; на срок обучения в образовательном учреждении профессионального образования и на определенный срок после его окончания. Определяется также предельный возраст пребывания на государственной службе данного вида.

Федеральными законами о видах государственной службы и иными нормативными правовыми актами, учитывая созданные возможности отбора кандидатов и другие условия, установлены два способа замещения должностей государственной службы: 1) на конкурсной основе и 2) без проведения конкурса, т.е. путем назначения на должность по решению соответствующего должностного лица или государственного органа в пределах установленной для них номенклатуры Должностей государственной службы.[[17]](#footnote-17)

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

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

До сих пор большинство государственных служащих замещают свои должности в порядке назначения.[[18]](#footnote-18) Наименования должностей государственной службы, подлежащих замещению таким способом, а также полномочия должностных лиц (например, Президента, федерального министра) по назначению на эти должности, определены соответствующими нормативными правовыми актами.

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

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

Сейчас, когда субъекты Федерации самостоятельно организуют государственную гражданскую службу, важно иметь с ними тесные контакты для выявления кандидатов, которые достойны выдвижения на федеральный уровень государственной гражданской службы.[[19]](#footnote-19)

**Прохождение и прекращение государственной службы**

Прохождение государственной службы включает в себя назначение на должность, присвоение классного чина, дипломатического ранга, воинского или специального звания, аттестацию или квалификационный экзамен, а также другие обстоятельства (события) в соответствии с Законом о системе государственной службы Российской Федерации, законами о видах государственной службы Российской Федерации и ее субъектов и иными нормативными правовыми актами (например, присуждение ученой степени, присвоение ученого звания, почетного звания, с чем действующее законодательство связывает определенные права, льготы и преимущества). Основания прекращения государственной службы, в том числе увольнения в запас или отставку, устанавливаются федеральными законами о видах государственной службы. Прохождение службы каждым государственным служащим документируется в его личном деле и отражает индивидуальный жизненный путь с момента назначения впервые на должность государственной службы и заканчивая увольнением со службы.

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

Замещение конкретной должности государственной службы как на конкурсной, так и на бесконкурсной основе подлежит юридическому оформлению*.* Оно заключается, во-первых, в оформлении и заключении служебного контракта и, во-вторых, издании акта о назначении государственного служащего на указанную должность. Решение конкурсной комиссии является основанием для издания акта о назначении претендента либо отказа ему в назначении на вакантную должность государственной службы. Актами о назначении на должность могут быть приказ по государственному органу, распоряжение или иной акт руководителя органа или аппарата соответствующего органа. В приказе (ином акте) обычно указываются фамилия, имя и отчество назначаемого, наименование должности и государственного органа (структурного подразделения), куда он назначен, основание для назначения, день, с которого он приступает к исполнению своих должностных обязанностей, и оклад; в некоторых случаях возможно указание и иных сведений; указывается также о заключении служебного контракта.

Правовое значение акта о назначении на должность состоит в том, что он является юридическим фактом, порождающим государственно-служебные отношения между сторонами, подписавшими контракт. С момента подписания акта о назначении на должность и вступления гражданина в должность на него распространяются общие права и обязанности государственного служащего, а также конкретные должностные права и обязанности, предусмотренные соответствующим положением о государственном органе или должностным регламентом.[[20]](#footnote-20)

При издании акта государственного органа о назначении на должность государственной службы и заключении служебного контракта соглашением сторон может быть обусловлено испытаниегосударственного служащего в целях проверки его соответствия замещаемой должности. Условие об испытании должно быть указано в акте государственного органа о назначении на должность государственной службы и служебном контракте. Отсутствие такого условия в этих документах означает, что гражданин принят на государственную службу без испытания. В период испытания на него распространяются положения действующих нормативных правовых актов о государственной службе.

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

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

При переводе служащего с государственной службы одного вида на государственную службу другого вида ранее присвоенный классный чин, дипломатический ранг, воинское и специальное звание, а также период пребывания в соответствующем классном чине, дипломатическом ранге, воинском и специальном звании учитываются при присвоении таковых по новому виду государственной службы в соответствии с федеральными законами о видах государственной службы и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Соотношение классных чинов, дипломатических рангов, воинских и специальных званий устанавливается указами Президента РФ.[[21]](#footnote-21) Классные чины государственной гражданской службы субъекта федерации присваиваются с учетом названных выше положений в порядке, установленном нормативными правовыми актами соответствующего субъекта.

Аттестациягосударственных служащих проводится в целях определения их соответствия замещаемым должностям. Порядок ее проведения пока регулируется различными нормативными правовыми актами, учитывающими особенности государственной службы в отдельных федеральных органах государственной власти и субъектах Федерации.

Основания прекращения государственной службыустанавливаются федеральными законами о видах этой службы с учетом особенностей гражданской, военной, правоохранительной службы. В большинстве случаев увольнение государственных служащих, особенно военнослужащих и сотрудников правоохранительной службы, производится в работоспособном возрасте, и им приходится оставлять привычную работу и подыскивать новую, что, естественно, вызывает у них болезненную реакцию. Поэтому к решению вопросов увольнения с государственной службы руководителям государственных органов необходимо относиться очень внимательно, строго соблюдая действующее законодательство.

Таким образом, подбирая молодых, перспективных кандидатов, нельзя забывать, что наряду с соответствующим образованием у них должен быть определенный опыт работы по специальности. Такие качества руководителей, как широкий кругозор, должные моральные устои и организаторские способности, не менее важны, чем знание специфики той или иной сферы государственного управления. Для объективности оценки деятельности государственных служащих в состав аттестационных комиссий наряду с представителем государственного органа, специалистами кадровой и юридической служб должны включаться и представители научных, образовательных и других учреждений и организаций (независимые эксперты). Должны учитываться его профессиональные знания, опыт работы, повышение квалификации и переподготовки, а также (в отношении соответствующей группы должностей) организаторские способности.

**3. Правовой статус государственного служащего**

Впервые в законодательстве о государственной службе определено, что нанимателем федерального государственного служащегоявляется Российская Федерация (государство), а нанимателем государственного гражданского служащего субъекта Федерации — соответствующий субъект Федерации. Четкое определение второй (управляющей) стороны государственно-служебных отношений повышает прочность гарантий, предусмотренных для государственного служащего. Одновременно установлено, что правовое положение (статус) федерального государственного служащего и государственного гражданского служащего субъекта Федерации, в том числе ограничения, обязательства, правила поведения, ответственность, а также порядок разрешения конфликта интересов и служебных споров определяются соответственно федеральным законом о виде государственной службы. Эти узаконения имеют большое значение для повышения престижа государственной службы и улучшения ее кадрового состава.

В процессе развития государственности в обществе складываются вполне определенные отношения между людьми и публично-властными органами в виде взаимных прав и обязанностей в сфере государственно-служебной деятельности.

Неисполнение такого рода прав и несоблюдение нормативно-установленных отношений в системе государственной власти рассматривалось как нарушение интересов государства и общества и влекло за собой социально-политическую ответственность в различных формах ее проявления: непосредственно в виде политической ответственности, общественной, нравственной и юридической.

Верно отмечает И.Н. Сенякин[[22]](#footnote-22): «Своеобразие политической ответственности состоит в том, что она наступает не только за виновные действия, но и за неумелость, приспособленчество, конъюнктурность, опрометчивость в вопросах политики и т. д. Ее сущность — отрицательная оценка политического проступка субъекта со стороны определенного класса, группы или общества в целом». Добавим лишь, что речь следует вести о правящем классе, группе и, наконец, о народе в целом как носителе суверенитета и единственном источнике власти в демократическом правовом государстве с республиканской формой правления.

Государственный гражданский служащий в данном случае выступает носителем ответственности, которая определенным образом характеризует субъектно-объектные отношения и является своего рода регулирующей (как правило, в виде неблагоприятных последствий) оценкой и воздаянием за несоблюдение (нарушение) установленных норм, правил и критериев служебно-должностной деятельности. В этой связи ответственность является неотъемлемой частью, своего рода связующим фактором для всех элементов социально-политического и правового статуса гражданского служащего.

В настоящее время объективная сторона ответственности государственных гражданских служащих непосредственно связана с осуществлением политической, экономической и административной реформы, укреплением российской государственности.

В качестве нового критерия оценки и ответственности государственных органов и гражданских служащих в выступлении Президента России В.В. Путина с ежегодным посланием Федеральному Собранию был назван критерий «конкурентоспособности».[[23]](#footnote-23) Однако при этом следует иметь в виду, что такого рода критерий («конкурентоспособности») должен быть увязан с таким видом ответственности, который зависит непосредственно от уровня профессионализма гражданского служащего, т. е. с его профессиональной ответственностью***.***

**Правовая ответственность**

Что касается правовой (юридической) ответственности гражданского служащего, то она представляет собой сложное многоаспектное явление и наступает за неисполнение либо ненадлежащее исполнение должностных обязанностей и несоблюдение служебной дисциплины, за нарушение законности и правопорядка, прав и свобод человека и гражданина и иным установленным законодательством основаниям.

Рассмотрим вначале выделяемые в научной литературе шесть видов юридической ответственности в их взаимосвязи со статусом государственного служащего, имея в виду, «что каждый из видов по своему переплетается» с его должностным положением.[[24]](#footnote-24)

Наиболее распространенной и широко применяемой в силу е прямой взаимосвязи с должностным статусом гражданского служащего является дисциплинарная ответственность. Не случайно, что статья 57 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» прямо названа «Дисциплинарные взыскания»; речь в ней идет именно и прежде всего о дисциплинарной ответственности. В соответствии с указанной статьей Федерального закона (отметим, что аналогичные и почти тождественные статьи содержатся и в законах о государственной службе субъектов Российской Федерации) за неисполнение или ненадлежащее исполнение государственным служащим по его вине возложенных на него должностных обязанностей (дисциплинарного проступка) на государственного служащего могут налагаться представителем нанимателя (органом или руководителем, имеющими право назначать государственного служащего на государственную должность гражданской службы) следующие дисциплинарные взыскания:

1) замечание;

2) выговор;

3) предупреждение о неполном должностном соответствии;

4) освобождение от замещаемой должности гражданской службы;

5) увольнение с гражданской службы по основаниям, уточненным Законом.[[25]](#footnote-25)

Здесь следует отметить, что предусмотренные Трудовым кодексом РФ дисциплинарные взыскания, которые работодатель вправе применить к работникам (статья 192), а именно: замечание, выговор и увольнение по соответствующим основаниям, на государственных служащих не распространяются, так как для них установлены вышеуказанные 5 (а не три как в Трудовом кодексе РФ) видов дисциплинарных взысканий, закрепленных Федеральным законом о государственной гражданской службе.

Кроме того, служащий в случае исполнения им неправомерного поручения вместе с давшим это поручение руководителем несет дисциплинарную, гражданско-правовую, административную или уголовную ответственность.

Что касается порядка применения дисциплинарных взысканий к иным государственным служащим и их обжалования, то он устанавливается федеральными законами для соответствующих видов государственной службы.

Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно после обнаружения дисциплинарного проступка, но не позднее одного месяцасо дня его обнаружения, не считая времени болезни гражданского служащего, пребывания его в отпуске, других случаев отсутствия на службе по уважительной причине, а также времени проведения служебной проверки.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцевсо дня совершения дисциплинарного проступка, а по результатам проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки *-* позднее двух лет со дня его совершения*.* В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Копия акта о применении к гражданскому служащему дисциплинарного взыскания с указанием оснований его применения вручается гражданскому служащему под расписку в течение пяти дней со дня его издания.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано государственным служащим в письменной форме в комиссию государственного органа по служебным спорам или в суд.

Если в течение одного года со дня применения дисциплинарного взыскания гражданский служащий не подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Последнее может быть снято и до истечения года по инициативе органа либо руководителя, наложившего его, а также и по просьбе самого гражданского служащего.

Для отдельных категорий государственных служащих, например, состоящих на военной или правоохранительной службе, законодательством и уставами о дисциплине могут быть установлены дополнительные дисциплинарные взыскания, как-то: для сотрудников милиции - понижение в должности, в специальном звании и т. д.

С дисциплинарной ответственностью может быть связана и административная ответственность государственного гражданского служащегопри исполнении им должностных обязанностей. Вне и за пределами последних государственный служащий привлекается к административной ответственности за совершение административных правонарушений на общих со всеми гражданами основаниях и в том же порядке, которые установлены Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях.

Ю.Н. Старилов выделяет как минимум четыре важнейших условия, при которых для должностных лиц государственной службы может наступать административная ответственность: 1) совершение действий, содержащих прямое нарушение общеобязательных административных правил или правил поведения; 2) издание приказов (распоряжений) и указаний, которые нарушают положения установленных общеобязательных правил, т. е. не соответствуют им; 3) невыполнение присущих им обязанностей по осуществлению контроля за исполнением подчиненными лицами установленных в нормативных актах общеобязательных правил поведения или административных процедур; 4) соблюдение установленных правил входит в круг должностных обязанностей и фиксируется в соответствующих должностных инструкциях.

В качестве оснований для привлечения к административной ответственности государственных служащих могут выступать специальные составы административных правонарушений, а также нарушений санитарно-эпидемиологического, природоохранного, таможенного, земельного, налогового и иного законодательства, за которые особенной частью КоАП РФ установлена административная ответственность в виде следующих административных наказаний: предупреждение; административный штраф; дисквалификация.[[26]](#footnote-26)

Уголовная ответственность распространяется на государственныхгражданских служащихкак на общих основаниях (наравне со всеми гражданами), так и в специальных случаях, прямо связанных с их должностным статусом в соответствии с определенными нормами Уголовного кодекса Российской Федерации.

Государственные служащие могут быть подвергнуты уголовному наказанию за деяния, совершенные ими как должностными лицами, если неисполнение либо ненадлежащее исполнение ими служебных обязанностей подлежит уголовной ответственности. При этом речь идет о деяниях, за которые могут быть уголовно наказаны и недолжностные лица. Однако должностные лица за те же деяния подлежат более строгому наказанию.[[27]](#footnote-27) Это, например, в случае совершения ими преступлений против свободы, чести и достоинства личности на службе (ст. 127-130 Уголовного кодекса РФ).

Прямое отношение к уголовной ответственности государственных служащих имеется такой вид уголовного наказания, как лишение правазанимать определенные должностиили заниматься определенной деятельностью, которое в соответствии со статьей 47 УК РФ состоит в запрещении занимать должности на государственной службе,устанавливаемом на срок от одного года до пяти летв качестве основного наказания и на срок от шести месяцев до трех летв качестве дополнительного вида наказания.

При осуждении за совершение тяжкого или особо тяжкого преступления с учетом личности виновного суд может лишить государственного служащего специального, воинского или почетного звания, классного чина и государственных наград (ст. 48 УК РФ).

Кроме того, для военнослужащих установлены такие виды уголовных наказаний, как ограничение по военной службе (ст. 51 УК РФ) и содержание в дисциплинарной воинской части (ст. 55 УК РФ).

Составы уголовных преступлений, непосредственно зависящих от юридического статуса гражданского служащего, закреплены в главе 30 Уголовного кодекса РФ «Преступления против государственной власти, интересов государственной службы и службы в органах местного самоуправления» (ст. 285 293 УК РФ).

Помимо указанных в главе 30 УК РФ составов государственные служащие могут быть привлечены к уголовной ответственности и за такие виды преступлений, как отказ в предоставлении гражданину информации(ст.140 УК РФ) должностным лицом, если эта информация непосредственно затрагивает права и свободы гражданина, а также в случае предоставления гражданину неполной или заведомо ложной информации, если эти деяния причинили вред правам и законным интересам граждан; воспрепятствование законной профессиональной деятельности журналистов (ст. 144 УК РФ); воспрепятствование проведению собрания, митинга, демонстрации, шествия, пикетирования или участию в них (ст. 149 УК РФ); воспрепятствование законной предпринимательской деятельности (ст.169 УК РФ), регистрация незаконных сделок с землей (ст.170 УК РФ) и некоторых других.

За аналогичные правонарушения, не подпадающие под квалификацию уголовных преступлений, установлена административная ответственность государственных гражданских служащих (с. 538-540 и др. КоАП РФ).

Гражданско-правовая ответственность государственного служащеговыражается в том, что он обязан возместить вред, причиненный имуществу государственного органа или третьего лица вследствие неисполнения либо ненадлежащего исполнения им своих должностных обязанностей.[[28]](#footnote-28)

Причем гражданский служащий обязан возместить причиненный его действиями (бездействием) имущественный вред и после прекращения им государственной службы в установленном законом порядке.

Обязанность гражданского служащего возместить причиненный материальный ущерб существует только в отношении государственного органа, если же вред причинен имуществу физического либо юридического лица по вине государственного служащего при исполнении им должностных обязанностей и предъявлен иск о возмещении, то согласно статье 1069 части второй Гражданского кодекса РФ вред возмещается за счет соответственно казны Российской Федерации или казны субъекта Российской Федерации.

Привлечение гражданского служащего к указанным видам ответственности не освобождает его от обязанности возместить государству причиненный им имущественный вред, т. е. от материальной ответственности*.* Больше того, привлечение государственного гражданского служащего к уголовной или административной ответственности выступает в качестве условия привлечения его и к материальной ответственности*.*

Гражданский служащий обязан возместить затраты, понесенные государственным органом при направлении его на обучение за счет бюджетных средств, в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении гражданского служащего за счет средств государственного органа (ст. 249 Трудового кодекса РФ).

**Конституционная (политико-социальная) ответственность**

Конституционную ответственность государственных служащихдалеко не все ученые и практики считают самостоятельным видом юридической ответственности. Однако есть и те, кто как, например, Н.М. Колосова, признают конституционную ответственность самостоятельным видом юридической ответственности и отграничивают ее от чисто политической ответственности.[[29]](#footnote-29)

Должностные лица государственной гражданской службы становятся субъектами конституционной ответственности, если их деяния (действия либо бездействие) нарушают нормы Конституции РФ, а также если они не исполняют свои конституционные обязанности или же злоупотребляют своими правами.

Несмотря на недостаточную разработанность и пробелы в законодательстве, все еще не позволяющие говорить о полноценном виде конституционной ответственности, уже сегодня можно и нужно говорить об этом относительно самостоятельном направлении ответственности гражданских служащих. Так, например, в случае отставки Правительства РФ (при негативной оценке его деятельности Президентом РФ) или же освобождении от должности руководителей федеральных органов исполнительной власти зачастую увольняются и ответственные должностные лица аппарата Правительства РФ, и заместители федеральных министров и иные гражданские служащие, замещающие высшие государственные должности на службе в этих федеральных структурах. Это своего рода проявление опосредованной «солидарной» политико-социальной ответственности элиты государственной гражданской службы.

Здесь уместно привести емкую формулу В.Л. Романова, который, анализируя генезис ответственности на государственной службе, отмечает: «Поднимаясь до высших уровней государственной службы, социальная ответственность приобретает официальную нормативную юридическую форму и регламентируется законами, постановлениями, инструкциями и иными актами. Этот вид ответственности распределяется сверху вниз соответственно распределению должностных полномочий».[[30]](#footnote-30)

Вместе с тем есть и такой вид ответственности государственных служащих, в особенности замещающих высшие государственные должности, который прямо связан с политическими нормами, правилами и программами, определяющими в тот или иной период кадровый состав административно-политической элиты, так называемую «команду», подбираемую главой государства, а также лидерами палат парламента, правительства и иных государственных органов.

В этом случае под политической ответственностью следует понимать те неблагоприятные последствия для служебной карьеры и должностного положения, которые может претерпевать государственный служащий вследствие его прямой зависимости от политического руководителя (лидера), в команду которого он входит, а также от политической партии, которой он обязан своему месту в служебной иерархии, по результатам оценки его деятельности в период нахождения наслужбе со стороны вышеуказанных субъектов политико-государственных отношений.

Конечно, в этом определении речь идет именно о социально-политическом аспекте ответственности государственного служащего, не связанном с проблемами юридической и нравственной ответственности.

Что касается последней, то моральная ответственность государственных служащих характеризует их отношение к обществу с позиций общепризнанных нравственных установок и требований.

Все вышеизложенное свидетельствует о том, что ответственность государственного служащего является важнейшим и актуальнейшим элементом его правового статуса и его качеством как субъекта политико-административной службы. Причем доминирующим аспектом сущности ответственности государственного гражданского служащего выступает именно социально-правовая форма ее проявления.

**Заключение**

Через государственных служащих реализуются полномочия государственных органов во всех сферах жизни общества. Профессиональная служебная деятельность государственного служащего направлена на осуществление государственных задач и функций, являясь выражением публичной власти, а не власти лиц, замещающих конституционные должности. Служащие должны соблюдать установленные в государственном органе правила публичных выступлений и предоставления служебной информации, уметь общаться с прессой, владеть методами создания благоприятного отношения граждан к органам управления

Сейчас в государственном аппарате желательно иметь руководителей-специалистов с высоким уровнем общего развития, а не узкопрофилированных специалистов, хотя и они, конечно, нужны. Подбирая молодых, перспективных кандидатов, нельзя забывать, что наряду с соответствующим образованием у них должен быть определенный опыт работы по специальности. Такие качества руководителей, как широкий кругозор, должные моральные устои и организаторские способности, не менее важны, чем знание специфики той или иной сферы государственного управления. Для объективности оценки деятельности государственных служащих в состав аттестационных комиссий наряду с представителем государственного органа, специалистами кадровой и юридической служб должны включаться и представители научных, образовательных и других учреждений и организаций (независимые эксперты). Должны учитываться его профессиональные знания, опыт работы, повышение квалификации и переподготовки, а также (в отношении соответствующей группы должностей) организаторские способности.

Нельзя мириться с тем, что поступление граждан на государственную службу и должностной рост государственного служащего зачастую в большей степени зависят от личного отношения к ним руководителя государственного органа, нежели от их профессионального уровня и деловых качеств. Крупные провалы в экономике являются следствием. В числе прочего, ошибок, допущенных в подборе членов правительств некоторых субъектов Федерации и других руководителей кадров.

Ответственность государственного служащего является важнейшим и актуальнейшим элементом его правового статуса и его качеством как субъекта политико-административной службы. Причем доминирующим аспектом сущности ответственности государственного гражданского служащего выступает именно социально-правовая форма ее проявления.

В федеральной программе «Реформирование государственной службы Российской Федерации(2003-2005годы)» утвержденный Указом Президента от 19 ноября 2002 г., предусмотрен комплекс мероприятий, направленных на совершенствование правовых, организационных, финансовых основ государственной службы.

Для реализации планируемых мероприятий необходимо иметь ответственного, высококвалифицированного и высокооплачиваемого государственного служащего на всех уровнях власти максимально открытого в своих действиях. Законодательством должно быть гарантированно право гражданина на получение любой информации о государственной службе, не составляющие военную или государственную тайну.

**Список использованной литературы**

1. Атаманчук Г.В.Теория государственного управления/ Г.В.Атаманчук .-М.:Омега-Л, 2005-584с
2. Гапоненко, А.Л. Теория управления/ А.Л.Гапоненко, А.П.Панкрухина .: М,РАГС, 2003-256с
3. Глазунова, Н.И. Система государственного управления/ Н.И.Глазунова.: М, Юнити-Дана , 2002. – 551с
4. ГусеваА.С. Служебная карьера/А.С.Гусева, В.А.Иглин, Б.В.Лытов.-М.:Экономика,1998-302с
5. Игнатов В.Г. История государственного управления России/В.Г.Игнатов. – Ростов н/Д: Феникс,2002.-608с.
6. Кибанов А.Я. Управление персоналом/ А.Я.Кибанов.- М.:Инфа-М, 2006 -304с
7. Назаренко Н.Ю. Государственная служба Российской Федерации/Н.Ю.Назаренко. М:Из-во Экзамен, 2007-187с
8. Ноздрачев А.Ф. Государственная служба/А.Ф.Ноздрачев. М:Статус, 2000-269с
9. Овсянко Д.М. Государственная служба РФ /Д.М.Овсянко.-М.:Юристъ,2007-301с.
10. Уколов В.Ф Теория управления/ В.Ф.Уколов, А.М. Масс, И.К. Быстряков.- М, «Экономика» - 2003 - 576с
11. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации».- М.:Ось-89, 2004-64с.
12. Чиркин В.Е. Государственное и муниципальное управление/В.Е.Чиркин.- М.:Юристъ-2004г -320с
13. Шамхалов Феликс. Теория государственного управления/Шамхалов Феликс, М.:Экономика 2002-616с
14. Собрание законодательства Российской Федерации.№47.ст.4416.2004
15. Собрание законодательства Российской Федерации..№21.ст.1994.2005
16. Собрание законодательства Российской Федерации..№31.ст.3215.2004

1. Овсянко Д.М. Государственная служба РФ /Д.М.Овсянко.-М.:Юристъ,2007-52с. [↑](#footnote-ref-1)
2. Ноздрачев А.Ф. Государственная служба/А.Ф.Ноздрачев. М:Статус, 2000-158с [↑](#footnote-ref-2)
3. Ноздрачев А.Ф. Государственная служба/А.Ф. Ноздрачев. М:Статус, 2000-162с [↑](#footnote-ref-3)
4. Назаренко Н.Ю. Государственная служба Российской Федерации/Н.Ю. Назаренко. М:Из-во Экзамен, 2007-98с [↑](#footnote-ref-4)
5. Овсянко Д.М. Государственная служба РФ /Д.М.Овсянко.-М.:Юристъ,2007-33с. [↑](#footnote-ref-5)
6. ГусеваА.С. Служебная карьера/А.С.Гусева, В.А.Иглин, Б.В.Лытов.-М.:Экономика,1998-165с [↑](#footnote-ref-6)
7. Овсянко Д.М. Государственная служба РФ /Д.М.Овсянко.-М.:Юристъ,2007-53с [↑](#footnote-ref-7)
8. Собрание законодательства Российской Федерации.№47.ст.4664.2002 [↑](#footnote-ref-8)
9. Собрание законодательства Российской Федерации.№47.ст.4416.2004 [↑](#footnote-ref-9)
10. Овсянко Д.М. Государственная служба РФ /Д.М.Овсянко.-М.:Юристъ,2007-61с [↑](#footnote-ref-10)
11. Шамхалов Феликс. Теория государственного управления/Шамхалов Феликс, М.: Экономика 2002-225с [↑](#footnote-ref-11)
12. Овсянко Д.М. Государственная служба РФ /Д.М.Овсянко.-М.:Юристъ,2007-62с [↑](#footnote-ref-12)
13. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации».- М.:Ось-89, 2004-64с [↑](#footnote-ref-13)
14. Собрание законодательства Российской Федерации.№21.ст.1994.2005 [↑](#footnote-ref-14)
15. Собрание законодательства Российской Федерации.№31.ст.3215.2004 [↑](#footnote-ref-15)
16. ГусеваА.С. Служебная карьера/А.С.Гусева, В.А.Иглин, Б.В.Лытов.-М.:Экономика,1998-58с [↑](#footnote-ref-16)
17. Овсянко Д.М. Государственная служба РФ /Д.М.Овсянко.-М.:Юристъ,2007-69с [↑](#footnote-ref-17)
18. Чиркин В.Е. Государственное и муниципальное управление/В.Е.Чиркин.- М.:Юристъ-2004г -128с. [↑](#footnote-ref-18)
19. Чиркин В.Е. Государственное и муниципальное управление/В.Е.Чиркин.- М.:Юристъ-2004г.-130с [↑](#footnote-ref-19)
20. Овсянко Д.М. Государственная служба РФ /Д.М.Овсянко.-М.:Юристъ,2007-73с [↑](#footnote-ref-20)
21. Овсянко Д.М. Государственная служба РФ /Д.М.Овсянко.-М.:Юристъ,2007-75с [↑](#footnote-ref-21)
22. Назаренко Н.Ю. Государственная служба Российской Федерации/Н.Ю.Назаренко. М:Из-во Экзамен, 2007-211с [↑](#footnote-ref-22)
23. Назаренко Н.Ю. Государственная служба Российской Федерации/Н.Ю.Назаренко. М:Из-во Экзамен, 2007-110с [↑](#footnote-ref-23)
24. Овсянко Д.М. Государственная служба РФ /Д.М.Овсянко.-М.:Юристъ,2007-211с. [↑](#footnote-ref-24)
25. Назаренко Н.Ю. Государственная служба Российской Федерации/Н.Ю.Назаренко. М:Из-во Экзамен, 2007-128с [↑](#footnote-ref-25)
26. Овсянко Д.М. Государственная служба РФ /Д.М.Овсянко.-М.:Юристъ,2007-235с [↑](#footnote-ref-26)
27. Чиркин В.Е. Государственное и муниципальное управление/В.Е.Чиркин.- М.:Юристъ-2004г -251с. [↑](#footnote-ref-27)
28. Чиркин В.Е. Государственное и муниципальное управление/В.Е.Чиркин.- М.:Юристъ-2004г -131с. [↑](#footnote-ref-28)
29. Назаренко Н.Ю. Государственная служба Российской Федерации/Н.Ю.Назаренко. М:Из-во Экзамен, 2007-222с [↑](#footnote-ref-29)
30. Овсянко Д.М. Государственная служба РФ /Д.М.Овсянко.-М.:Юристъ,2007-201с [↑](#footnote-ref-30)