**СОДЕРЖАНИЕ**

ВВЕДЕНИЕ 3

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ 6

1.1. Актуальные проблемы организации государственной службы в Республике Беларусь 6

1.2. Организационная структура государственного управления 12

ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ 20

2.1. Порядок занятия государственной должности 20

2.2. Существенные условия контракта 21

2.3. Основания прекращения контракта 23

2.4. Основания досрочного расторжения контракта 25

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 26

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 27

# ВВЕДЕНИЕ

Организационная структура государственного управления – это особое государственно-правовое явление, обусловленное общественно-политической природой, социально-функциональной ролью, целями и содержанием государственного управления в обществе. Она заключает в себе определенный состав, организацию и устойчивую взаимосвязь человеческих ресурсов, технических и других средств, выделяемых и затрачиваемых обществом на формирование и реализацию государственно-управляющих воздействий и поддержание жизнеспособности самого субъекта управления. В ней концентрируются многие социальные и организационные качества государства.

Основу организационной структуры государственного управления составляют органы исполнительной власти. Они имеют разветвленную вертикаль: федеральные органы исполнительной власти и органы власти субъектов федерации образуют единую систему исполнительной власти в Российской Федерации. Местное самоуправление выступает в виде особой подсистемы со своими объектами управления, компетенцией, процедурами и формами организации, материально-финансовым обеспечением, технологией деятельности персонала и др. элементами.

Построение организационной структуры государственного управления: Линейное основание создает структуру, при которой преобладает вертикальная, однонаправленная подчиненность органов, образующая строгую иерархическую пирамиду. Характеризуется: единоначалием, единством распорядительства, т. е. власть сосредоточена в одних руках, команды передаются строго от одного лица другому.

Организационная структура государственного управления – это особое государственно-правовое явление, обусловленное общественно-политической природой, социально-функциональной ролью, целями и содержанием государственного управления в обществе. Она заключает в себе определенный состав, организацию и устойчивую взаимосвязь человеческих ресурсов, технических и других средств, выделяемых и затрачиваемых обществом на формирование и реализацию государственно-управляющих воздействий и поддержание жизнеспособности самого субъекта управления. В ней концентрируются многие социальные и организационные качества государства.

Основу организационной структуры государственного управления составляют органы исполнительной власти. Они имеют разветвленную вертикаль: органы исполнительной власти и органы власти субъектов образуют единую систему исполнительной власти. Местное самоуправление выступает в виде особой подсистемы со своими объектами управления, компетенцией, процедурами и формами организации, материально-финансовым обеспечением, технологией деятельности персонала и др. элементами.

Построение организационной структуры государственного управления: Линейное основание создает структуру, при которой преобладает вертикальная, однонаправленная подчиненность органов, образующая строгую иерархическую пирамиду. Характеризуется: единоначалием, единством распорядительства, т. е. власть сосредоточена в одних руках, команды передаются строго от одного лица другому.

Цель: исследовать особенности организации государственной службы в Республике Беларусь.

Задачи:

1. Осуществить анализ литературы по проблеме организации государственной службы в Республике Беларусь.

2. Рассмотреть особенности организации государственной службы.

3. Определить порядок занятия и освобождения с должности в системе государственной службы.

Предмет исследования: организация государственной службы в Республике Беларусь.

Объект исследования: государственная служба.

# ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

# 1.1. Актуальные проблемы организации государственной службы в

# Республике Беларусь

Традиционная модель государственного управления и государственной службы переживает на рубеже XX-XXI вв. глубочайший кризис. Падает доверие граждан и к государству, и к чиновничеству. Понизился престиж государственной службы, общественный статус государственных служащих. Причинами изменившейся ситуации стали:

1. Вызов государству со стороны частного сектора. С одной стороны, частный сектор демонстрировал современный уровень сервиса, с которым общество сравнивало сервис государственный – естественно, не в пользу последнего. Широко утвердилось, поэтому, убеждение, что государство не дает адекватных ответов на «вызовы» времени – прежде всего, в медицинском обслуживании, образовании, жилищном строительстве, обустройстве городских территорий.

2. «Революция менеджеров», которая поставила под вопрос традиционные процедуры, технологии и стили управления. Было практически доказано, что эффективность кроется в сочетании небольших, относительно децентрализованных, гибких управленческих подразделений с небольших размеров иерархиями, стимулирующими максимальное участие своих низших эшелонов. Традиционное государственное управление, известное своей приверженностью к инструкциям, правилам, процедурам неминуемо стало рассматриваться в эту революционную эпоху как ущербное, безнадежно устаревшее.

3. Усиление демократического давления на государство: общество стало требовать большей открытости и прозрачности госаппарата, большего участия граждан в его функционировании. Не следует сбрасывать со счетов и общее изменение парадигмы социального развития, с его сильным идеологическим предубеждением против государства, большого правительства, непомерно раздутой бюрократии и ее неэффективных решений [1,с.138].

Во всех странах, независимо от национальной специфики, произошло переосмысление концептуальных основ административной организации и государственной службы. Получили популярность идеи «пост бюрократической организации», кооперации, рыночного обмена в сфере управления, перехода «от культуры власти к культуре сервиса». Видный теоретик административной реформации М. Бэрзли ставит в этой связи вопрос о главных различиях между традиционным (бюрократическим) и инновационным (пост бюрократическим) стилями государственного управления [1]. Они, по его мнению, сводятся к следующему:

– бюрократическое учреждение фокусирует внимание прежде всего, на собственных потребностях и перспективах, а пост бюрократическое – на потребностях и перспективах потребителя;

– бюрократическое учреждение базируется на четком распределении ролей и ответственности между работниками, пост бюрократическое – на сплоченности работников, действующих как одна команда;

– бюрократическое учреждение оценивает свою деятельность по объему освоенных ресурсов и количеству выполняемых задач, пост бюрократическое – по результатам, представляющим ценность для потребителей; первое контролирует «вход» (затраты), второе – «выход» (ценности);

бюрократическое учреждение неукоснительно соблюдает раз и навсегда установленные процедуры; пост бюрократическое меняет алгоритм действий внутри своей операциональной системы при изменении требований, предъявляемым к производимым им услугам;

бюрократическое учреждение начинает деятельность с объявления о своей политике и конкретных планах;

постбюрократическое – с установления двусторонней коммуникации с потребителями для уточнения или пересмотра ранее сформулированной стратегии;

– бюрократическое учреждение отделяет аналитическую работу от непосредственного обслуживания клиентов; пост бюрократическое стимулирует осмысление именно работниками «первой линии» возможностей для улучшения обслуживания клиентов.

При всем многообразии изменений их магистральным направлением является ориентация на законы и философию рынка. Сутью рыночного вектора административных изменений является преобразование философии и культуры государственного управления в соответствии с лозунгом «сделать управление разновидностью бизнеса», внедрение в государственный сектор и государственное управление духа предприимчивости, инициативы, заботы о клиенте в противовес старой бюрократической культуре преклонения перед буквой закона и инструкцией. Концепция государства как ориентированной на потребителя сервисной организации служит инструментом административных реформ во всех без исключения странах мира [16,с.133].

Конкретными направлениями идущих в мире административных преобразований являются: сокращение размеров госсектора и масштабов прямого государственного управления; децентрализация власти и управления с обязательным делегированием ресурсов и полномочий на нижние этажи управленческой иерархии; скрытая приватизация с предоставлением большей автономии государственным предприятиям и учреждениям, создание независимых управленческих структур («агентствофикация»); внедрение элементов конкуренции в государственное и муниципальное управление, создание суррогатных или «социальных» рынков, воспроизводящих в госсекторе те же требования эффективности и качества, которые существуют в частном секторе [25,с.79].

Осуществляется пересмотр основных принципов государственной службы, который можно свести к следующим основным направлениям:

анализ и институционализация политической роли бюрократии и механизмов реализации ею своих корпоративных интересов;

поиск оптимального соотношения политических и профессиональных начал в администрации;

уменьшение роли вертикальной административной иерархии, развитие функциональных органов, горизонтальных структур;

децентрализация, удешевление, сокращение администрации;

ограничение роли традиционной административной «лестницы чинов»;

«менеджеризация» и «маркетизация» значительной части государственной службы;

максимально возможная открытость, «отзывчивость» бюрократии на потребности и ожидания граждан;

значительное повышение внимания к культурным и морально-этическим аспектам государственной службы[[1]](#footnote-1)[2].

Проблема повышения качества государственного управления и функционирования государственной службы является остро насущной и для нашей страны. Однако многие сущностные характеристики этой проблемы, от решения которой зависит развитие государственных институтов, реализация функций системы государственной власти, значительно отличаются от изложенных выше. Так, в Докладе Рабочей группы Государственного совета РФ по подготовке предложений о системе органов государственной власти и управления в Российской Федерации[[2]](#footnote-2)[3] упомянуты следующие очевидные недостатки государственного управления и государственной службы в России:

1. Не заинтересованность государственных чиновников всех рангов в реализации интересов общества и государства, подмена этих интересов личными и групповыми. Сращивание части государственного аппарата с отдельными коммерческими структурами, прямое делегирование последними своих представителей в органы исполнительной власти.

2. Кадровая «чехарда» в отношении значительной части лиц, занимающих государственные должности Российской Федерации, а также должностей высшей группы государственных служащих лишает руководство возможности выстраивать перспективу и стратегию развития возглавляемых ими организаций, порождает обстановку «рвачества» и целые когорты «чиновников-временщиков».

3. Отсутствие персональной ответственности руководителей органов исполнительной власти. Распространенность системы коллегиальных решений, поиска «стрелочников» на уровне простых исполнителей. Институт критики руководителей ведомств со стороны средств массовой информации полностью девальвирован в силу изменения самой природы отношения населения и общества к СМИ и отсутствия какой-либо обратной связи между критикой и конкретными последствиями.

4. Сочетание высокого уровня коррумпированности государственных служащих с их социальной незащищенностью и должностным бесправием. Уровень официального денежного содержания противоречит реальным стандартам потребления, порождает обстановку лжи, двоемыслия. Снижение профессионального, образовательного и культурного уровня управленческого персонала, снижение бюрократической культуры, навыков делопроизводства.

5. Неурегулированность вопросов выполнения государственными органами в условиях рыночной экономики функций управления предприятиями, оказания государственными органами услуг коммерческого характера. Сочетание в одном лице у части государственных служащих административного и предпринимательского статусов дискредитирует саму идею государственной власти.

6. Недостатки действующего механизма правового регулирования государственной службы. Большей части правовых актов, к которым сделаны отсылки в Федеральном законе «Об основах государственной службы Российской Федерации», не существует. Закон не предусматривает единой методологической основы правового регулирования государственной службы, а также относит к федеральному ведению многое из того, что вполне можно передать на другие уровни регулирования. В Законе не раскрыт базовый принцип организации государственной службы – принцип служения государству, не рассмотрена взаимосвязь между различными видами государственной службы в системе государственного управления, не сформулировано положение о системе управления государственной службой.

Устранение отмеченных, а также многих других недостатков функционирования государственной службы в системе государственного управления РФ требует, по мнению авторов Доклада, проявления постоянной политической воли к достижению нового качества кадровой составляющей государственного управления. Для достижения этой цели требуется реализация комплекса законодательных и организационных мер, «де коммерциализация» государственной службы, выведение служб, обеспечивающих представление услуг населению, за рамки государственных органов, демократизация кадровой политики, обеспечение открытости процесса принятия решений, коренное изменение системы подготовки и переподготовки управленческих кадров, формирование для этой цели системы госзаказа на конкурсной основе [4].

В целом можно констатировать, что в развитии и реформировании российской государственной службы ныне наблюдаются две тенденции. Одна тенденция состоит в определенном продвижении по пути демократической модернизации с учетом мирового опыта. Другая – в стремлении к оформлению изолированной от общества бюрократической корпорации. Подобное противоречие не является исключением из общего правила. И в зарубежных странах сегодня наблюдается столкновение тенденций, вызовов, ожиданий, требований обращенных к системе государственного управления и государственной службы.

# 1.2. Организационная структура государственного управления

Организационная структура государственного управления – это особое государственно-правовое явление, обусловленное общественно-политической природой, социально-функциональной ролью, целями и содержанием государственного управления в обществе. Она заключает в себе определенный состав, организацию и устойчивую взаимосвязь человеческих ресурсов, технических и других средств, выделяемых и затрачиваемых обществом на формирование и реализацию государственно-управляющих воздействий и поддержание жизнеспособности самого субъекта управления. В ней концентрируются многие социальные и организационные качества государства.

В качестве системообразующего элемента организационной структуры государственного управления выступает государственный орган, связанный с формированием и реализацией государственно-управляющих воздействий.

Государственный орган представляет собой единичную структуру власти, формально созданную государством для осуществления закрепленных за ней его целей и функций [10,с.89].

Основу организационной структуры государственного управления составляют органы исполнительной власти. Они имеют разветвленную вертикаль: органы исполнительной власти и органы власти субъектов образуют единую систему исполнительной власти. Местное самоуправление выступает в виде особой подсистемы со своими объектами управления, компетенцией, процедурами и формами организации, материально-финансовым обеспечением, технологией деятельности персонала и др. элементами.

Построение организационной структуры государственного управления: Линейное основание создает структуру, при которой преобладает вертикальная, однонаправленная подчиненность органов, образующая строгую иерархическую пирамиду. Характеризуется: единоначалием, единством распорядительства, т. е. власть сосредоточена в одних руках, команды передаются строго от одного лица другому.

Достоинства: линейный тип жестко формализован, придает структуре устойчивость, надежность, последовательность. Недостатки: слабо выражены обратные связи.

Функциональное основание: формирование государственных органов, специально приспособленных к ведению конкретных функций управления. Проблема – в межфункциональной координации.

Линейно-функциональное основание – соединение линейного и функционального.

Программно – целевое основание – в основу организационной структуры закладывается какая-либо цель или комплексная программа.

Матричное основание – совмещает линейное и программно – целевое управление. Связано с территориальным управлением.

В.Г. Вишняков пишет: «Под структурой органа понимается совокупность его подразделений, схема распределения между ними функций и полномочий, возложенных на орган, и система взаимоотношений этих подразделений». Он отмечает, что решающим образом на внутреннюю (форму системы влияют ее функции, которые получают нормативное бытие в компетенции. Структура служит организационной формой выражения функций в их системе. Первоисточник функций лежит вне структуры, последняя есть орудие, обеспечивающее их выполнение [24].

Взяв за основу приведенные определения, а также исследования советских философов, можно предложить следующее определение: организационная структура аппарата управления – это его деление на организационные единицы и система управленческих связей в нем.

Принципам построения аппарата государственного управления в советской литературе уделено значительное внимание. Анализу подвергнуты линейное, функциональное, отраслевое, территориальное и иные начала управления. К сожалению, основные усилия ученые сосредоточили на исследовании основ построения отдельных органов управления, а поэтому не были полностью выявлены причины использования различных правил структурной организации аппарата, недостаточно внимания уделялось их соотношению. Не достигнуто и единство мнений по этому вопросу.

«Основной, ведущий организационно-технический принцип (правило) построения советского аппарата управления – территориально-производственный принцип», – утверждает Ц.А. Ямпольская [23]. Его суть в неразрывности двух начал – территориального и производственного. Последнее, в свою очередь, «выступает как отраслевое и как функциональное». Территориальность Ц.А. Ямпольская понимает очень широко. По ее мнению, это значит, что деятельность органа распространяется на определенную территорию, а следовательно, все органы специальной компетенции – «также органы территориальные». При таком предельно широком уровне абстрактности мысль автора сводится к общеизвестной истине о пространственных границах любой социальной активности. К тому же Ц.А. Ямпольская (и не только она!) ставит знак равенства между отраслевой и линейной основами взаимоотношений структурных единиц, с чем нельзя согласиться. В то же время ценно, что автор выделяет территориальное, отраслевое, функциональное начала как чаще всего используемые на практике при создании структурных единиц, показывает необходимость их сочетания [18].

Г.И. Петров называет три принципа построения органов государственного управления: функциональный, отраслевой, территориальный, а вопрос о принципах построения аппарата не ставит. Не выяснены и вопросы о линейном начале, а также о взаимосвязях различных принципов. Предложенная схема неполно отражает реальную действительность, оставляя в стороне некоторые формы структурной организации. П.Т. Василенков пишет о линейной, функциональной, производственно-отраслевой, производственно - территориальной, функционально-отраслевой системах управления, беря за основу классификации различные варианты организационной структуры.

«Основными организационно-техническими принципами управления являются линейный, функциональный и линейно-функциональный. Они связаны с различными способами разделения труда между органами и внутри органов. Соответственно существуют три типа их структуры: линейный, функциональный, линейно-функциональный. Каждый имеет свою качественную определенность, специфические черты». И хотя В.Г. Вишняков говорит здесь о структурах органов управления, его выводы могут быть использованы и при изучении структуры аппарата. Плодотворен вывод о том, что различные принципы построения структур связаны с разнообразием способов разделения управленческого труда. В.Г. Вишняков отметил, что для классификации организационных структур нужно выделить их основные типы. К такому же мнению пришел и В.М. Манохин, который при этом указал на «необходимость разделения существующих организационных структур на типы и виды». О двух основных теоретически мыслимых типах структуры аппарата управления – линейном и функциональном, – пишет Г.С. Яковлев. При этом он подчеркивает, что системообразующим признаком является именно тип дифференциации аппарата [4].

Таким образом, в советской науке в настоящее время теоретически обоснованы подходы к решению рассматриваемой проблемы, применение которых позволит создать научные конструкции, адекватно отражающие многообразие управленческой практики и учесть все новеллы структурной организации аппарата.

Общесоциологический закон деления сложного труда на простые виды специализации труда действует и в управлении. Объем и сложность организационной деятельности детерминируют ее деление на части, для осуществления которых образуются структурные подразделения аппарата. Существуют два основных принципа специализации управленческого труда: линейный (объектный) и функциональный. Отсюда и два типа построения структур: линейный и функциональный [1].

При реализации первого все управляемые объекты дифференцируются по определенным признакам на автономные группы, и руководство каждой из них в полном объеме или в основном осуществляет специальный субъект. В результате возникают системы, основанные на прямом (организационном, административном) подчинении объектов субъекту, системы типа «начальник – подчиненный». Для линейной структуры характерны дифференциация аппарата по признаку объекта управления и наделение создаваемых таким образом структурных единиц широкими распорядительными полномочиями.

Не следует отождествлять линейное и ведомственное подчинение, поскольку последнее разновидность первого. В законодательстве линейная подчиненность обозначается разными терминами. Так, Конституция СССР такую иерархическую связь называет подчиненностью (ст. 146), подотчетностью (ст. 149), подведомственностью (ст. 134). Подведомственность понимается не как подчинение только вышестоящему органу специальной компетенции, но как вообще линейное подчинение. В Конституции оказано об органах, подведомственных Совету Министров; есть органы, подведомственные исполкому. Закон о здравоохранении говорит об учреждениях здравоохранения, которые «находятся в ведении» министерств; Воздушный кодекс – о воздушных судах, «находящихся в ведении государственных предприятий, учреждений, организаций» [24].

При линейных связях одна структурная единица аппарата нормативным актом передана в ведение, подчинена другой, они относятся друг к другу как ниже- и вышестоящие подразделения аппарата, и нижестоящая по широкому кругу вопросов обязана выполнять нормативные и индивидуальные акты вышестоящей, отчитываться перед ней.

Существует несколько видов линейной подчиненности. Один из них – отношения между Советом Министров СССР и Советами Министров союзных республик, между последними и правительствами АССР. Так, Совет Министров СССР направляет и координирует деятельность Советов Министров союзных республик по проведению в жизнь решений высших органов государственной власти и управления СССР; Совет Министров РСФСР направляет и проверяет работу Советов Министров автономных республик. Вторая разновидность линейных связей: между правительством союзной, автономной республики и исполкомами местных Советов, между выше- и нижестоящими исполкомами. В названных случаях речь идет об отношениях органов управления общей компетенции разного уровня. Следующий вид линейных взаимоотношений – между органами управления общей и специальной компетенции. Указанный вид характеризуется особой специфичностью. Так, в отношениях Совета Министров СССР с Академией наук, Комитетом народного контроля, Министерством финансов, ВАКом обнаруживается много различий. То же можно сказать об отношениях исполкома с управлениями культуры и внутренних дел.

Еще одна, причем самая распространенная разновидность линейной подчиненности – отношения выше и нижестоящих структурных единиц в рамках единого ведомства. Они могут быть построены на началах строгой централизации, двойного подчинения, широкой самостоятельности нижестоящих и т. д.

Второй принцип разделения труда по управлению, а следовательно, и построения систем – функциональный. Он основан на поли-, функциональности социальных организаций. Каждая управленческая единица занимается разными видами деятельности, выпускает неоднородную продукцию, выполняет ряд управленческих функций. Значит, можно выделить те или иные виды деятельности объектов и по этому признаку дифференцировать труд по управлению ими. В этом случае субъект управления руководит только определенным видом деятельности объекта, определенной функцией, частью, а не всей деятельностью объекта. В таком случае иными функциями объекта руководят другие субъекты и он попадает в ведение различных субъектов.

Функциональная подчиненность чаще всего означает, что субъект управления в рамках определенной функции вправе осуществлять нормативное, методическое руководство, контроль, административное принуждение или наделен хотя бы одним из названных полномочий. Здесь, как правило, выделяется какая-то часть деятельности в рамках определенной функции. Спектр властных полномочий субъектов управления в этих случаях довольно узок. Их власть может быть «положительной», связанной с созидательной деятельностью (право распределять продукцию, осуществлять методическое руководство и т. д.), и юрисдикционной, связанной с правонарушениями (право приостанавливать работу, отстранять от должности, взыскивать незаконно полученное и т. д.). Функциональная власть может быть внутриведомственной и межведомственной. Так, штаб МВД СССР наделен внутриведомственной, а ГАИ – межведомственной властью.

Различие линейных форм и функциональных начал в управлении состоит в объеме властных полномочий субъектов управления. Но только по такому признаку построить организационные структуры невозможно. Как правило, структурные единицы аппарата руководят не всеми, а только какой-то частью объектов управления, в их ведение передается какая-то группа органов, предприятий, должностей. Группировка управляемых единиц производится главным образом на основе двух признаков: территориального и производственного.

В территориальных структурах организационно объединены элементы, компактно расположенные на определенной части территории государства. В этом случае главным системообразующим фактором является местонахождение объектов управления.

При сочетании территориального начала с линейным возникают линейно-территориальные структуры, а если оно сочетается с функциональным – соответственно функционально-территориальные структуры. По линейно-территориальному принципу построены, например, структуры многих промышленных объединений, занимающихся лесозаготовками, строительных главков, а по функционально-территориальному принципу–системы воинского учета, стандартизации в каждой области.

Деятельность людей, коллективов может быть направлена на создание определенных материальных или духовных ценностей, оказание услуг, управление. Особые виды деятельности представляют собой не только добыча угля, автомобилестроение, просвещение, здравоохранение, оборона, но и стандартизация, ценообразование, планирование, контроль.

# ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

**2.1. Порядок занятия государственной должности**

Порядок занятия государственной должности определяется в контракте. Контракт содержит в отношении вопросов поступления, прохождения и прекращения государственной службы особенности по сравнению с общими нормами законодательства о труде.

Контракт с госслужащим заключается в письменной форме на срок не менее одного года руководителем соответствующего государственного органа. Контракт является основанием для издания решения, приказа, распоряжения, иного акта соответствующего государственного органа, должностного лица.

Контракты, заключаемые с гражданином, поступающим на государственную службу, должны соответствовать Примерной форме контракта с государственным служащим, которая приведена в приложении к Положению о порядке и условиях заключения контрактов с государственными служащими, утвержденному постановлением Совета Министров РБ от 07.10.2003 № 1271.

Вместе с тем с гражданами, поступающими на госслужбу на период выполнения обязанностей временно отсутствующего госслужащего, заключается срочный трудовой договор в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством о труде.

Контракты заключаются с гражданами, достигшими 18-летнего возраста. Отдельно следует отметить, что ныне действующим Законом установлен предельный возраст пребывания на государственной службе, который составляет 65 лет, кроме случаев, предусмотренных Конституцией и законодательными актами Республики Беларусь. Например, в соответствии с Конституцией предельный возраст членов Конституционного Суда – 70 лет.

При достижении госслужащим предельного возраста пребывания на госслужбе он освобождается от занимаемой должности по истечении того месяца, в котором он достиг указанного возраста. Поэтому при проведении работы по заключению, продлению, перезаключению контрактов с государственными служащими, чей возраст приближается к вышеуказанному, необходимо учитывать, чтобы достижение работником этого возраста и истечение срока действия контракта совпадали [1,с.165].

В связи с императивностью нормы, устанавливающей предельный возраст пребывания на госслужбе, на практике возникли случаи, когда работники, достигшие 65 лет, еще работали и момент их увольнения однозначно определить было невозможно. Контракты, заключенные с ними, не содержали подобного основания увольнения. Кроме того, они могли быть уволены сразу после вступления в силу Закона о госслужбе, несмотря на срок, на который заключен контракт, не реализовав предоставленное им этим же Законом право на отставку. Министерство труда и социальной защиты сразу же отреагировало на сложившуюся ситуацию письмом от 04.08.2003 № 05-02-11/3568 "О применении ст. 41 Закона Республики Беларусь "О государственной службе в Республике Беларусь", рекомендовавшим нанимателям, в связи с тем что законодательством не предусмотрен срок, в течение которого следует прекратить трудовые отношения с государственными служащими, достигшими предельного возраста пребывания на государственной службе до вступления в силу нового Закона, освобождать государственных служащих, достигших предельного возраста пребывания на государственной службе до вступления в силу нового Закона, по истечении месячного срока с момента вступления в силу Закона РБ "О государственной службе в Республике Беларусь" [21,с.138].

# 2.2. Существенные условия контракта

В контракте должны быть указаны следующие сведения и условия, включение которых является обязательным, и стороны не могут договориться об ином:

1) дата подписания;

2) данные о государственном служащем и нанимателе;

3) место работы, должность государственного служащего;

4) срок действия контракта;

5) основные права сторон, в т.ч. право нанимателя на:

– уменьшение (лишение) премий всех видов независимо от привлечения государственного служащего к дисциплинарной ответственности за:

отсутствие на рабочем месте без уважительной причины, несвоевременное выполнение или невыполнение должностных обязанностей без уважительных причин;

использование государственного имущества не в служебных целях;

– уменьшение государственному служащему отпуска в соответствующем году на число дней прогула или умышленного неисполнения им должностных обязанностей более трех часов в течение рабочего дня без уважительных причин. При этом отпуск должен быть не менее 21 календарного дня;

– понижение в классе (звании) за неисполнение или ненадлежащее исполнение служебных обязанностей на срок до 6 месяцев. Понижение в классе не может быть более чем на один класс, а в звании (специальном, персональном) – ниже чем на одну ступень;

6) основные обязанности и ответственность сторон, в т.ч. полная материальная ответственность за ущерб, причиненный нанимателю по вине государственного служащего излишними денежными выплатами (за исключением случаев счетной ошибки), неправильным учетом и хранением материальных или денежных ценностей, их хищением, уничтожением;

7) условия организации и оплаты труда государственного служащего (с учетом результатов его работы), предусматривающие зависимость мер поощрения от соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

8) дополнительные меры стимулирования труда в пределах средств, предусмотренных на содержание государственного органа, в т.ч.:

– предоставление дополнительного поощрительного отпуска с сохранением заработной платы до пяти календарных дней;

– повышение должностного оклада (не более чем на 50%, если больший размер не предусмотрен законодательством) [13,с.27].

# 2.3. Основания прекращения контракта

Контракт прекращается в случаях:

1) истечения срока действия;

2) соглашения сторон;

3) достижения государственным служащим предельного возраста, установленного для пребывания на государственной службе;

4) возникновения (установления) обстоятельств, предусмотренных п. 1 ст. 33 Закона о госслужбе;

5) истечения срока, досрочного прекращения полномочий на государственной должности;

6) несоблюдения ограничений, связанных с государственной службой;

7) разглашения сведений, составляющих государственные секреты;

8) отказа от принесения присяги;

9) нарушения требований законодательства при приеме на государственную службу;

10) отставки;

11) грубого нарушения должностных обязанностей, совершения проступка, несовместимого с нахождением на государственной службе;

12) прекращения гражданства Республики Беларусь вследствие выхода из гражданства или его утраты;

13) неудовлетворительного результата предварительного испытания;

14) вступления в законную силу обвинительного приговора суда.

При прекращении действия контракта по основаниям, перечисленным в пп. 3–14, в решении (приказе, распоряжении) или ином акте соответствующего государственного органа, должностного лица об увольнении государственного служащего и в его трудовой книжке делаются ссылки соответственно на ст. 33 и 40 Закона о госслужбе.

При этом следует отметить, что приведенный выше перечень оснований расторжения контракта хотя и не является исчерпывающим (в соответствии со ст. 40 Закона госслужба может быть прекращена и в иных случаях), но вместе с тем содержит достаточно широкий спектр оснований прекращения госслужбы в отличие от ранее регламентирующего этот же круг вопросов Закона 1994 г. Напомним, что ранее к таким основаниям прекращения госслужбы, кроме предусмотренных законодательством о труде, относились только отставка, истечение срока контракта, непредставление декларации о доходах и достижение работником пенсионного возраста при наличии у него права на полную пенсию по возрасту, если наниматель не сохранил с ним трудовых отношений (в настоящее время подобное основание отсутствует). Причем стоит отметить следующее: в связи с тем, что в Закон о службе в госаппарате 1994 г. изменения после 1995 г. не вносились вообще, вопросы регламентации общественных отношений более полно раскрывались в постановлении Совета Министров РБ от 31.01.1994 № 49, которым были утверждены и Положение о порядке и условиях заключения контракта со служащими государственного аппарата, и Примерная форма контракта [15,с.79].

# 2.4. Основания досрочного расторжения контракта

В отличие от ныне действующих оснований прекращения госслужбы, которые все же значительно проработаны и более подробно перечислены и в Законе о госслужбе, и в постановлении Совета Министров РБ от 07.10.2003 № 1271, перечень оснований досрочного расторжения контракта изменений и дополнений не претерпел.

Помимо вышеперечисленного, Закон о госслужбе по-иному подходит к наполняемости понятия "отставка", а также привнес особенности в зачет стажа госслужбы. В частности, сейчас в стаж госслужбы засчитывается время предыдущей занятию госдолжности работы в государственных организациях на определенных должностях и определенной продолжительности. Кроме того, в отличие от установленного Трудовым кодексом 3-месячного срока предварительного испытания, срок предварительного испытания для госслужащих увеличен Законом о госслужбе до 6 месяцев.

В заключение хочется отметить, что в настоящее время госслужащим к отпуску выплачивается пособие на оздоровление вместо оказываемой ранее материальной помощи. Изменение правового статуса выплаты привело к обложению ее подоходным налогом и начислению взносов по государственному социальному страхованию в Фонд социальной защиты населения Минтруда и соцзащиты. Это обусловлено тем, что данный вид выплаты в отличие от материальной помощи не входит в доходы, которые не подлежат налогообложению в соответствии с п. 1 ст. 3 Закона РБ от 21.12.1991 № 1327-XII "О подоходном налоге с физических лиц", и не является выплатой, включенной в Перечень видов выплат, на которые не начисляются взносы по государственному социальному страхованию в Фонд социальной защиты населения Минтруда и соцзащиты, утвержденный постановлением Совета Министров РБ от 25.01.1999 № 115.

# ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Главная функция государственной службы, и в этом ее суть, – служить обществу (ради этого она и создается), обеспечивать устойчивую связь государства и общества, государства и его граждан, в своей деятельности практически реализовывать демократические принципы, расширять условия для создания гражданского общества, мотивировать развитие его самоуправленческой деятельности средствами профессиональной управленческой работы, максимально делегировать функции управления общественным институтам, гражданам, словом, развивать и поддерживать их свободную жизнедеятельность на основе не только права, но и тех духовно-нравственных принципов, ценностей, которые являются определяющими для народного самосознания. Поэтому государственная служба, не только социально-правовой институт общества, но его духовно-патриотический лидер, интеллектуальный центр, призванный управленческими средствами подвигать общество па практическое осуществление его целей: социальной справедливости и достижения достойной жизни своих членов, развития демократических институтов, формирования высокой духовности каждого своего члена, развития науки, культуры, образования.

Ключевым в исполнении государстве иной должности является не только высокий профессионализм государственного служащего, но его личностные качества, гражданская позиция, высокая нравственность и умение служить своему отечеству. Поэтому, государственную службу следует рассматривать не только как управленческий социально-правовой институт, но и как духовно-нравственный, интеллектуальный генератор общества, направленный на саморазвитие его внутренних сил, интеграцию усилий его граждан в целях самореализации сущностных потребностей, интересов, в том числе духовно-культурных, экономических, политических, научно-технических и других.

# СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Антонова Н.Б., Захарова Л.М, Вечер Л.С. Теория и методология государственного управления: Курс лекций. – Мн.: Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2004.
2. Атаманчук Г. В. Государственное управление. Организационно-функциональные вопросы. Учебное пособие. М.: Экономика. 2000.
3. Атаманчук Г. В. О реформировании государственной службы //Государственная служба России: проблемы становления и развития. М.: РАГС. 2001.
4. Атаманчук Г.В. Теория государственного управления. Курс лекций. Изд.2-е, дополн. – М.: Омега-Л, 2004.
5. Бахрах Д. Н. Организационные структуры государственного управления /Д. Н. Бахрах. //Правоведение. – 1981. – № 6. – С. 27 – 36
6. Вишняков В. Г. Структура и штаты органов советского государственного управления. – М., 1972.
7. Государственная служба (комплексный подход): Учеб. пособие. 2-е изд. М.: Дело. 2000.
8. Забелов СМ., Забелов П.С. Правовое регулирование государственного управления: Учебное пособие. – Мн.: Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2004.
9. Конституционное (государственное) право зарубежных стран. М.: Изд-во Бек, 1995. Т. 2.
10. Лужков Ю. М. Путь к эффективному государству: План преобразования системы государственной власти и управления в Российской Федерации. 2-е изд. М.: МГУ. 2002.
11. Манохин В. М. Порядок формирования органов государственного управления. – М., 1963.
12. Манохин В. М. С учетом отраслевого и территориального принципов. // Советское государство и право, 1979. № 10. С. 21–30.
13. Марков М. Теория социального управления. – М., 1978.
14. Мельников В. П., Нечипоренко В. С. Государственная служба в России: отечественный опыт организации и современность. М.: РАГС. 2000. Ч. 1-2.
15. Научные основы государственного управления в СССР. – М., 1968.
16. Основы европейской хартии местного самуправления: методическое пособие для высших учебных заведений. – 2 изд., перераб. и доп. /Под ред. В.А. Черникова. – М., 2000.
17. Петров Г. И. Советское административное право. Общая часть. СПб.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1970.
18. Политико-административные отношения: кто стоит у власти? /Под ред. Тони Верхейна. Пер. с англ. – М.: "Права человека", 2001.
19. Политическая энциклопедия. В двух томах. М.: Мысль, 1999. Т. 2.
20. Политические институты на рубеже тысячелетий. Отв. ред. К. Г. Холодковский. Дубна: Феникс. 2001.
21. Старилов Ю. Н. Институт государственной службы: содержание и структура //Государство и право. 1996, № 5.
22. Чиркин В. Е. Основы сравнительного государство ведения. М.: Артикул. 1997.
23. Чиркин В.Е. Государственное управление. Элементарный курс. – М.: "Юрист", 2001.
24. Шаститко А.Е. Неоинституциональная экономическая теория. – 2 изд., перераб. и доп. – М.: Экономический факультет, ТЕИС, 1999.
25. Яковлев Г. С. Аппарат управления: принципы организации. – М., 1974.
26. Ямпольская Ц. А. Органы советского государственного управления современный период. – М., 1954.
1. [↑](#footnote-ref-1)
2. [↑](#footnote-ref-2)