Введение

Формирование новой российской государственности проходит при возрастающем значении государственной службы, призванной обеспечивать реализацию функций государственного управления, эффективность которого зависит от персонала государственных органов. Именно органы государственной власти осуществляют непосредственное регулирование жизни людей, общества в целом. Большая ответственность лежит на плечах людей, состоящих на государственной службе.

Конституция Российской Федерации 1993 года юридически закрепила существование института государственной службы, а Указ Президента РФ от 22 декабря 1993 года №2267, утвердивший Положение о федеральной государственной службе, и принятый Федеральный закон от 31 июля 1995 года №119‑ФЗ «Об основах государственной службы» составили правовой фундамент государственной службы.

Процессы, происходящие в российском обществе столь стремительны, что наблюдается недостаточность правовой базы развития государственной службы, отсутствие достаточно полного свода нормативно‑правовых актов о государственной службе, как на федеральном, так и на региональном уровне. Несмотря на многочисленность нормативных правовых актов, регулирующих вопросы государственной службы, законодательство в этой сфере имеет значительные пробелы. Имеется такой пробел и в вопросе прохождения испытательного срока при приеме граждан на государственную должность государственной службы.

Актуальность темы данной курсовой работы связана с недостатками правового регулирования государственной службы: законодательствами Российской Федерации и Республики Коми определен порядок прохождения испытательного срока, но отсутствует подробная регламентация процесса прохождения испытательного срока.

Объектом исследования будет институт государственной службы.

Предмет исследования – процесс прохождения испытательного срока при приеме граждан на государственную должность государственной службы.

Целью исследования является анализ особенностей правового регулирования трудовых отношений на государственной службе и разработка регламентации процесса прохождения испытательного срока.

Задачей работы является выявление особенностей и недостатков правового регулирования трудовых отношений на государственной службе, в части прохождения испытательного срока и выработка предложений по их решению.

Методологической основой работы являются работы российских ученых по теории государственной службы и государственного управления, теории государства и права.

Источником работы являются законодательные и нормативные акты Российской Федерации и Республики Коми.

При написании работы использовались такие научные методы, как анализ и системный подход.

1. Государственная служба в Российской Федерации и Республике Коми как объект исследовании

**1.1. Основные понятия составляющих института государственной служб**

Одним из важнейших видов целенаправленной деятельности человека, общества и государства является служба.

Особым видом службы (и, следовательно, видом общественно полезной деятельности) является государственная служба.

Государственная служба выполняет основные задачи государственного управления:

* выработка стратегии, доктрины, концепции социального, экономического и политического развития страны;
* подбор кадров, способных реализовать эту стратегию;
* создание организационных структур власти;
* принятие решений по важным оперативным вопросам жизни страны;
* осуществление в целях реализации принятых решений прогнозирования, координации, сбора информации.

Государственная служба представляет собой форму организации аппарата с целью выполнения перечисленных функций и других задач государственного управления.

Важнейшими чертами государственной службы являются:

* иерархия должностей;
* точное определение должностных функций;
* назначение должностных лиц на основе договора;
* подбор кадров с учетом способностей, профессиональной квалификации, нравственных качеств;
* наличие карьеры в виде системы продвижения согласно старшинству или заслугам;
* строгая дисциплина, контроль и ответственность;
* исполнение должности в качестве единственного и главного занятия служащего.

Под должностью, в широком смысле этого слова понимается учрежденная в установленном порядке должность в той или иной организации, определяющая содержание обязанностей и объем полномочий, занимающего ее лица.

Должность – прежде всего служебные обязанности, исполнение которых производится для достижения служебных целей.

Служебные полномочия носят обеспечительный характер, призванный создать служащему необходимые условия для выполнения своих обязанностей.

До недавнего времени все служащие государственных организаций признавались государственными служащими. В статье 1 Федерального закона от 31 июля 1995 года №119‑ФЗ «Об основах государственной службы Российской Федерации» (далее – Закон о госслужбе) дано понятие государственной должности в современном ее значении. Согласно статьи 1 Закона о госслужбе, государственной должностью называется только «должность в федеральных органах государственной власти, органах государственной власти субъектов Российской Федерации, а также в иных государственных органах, образуемых в соответствии с Конституцией Российской Федерации, с установленным кругом обязанностей по исполнению и обеспечению полномочий данного государственного органа, денежным содержанием и ответственностью за исполнение этих обязанностей».

В соответствии с этим определением имеется четыре признака государственной должности:

1. ее принадлежность только к государственному органу;
2. объем полномочий ограничен только кругом обязанностей, которые вытекают из полномочий данного государственного органа;
3. оплата труда производится за счет средств федерального бюджета и бюджетов субъектов Российской Федерации;
4. государственный служащий за свои действия (бездействия), связанные с исполнением должностных обязанностей, несет ответственность в соответствии с законодательством.

Кроме понятия государственной должности принципиальное значение для определения правового положения государственного служащего имеет установленное Законом о госслужбе новое деление всех государственных должностей на категории «А», «Б», «В».

С 1967 года применялась Единая номенклатура должностей служащих, которая делила их на три категории – руководителей, специалистов и технических исполнителей. Такая классификация утратила свое значение с принятием Указов Президента Российской Федерации от 11 января 1995 года №32 «О государственных должностях Российской Федерации» и от 11 января 1995 года №33 «О реестре государственных должностей федеральных государственных служащих», которые вошли частью в Закон, и теперь к государственной должности относится только та, которая включена в вышеназванные Указы.

Оба Указа направлены на регулирование федеральной государственной службы, но их замысел – в разделении государственных должностей на категории, которые в Законе о госслужбе названы категориями «А», «Б», «В». В Указ №32 «О государственных должностях Российской Федерации» включены государственные должности категории «А», а Указ №33 «О реестре государственных должностей федеральных государственных служащих» содержит перечень государственных должностей, которые в Законе о госслужбе отнесены к категориям «Б» и «В».

Реестр государственных должностей государственной службы Республики Коми принят Указом Главы Республики Коми от 6 июня 1996 года №159 (с последующими изменениями и дополнениями). Приложением к Реестру приведен Перечень наименований государственных должностей Республики Коми (должности категории «А»). Этим же указом утвержден перечень государственных органов Республики Коми, в которых осуществляется государственная служба.

Реестр состоит из двух частей.

Часть 1 Реестра содержит наименование государственных должностей государственной службы Республики Коми, замещаемые в установленном порядке для обеспечения деятельности лиц, замещающих государственные должности категории «А» (государственные должности категории «Б»).

Часть 2 Реестра содержит наименование государственных должностей государственной службы Республики Коми, учреждаемые государственными органами для обеспечения их полномочий (государственные должности категории «В»).

Деление государственных должностей на категории «А», «Б» и «В», кроме того, что оно четко отражает различия в характере и объеме государственных полномочий замещающих их лиц, имеет и другое большое значение. Оно используется для определения понятия государственная служба.

Если раньше под государственной службой подразумевалось выполнение служащими любых должностных обязанностей, в каких бы то ни было государственных организациях, то согласно Закону о госслужбе государственной службой считается профессиональная деятельность только по обеспечению исполнения полномочий государственных органов. К государственной службе относится исполнение должностных полномочий лицами, замещающими государственные должности лишь категорий «Б» и «В». Понятие государственной службы на лиц, замещающих государственные должности категории «А», не распространяется. Таким образом, в самом определении понятия государственная служба подчеркивается, что деятельность государственных служащих, замещающих государственные должности категории «Б» и «В», носит обслуживающий характер: они предназначены для того, чтобы обеспечивать исполнение полномочий лицами, замещающими государственные должности категории «А» и возглавляемых ими государственных органов. Поэтому имеется различие и в наименовании видов должностей: если должности категории «А» называются просто государственными должностями, то должности категорий «Б» и «В» – государственными должностями государственной службы.

Отсюда следует, что правовой статус государственного служащего по Закону о госслужбе приобретают и реализуют только лица, замещающие государственные должности категории «Б» и «В». Должностные лица, замещающие государственные должности категории «А», имеют правовой статус, устанавливаемый в специальных законах: «О Правительстве Российской Федерации», «О статусе судей в Российской Федерации», «О статусе депутата Совета Федерации и статусе депутата Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации» и так далее.

**1.2. Особенности правового регулирования трудовых отношений**

**на государственной службе**

Как уже отмечалось выше, государственная служба осуществляется лицами, замещающими государственные должности государственной службы категории «Б» и «В». И хотя у государственной службы есть значительные особенности, регулируемые соответствующими нормативными актами, ее работник является трудящимся, как и все остальные работники организа­ций. Поэтому на него в полной мере распространяется трудовое законода­тельство, что закреплено пунктом 3 статьи 4 Закона о госслужбе: «на госу­дарственного служащего распространяется действие законодательства Российской Федерации о труде с особенностями, предусмотренными на­стоящим Федеральным законом». Аналогичная норма предусмотрена и в пункте 2 статьи 4 Закона Республики Коми от 25 марта 1996 года №12-РЗ (в ред. От 23.06.1999г.) «О государственной службе Республики Коми». Это положение полностью соответствует Конвенции 1978 года о трудовых отношениях на государственной службе, принятой Генеральной конвенцией Международной организацией труда 27 июня 1978 года. Статья 9 Конвенции предусматривает, что государственные служащие пользуются, как и другие трудящиеся, гражданскими и политическими правами, но при единственном условии: соблюдении обязательств, вытекающих из их стату­са и характера выполняемых ими функций.

Закон о госслужбе не устанавливает приоритет законодательства о госслужбе перед трудовым законодательством, а лишь упоминает об особенностях трудовых отношений в государственной службе. Поэтому Кодекс законов о труде и другие акты этой сферы являются источниками законодательства о госслужбе в полном объеме с учетом особенностей, предусмот­ренных Федеральным законом «Об основах государственной службы в Рос­сийской Федерации». Таких особенностей немало и они касаются практиче­ски каждого аспекта госслужбы.

Данная специфика отражается:

*1. В порядке поступления на государственную службу и прохождение на ней (ст. 21 Закона о госслужбе и Закона «О государственной службе Республики Коми»).*

В отличие от КЗоТ, который допускает прием на работу с 15 лет закон о госслужбе устанавливает более высокий возраст поступления на государственную службу. Для основной категории госслужащих он составляет 18 лет. Это обусловлено спецификой трудовой деятельности государствен­ного служащего, повышенной ответственностью за исполнение возложен­ных на него функций. Государственный служащий для замещения той или иной государственной должности должен отвечать и определенным квалификационным требованиям. Пунктом 1 статьи 6 Закона о госслужбе и Закона «О государственной службе Республики Коми» государственные должности государственной службы подразделяют­ся на 5 групп:

* высшие государственные должности (5-я группа);
* главные государственные должности (4-я группа);
* ведущие государственные должности (3-я группа);
* старшие государственные должности (2-я группа);
* младшие государственные должности (1-я группа).

В соответствии с этим пунктом 4 статьи 6 Закона о госслужбе и пунктом 3 статьи 6 Закона «О государственной службе Республики Коми» установлены квалификационные требования к служащим для замещения государственной должности, на ко­торую претендует гражданин.

В зависимости от государственной должности установлены требования и в отношении стажа и опыта работы по специальности. Эти требова­ния определены в Указе Президента Российской Федерации от 30 апреля 1996 года «О квалификационных требованиях по государственным должностям Федеральной государственной службы» и Указе Главы Республики Ко­ми от 23 июля 1996 года №196 «О квалификационных требованиях по госу­дарственным должностям государственной службы Республики Коми».

При поступлении на государственную службу гражданин обязан представить соответствующие документы. В дополнение к перечню документов, предусмотренных КЗоТ РФ, лица, поступающие на государствен­ную службу, должны представить и некоторые другие документы, в том числе: справку из органов государственной налоговой службы о предостав­лении сведений об имущественном положении, медицинское заключение о состоянии здоровья.

Пунктом 3 статьи 21 Закона о госслужбе и Закона «О государственной службе Республики Коми» установлены и дополнительные обстоятельства, препятствующие поступ­лению на государственную службу.

Трудовой договор с государственными служащими согласно пункта 6 статьи 21 может быть заключен на неопределенный срок или на срок не более 5 лет. В тоже время срок трудового договора с государственными служащими, замещающими государственные должности категории «Б», должен быть ограничен сроком, на который избрано или назначено лицо по долж­ности категории «А», исполнение полномочий которого он обеспечивает.

*2. В проведении конкурса на замещение вакантной государственной должности (ст.22 Закона о госслужбе и Закона «О государственной службе Республики Коми»).*

В отличие от КЗоТ РФ, не предусматривающем проведение конкурсов, статьей 22 Закона о госслужбе и Закона «О государственной службе Республики Коми» установлено требование о проведении конкурса для замещения государственных долж­ностей государственной службы. В обязательном порядке поступают по конкурсу на государственную службу лица, претендующие на замещение государственных должностей, отнесенных ко 2‑й, 3-й, 4-й и 5-й группам ка­тегории «В», то есть, на замещение старших, ведущих, главных и высших долж­ностей государственной службы категории «В».

При этом в отличие от российского законодательства, в соответствии с которым конкурс может проводиться в форме конкурса документов на замещение вакантных должностей государственной службы 2-й группы, республиканское законодательство предусматривает проведение конкурса в форме конкурса документов для 2-й и 3-й группы. Для замещения вакант­ных государственных должностей 3-й, 4-й и 5-й групп по российскому законодательству и 4-й и 5-й групп по республиканскому законодательству кон­курс проводится в форме конкурса-испытания. Цель проведения конкурса - обеспечение права граждан Российской Федерации на равный доступ к государственной службе и подбора наиболее квалифицированных и компетентных кадров для государственной службы.

Порядок проведения конкурсов определен в:

* «Положении о проведе­нии конкурса на замещение вакантной государственной должности феде­ральной государственной службы», утвержденном Указом Президента Рос­сийской Федерации от 29 апреля 1996 года №604;
* «Положении о проведе­нии конкурса на замещение вакантной должности государственной службы Республики Коми», утвержденном Указом Главы Республики Коми от б июня 1996 года №158.

*3. В порядке и условиях проведения аттестации государственных служащих.*

Аттестация как средство и способ проверки соответствия профессионального уровня занимаемой должности в системе всех видов службы введены с середины 80-х годов. Правила аттестации устанавливались нор­мативными актами в отдельных видах службы, притом не только руководя­щих работников, но и специалистов.

Аттестация государственных служащих имеет свои некоторые осо­бенности:

* в соответствии со статьей 24 Закона о госслужбе и Закона «О государственной службе Республики Коми» аттестации подлежат все без исключения государственные слу­жащие независимо от занимаемой ими государственной должности. Это одна из принципиальных особенностей прохождения государственной службы;
* аттестация государственного служащего - это государственная аттестация, она проводится аттестационной комиссией и утверждается госу­дарственным органом. Итоги аттестации приобретают юридическое значение, и они обязательны как для государственного служащего, так и для го­сударственного органа;
* аттестация государственных служащих имеет цели как общие при аттестации служащих всех видов службы, так и свои цели: определение уровня профессиональной подготовки, соответствия государственного слу­жащего занимаемой государственной должности государственной службы и решение вопроса о присвоении государственному служащему квалифика­ционного разряда (пункт 1 статьи 24 Закона о госслужбе и Закона «О государственной службе Республики Коми»);
* в отличие от общих правил, в соответствие с которыми аттестация проводится один раз в 5 лет, для государственных служащих установлены свои сроки аттестации. Так в соответствии с пунктом 2 статьи 24 Закона о госслужбе аттестация проводится не чаще одного раза в два года, но не реже одного раза в четыре года.

Порядок проведения аттестации установлен «Положением о проведении аттестации федерального государственного служащего» утвержден­ное Указом Президента Российской Федерации от 9 марта 1996 года №353 и Законом Республики Коми от 29 октября 1996 года №35-РЗ «О порядке и сроках проведения аттестации государственного служащего Республики Коми».

*4. В основаниях увольнения (ст. 25 закона о госслужбе и Закона «О государственной службе Республики Коми»).*

Помимо общих оснований, предусмотренных КЗоТ РФ, государственный служащий согласно ст. 25 Закона о госслужбе и Закона «О государственной службе Республики Коми», может быть уволен по инициативе руководителя государственного органа в следующих случаях:

* достижения государственным служащим предельного возраста, установленного для замещения государственной должности государственной службы, который составляет 60 лет. Допускается продление нахождения на государственной службе государственных служащих, замещающих высшие, главные и ведущие государственные должности государственной службы и достигшие предельного для государственной службы возраста. Продление нахождения на государственной должности государственного служащего, достигшего 65 лет, не допускается;
* прекращение гражданства Российской Федерации;
* несоблюдение обязанностей и ограничений, установленных в статьях 11 и 21 Закона о госслужбе;
* разглашение сведений, составляющих государственную и иную охраняемую законом тайну.

*5. В гарантиях для государственного служащего (ст. 15 Закона о госслужбе и Закона «О государственной службе Республики Коми»).*

Важнейшую роль в обеспечении эффективной работы государственных органов играют гарантии, которые ус­тановлены для государственных служащих. К гарантиям относятся меры экономического, социального, организационного и правового характера, на­правленные на реализацию должностных и общих прав государст­венного служащего. Часть гарантий конкретизирована в статьях Закона о госслужбе (ст. 15,17, 18, 19), другая часть в специальных нормативных актах Российской Федерации и субъектов Российской Федерации (Указ Президента Российской Федерации от 16 августа 1995 года №854 «О некоторых социальных гарантиях лиц, замещающих государст­венные должности и должности федеральных государственных служащих», Указ Главы Республики Коми от 6 июня 1996 года №161 «О мерах по реа­лизации Закона Республики Коми «О государственной службе Республики Коми» и ряд других).

*6. В правах, обязанностях и в правоограничениях государственных служащих.*

Права, обязанности и правоограничения государственных служащих значительно отличают их от остальных трудящихся. Они изложены в статьях 9, 10 и 11 Закона о госслужбе и Закона «О государственной службе Республики Коми».

**2. Регламент испытания при замещении государственной должности**

**государственной службы**

**2.1. Испытание (испытательный срок): содержание и особенности**

В соответствии со статьями 23 Закона Российской Федерации «Об основах государственной службы» и Закона Республики Коми «О государственной службе Республики Коми» испытание при замещении государствен­ной должности государственной службы устанавливается как при приеме, в том числе и по конкурсу, так и при переводе на государственную должность иной группы или иной специализации.

Испытательный срок устанавливается с целью проверки профессиональных навыков лица, его деловых качеств той государственной должно­сти, для замещения которой он принят.

В отличие от ст. 21 КЗоТ РФ, согласно которой испытание может быть установлено только по соглашению сторон трудового договора (контракта), ст. 23 вышеназванных законов предусматривает его в качестве обязательного условия. При этом испытание при приеме или переводе согласно пункта 1 ст. 23 предусматривается во всех случаях, независимо от категории, к которой отнесена та или иная государственная должность и согласия претендующего на государственную должность. Кроме того, если для всех других работников, согласно КЗоТ, срок испытания не может превышать 3-х месяцев, то для государственных служащих он не может быть менее 3-х месяцев и более 6-ти месяцев. Таким образом, условие об испытании при приеме на государственную должность государственной службы не является предметом соглашения, стороны при заключении трудового до­говора вправе лишь определить его продолжительность, установленных за­конами. Обусловленный сторонами срок испытания должен быть оговорен не только в трудовом договоре, но и в приказе о назначении на государст­венную должность государственной службы.

Срок испытания начинается со дня вступления государственного служащего в должность. В срок испытания, также как и в соответствии со статьей 23 КЗоТ РФ, не засчитываются периоды временной нетрудоспособности и другие периоды отсутствия на службе по уважительным причи­нам.

В период прохождения испытательного срока на испытуемого полностью распространяются действия законодательных и других нормативных правовых актов, регулирующих отношения, связанные с прохождением го­сударственной службы. Однако квалификационный разряд может быть присвоен государственному служащему лишь по окончании испытательного срока.

Решение о соответствии (несоответствии) государственного служащего замещаемой должности должно быть принято только в период срока, установленного для испытания.

Если срок испытания истек, а государственный служащий продолжа­ет работать, то он считается выдержавшим испытание. При этом издание какого-либо специального приказа об окончательном приеме на государственную службу не требуется, и последующее увольнение допускается толь­ко по основаниям предусмотренным федеральным и республиканским за­конами (пункты 5 ст. 23).

Но в отличие от КЗоТ РФ, предусматривающего увольнение лиц, не выдержавших испытание, государственному служащему, принятому впер­вые и не выдержавшему испытание, может быть предложена другая госу­дарственная должность. Но и в этом случае назначение производится в общем порядке, то есть с испытательным сроком.

Государственному служащему, переведенному на должность иной группы и иной специализации, и не выдержавшему испытание, может быть предложен перевод на прежнюю государственную должность, либо на другую. В последнем случае ему также устанавливается срок испытания.

Пункты 4 ст. 23 федерального и республиканского законов не устанавливают обязанность администрации предлагать прежнюю или другую государственную должность. Здесь речь идет о том, что государственный служащий может быть переведен с его согласия на прежнюю или другую государственную должность, то есть такое решение принимается руководите­лем государственного органа и он вправе, а не обязан, предлагать такой перевод. Это положение полностью соответствует общим правилам, уста­новленным частью 2 ст. 23 КЗоТ РФ, согласно которой при неудовлетвори­тельном результате испытания освобождение от работы производится ад­министрацией без согласия с соответствующим органом профсоюза и без выплаты выходного пособия.

**2.2. Предполагаемый механизм реализации статьи**

**23 Федерального закона «О государственной службе**

**в Российской Федерации» и Закона Республики**

**Коми «О государственной службе Республики Коми»**

Государственный служащий, уволенный как не выдержавший испытание, вправе обжаловать такое увольнение в суд. Такая норма не закреп­лена в Федеральном законе «Об основах государственной службы в Рос­сийской Федерации» и Законе Республики Коми «О государственной службе Республики Коми». Поэтому такое право у него возникает в соответствии с частью 2 ст. 23 КЗоТ РФ. Однако, закрепляя такую норму, законодательст­вом не предусмотрен порядок увольнения, а также не предусмотрена про­цедура подтверждения факта несоответствия работника, в том числе и го­сударственного служащего, определенным требованиям, что отрицательно сказывается на правоприменительной практике.

Лаконичные формулировки в КЗоТе РФ и законах (федеральном и республиканском) о государственной службе не только негативно сказываются на правовых гарантиях работников, но и затрудняют применение дан­ной нормы на практике руководителями организаций и учреждений. Сего­дня нет судебной практики о восстановлении на государственной службе лиц, уволенных по ст. 23 Федерального закона «Об основах государствен­ной службы в Российской Федерации» и ст. 23 Закона Республики Коми «О государственной службе Республики Коми». Но судебная практика рассмот­рения исков по ст. 23 КЗоТ РФ показывает, что иски, как правило, удовлетворяются. Несмотря на отсутствие законодательного регулирования по­рядка увольнения по ст. 23 КЗоТ РФ, суды требуют подтверждения факта несоответствия имеющихся профессиональных знаний и навыков работни­ка поручаемой ему работе. В большинстве случаев руководитель организа­ции, учреждения не может подтвердить указанные обстоятельства.

Так, в Симоновский суд г. Москвы обратился гражданин М. с иском о восстановлении на работе, взыскания заработной платы за время вынужденного прогула и возмещения вреда в связи с незаконным увольнением по ст. 23 КЗоТ РФ (17). В обоснование своих требований М. указал, что он был принят на работу в организацию ответчика на должность ведущего специа­листа с испытательным сроком 6 месяцев и по истечении его уволен по ст. 23 КЗоТ РФ, как не выдержавший испытательный срок. При рассмотрении дела ответчик не смог доказать факт несоответствия истца поручаемой ра­боте. Суд посчитал недостаточным для подтверждения факта несоответст­вия замещаемой должности и увольнения истца приказ об объявлении М. выговора за халатное отношение к своим должностным обязанностям, не­выполнение служебного задания и показания свидетелей о том, что М. не всегда грамотно выполнял порученную работу.

И пока законодательно не будет урегулирована процедура по дан­ному основанию, или четко не будут сформулированы условия при которых возможно увольнение работника, как не выдержавшего испытание, представляется целесообразным в организациях учреждениях, государственных органах принимать свои положения о порядке прохождения испытательного срока.

Оценка профессиональных качеств и того, насколько работник справляется с порученной работой, имеет определенные трудности, и в первую очередь связанные со спецификой выполняемой работы, сферой труда. Так, в приведенном выше примере речь идет о несоответствии работника должности, требующей интеллектуального труда, тогда как таково­го овеществленного труда нет. В этой связи необходима четкая оценка профессиональных качеств работника, необходим четкий анализ качества исполнения должностных обязанностей и поручений руководителя, необходимо зафиксировать случаи нарушения сроков выполнения заданий, дать оценку соответствия уровня работника профессионально‑квалификацион­ным требованиям, как успешно справляется он с общим объемом работы.

Представляется необходимым, что за две недели до окончания сро­ка испытания непосредственный руководитель должен направить соответствующее мотивированное представление вышестоящему руководителю о соответствии (несоответствии) работника порученной работе с приложени­ем подтверждающих документов (актов, протоколов, письменных объясне­ний работника о допущенных нарушениях), а в целях исключения субъективизма, окончательное принятие решение целесообразно возло­жить на специально создаваемую для этого комиссию. Решение этого во­проса может быть возложено также и на имеющиеся в организации аттестационные комиссии или конкурсные комиссии, одной из задач которых также является определение соответствия работника замещаемой должно­сти.

Решению всех этих вопросов может способствовать разработка и утверждение органами государственной власти Республики Коми положения о порядке и условиях прохождения испытательного срока при приеме граждан на государственную должность государственной службы или при пере­воде государственного служащего на государственную должность государ­ственной службы иной группы и иной специализации.

В качестве примера может быть рассмотрен следующий вариант проекта такого положения (Приложение 1).

Существует множество методик, помогающих руководителям, кадровым службам, комиссиям объективно оценить качество персонала. В пред­лагаемом положении использована методика ситуационно-комплексного варианта выявления профессионально-важных качеств работника государственной службы, предложенная Е.В. Охотским.

Эта методика позволяет:

* дать разностороннюю, комплексную оценку деятельности работника в различных ситуациях и разными категориями аттестующих
* достаточно объективно оценить деятельность работника с учетом сложившихся служебно-деловых и нравственных отношений.

Заключение

Законодательство, регулирующее государственно‑служебные отношения начало формироваться лишь с 1993 года. С принятием Федерального закона «Об основах государственной службы в Российской Федерации» процесс правового становления продолжается, происходит его непрерывное обновление и совершенствование.

В субъектах Российской Федерации имеются базовые законы о государственной службе, а также нормативные акты о государственных должностях, о денежном содержании и так далее. В Республике Коми Закон «О государственной службе Республики Коми» принят в 1996 году. В дальнейшем был принят ряд Указов Главы Республики Коми касающихся вопросов государственно‑служебных отношений.

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

Требуют правового регулирования многочисленные вопросы прохождения государственной службы, и в частности, прохождение испытательного срока при замещении государственной должности государственной службы. Законодательствами Российской Федерации и Республики Коми определен порядок прохождения испытательного срока, но отсутствует подробная регламентация процесса прохождения испытательного срока.

Исключению субъективизма при оценке профессионализма и компетентности испытуемого работника может способствовать предложенный в данной работе проект положения о порядке и условиях прохождения испытательного срока при приеме граждан на государственную должность государственной службы или при переводе государственного служащего на государственную должность государственной службы иной группы и иной специализации.

**Список литературы**

1. Об основах государственной службы в Российской Федерации: Федеральный закон от 31 июля 1995 года №119-ФЗ//Собрание законодательства РФ.-1995.- №31.-Ст. 2990.
2. Об утверждении перечней государственных должностей феде­ральной государственной службы: Указ Президента Российской Федерации от 3 сентября 1997 года №981//Собрание законодательства РФ.-1997.-№36.-Ст.4129.
3. О государственных должностях РФ: Указ Президента РФ от 11 ян­варя 1995 года №32 «Сводный перечень государственных должностей РФ»//ВВАС РФ.-1995.-№3.-С.29-30.
4. О реестре государственных должностей федеральных государст­венных служащих: Указ Президента РФ от 11 января 1995 года №33.
5. О квалификационных требованиях по государственным должно­стям федеральной государственной службы: Указ Президента РФ от 30 ян­варя 1996 года №123// Российские вести 1996.-3 февраля.
6. О государственной службе Республики Коми: Закон Республики Коми от 25 марта 1996 года №12-РЗ (в ред. от 23.06.1999г.)//Ведомости нормат. актов органов гос. власти РК.-199б.-№4.
7. Об органах исполнительной власти в РК: Закон РК от 31 октября 1994 года №8-РЗ (в редакции от 9 апреля 1999 года)//Ведомости нормат. актов органов гос. власти РК.-1999.-№7.-Ст.1101.
8. О порядке проведения аттестации государственного служащего РК. Закон РК от 29 октября 1996 года №35-РЗ//Ведомости нормат. ак­тов органов гос. власти РК.-1997.-№3.-Ст.656.
9. О перечне государственных органов Республики Коми, в которых осуществляется государственная служба Республики Коми, и о реестре государственных должностей государственной службы Республики Коми: Указ Главы Республики Коми от 6 июня 1996 года №159 (в ред. от 9 января 2001 года)//(Не опубликован).
10. 0б утверждении Положения о проведении конкурса на замещение вакантной государственной должности государственной службы Республики Коми: Указ Главы Республики Коми от б июня 1996 года №158 (в ред. от 31 ноября 2000 года)// (Не опубликован).
11. 0 квалификационных требованиях по государственным должно­стям государственной службы Республики Коми: Указ Главы Республики Коми от 27 июля 1996 года №196//Республика.-1996.-№139.
12. Бахрах Д.Н. Административное право.-М.: Юрист, 1993.-390с.
13. Государственная служба: Теория и организация: Курс лекций/Под ред. Е.В. Охотского.-Ростов н/д: Феникс, 1998.-640 с.
14. Книга работников кадровой службы: Учебно-справочное посо­бие/Под ред. Е.В. Охотского.-М.: Экономика, 1998.
15. Овсяненко Д.М. Государственная служба Российской Федерации: Учеб. пособие для студентов юридических факультетов и институтов.-М.: Юрист, 1996.-208с.
16. Чиканова Л.А. Государственные служащие.-М.: Юрист, 1998.-112с.
17. Лозовская С. Испытание профессионализма - испытание нервов?//Бизнес‑адвокат.-2000.-№17.

**ПРИЛОЖЕНИЕ**

**Приложение 1**

**«Проект положения**

**о порядке и условиях прохождения испытательного срока при приеме граждан на государственную должность государственной службы или при переводе государственного служащего на государственную должность государственной службы иной группы и иной специализации»**

Испытание при поступлении граждан на государственную должность государственной службы или при переводе государственного служащего на государственную должность государственной службы иной группы и иной специализации устанавливается в целях определения соответствия лица той государственной должности, для замещения которой он принят.

**1. Общие положения**

1.1. Установление испытательного срока при поступлении граждан на государственную должность государственной службы или при переводе государственного служащего на государственную должность государственной службы иной группы и иной специализации призвано способствовать совершенствованию деятельности Министерства\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Республики Коми по подбору и расстановке государственных служа­щих, определению уровня их профессиональной подготовки и соответствия замещаемой государственной должности.

1.2. Испытательный срок устанавливается при приеме (переводе) государственных служащих, замещаемых в министерстве младшие, старшие, ведущие, главные и высшие государственные должности категории «Б» и «В».

1.3. Испытание устанавливается на срок от 3 до 6 месяцев. Срок испытания оговаривается в трудовом договоре и приказе о назначении на государственную должность государственной службы.

1.4. Срок испытания начинается с первого дня вступления в должность. В срок испытания не засчитываются периоды временной нетрудо­способности и другие периоды, когда государственный служащий отсутствовал на службе по уважительным причинам (нахождение в краткосрочном отпуске без сохранения заработной платы, в отпуске в связи с обучением, прохождение медицинских обследований и т.п.).

Общая продолжительность испытательного срока до и после перерыва, вызванного указанными причинами, не должна превышать времени, определенного трудовым договором и приказом о назначении на государст­венную должность государственной службы.

1.5. Решение о соответствии (несоответствии) государственных служащих замещаемой высшей государственной должности (заместителей ми­нистра) принимается в период срока, установленного для испытания, в порядке определенном Главой Республики Коми.

1.6. Решение о соответствии (несоответствии) государственных служащих замещаемой младшей, старшей, ведущей и главной государственной должности принимается специально создаваемой комиссией министер­ства.

**2. Порядок формирования комиссии**

2.1. Комиссия, принимающая решение о соответствии (несоответствии) государственного служащего замещаемой в министерстве младшей, старшей, ведущей и главной государственной должности, формируется приказом Министра\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Республики Коми в соста­ве председателя, секретаря и членов комиссии.

Председателем комиссии назначается один из заместителей мини­стра, курирующего вопросы в области деятельности государственного слу­жащего, проходящего испытание.

В состав комиссии включается также непосредственный руководи­тель государственного служащего, специалисты кадровой и юридической служб министерства.

В состав комиссии могут также включаться начальники и специалисты других, служб министерства, имеющие с государственным служащим служебные контакты и способные дать оценку его качеств.

**3. Условия прохождения испытательного срока**

3.1. При приеме (переводе) на государственную должность государственной службы государственный служащий должен быть ознакомлен с положением о Министерстве\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Республики Ко­ми, с положением об отделе, в котором он будет проходить государствен­ную службу, и со своей должностной инструкцией.

3.2. За время, установленной для испытательного срока, государственный служащий должен изучить Конституции Российской Федерации и Республики Коми, законодательные и нормативные правовые акты, регла­ментирующие вопросы государственной службы, а также законодательные и нормативные правовые акты по вопросам его деятельности.

Перечень таких документов должен содержаться в должностной инструкции государственного служащего. При большом количестве законода­тельных и нормативных актов, подлежащих изучению, составляется их са­мостоятельный перечень, являющийся приложением должностной инструк­ции государственного служащего.

3.3. Во время прохождения испытательного срока государственный служащий проходит стажировку под руководством опытных специалистов министерства (наставников).

3.4. Для определения профессиональных и деловых качеств государственного служащего его непосредственным руководителем составля­ется индивидуальный план работы с включением в него намеченных для выполнения мероприятий, сроков выполнения с последующей отметкой о выполнении.

О недостатках в выполнении плана работы государственный служащий должен быть информирован его непосредственным руководителем на протяжении всего испытательного срока.

**4. Порядок принятия решения**

**о соответствии (несоответствии) госу­дарственного служащего замещаемой государственной должности государ­ственной службы**

4.1. Для принятия решения о соответствии (несоответствии) государственного служащего замещаемой государственной должности государ­ственной службы его непосредственный руководитель не позднее, чем за две недели до окончания срока испытания должен направить соответст­вующее мотивированное представление Министру\_\_\_\_\_\_\_\_Республики Коми с приложением документов, фиксирующих факти­ческое выполнение или невыполнение государственным служащим пору­ченной ему работы с указанием причин ее невыполнения.

В представлении должны быть отражены следующие сведения:

* фамилия, имя, отчество;
* наименование отдела, в котором государственный служащий замещает государственную должность;
* замещаемая государственная должность, дата назначения на эту должность и номер приказа о назначении;
* на какой период установлен испытательный срок;
* перечень основных обязанностей, выполняемых по данной должности;
* перечень основных вопросов, в которых государственный служащий принимал участие или готовил самостоятельно;
* мотивированная оценка профессиональных, личностных, деловых качеств и результатов служебной деятельности (знание законодательных и нормативных правовых актов, отношение к выполнению своих обязанно­стей, полнота выполнения должностных обязанностей и планов работы, по­ощрения, замечания, нарекания, взыскания).

4.2. В случаях, когда государственным служащим были допущены случаи невыполнения порученной работы им должны быть представлены письменные объяснения о допущенных нарушениях.

4.3. Решение о соответствии (несоответствии) государственного служащего замещаемой государственной должности государственной службы принимается комиссией в его присутствии.

4.3. Члены комиссии на основе изучения представленных материа­лов, ответов государственного служащего на поставленные вопросы и своих знаниях о нем проставляют оценки в раздел 5 «Листа оценки государственного служащего» (Приложение 2).

Итоговая оценка государственного служащего определяется как частное от деления суммы баллов, выставленных каждым членом комиссии, на количество членов комиссии.

4.4. При получении среднего балла 7 и выше государственный служащий считается выдержавшим испытание и соответствует замещаемой должности, ниже 7 балов - не выдержавшим испытание и не соответствует замещаемой должности.

4.5. Лист оценки государственного служащего, оформленный в соответствии с приложением к настоящему положению, подписывается предсе­дателем комиссии и членами комиссии, присутствовавшими на заседании и принимавшими участие в оценке качеств государственного служащего. С листом оценки государственный служащий знакомится под расписку.

4.6. При неудовлетворительном результате оценки государственного служащего (неудовлетворительном результате испытания) Министром\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Республики Коми могут быть приняты следующие решения:

* государственному служащему может быть предложен перевод на прежнюю или другую государственную должность государственной службы;
* издается приказ об увольнении государственного служащего, как не выдержавшему испытание.

4.7. Если испытательный срок истек и решение о соответ­ствии (несоответствии) государственного служащего замещаемой государ­ственной должности государственной службы не было принято, он считает­ся выдержавшим испытание. Издания в этом случае дополнительного при­каза об окончательном приеме на государственную должность государст­венной службы не требуется.

**Приложение 2**

**Приложение**

**к проекту положения о порядке и условиях прохождения**

**испытательного срока при приеме граждан на**

**государственную должность государственной службы**

**или при переводе государственного служащего на**

**государственную должность государственной службы**

**иной группы и иной специализации**

**ЛИСТ ОЦЕНКИ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО**

**Раздел 1. Общие сведения о государственном служащем**

Фамилия, имя, отчество \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Дата и место рождения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Образование (что окончил) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Специальность полученная в ВУЗе \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Замещаемая должность \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

С какого времени в должности \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Установленный испытательный срок (с какого времени на какой срок, № приказа, чье приказ) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Раздел 2. Сведения о членах комиссии**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Категория | Ф.И.О. | Должность | С какого времени знает работника | Подпись |
| 1. | Председатель комиссии |  |  |  |  |
| 2. | Члены комиссии |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

**Раздел 3. Оценка непосредственного руководителя о служебной деятельности государственного служащего (прилагается)**

**Раздел 4. Вопросы к государственному служащему и краткие ответы на них**

**Раздел 5.**

**А) Уровень профессиональных знаний**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Низкий уровень 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Высокий уровень | | | | | | | |
|  | Баллы членов комиссии | | | | | | Средний балл |
|  | 1 | 2 | 3 |  |  |  |
| 1. Знание законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам государственной службы. |  |  |  |  |  |  |  |
| 2. Знание законодательных и иных нормативных правовых актов по роду деятельности государственного служащего. |  |  |  |  |  |  |  |
| 3. Знание основных задач и функций, решаемых:   * министерством; * отделом, в котором замещает государственную должность государственный служащий. |  |  |  |  |  |  |  |
| 4. Знание должностной инструкции. |  |  |  |  |  |  |  |

**Б) Уровень деловых качеств**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Низкий уровень 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Высокий уровень | | | | | | | |
|  | Баллы членов комиссии | | | | | | Средний балл |
|  | 1 | 2 | 3 |  |  |  |
| 1. Полнота выполнения должностных обязанностей. |  |  |  |  |  |  |  |
| 2. Способность справляться с кризисными явлениями. |  |  |  |  |  |  |  |
| 3. Умение отстаивать свою точку зрения. |  |  |  |  |  |  |  |
| 4. Умение планировать время для выполнения своей работы. |  |  |  |  |  |  |  |
| 5. Умение планировать работу подчиненных. |  |  |  |  |  |  |  |
| 6. Умение устанавливать и поддерживать служебные отношения. |  |  |  |  |  |  |  |
| 7. Инициативность. |  |  |  |  |  |  |  |
| 8. Способность самостоятельно решать поставленные задачи. |  |  |  |  |  |  |  |
| 9. Полнота выполнения планов работы. |  |  |  |  |  |  |  |
| 10. Качество выполнения планов работы. |  |  |  |  |  |  |  |
| 11. Своевременность выполнения планов работы. |  |  |  |  |  |  |  |

**Раздел 6. Возможности использования на государственной службе**

|  |  |
| --- | --- |
| Средний балл | Оценки и рекомендации |
|  | Соответствует замещаемой должности |
|  | Не соответствует замещаемой должности |

**Раздел 7. Приложения**

Председатель комиссии \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

подпись, дата

Члены комиссии \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

подпись, дата

С выводами комиссии согласен (не согласен)

ненужное зачеркнуть

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

должность подпись фамилия, инициалы государственного служащего дата

Решение Министра\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Республики Коми \_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

подпись, дата