**Российская Академия государственной службы**

**при Президенте Российской Федерации**

**Кафедра государственной службы и кадровой политики**

**ДИПЛОМНАЯ РАБОТА**

**на тему:**

**Становление системы социальной защиты государственных служащих**

**(на примере Хабаровского края)**

 **Выполнила:**

 Шашкова И.А.,

 слушатель 2 курса

 заочного отделения,

 2 группа

 **Научный руководитель:**

 Романов В.Л.,

 доктор медицинских наук

Москва, 1997 г.

**Содержание**

стр.

|  |  |
| --- | --- |
| Введение | 3 |
|  |  |
| Раздел 1. Социальная защита населения и социальная защита государственных служащих в Российской Федерации. Общие подходы и различия | 5 |
|  |  |
| Раздел 2. Проблемы социальной защиты государственных служащих субъектов Российской Федерации и их законодательное регулирование на примере Хабаровского края | 17 |
|  |  |
| Заключение | 32 |
|  |  |
| Список источников и использованной литературы | 33 |
|  |  |
| Приложение | 39 |

**Введение**

 Необходимость существования государственной службы и ее правового регулирования обусловлена самим существованием государства с его задачами и функциями. Весь мировой опыт и состояние общественных отношений, даже в странах с высокой культурой демократии, показывают, что современное общество не может нормально функционировать и развиваться вне государства, государственного аппарата и определяемых ими рамок поведения. Для того, чтобы Российская Федерация стала демократическим, социальным, правовым государством, вне всякого сомнения необходим достаточно мощный, квалифицированный и нравственный государственный аппарат, аппарат иных качеств и свойств, чем существовавший до проведения радикальных политических, экономических и социальных реформ.

 Все более углубляющиеся преобразования и сопутствующие им кризисные процессы в российском обществе стремительно меняют его социальный облик, ставят небывалые по сложности и остроте политические, экономические, правовые и духовно-нравственные проблемы. В этих условиях особую роль приобретает государственная служба как социально организующий институт, как специальный вид управленческой деятельности. И только адекватная кадровая политика государства, направленная на формирование высокопрофессионального и стабильного государственного аппарата, способна обеспечить решение сложнейших задач переходного периода.

 Вполне оправдано одной из приоритетных задач кадровой политики считать создание системы социальной защиты государственных служащих. Конечно, трудно говорить о социальной защите государственных служащих в стране, где свыше 30 процентов населения живет за чертой бедности и нуждается в социальной поддержке государства. Но, по-нашему мнению, *актуальность проблемы* и состоит в том, что только наличие сильной социальной и правовой защищенности государственных служащих создает условия для притока и закрепления на государственной службе наиболее компетентных и добросовестных граждан, способных стать связующим звеном государства с населением, обслуживая государство, обслуживать и защищать права и законные интересы человека в этой стране.

 Необходимо отметить, что социальная защита государственных служащих отличается от социальной защиты населения в целом. Изучение этой проблемы находится на начальной стадии. Не много на заданную тему и научных разработок. Потому, нам пришлось использовать труды коллектива Российской Академии государственной службы (Романов В.Л., Лытов Б.В., Охотский Е.В., Соколов В.М. и другие), а также собственные материалы.

 *Целью* настоящей работы является исследование системы социальной защиты государственных служащих, попытка законодательного закрепления и практической реализации всего комплекса мер социальной защиты государственных служащих в субъектах Российской Федерации. В качестве примера нами выбран Хабаровский край.

 *Объектом* исследования являются государственные служащие, лица, на профессиональной основе осуществляющие должностные обязанности в, прежде всего, исполнительных, а также законодательных и судебных органах государственной власти Российской Федерации.

 *Предметом* - социальная защита служащих органов государственной власти Российской Федерации и ее субъектов.

 Были применены конкретно-исторический, сравнительно-правовой и системный *методы исследования*.

**Раздел 1. Социальная защита населения и социальная защита**

**государственных служащих в Российской Федерации. Общие**

**подходы и различия**

 Прежде чем перейти к вопросу о социальной защите государственных служащих, необходимо понять, что есть социальная защищенность населения вообще.

 Понятие “социальная защищенность человека” отражает многообразие связей человека и общества, благодаря которым осуществляется жизнедеятельность граждан, раскрытие и использование их способностей. Однако, такой подход возник только недавно. В период существования командно-административной системы социальная защита понималась узко и реализовывалась в рамках централизованной государственной системы социального обеспечения инвалидов, пенсионеров и прочих. Социальная защита в целом в обществе осуществлялась путем перераспределения прибавочного продукта и распределения общественных фондов потребления. Проблема социальной защиты государственной и партийно-хозяйственной номенклатуры вообще не поднималась, так как именно эта категория и была наиболее социально защищена и с точки зрения престижности профессии, и с точки зрения удовлетворения основных жизненных потребностей. Номенклатура имела не только достаточно высокую оплату труда, но и доступ к другим материальным и нематериальным благам: лучшему медицинскому обслуживанию, источникам товаров повседневного спроса, комфортным жилищным условиям и тому подобным.

 Сегодня социальная защита населения в качестве основной цели преследует избавление значительной его части от нищенского существования в условиях, когда среднедушевой совокупный доход семьи стал ниже уровня удовлетворения элементарных физиологических потребностей. Возникла настоятельная необходимость предотвращения снижения уровня жизни малообеспеченных, нетрудоспособных членов общества и семей с детьми, как наиболее социально уязвимых групп населения. Но так как уровень оплаты труда все более отстает от уровня цен[[1]](#footnote-1), все большее количество товаров повседневного спроса становится малодоступным, а то и вовсе недоступным не только для нетрудоспособных, но и для трудоспособных граждан. В связи с этим возникает проблема защиты стабильности рабочих мест как основного источника обеспечения средств существования и создание условий для активного включения населения в социально полезную деятельность.

 Таким образом, эффективная система социальной защиты населения рассчитана не только на категории граждан, непосредственно нуждающихся в такой защите, но и на максимальное развитие экономики, стимулирование трудовых усилий каждого трудоспособного члена общества, создание условий, в которых он хотел и мог бы заработать. Ведь именно труд дает достаточные средства для действенной социальной защиты.

 Судьба демократических реформ, укрепление их социальной базы тесно связаны с развитием института государственной службы. Ведь именно опираясь на него государство сможет обеспечить экономическое и социальное благополучие всего населения. “Для успешного решения таких задач, считают зарубежные аналитики Я.Джейбс и Ст.Синнерстрем, необходимы высококвалифицированные специалисты государственной службы, политически нейтральные, защищенные законом, действующие во имя интересов общества, беспристрастные, честные, открытые, умеющие общаться и использовать информацию, а также эффективно и результативно руководить.

 Вместе с тем, констатируют эти авторы, такие цели труднодостижимы из-за нестабильности положения чиновников.

 Создавшийся существенный разрыв в уровне жизни предпринимателей и служащих в рыночных структурах, с одной стороны, и большинства чиновников - с другой, явился основанием для суждений о слабой защищенности государственных служащих”[[2]](#footnote-2).

 Но было бы неправильным подходить к социальной защите государственных служащих аналогично социальной защите всего населения. Дело в том, что здесь существуют два принципиальных различия.

 Отождествлять социальную защиту социально уязвимых слоев населения, живущих ниже черты прожиточного минимума, нельзя в связи с тем, что нищий чиновник, перебивающийся “от зарплаты до зарплаты” и самостоятельно не защищенный, не сможет эффективно защищать других, так как просто не будет достаточно работоспособен для этого.

 Кроме того, социальная защита уязвимых слоев населения рассматривается с точки зрения удовлетворения первичных потребностей (по А.Маслоу), а социальная защита государственных служащих - не только первичных, но и вторичных, более существенных потребностей. “Они работают не просто на зарплату, а во имя того, чтобы служить наивысшим национальным интересам. Деньги, престиж, комфорт для таких людей - не главное. И таких работников немало, что подтверждают данные исследований.

 Характерна мотивация выбора работы в государственных структурах. Большое число служащих связывает этот выбор со стремлением реализовать себя в управленческой сфере (37%) и занять достойное место в обществе (24%).

 В государственных и муниципальных органах власти Ростовской области для многих служащих приоритетное значение имеют такие ценности как уважение людей (92,4%), творческий характер труда и самореализация способностей (87,3%), репутация (64,4%)”[[3]](#footnote-3).

 Потому социальная защита государственных служащих не должна ограничиваться их материальным обеспечением, но учитывать их психологию, самоуважение и признание со стороны коллег, начальства, общества в целом. И в этой связи возникает первоочередная проблема создания положительного, делового имиджа государственной службы на основе правдивой и оперативной информации.

 Необходимо отметить, что одной из причин отрицательного отношения населения к государственной службе была и остается проблема льгот и привилегий. “Привилегии являются объективной необходимостью любой управленческой структуры в любом обществе. Заявления о желании их ликвидировать есть или демагогия, или непонимание основ управления... В то же время именно привилегии вызывают, как это мы уже подчеркивали, негативные оценки в общественном мнении государственной службы. Опыт демократически развитых зарубежных стран показывает, что этого достаточно легко избежать.

 Для этого нужно, во-первых, чтобы все привилегии были законодательно оформлены... Во-вторых, оно должны быть известны всем. И, в-третьих, должен быть действенным и гласным контроль за соблюдением законодательства о привилегиях.

 При соблюдении этих условий их негативное влияние на нравственную оценку государственных служащих значительно снижается”[[4]](#footnote-4).

 Второе принципиальное различие социальной защиты государственных служащих и социальной защиты других трудоспособных граждан обусловлено тем, что занятый в различных гражданских структурах (даже выполняющий неквалифицированный труд) гражданин работает “на себя”, в то время как государственный служащий не только продает свой труд, но и, исполняя государственные функции, отчуждает себя в профессии, реализуя волю государства, а не свою собственную. При этом, в отличие от других граждан, ограничиваются не только его конституционные права, но и другие личные права и свободы.

 Такие ограничения прав и свобод во имя интересов общества требуют социальной компенсации. Коль государство ограничивает своих служащих, то оно должно заботиться о них, и забота эта должна быть подлинной и многогранной.

 Все вышесказанное позволяет нам сделать вывод о том, что социальная защита государственных служащих “должна включать в себя комплекс мер, направленных, во-первых, на компенсацию ограничений, объективно обусловленных характером деятельности; во-вторых, на реализацию социальных ожиданий работника, которые легли в основу его профессионального выбора; в-третьих, на нейтрализацию факторов, препятствующих эффективной служебной деятельности конкретного лица”[[5]](#footnote-5).

 Ограничения, связанные с государственной службой, законодательно закреплены статьей 11 Федерального закона “Об основах государственной службы в Российской Федерации” от 31.07.1995 №119-ФЗ. Государственный служащий не вправе заниматься другой оплачиваемой деятельностью, кроме педагогической, научной и иной творческой деятельности; быть депутатом законодательного (представительного) органа Российской Федерации, законодательных (представительных) органов субъектов федерации, органов местного самоуправления; заниматься предпринимательской деятельностью лично или через доверенных лиц; состоять членом органа управления коммерческой организацией, если иное не предусмотрено федеральным законом или если в порядке, установленном федеральным законом и законами субъектов федерации, ему не поручено участвовать в управлении этой организацией; быть поверенным или представителем по делам третьих лиц в государственном органе, в котором он состоит на государственной службе либо который непосредственно подчинен или непосредственно подконтролен ему; использовать в неслужебных целях средства материально-технического, финансового и информационного обеспечения, другое государственное имущество и служебную информацию; получать гонорары за публикации и выступления в качестве государственного служащего; получать от физических и юридических лиц вознаграждения (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения), связанные с исполнением должностных обязанностей, в том числе и после выхода на пенсию; принимать без разрешения Президента Российской Федерации награды, почетные и специальные звания иностранных государств, международных и иностранных организаций; выезжать в служебные командировки за границу за счет физических и юридических лиц, за исключением служебных командировок, осуществляемых в соответствии с международными договорами Российской Федерации или на взаимной основе по договоренности федеральных органов государственной власти и органов государственной власти субъектов федерации с государственными органами иностранных государств, международными и иностранными организациями; принимать участие в забастовках; использовать свое служебное положение в интересах политических партий, общественных, в том числе религиозных, объединений для пропаганды отношения к ним; в государственных органах не могут образовываться структуры политических партий, религиозных, общественных объединений, за исключением профессиональных союзов. Наконец, государственный служащий обязан передавать в доверительное управление под гарантию государства на время прохождения государственной службы находящиеся в его собственности доли (пакеты акций) в уставном капитале коммерческих организаций в порядке, установленном федеральным законом.

 Основные социально значимые ограничения для государственных служащих - это, установленные пунктами 1, 3 части первой указанной статьи, запреты на получение дополнительного заработка, то есть на занятие внеслужебной оплачиваемой деятельностью, прежде всего предпринимательской деятельностью. Педагогическая, научная и иная творческая деятельность здесь в расчет браться не может, так как она обычно мало оплачивается и служит, в основном, удовлетворению вторичных потребностей. Понятно, что низкая заработная плата государственных служащих будет способствовать оттоку квалифицированных кадров из системы государственной службы, а также совершению государственными служащими противоправных действий и коррупции. Так, “с 1989 по 1991 годы количество выявленных коррумпированных групп преступников увеличилось в 11 раз. Фактов взяточничества с участием таких групп выявлено в 100 раз больше. По самым скромным подсчетам госчиновники получили сотни миллионов долларов в виде взяток”[[6]](#footnote-6). И положение, судя по всему, не улучшилось, о чем свидетельствует арест “главного чиновника страны” - господина Ильюхина.

 К сожалению, существующая на государственной службе система должностных окладов в большей степени соответствует не экономическим, а административно-командным методам управления. До настоящего времени действует постановление Президиума Верховного Совета Российской Федерации и Правительства Российской Федерации “Об упорядочении оплаты труда работников органов представительной и исполнительной власти” от 30.12.1992 №4249-1/1042. В соответствии с этим документом рост заработной платы государственного служащего зависит только от перемещения по служебной лестнице, так как нормативно определены оклады, пределы премирования и должностных надбавок, основания для единовременных поощрений. “Такая организация выплаты окладов расслабляет, расхолаживает и уж конечно не заинтересовывает работников в высокопроизводительном труде. Более того, она не соответствует принципу распределения по труду в его классическом понимании, поскольку допускает равное вознаграждение за неравный труд.

 Именно в этом заключается одна из причин сознательного недоиспользования трудящимся своих физических и интеллектуальных способностей, о чем свидетельствуют результаты исследований... Например, на вопрос “В полной ли мере Вы реализуете свои способности на работе?” положительный ответ был получен лишь от 28,6 процентов опрошенных. Причем только 10,8 процентов участвовавших в опросе уверены, что если они будут работать больше и лучше, то их заработок увеличится”[[7]](#footnote-7).

 Опыт государственной службы зарубежных стран показывает, что существуют различные системы оплаты труда государственных служащих.

 В Германии вопросы оплаты труда чиновников регулируются законом. Оклады устанавливаются в зависимости от места и срока службы. Во Франции размер оплаты труда государственного служащего устанавливается в зависимости от наличия диплома, удостоверяющего определенную степень квалификации, так как вся система тарифных ставок приведена к дипломам и свидетельствам, предъявляемым в момент зачисления на государственную службу. В Англии, Соединенных Штатах, Франции минимальная заработная плата первого разряда устанавливается в соотношении со средним уровнем оплаты труда в частном секторе.

 В связи с этим, по нашему мнению, изменение существующей модели оплаты труда государственных служащих на основе зарубежного опыта будет являться одной из мер их социальной защиты.

 Другим социально значимым ограничением является абсолютный запрет государственным служащим на участие в забастовках, в том числе в забастовках с целью защиты своих профессиональных прав. Ввиду того, что “право на забастовку есть одно из главных и законных средств, с помощью которых работники и их организации могут осуществлять и отстаивать свои социальные и экономические интересы”[[8]](#footnote-8), компенсацией ограничения на участие в забастовках могло бы стать создание примирительных (согласительных) процедур и органов (или комиссий), в компетенцию которых входило рассмотрение жалоб государственных служащих по вопросам установления оплаты труда, по результатам аттестации, квалификационных экзаменов, конкурсов, разрешение служебных конфликтов и тому подобное.

 Интересен, в этой связи, опыт государственной службы зарубежных стран. Так, например, в США существует принцип “системы заслуг”, и для большинства чиновников продвижение по служебной лестнице производится согласно этому принципу. Он означает отбор лучших кандидатур на повышение на конкурсных экзаменах, а также на основе ежегодной оценки их служебной деятельности. Совет по защите системы заслуг служит тем государственным органом, главными задачами которого являются защита как всей системы заслуг, так и отдельных служащих от злоупотреблений руководителей, неоправданных кадровых действий, заслушивание и принятие решений по жалобам служащих. Кроме названного Совета существует Федеральный совет по руководству трудовыми отношениями, который выносит решения по трудовым спорам.

 В России в примирительных процедурах между государством и государственными служащими могла бы сыграть большую роль такая общественная организация как профессиональный союз государственных служащих. Кстати, это единственная общественная организация, создание которой в государственных органах допускается федеральным законом.

 Следует сказать еще об одном социально значимом ограничении, которое реализует принцип политического нейтралитета государственных служащих (или, иначе, принцип внепартийности государственной службы) - это запрет на использование служебного положения в интересах политических партий. Компенсацией этого ограничения является создание института государственных должностей государственной службы категории “В”, то есть штата государственных служащих, находящихся на государственной службе постоянно, вне зависимости от смены политического руководства. “В условиях существования в нашей стране многопартийности, частой смены правительства, роспуска парламента, такой штат будет служить фактором устойчивости государства и общества и способствовать эффективному и рациональному управлению страной”[[9]](#footnote-9).

 Кроме законодательно закрепленных ограничений, на государственной службе существуют к тому же перегрузки, связанные с ненормированным характером труда, то есть занятостью во внеслужебное время, а также жесткостью требований, предъявляемых в административной иерархии. Причем нагрузка и требования к государственному служащему возрастают с продвижением его вверх по служебной лестнице.

 Как показали исследования, “подавляющее большинство государственных служащих работает сверхурочно (до 90 процентов). При этом основная часть опрошенных (60 процентов) выполняет эти работы постоянно. В ряде министерств и ведомств их число достигает 77 процентов, а среди руководителей департаментов и управлений - до 86 процентов”[[10]](#footnote-10). В связи с этим компенсационные меры социальной защиты должны быть направлены не только на установление надбавок за напряженность работы, но и на льготы в медицинском обслуживании, установление дополнительных отпусков, государственное страхование, льготное пенсионное обслуживание и так далее.

 В качестве примера приведем статью 29 Закона РСФСР “О милиции” от 18.04.1991 №1026-1:

 “Все сотрудники милиции подлежат обязательному государственному личному страхованию за счет средств соответствующих бюджетов, а также средств, поступающих в специальные фонды на основании договоров от министерств, ведомств, предприятий, учреждений и организаций.

 В случае гибели сотрудника милиции в связи с осуществлением служебной деятельности либо его смерти до истечения одного года после увольнения со службы вследствие ранения (контузии), заболевания, полученных в период прохождения службы, семье погибшего (умершего) и его иждивенцам выплачивается единовременное пособие в размере десятилетнего денежного содержания погибшего (умершего) из средств соответствующего бюджета с последующим взысканием этой суммы с виновных лиц.

 При получении сотрудником милиции в связи с осуществлением служебной деятельности телесных повреждений, исключающих для него возможность дальнейшего прохождения службы, ему выплачивается единовременное пособие в размере пятилетнего денежного содержания из средств соответствующего бюджета с последующим взысканием этой суммы с виновных лиц.

 В случае причинения увечья или иного повреждения здоровья сотруднику милиции в связи с осуществлением им служебной деятельности денежная компенсация в размере, превышающем сумму назначенной пенсии по указанным в настоящей статье основаниям, выплачивается за счет средств соответствующего бюджета либо средств министерств, ведомств, предприятий, учреждений, организаций, заключивших с милицией договоры.

 Ущерб, причиненный имуществу сотрудника милиции или его близким в связи со служебной деятельностью сотрудника милиции, возмещается в полном объеме из средств соответствующего бюджета с последующим взысканием этой суммы с виновных лиц.”

 По нашему мнению, социальная защита государственного служащего, предоставляемые ему льготы, должны возрастать по мере его вертикального роста, так как именно труд руководящего состава характеризуется повышенной сложностью и напряженностью; ответственностью не только за принимаемые лично решения, но и за решения и действия подчиненных; увеличением объема решаемых задач и так далее.

 Социальные ожидания государственных служащих, как уже отмечалось нами ранее, связаны с удовлетворением вторичных потребностей. И в этом плане, наряду с поднятием имиджа государственной службы, выделяется проблема профессионального и личностного роста государственных служащих. Причем явно прослеживаются две стороны этой проблемы:

 1) карьера служебная (вертикальная), то есть повышение профессионального и должностного статуса, связанное с расстановкой кадров;

 2) карьера профессиональная (горизонтальная), то есть профессионально-квалификационное развитие, связанное с самообразованием, обучением, желанием каждодневно делать все более сложную работу. Здесь важна система определения соответствия кандидата требованиям по должности, его профессиональная оценка, включающая прогнозирование и планирование потребностей в кадрах, формирование резерва на выдвижение, систему повышения профессиональной квалификации.

 Так, в Германии эта система предлагает более 20 видов семинарских программ по вопросам управления.

 Во Франции “верхним звеном” является Национальная школа государственного управления. “Среднее звено” подготавливается в Политехнической школе и пяти региональных институтах государственного управления. Сложилась практика стажировок государственных служащих в смежных ведомствах. Вся система стимулирует государственного служащего к повышению квалификации: участие в программах обучения дает дополнительные баллы при аттестации, повышает шансы занять очередную вакансию.

 В США обучение и повышение квалификации считается личным делом государственных служащих, но при этом существуют льготы для желающих получить специальное высшее образование или ученую степень - предоставление дополнительных отпусков и уменьшение налогообложения на сумму затрат на обучение (до 2 тысяч долларов).

 В Российской Федерации также создана система профессиональной подготовки и переподготовки государственных служащих под общим руководством Российской Академии государственной службы, при учебно-методическом руководстве Академии народного хозяйства; по ведомственной подчиненности; система обучения служащих юридических учреждений. То есть государственному служащему, желающему повысить свои профессиональные знания, такая возможность предоставлена.

 Социальная защита государственных служащих включает в себя и нейтрализацию факторов, препятствующих эффективной служебной деятельности.

 “Нейтрализация факторов, препятствующих эффективной служебной деятельности - это, прежде всего, работа по сближению индивидуальных (частных) интересов служащих с интересами службы, защита от неправомерных действий вышестоящих руководителей, обеспечение гигиены труда, способствование решению бытовых проблем”[[11]](#footnote-11) (жилищных проблем, обеспечение транспортом и связью, решение вопросов воспитания и обучения детей и так далее). Так, мы уже указывали ранее на необходимость создания примирительных (защитных) процедур и органов для защиты прав государственных служащих. К сказанному можно добавить, что представляется интересным опыт США, где в законе о реформе гражданской службы детально расписаны дисциплинарные меры, которые должны применяться против руководителей, нарушающих принцип “системы заслуг” при прохождении чиновниками службы.

 Государство для нейтрализации неблагоприятных факторов должно помогать государственному служащему в решении различных бытовых проблем, как то: создании нормальных условий труда, обеспечении хорошо отапливаемыми, освещенными, правильно спланированными помещениями, транспортом, связью, автоматизацией и научной организацией труда.

 Важнейшим направлением реализации социальной защиты государственных служащих является законодательное закрепление защитных мер как на федеральном уровне, так и на уровне субъектов федерации.

 В Российской Федерации правовая основа социальной защиты государственных служащих установлена федеральным законом.

 Статья 15 Федерального закона об основах государственной службы гарантирует государственному служащему: условия работы, обеспечивающие исполнение им должностных обязанностей; денежное содержание и иные выплаты, предусмотренные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов федерации; ежегодный оплачиваемый отпуск; медицинское обслуживание его и членов семьи, в том числе после выхода его на пенсию; переподготовку (переквалификацию) и повышение квалификации с сохранением денежного содержания на период обучения; обязательность получения его согласия на перевод на другую государственную должность государственной службы, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом; пенсионное обеспечение за выслугу лет и пенсионное обеспечение членов семьи государственного служащего в случае его смерти, наступившей в связи с исполнением им должностных обязанностей; обязательное государственное страхование на случай причинения вреда здоровью и имуществу в связи с исполнением им должностных обязанностей; обязательное государственное социальное страхование на случай заболевания или потери трудоспособности в период прохождения им государственной службы; защита его и членов семьи от насилия, угроз, других неправомерных действий в связи с исполнением им должностных обязанностей в порядке, установленном федеральным законом. Государственному служащему в зависимости от условий прохождения им государственной службы предоставляются в случаях и порядке, установленных федеральными законами и законами субъектов федерации, жилая площадь, служебный транспорт или денежная компенсация транспортных расходов. Государственному служащему в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами субъектов федерации возмещаются расходы и предоставляются иные компенсации в связи со служебными командировками, с приемом на государственную службу, переводом на государственную должность государственной службы в другой государственный орган, направлением на государственную службу в другую местность, а также возмещаются связанные с этим транспортные расходы и расходы на оплату жилья. Федеральными законами и законами субъектов федерации могут быть предусмотрены и иные гарантии для государственного служащего.

 Положение о федеральной государственной службе, утвержденное Указом Президента Российской Федерации от 22.12.1993 №2267, прямо устанавливает принцип социальной защищенности государственных служащих, согласно которому им создаются необходимые условия для эффективной деятельности и обеспечиваются следующие гарантии: ежегодный оплачиваемый отпуск с оплатой стоимости проезда к месту отдыха и обратно; медицинское обслуживание их и членов семей, в том числе после выхода его на пенсию, за счет средств республиканского бюджета; переобучение (переквалификация) при увольнении в связи с сокращением штатов, ликвидацией или реорганизацией федерального государственного органа или другими не зависящими от государственных служащих причинами; защита их и членов семей от насилия, угроз, оскорблений и других неправомерных действий в связи с исполнением должностных полномочий; повышение престижа управленческого труда, высокая заработная плата, обеспечение транспортом, средствами связи, перспектива повышения по службе.

 В течении нескольких последних лет был принят также ряд законодательных актов, в которых с той или иной стороны и с определенной степенью полноты решены многие вопросы социальной защищенности федеральных государственных служащих: законы о прокуратуре, милиции, об органах государственной безопасности, налоговой полиции, о защите федеральных органов государственной власти и их должностных лиц, о государственной защите судей, должностных лиц правоохранительных и контролирующих органов, о статусе военнослужащих и другие.

 Кроме того, проблемы социальной защищенности федеральных государственных служащих нашли свое отражение в указах Президента Российской Федерации “Об утверждении Положения о проведении аттестации федерального государственного служащего” от 09.03.1996 №353, “Об утверждении Положения о проведении конкурса на замещение вакантной государственной должности федеральной государственной службы” от 29.04.1996 №604, “О некоторых социальных гарантиях лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации и должности федеральных государственных служащих” от 16.08.1995 №854, “О государственном заказе на переподготовку и повышение квалификации государственных служащих” от 07.02.1995 №103, “Об утверждении Положения о повышении квалификации и переподготовке федеральных государственных служащих, увольняемых из аппарата органов государственной власти Российской Федерации в связи с ликвидацией или реорганизацией этих органов, сокращением штата” от 23.08.1994 №1722, в Гарантиях правовой и социальной защиты работников государственной налоговой службы Российской Федерации и Положении о классных чинах работников государственной налоговой службы, утвержденных Указом Президента Российской Федерации от 31.12.1991 №340. В целях реализации указов был принят ряд постановлений Правительства Российской Федерации, содержащий правовое закрепление мер социальной защиты федеральных государственных служащих, а также ряд совместных постановлений Министерства труда и Министерства юстиции Российской Федерации.

 Проанализировав вышеупомянутые законы и нормативные правовые акты федеральных органов государственной власти, можно прийти к выводу, что на сегодняшний день в Российской Федерации существует относительно полная правовая регламентация мер социальной защиты государственных служащих. И если реальное состояние дел, как утверждают материалы исследования, проведенного коллективом Российской Академии государственной службы при Президенте Российской Федерации, далеко не благополучно, то это связано с несовершенством механизма реализации законодательно закрепленных положений[[12]](#footnote-12).

 Но данный вывод, на наш взгляд, можно отнести только к федеральному уровню государственной службы.

**Раздел 2. Проблемы социальной защиты**

**государственных служащих субъектов Российской Федерации**

**и их законодательное регулирование на примере Хабаровского края**

 При исследовании законодательной базы социальной защиты государственных служащих субъектов Российской Федерации мы пришли к выводу о том, что, для большинства из них, гарантии, предусмотренные федеральным законом об основах государственной службы и рассмотренные нами в предыдущем разделе, остались лишь декларативными нормами, никоим образом не повлиявшими на улучшение их социальной защиты. В то же время президентом Б.Ельциным на Всероссийском совещании с главами республик, краев и областей России было заявлено о том, что “центр тяжести реформ должен быть смещен на региональный уровень”[[13]](#footnote-13). Однако, федеральная политика по отношению к регионам уже долгие годы строится лишь на принципах минимальной достаточности, самовыживаемости, жесткой административной подчиненности, силового налогового прессинга, остаточного метода формирования региональных бюджетов. И особенно к субъектам федерации, не являющимися “национальными” республиками.

 Конечно, необходимо отметить, что в развитие Федерального закона об основах государственной службы республики, а вслед за ними и некоторые края и области приняли собственные законы. Так, законы о государственной службе есть в Архангельской, Воронежской, Новгородской, Оренбургской, Свердловской, Тюменской и других областях, в Краснодарском, Приморском, Ставропольском краях. Но при их детальном изучении становится очевидным, что большинство субъектов федерации пошли по пути механического копирования федерального закона и только декларируют гарантии социальной защищенности своих государственных служащих, поверхностно оговаривая некоторые ее аспекты. Хотя, например, в Приморском крае все же была предпринята попытка более подробно прописать в законе все составляющие социальной защиты государственных служащих.

 В Хабаровском крае проблема социальной защиты краевых государственных служащих стоит достаточно остро. Конечно же, речь идет о работниках исполнительной и представительной ветвей власти, так как органа краевой судебной власти пока не существует[[14]](#footnote-14). Их число, по данным Комитета по труду администрации края, на сегодня составляет 1194 человека. Оно включает в себя и технический персонал государственных органов.

 “Меры социальной защиты” краевых государственных служащих сведены к строгому соблюдению указанного нами ранее совместного постановления Президиума Верховного Совета Российской Федерации и Правительства Российской Федерации об упорядочении оплаты труда работников органов представительной и исполнительной власти и норм Кодекса Законов о труде.

 Вопрос социальной и правовой незащищенности краевых государственных служащих особенно обострился в период кампании по избранию главы администрации Хабаровского края в декабре 1996 года. Одним из кандидатов было публично заявлено о намерениях “разогнать более 40 процентов аппаратчиков, остальным устроить экзамен на профессиональную пригодность”, а для поступления на службу “требовать от претендентов две рекомендации о моральной чистоплотности от наиболее уважаемых и почетных граждан Хабаровского края”.

 Группа служащих, в числе которых находился и автор, приступила к написанию проекта законодательного акта о государственной службе Хабаровского края. Предварительно были обобщены существующие теоретические разработки по вопросам государственной службы, исторический и зарубежный опыты правового регулирования данного предмета, опыт других субъектов Российской Федерации.

 В процессе работы авторы законопроекта пришли к выводу, что существование множества подзаконных актов по вопросам предоставления привилегий и льгот государственным служащим, неизвестных обыкновенным гражданам, порождает массу необоснованных домыслов и слухов и способствует формированию отрицательного имиджа государственной службы. Был организован прямой радиоэфир населения с разработчиками, в результате которого было выяснено мнение о том, что такого рода вопросы должны быть урегулированы единым законодательным актом, регламентирующим ограничения, требования, предъявляемые к государственным служащим, и все меры их социальной и правовой защиты. Высказывалось, также, пожелание о распространении норм такого закона на муниципальных служащих, так как уровень их социальной защищенности несравненно ниже, чем у государственных служащих, хотя они и выполняют возложенные на них государственные функции.

 Именно поэтому был разработан проект Кодекса Хабаровского края о государственной и муниципальной службе - единственного в своем роде закона субъекта Российской Федерации концептуально предусматривающего соединение социальных институтов государственной и муниципальной службы в одном нормативном правовом акте.

 В ноябре 1996 года Хабаровской краевой Думой был принят в первом чтении Закон Хабаровского края “О введении в действие части первой Кодекса Хабаровского края о государственной и муниципальной службе”. Часть первая Кодекса состоит из двух разделов: общих положений о государственной и муниципальной службе и раздела о государственной службе.

 Часть вторая Кодекса, по замыслу разработчиков, включит в себя нормы о муниципальной службе и дисциплинарный устав государственной и муниципальной службы, регулирующий порядок привлечения служащих к дисциплинарной ответственности, а также способы защиты служащих от неправомерных действий руководителей, порядок досудебного разрешения споров по вопросам замещения государственных и муниципальных должностей. Отметим, что частью первой Кодекса уже определен государственный орган, в компетенцию которого будет входить разрешение таких споров - это Управление государственной и муниципальной службы.

 Наконец, в части третьей Кодекса можно отразить нормы о конкурсе на замещение государственных и муниципальных должностей, аттестации государственных и муниципальных служащих. Таким образом, мы будем иметь целостный, лишенный внутренних противоречий законодательный акт прямого действия, охватывающий обширную сферу общественных отношений.

 Открытое обсуждение первой части Кодекса показало, что, несмотря на некоторые негативные высказывания в адрес “привилегированного класса чиновников”, большинство населения понимает необходимость содержания на деньги налогоплательщиков высокооплачиваемых и социально защищенных государственных служащих, естественно, при условии их профессионализма, компетентности и соблюдения законодательно установленных ограничений. А тот факт, что на выборах главы администрации края более 70 процентов избирателей проголосовало за возглавляющего край с 1991 года В.Ишаева и его “команду”, убедительно говорит о доверии граждан как к нему лично, так и в целом к государственным служащим.

 Статья 13 рассматриваемого нами законопроекта провозглашает: “в Хабаровском крае служба в государственных органах и органах местного самоуправления почетна и уважаема”, и далее “ограничения общегражданских прав лица, замещающего государственную должность государственной службы, либо муниципальную должность муниципальной службы, возмещаются ему материальным содержанием”. Принцип социальной защищенности назван в числе принципов государственной и муниципальной службы. Социально значимое для служащих ограничение - запрет на внеслужебную деятельность, предложено компенсировать достойной оплатой труда.

 Существующая система оплаты труда, как отмечалось ранее, имеет множество недостатков. Зависящая, в конечном счете, от волевого решения высшего руководства, она не ставит результаты труда государственного служащего в зависимость от общего социально-экономического развития страны, не стимулирует государственного служащего к сознательному, целенаправленному исполнению должностных обязанностей. Автор склонен настаивать на том, что необходима тесная взаимосвязь деятельности государственной службы с общими результатами развития экономики и решением социальных проблем региона и государства в целом (так как государственные служащие субъектов федерации одновременно являются государственными служащими Российской Федерации), выражающаяся в материальном достатке государственных служащих, а также установление окладов в зависимости от роли государственного органа, от размера личного трудового вклада государственного служащего, его профессионализма и квалификации, от выслуги лет (что способствует закреплению кадров на государственной службе, устойчивости кадрового корпуса), от степени напряженности, сложности работы.

 Проектом части первой Кодекса предложено ввести две системы должностных окладов государственных служащих.

 Должностной оклад государственного служащего определяется трудовым контрактом на основе единой схемы должностных окладов лиц, замещающих государственные должности, утверждаемой главой администрации края. Размер должностного оклада государственного служащего устанавливается в соотношении с минимальным должностным окладом лица, замещающего государственную должность государственной службы. Минимальный размер должностного оклада государственного служащего устанавливается в размере:

 1) кратном четырем размерам минимальной месячной оплаты труда, установленной законодательством Российской Федерации. Перерасчет минимального должностного оклада в данном случае производится с изменением размера минимальной месячной оплаты труда, установленной законодательством Российской Федерации;

 2) равному среднемесячному размеру оплаты труда в отраслях народного хозяйства в Хабаровском крае, согласно данных, утверждаемых главой администрации края по представлению краевого органа государственной статистики. Перерасчет минимального должностного оклада в данном случае производится не реже одного раза в три месяца, то есть может повышаться или понижаться в течение года.

 Предполагался поэтапный переход ко второй системе оплаты труда за несколько лет, однако она была отвергнута депутатами краевой Думы. Их озадачила цифра в 1021 тысяча рублей, а именно таков на сегодняшний день среднемесячный размер оплаты труда в крае. За базовую ставку для исчисления размера должностного оклада государственного служащего предложено принять только минимальный месячный размер оплаты труда, установленный законодательством Российской Федерации. Конкретные размеры должностных окладов государственных служащих устанавливаются руководителями государственных органов применительно к различным категориям государственных должностей, при этом для каждой категории должностей существует значительная “вилка” в окладах, что как раз и позволит учитывать ранее указанные факторы дифференцированного подхода к заработной плате.

 Так, например, должностной оклад специалиста I категории в краевой Думе и администрации края будет равен 5-6 минимальным размерам оплаты труда в Российской Федерации; оклад консультанта - 11-12 размерам; оклад руководителя отдела в составе комитета, управления, департамента администрации края, руководителя отдела краевой Думы - 14,5-16,5 размерам; наконец, оклад руководителя самостоятельного управления, комитета, департамента администрации края - 19-21 минимальному размеру оплаты труда в Российской Федерации.

 Приведенные примеры свидетельствуют о довольно значительном повышении оплаты труда государственных служащих, учитывая то, что по данным комитета по экономике администрации края заработная плата работников бюджетной сферы, в том числе работников краевых органов государственной власти и органов местного самоуправления, с июля 1994 года по сентябрь 1995 года возросла в 2,02 раза (с учетом индексации в мае 1995 года - в 1,3 раза, в сентябре 1995 года - в 1,54 раза). За этот период размер минимальной заработной платы возрос в 2,3 раза, а индекс потребительских цен составил 352 процента, то есть прожиточный уровень фактически сократился в 1,7 раза.

 В период с сентября 1995 года по декабрь 1996 года среднемесячная заработная плата по Хабаровскому краю возросла в 1,46 раза (в том числе работников бюджетной сферы - в 1,5 раза). В то же время у работников краевых органов государственной власти и органов местного самоуправления она осталась на прежнем уровне.

 С сентября 1995 года по декабрь 1996 года индекс потребительских цен составил 140 процентов, что привело к ухудшению уровня жизни работников краевых органов государственной власти и органов местного самоуправления, в том числе по отношению к остальным работникам бюджетной сферы.

 Помимо изменения системы должностных окладов, проект Кодекса предусматривает, что дополнительно к окладу в состав заработной платы государственного служащего входят: надбавка за выслугу лет на государственной службе до 40 процентов оклада, что, как уже отмечалось, повлияет на устойчивость кадрового корпуса, надбавка за ученую степень кандидата наук, ученое звание доцента - 15 процентов оклада и за ученую степень доктора наук, ученое звание профессора - 20 процентов оклада. Установление последних из перечисленных надбавок позволит привлечь на государственную службу опытные кадры научных работников и будет стимулировать государственных служащих к овладеванию новыми знаниями.

 Также, предусмотрены надбавка за сложность, напряженность, специальный режим работы - до 50 процентов должностного оклада, что позволит компенсировать нагрузки, особенно руководящего состава, связанные с занятостью во внеслужебное время, и надбавка за квалификационный разряд, стимулирующая служащих к профессиональному росту.

 Кроме повышения собственно денежного содержания проектом Кодекса предусмотрены и другие меры социальной защиты, направленные на компенсацию ограничений, связанных с государственной службой. Причем эти меры возрастают как в зависимости от вертикального служебного роста, так и от стажа государственной службы.

 Так, например, предлагается ввести систему дополнительных отпусков за выслугу лет:

 при стаже работы в государственных органах более пяти лет - 2 рабочих дня;

 при стаже работы в государственных органах более десяти лет - 5 рабочих дней;

 при стаже работы в государственных органах более пятнадцати лет - 7 рабочих дней.

 В зависимости от занимаемой должности устанавливается также дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день - вплоть до 12 дней для высших государственных должностей.

 Кроме того, государственным служащим при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производятся дополнительные выплаты в сумме, кратной размеру должностного оклада, с учетом надбавки за выслугу лет:

 лицам, замещающим младшие государственные должности государственной службы категории “В”, - один должностной оклад, с учетом надбавки за выслугу лет;

 лицам, замещающим старшие государственные должности государственной службы категории “В”, - один с половиной должностной оклад, с учетом надбавки за выслугу лет;

 лицам, замещающим ведущие государственные должности государственной службы категорий “Б” и “В”, - два должностных оклада, с учетом надбавки за выслугу лет;

 лицам, замещающим главные государственные должности государственной службы категории “В”, - два с половиной должностных оклада, с учетом надбавки за выслугу лет;

 лицам, замещающим высшие государственные должности государственной службы категории “В”, - три должностных оклада, с учетом надбавки за выслугу лет;

 лицам, замещающим высшие государственные должности государственной службы категории “Б”, - четыре должностных оклада, с учетом надбавки за выслугу лет.

 Также, государственным служащим один раз в два года за счет средств краевого бюджета производится оплата стоимости проезда любым видом транспорта к месту отдыха или лечения и обратно в пределах Российской Федерации.

 Проектом Кодекса предусмотрено и дополнительное пенсионное обеспечение государственных служащих. Ввиду отсутствия федерального закона, решающего данную проблему[[15]](#footnote-15), в Хабаровском крае государственным служащим за счет средств краевого бюджета в дополнение к существующим пенсиям предложено предоставить право на ежемесячную доплату к пенсии, назначенной в соответствии с федеральным законодательством.

 Ежемесячная доплата к пенсии устанавливается при наличии непрерывного стажа работы в государственных органах 12,5 лет для мужчин и 10 лет для женщин в таком размере, чтобы сумма пенсии и ежемесячной доплаты составляла 55 процентов месячной оплаты труда лица, замещающего государственную должность государственной службы. Размер доплаты увеличивается на 3 процента за каждый полный год стажа работы в государственных органах свыше установленной продолжительности стажа при условии, что сумма пенсии и ежемесячной доплаты не может превышать 80 процентов месячной оплаты труда лица, замещающего государственную должность государственной службы.

 Государственным служащим при увольнении на пенсию по возрасту или по инвалидности; по состоянию здоровья, не позволяющего продолжать работу в государственных органах, подтвержденного заключением медицинского учреждения; в связи с организационно-штатными мероприятиями, при наличии права на пенсию выплачивается единовременное пособие за полные календарные годы непрерывного стажа работы в государственных органах:

 менее десяти лет - пять месячных должностных окладов;

 от десяти до пятнадцати лет - десять месячных должностных окладов;

 от пятнадцати до двадцати лет - пятнадцать месячных должностных окладов;

 свыше двадцати лет - двадцать месячных должностных окладов.

 Единовременное пособие при увольнении по основаниям, предусмотренным настоящим пунктом, выплачивается дополнительно к выходному пособию.

 Единовременное пособие не выплачивается при наличии двух и более дисциплинарных взысканий, примененных к государственному служащему в течение одного года до увольнения.

 Государственным служащим, имеющим право на пенсию за непрерывную выслугу лет устанавливается ежемесячная надбавка к денежному содержанию в размере от 25 до 50 процентов пенсии, которая могла быть им начислена в зависимости от трудового стажа. Для мужчин: при трудовом стаже от 12,5 до 15 лет - двадцать пять процентов; при трудовом стаже от 15 до 20 лет - сорок процентов; при трудовом стаже более 20 лет - пятьдесят процентов. Для женщин: при трудовом стаже от 10 до 15 лет - двадцать пять процентов; при трудовом стаже от 15 до 20 лет - сорок процентов; при трудовом стаже более 20 лет - пятьдесят процентов.

 Лицам, замещающим государственные должности государственной службы, и получающим государственную пенсию по другим основаниям, данная ежемесячная надбавка не выплачивается.

 Работающим пенсионерам по возрасту ежемесячная надбавка к пенсии и ежемесячная надбавка к денежному содержанию, установленные настоящей статьей, не выплачиваются.

 В случае гибели (смерти) государственного служащего, наступившей в связи с исполнением им должностных обязанностей, нетрудоспособным членам его семьи, находившимся на его иждивении, ежемесячно выплачивается компенсация в виде разницы приходившейся на их долю части оплаты труда погибшего (умершего) и назначенной им пенсии по случаю потери кормильца без учета суммы, полученной по государственному страхованию.

 В случае причинения государственному служащему при исполнении им должностных обязанностей увечья или иного повреждения здоровья, исключающего дальнейшую возможность заниматься профессиональной деятельностью, ему ежемесячно возмещается разница между оплатой его труда и назначенной пенсией без учета суммы, полученной по государственному социальному страхованию.

 Эти существенные льготы, естественно, повлекут за собой значительные расходы. Ежемесячная доплата к пенсии до 55 процентов месячной оплаты труда государственного служащего, с учетом роста среднего размера пенсии в 1,33 раза, то есть до 530,9 тысяч рублей, составит 1386,4 тысяч рублей на одного человека или 665472 тысячи рублей в год на 40 человек, имеющих выслугу лет для выхода на пенсию. Единовременное пособие за полные календарные годы непрерывного стажа работы в государственных органах, при условии средней продолжительности непрерывного стажа от 15 до 20 лет, потребует 771000 тысячу рублей. Ежемесячная надбавка к денежному содержанию от 25 до 50 процентов, при трудовом стаже от 15 до 20 лет, составит 101932,8 тысячи рублей. Всего потребуется дополнительных расходов - 1436,5 миллионов рублей. Однако, на них необходимо пойти, так как обеспеченная старость - может быть единственная компенсация государства за годы и годы ограничений на государственной службе, за подорванное постоянными психологическими нагрузками здоровье.

 Лечебно-профилактическое обеспечение также является одной из компенсаторных мер социальной защиты государственных служащих. Государственные служащие, в том числе после выхода на пенсию, и члены их семей (супруг (супруга) и несовершеннолетние дети) обеспечиваются медицинским обслуживанием, лекарственными средствами, за счет краевого бюджета. Порядок оказания государственным служащим услуг по обязательному медицинскому страхованию устанавливается федеральным законодательством и главой администрации края.

 Государственные служащие, имеющие непрерывный стаж работы в государственных органах свыше пяти лет, пользуются санаторно-курортным лечением в соответствии с заключением медицинского учреждения, или им выплачивается денежное пособие на цели лечения в размере стоимости оплаты санаторно-курортного лечения, в том числе после выхода на пенсию.

 Следующей компенсаторной мерой можно назвать обязательное государственное страхование на случай причинения вреда жизни, здоровью и имуществу государственного служащего при исполнении им должностных обязанностей. В проекте Кодекса предусмотрено, что обязательному государственному страхованию за счет средств краевого бюджета на случай причинения вреда жизни, здоровью и имуществу, в связи с исполнением государственным служащим должностных обязанностей, подлежат все лица, замещающие государственные должности государственной службы.

 Размер страхового взноса, уплачиваемого за каждого государственного служащего, составляет:

 за лиц, замещающих младшие государственные должности государственной службы категории “В”, - один должностной оклад, с учетом надбавки за выслугу лет;

 за лиц, замещающих старшие государственные должности государственной службы категории “В”, - один с половиной должностной оклад, с учетом надбавки за выслугу лет;

 за лиц, замещающих ведущие государственные должности государственной службы категорий “Б” и “В”, - два должностных оклада, с учетом надбавки за выслугу лет;

 за лиц, замещающих главные государственные должности государственной службы категории “В”, - два с половиной должностных оклада, с учетом надбавки за выслугу лет;

 за лиц, замещающих высшие государственные должности государственной службы категории “В”, - три должностных оклада, с учетом надбавки за выслугу лет;

 за лиц, замещающих высшие государственные должности государственной службы категории “Б”, - четыре должностных оклада, с учетом надбавки за выслугу лет.

 Порядок заключения договора обязательного государственного страхования на случай причинения вреда жизни, здоровью и имуществу лиц, замещающих государственные должности государственной службы, в связи с исполнением должностных обязанностей, устанавливается главой администрации края.

 Социальные ожидания государственных служащих, связанные с удовлетворением так называемых вторичных потребностей, призваны реализовать положения части первой Кодекса об аттестации, о подготовке, переподготовке и повышении квалификации государственных служащих. Аттестация государственного служащего проводится в целях установления соответствия аттестуемого занимаемой должности (очередная аттестация) либо должности, на которую он претендует (внеочередная аттестация). Очередная аттестация государственного служащего проводится один раз в четыре года. Внеочередная аттестация государственного служащего проводится при назначении государственного служащего на новую государственную должность, а также по предложению соответствующего государственного органа. Последующая аттестация государственного служащего может проводиться не ранее года с момента последней аттестации.

 Проведение аттестации возлагается на аттестационные комиссии, образуемые Управлением государственной и муниципальной службы. Аттестация проходит в форме тестирования и (или) собеседования. При аттестации государственного служащего учитывается отзыв о его работе, представляемый непосредственным руководителем аттестуемого. Программа тестирования разрабатывается с учетом специализации государственной должности государственной службы и утверждается Управлением государственной и муниципальной службы. По результатам аттестации аттестационная комиссия дает заключение о соответствии аттестуемого занимаемой государственной должности государственной службы либо государственной должности государственной службы, на которую он претендует. Заключение направляется руководителю соответствующего государственного органа и в Управление государственной и муниципальной службы.

 Порядок проведения аттестации государственных служащих устанавливается краевым законом.

 Подготовка государственных служащих осуществляется в высших учебных заведениях профессионального образования в порядке, установленном федеральными нормативными правовыми актами. Переподготовка (переквалификация) государственных служащих производится в случаях перевода на государственную должность государственной службы иной специализации. Переподготовка (переквалификация) осуществляется за счет средств краевого бюджета. Переподготовка (переквалификация) производится как с отрывом (очная форма обучения), так и без отрыва от исполнения должностных обязанностей (заочная форма обучения). Повышение квалификации государственных служащих производится на плановой основе. Управлением государственной и муниципальной службы утверждаются перечень государственных должностей государственной службы, для замещения которых является обязательным повышение квалификации (!), а также план повышения квалификации. Плановое повышение квалификации осуществляется за счет средств краевого бюджета. Плановое повышение квалификации производится в форме краткосрочного (сроком до одного месяца) или долгосрочного обучения (сроком более одного месяца): курсы повышения квалификации, стажировки, семинары и так далее. Краткосрочное обучение в соответствии с планом проводится не реже одного раза в год; долгосрочное обучение - не реже одного раза в три года, если иное не установлено краевыми нормативными правовыми актами. Повышение квалификации может производиться как с отрывом (очная форма обучения), так и без отрыва от исполнения должностных обязанностей (заочная форма обучения). Порядок организации проведения переподготовки (переквалификации) и повышения квалификации государственных служащих устанавливается руководителями государственных органов.

 Кроме того, в связи с отсутствием федерального закона о порядке проведения квалификационных экзаменов, присвоения квалификационных разрядов и сохранения их при переводе на другие государственные должности государственной службы, проектом Кодекса, впредь до принятия такого закона, установлена система классных чинов Хабаровского края[[16]](#footnote-16). Классные чины государственных служащих указывают на соответствие уровня профессиональной подготовки государственных служащих квалификационным требованиям, предъявляемым к государственным должностям государственной службы соответствующих групп. В зависимости от уровня квалификации, занимаемой государственной должности государственной службы и стажа работы в государственных органах государственным служащим присваиваются следующие классные чины:

 действительный государственный советник Хабаровского края 1, 2 и 3 класса - государственным служащим, замещающим высшие государственные должности государственной службы;

 государственный советник Хабаровского края 1, 2 и 3 класса - государственным служащим, замещающим главные государственные должности государственной службы;

 советник Хабаровского края 1, 2 и 3 класса - государственным служащим, замещающим ведущие государственные должности государственной службы;

 советник государственной службы 1, 2 и 3 класса - государственным служащим, замещающим старшие государственные должности государственной службы;

 референт государственной службы 1, 2 и 3 класса - государственным служащим, замещающим младшие государственные должности государственной службы.

 Классные чины государственных служащих присваиваются по результатам аттестации и действуют до присвоения квалификационных разрядов Российской Федерации. В исключительных случаях допускается присвоение классного чина, соответствующего более высокой группе государственных должностей государственной службы, служащему, замещающему государственную должность государственной службы более низкой группы. Присвоение очередного классного чина государственному служащему в пределах одной группы государственных должностей государственной службы вне зависимости от результатов его аттестации производится по истечении 7 лет с момента последнего присвоения классного чина. Гражданину, впервые назначенному на государственную должность государственной службы, присваивается низший классный чин по соответствующей группе государственных должностей государственной службы. При прекращении государственной службы в связи с выходом на пенсию государственный служащий считается находящимся в отставке и сохраняет присвоенный ему классный чин. В трудовой книжке государственного служащего производится запись о последней занимаемой государственной должности государственной службы с указанием “в отставке”.

 Для привлечения опытных кадров с федеральной государственной службы установлено, что государственному служащему, перешедшему (переведенному) с федеральной государственной службы в органы государственной власти Хабаровского края и имеющему квалификационный разряд, классный чин или дипломатический ранг Российской Федерации, до присвоения соответствующего классного чина Хабаровского края, устанавливается надбавка в размере 25 процентов от должностного оклада.

 Большую роль в нейтрализации факторов, препятствующих эффективной служебной деятельности, играет решение бытовых проблем государственных служащих.

 Проектом Кодекса предложен следующий вариант обеспечения жилищных условий государственных служащих.

 Лицам, замещающим высшие государственные должности государственной службы категорий “Б” и “В”, главные государственные должности государственной службы категорий “В”, нуждающимся в улучшении жилищных условий, во внеочередном порядке предоставляются благоустроенное жилое помещение в виде отдельной квартиры или дома в государственном или муниципальном жилищном фонде, независимо от срока их проживания в данном населенном пункте, в порядке, установленном главой администрации края. Лицам, замещающим высшие государственные должности государственной службы категорий “Б” и “В”, главные государственные должности государственной службы категорий “В”, не имеющим жилища в г.Хабаровске, до предоставления им жилого помещения компенсируются расходы, связанные с наймом (поднаймом) жилища.

 Лица, замещающие государственные должности государственной службы более трех лет, имеют право на получение беспроцентной ссуды и (или) льготного кредита для приобретения жилища. Ссуда или кредит на приобретение жилища предоставляются один раз. Ссуда или кредит предоставляются в размере, устанавливаемом в соответствии с заявлением государственного служащего, но не свыше 75 месячных оплат труда лица, замещающего государственную должность государственной службы. Заявления подаются в Управление государственной и муниципальной службы, осуществляющее их учет. Предоставление ссуд или кредитов государственным служащим производится в порядке очередности. В первоочередном порядке ссуды или кредиты предоставляются государственным служащим в возрасте до 30 лет.

 При увольнении государственного служащего в порядке дисциплинарного взыскания либо за совершение иных виновных действий, а также по собственному желанию, непогашенная часть ссуды или кредита должны быть возвращены им.

 Беспроцентная ссуда предоставляется сроком на пять лет. Размер возмещения ссуды уменьшается на 20 процентов за каждый год нахождения государственного служащего на государственной службе после предоставления ссуды. Наряду с получением беспроцентной ссуды, государственные служащие имеют право на получение кредита для приобретения жилища. Договор о предоставлении кредита для приобретения жилища заключается сроком на двадцать лет. Погашение кредита производится ежегодно равными долями. Проценты за пользование кредитом начисляются ежегодно на сумму доли, подлежащей погашению, и устанавливаются в размере 50 процентов учетной ставки Центрального банка Российской Федерации. Проценты за пользование кредитом уменьшаются на 5 процентов за каждый год нахождения государственного служащего на государственной службе после заключения договора о предоставлении кредита.

 Государственным служащим, в том числе после ухода на пенсию, имеющим непрерывный стаж работы в государственных органах не менее пяти лет, а также проживающим с ними членам их семей, предоставляется пятидесятипроцентная скидка в оплате занимаемых ими жилых помещений государственного и муниципального жилищных фондов, в том числе приватизированных жилых помещений, и пятидесятипроцентная скидка в оплате всех коммунальных услуг (электроэнергия, газоснабжение, центральное отопление, водопровод и других).

 Порядок предоставления ссуд и кредитов устанавливается главой администрации края.

 Кроме того, предусмотрено обеспечение государственных служащих транспортом и телефонной связью. Государственный служащий имеет право бесплатного проезда во всех видах транспорта городского и пригородного сообщения, за исключением такси, экспрессных и коммерческих маршрутов. Право бесплатного проезда предоставляется государственному служащему по-предъявлении служебного удостоверения. Компенсация расходов транспортных организаций на предоставление права бесплатного проезда государственным служащим производится в установленном порядке за счет средств краевого бюджета.

 Служебным транспортом в целях осуществления должностных обязанностей обеспечиваются в порядке, установленном главой администрации края, лица, замещающие высшие и главные государственные должности государственной службы категорий “Б” и “В”. В частности, лица, замещающие высшие государственные должности государственной службы категорий “Б” и “В”, обеспечиваются персонально закрепленными за ними транспортными средствами. Лица, замещающие главные государственные должности государственной службы категории “В”, наделяются правом вызова служебного транспорта, закрепленного за соответствующим государственным органом.

 Лица, замещающие высшие и главные государственные должности государственной службы категорий “Б” и “В”, в порядке, установленном главой администрации края, обеспечиваются телефонной связью. Установка им домашних телефонов производится в течении трех месяцев с момента поступления на соответствующую государственную должность государственной службы.

 Лицам, замещающим высшие и главные государственные должности государственной службы категорий “Б” и “В”, предоставляется пятидесятипроцентная скидка за пользование домашним телефоном.

 Решению бытовых проблем, возникающих у государственных служащих, будут способствовать и такие меры социальной защиты, как оплата посещения детьми детских дошкольных государственных или муниципальных учреждений в полном размере стоимости в месяц на каждого ребенка. В случае посещения детьми детских дошкольных учреждений иных форм собственности, оплата производится в размере, не превышающим стоимость посещения государственных или муниципальных детских дошкольных учреждений. А также оплата отдыха детей в летних оздоровительных лагерях в размере 80 процентов стоимости путевки на каждого ребенка. Наконец, государственному служащему, имеющему непрерывный стаж работы в государственных органах более 15 лет и детей в возрасте от 17 до 22 лет, производятся дополнительные компенсационные выплаты на возмещение стоимости обучения детей, поступающих в высшие государственные учебные заведения профессионального образования начиная с 1997 года, в размере не более трех среднемесячных заработных плат лица, замещающего государственную должность государственной службы, ежегодно, до окончания ребенком учебного заведения.

 В дополнительных, помимо перечисленных, мерах социальной защиты нуждается, на наш взгляд, категория так называемых “политических назначенцев”, то есть лиц, замещающих государственные должности государственной службы категории “Б”. Например, отставка государственного служащего, замещающего такую должность, в связи с несогласием с решениями и действиями вышестоящего руководителя или неназначение его на должность на очередной срок полномочий соответствующего лица, замещающего государственную должность категории “А”, должна несомненно ему возмещаться. Проектом Кодекса предусмотрено в таких случаях включение государственного служащего в резерв на замещение государственных должностей государственной службы сроком на один год, а также выплата за счет средств краевого бюджета ежемесячного денежного пособия в размере должностного оклада (с учетом индексации) до устройства на новое место работы (службы). В случае, если на новом месте работы (службы) размер его заработной платы (должностного оклада) окажется ниже прежней, то производится доплата до суммы, равной размеру прежней заработной платы (должностного оклада). Время, в течение которого производятся указанные выплаты, не может превышать одного года со дня отставки (увольнения) государственного служащего, замещающего государственную должность государственной службы категории “Б”.

 Имеет право на жизнь и предложенная проектом Кодекса мера социальной защиты государственного служащего, избранного депутатом законодательного (представительного) органа государственной власти. Запрет на совмещение государственным служащим должности депутата и государственной должности государственной службы компенсируется механизмом приостановления государственной службы. При этом сведения о государственном служащем сохраняются в реестре государственных служащих на весь соответствующий период, причем по его истечению он вправе восстановиться на прежней либо равноценной должности.

 Все вышеперечисленные меры, безусловно, усилили бы социальную защиту государственных служащих отдельно взятого субъекта Российской Федерации, способствовали бы устойчивости кадрового корпуса государственных органов.

**Заключение**

 Конечно, при подготовке ко второму чтению части первой Кодекса Хабаровского края о государственной и муниципальной службе, многие меры социальной защиты государственных служащих претерпели заметные изменения, либо предлагаются к исключению из текста законопроекта депутатами Хабаровской краевой Думы, но тем не менее, по нашему мнению, заслуживают пристального внимания и могут быть использованы в дальнейшем как в Хабаровском крае, так и в других субъектах Российской Федерации.

 Кроме того, автор предполагает продолжить работу над второй и третьей частью Кодекса, а также над другими краевыми законами и постановлениями главы администрации края, касающимися различных аспектов социальной защиты государственных служащих. В частности, над вопросами медицинского обслуживания государственных служащих; порядком заключения договоров обязательного государственного страхования на случай причинения вреда жизни, здоровью и имуществу государственных служащих; порядком предоставления ссуд и кредитов на приобретение жилища государственным служащим; порядком компенсации государственным служащим расходов на транспорт; порядком предоставления дополнительных компенсационных выплат вообще; порядком и основаниях присвоения классных чинов Хабаровского края; порядком аттестации государственных служащих, сдачи ими квалификационных экзаменов; порядком организации и проведения переподготовки (переквалификации) и повышения квалификации государственных служащих и другими нерешенными проблемами.

 Таким образом, представляется возможной разработка комплексного механизма реализации идей, положенных в основу нашей работы. Это позволит укрепить и стабилизировать кадровый корпус государственных служащих Хабаровского края, а значит будет способствовать и укреплению самого Хабаровского края как государственного образования - субъекта и неотъемлемой части Российской Федерации.

**Список источников и использованной литературы**

**I. Источники**

 Конституция Российской Федерации: Принята всенародным голосованием 12.12.1993 - М.: Юрид.лит., 1993.

 О судебной системе Российской Федерации: Федеральный конституционный закон от 31.12.1996 №1-ФКЗ//Российская газета. - 1997. - 6 января.

 Об основах государственной службы Российской Федерации: Федеральный закон от 31.07.1995 №119-ФЗ//Собрание законодательства Российской Федерации.- 1995.- №31.- Ст.2990.

 Об органах федеральной службы безопасности в Российской Федерации: Федеральный закон от 03.04.1995//Собрание законодательства Российской Федерации.- 1995.- №15.- Ст.1269.

 О государственной защите судей, должностных лиц правоохранительных и контролирующих органов: Федеральный закон от 20.04.1995 //Собрание законодательства Российской Федерации.- 1995.- №17.- Ст.1455.

 О государственной охране высших органов государственной власти Российской Федерации и их должностных лиц: Закон Российской Федерации от 28.04.1993//Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации.- 1993.- №21.- Ст.745.

 О милиции: Закон РСФСР от 22.01.1991 (ред. от 18.02.1993, 01.07.1993) //Ведомости Съезда народных депутатов РСФСР и Верховного Совета РСФСР.- 1991.- №16.- Ст.503.

 О статусе военнослужащих: Закон Российской Федерации от 22.01.1993 (ред. от 24.11.1995)//Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации.- 1993.- №6.- Ст.188.

 О федеральных органах налоговой полиции: Закон Российской Федерации от 24.06.1993 (ред. от 17.12.1995)//Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации.- 1993.- №29.- Ст.1114.

 Гарантии правовой и социальной защиты работников государственной налоговой службы Российской Федерации. Положение о классных чинах работников государственной налоговой службы Российской Федерации: Утверждены Указом Президента Российской Федерации от 31.12.1991 №340//Налоги в России. Налоговая система России: Сб. Нормативных документов. - М.: Юрид.лит., 1994. - С.116-122.

 О борьбе с коррупцией в системе государственной службы: Указ Президента Российской Федерации от 04.04.1992 №361//Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации.- 1992.- №17.- Ст.923.

 О государственном заказе на переподготовку и повышение квалификации государственных служащих: Указ Президента Российской Федерации от 07.02.1995 №103//Собрание законодательства Российской Федерации.- 1995.- №7.- Ст.513.

 О квалификационных требованиях по государственным должностям федеральной государственной службы: Указ Президента Российской Федерации от 30.01.1996 №123//Собрание законодательства Российской Федерации.- 1996.- №6.- Ст.533.

 О межведомственной комиссии по переподготовке и повышении квалификации государственных служащих федеральных органов исполнительной власти: Постановление Правительства Российской Федерации от 11.08.1995 №805//Собрание законодательства Российской Федерации.- 1995.- №34.- Ст.3457.

 О первоочередных мерах по организации системы государственной службы Российской Федерации: Указ Президента Российской Федерации от 03.06.1993 №848//Собрание актов Президента и Правительства Российской Федерации.- 1993.- №23.- Ст.2108.

 О первоочередных мерах по улучшению работы с кадрами в системе государственной службы и реализации Федерального закона "Об основах государственной службы Российской Федерации": Указ Президента Российской Федерации от 06.09.1995 №900//Собрание законодательства Российской Федерации.- 1995.- №37.- Ст.3588.

 О Реестре государственных должностей федеральных государственных служащих: Указ Президента Российской Федерации от 11.01.1995 №33 (ред. от 09.08.1995 №834)//Российская газета.- 1995.- 25 января.

 О Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации: Указ Президента Российской Федерации от 06.06.1994 №1140//Собрание законодательства Российской Федерации.- 1994.- №7.- Ст.685.

 О повышении квалификации и переподготовке федеральных государственных служащих: Указ Президента Российской Федерации от 23.08.1994 №1722//Собрание законодательства Российской Федерации.- 1994.- №18.- Ст.2066.

 Об организации переподготовки и повышения квалификации государственных служащих федеральных органов исполнительной власти: Постановление Правительства Российской Федерации от 13.09.1994 №1047//Собрание законодательства Российской Федерации.- 1994.- №21.- Ст.2393.

 Положение о государственном заказе на переподготовку и повышение квалификации государственных служащих федеральных органов исполнительной власти: Утверждено Постановлением Правительства Российской Федерации от 30.12.1994 №1462//Собрание законодательства Российской Федерации.- 1995.- №2.- Ст.158.

 Положение о проведении аттестации руководителей и специалистов структурных подразделений центральных органов федеральной исполнительной власти: Утверждено Постановлением Совета Министров-Правительства Российской Федерации от 23.07.1993 №700//Собрание актов Президента и Правительства Российской Федерации.- 1993.- №32.- Ст.3010.

 Положение о проведении аттестации федерального государственного служащего: Утверждено Указом Президента Российской Федерации от 11.03.1996 №353//Собрание законодательства Российской Федерации.- 1996.- №11.- Ст.1036.

 Положение о проведении конкурса при приеме на работу в центральные органы федеральной исполнительной власти: Утверждено Постановлением Совета Министров-Правительства Российской Федерации от 23.07.1993 №702//Собрание актов Президента и Правительства Российской Федерации.- 1993.- №32.

 Положение о порядке проведения аттестации государственных служащих органов исполнительной власти: Утверждено постановлением Министерства труда Российской Федерации от 12.10.1992 №23//Бюллетень Министерства труда Российской Федерации. - 1993. - №№1,2.

 Основные положения о порядке проведения аттестации служащих учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании: Утверждены постановлением Министерства труда Российской Федерации и Министерства юстиции Российской Федерации от 23.10.1992 №27//Российские вести.- 1992.- 26 октября.

 Положение о порядке присвоения и сохранения квалификационных разрядов федеральным государственным служащим: Утверждено Указом Президента Российской Федерации от 22.04.1996 №578//Собрание законодательства Российской Федерации.- 1996.- №17.- Ст.1963.

 Положение о проведении конкурса на замещение вакантной государственной должности федеральной государственной службы: Утверждено Указом Президента Российской Федерации от 29.04.1996 №604//Собрание законодательства Российской Федерации.- 1996.- №18.- Ст.2115.

 Положение о федеральной государственной службе: Утверждено Указом Президента Российской Федерации от 22.12.1993 №2267 (ред. от 29.04.1994 №841, 09.08.1995)//Собрание актов Президента и Правительства Российской Федерации.- 1993.- №52.- Ст.5073.

 О мерах по укреплению дисциплины в системе государственной службы: Указ Президента Российской Федерации от 06.06.1996 №810//Собрание законодательства Российской Федерации.- 1996.- №24.- Ст.2868.

 О некоторых периодах, учитываемых при исчислении стажа работы, дающего право на получение ежемесячных надбавок к должностному окладу за выслугу лет работникам органов исполнительной власти, а также внесении изменения в разъяснение Министерства труда Российской Федерации от 30.12.1993 №17 “О порядке установления ежемесячных надбавок к должностным окладам за выслугу лет работникам органов исполнительной власти”: Постановление Министерства труда Российской Федерации от 08.08.1996 №49//Российские вести.- 1996.- 5 сентября.

 О некоторых социальных гарантиях лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации и должности федеральных государственных служащих: Указ Президента Российской Федерации от 16.08.1995 №854 (ред. от 13.01.1996 №37)//Собрание законодательства Российской Федерации.- 1995.- №34.- Ст.3442.

 О реализации Указа Президента Российской Федерации от 16.08.1995 №854 “О некоторых социальных гарантиях лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации и должности федеральных государственных служащих”: Постановление Правительства Российской Федерации от 31.01.1996 №83//Собрание законодательства Российской Федерации.- 1996.- №6.- Ст.573.

 О некоторых мерах по обеспечению государственного управления экономикой: Указ Президента Российской Федерации от 10.06.1994 №1200 //Российская газета.- 1994.- 16 июня.

 Разъяснение о порядке высвобождения работников федеральных органов исполнительной власти и предоставления им в связи с этим социальных гарантий и компенсаций: Утверждено постановлением Министерства труда Российской Федерации от 08.04.1996 №17//Российские вести.- 1996.- 20 июня.

 Разъяснение о некоторых периодах, учитываемых при исчислении стажа государственной службы федерального государственного служащего, дающего право на ежемесячную доплату к пенсии: Утверждено постановлением Министерства труда Российской Федерации и Министерства юстиции Российской Федерации от 09.04.1996 №19//Российские вести.- 1996.- 20 июня.

 О мерах по пресечению фактов участия должностных лиц органов государственной власти и управления в предпринимательской деятельности: Распоряжение Верховного Совета Российской Федерации и Правительства Российской Федерации от 03.07.1992 №3193рп-1//Ведомости Съезда народных депутатов и Верховного Совета Российской Федерации.- 1992.- №28.- Ст.1672.

**II. Литература**

 Батлер Р. Государственная служба в Великобритании //Информационный бюллетень РАГС, 1995. - №1. - С. 11-13.

 Варламов К.И. Кадры и социальное управление//Проблемы теории и практики управления, 1992. - №4. - С. 63-68.

 Волгин А. Цели и задачи кадровой политики//Проблемы теории и практики управления, 1992. - №4. - С. 45-50.

 Волошина В.В., Титов К.А. Государственная служба в Российской Федерации: теоретико-правовое исследование. - М.: Луч, 1995. - 179 с.

 Государственная кадровая политика: концептуальные основы, приоритеты, технологии реализации/Под общ. ред. С.В.Пирогова., рук. авт. кол. В.А.Сулемов. - М.: Издательство РАГС, 1996. - 253 с.

 Государственная служба и государственные служащие во Франции. - М., 1994. - 45 с.

 Государственная служба в России (опыт организации и кадрового обеспечения). Документы. - Ниж. Новгород, 1994. - 212 с.

 Государственная служба в Российской Федерации: становление, кадровое обеспечение: Сб. научн. ст./РАУ. - М., 1994. - 216 с.

 Государственная служба. Общие проблемы. Зарубежный опыт. Вып.1. - М.: Луч, 1994.

 Государственная служба: организация, кадры, управление. - М.: Издательство РАГС, 1996. - 234 с.

 Государственная служба: организация, кадры, управление. - М.: Нац. центр подготовки территориальных кадров, 1994. - 162 с.

 Государственная служба. Регулирование трудовых отношений. Зарубежный опыт. - М., 1995.

 Государственная служба: состояние и проблемы функционирования. Материалы научно-практической конференции.- Хабаровск, 1996.- 190 с.

 Государственный служащий как человек и профессионал. Информационный бюллетень Центра социологического обеспечения подготовки государственных служащих. - М., 1996. - №2.

 Имидж госслужбы. Сб. науч. тр. - М.: "ИДФ"-"СПА Консалтинг", 1996. - 186 с.

 Кадровое обеспечение государственной службы/РАУ, Северо-кавказский кадровый центр. - Ростов-на-Дону, 1994. - 208 с.

 Канапьянова Р.М. За сухой строкой статистики//Вестник государственной службы, 1993. - №6. - С. 32-38.

 Лукьяненко В.И. Пpинципы госудаpственой кадpовой политики, механизмы и технологии ее pеализации. - М.: РАГС, 1995. - 31 с.

 Мальцев В.А. Государственный служащий современного типа. - Ниж. Новгород: Изд-во ВВАГС, 1995.- 177 с.

 Оболонский А.В. Человек и государственное управление/Отв. ред. М.И. Пискотин. - М., 1987. - 254 с.

 Охотский Е.В. Столичные власти и восприятие служащих и населения// Социологическое исследование. - 1996. - №4.- С.11-18.

 Правовое обеспечение федеральной государственной службы //Информационный бюллетень РАГС. - 1996. - №1 - С.3-11.

 Проблемы становления государственной и муниципальной власти в России. - Екатеринбург, 1995. - 179 с.

 Ризаев С.Г. Кадры: профессионализм и компетентность. - Ташкент, 1991. - 58 с.

 Реформа государственного аппарата. Зарубежный опыт. Вып.1-9. - М.: РАГС, 1995.

 Старилов Ю.Н. Государственная служба в Российской Федерации: Теоретико-правовое исследование. - Воронеж: Издательство Воронежского университета, 1996. - 456 с.

 Тулеев А. Как жить дальше? - М.: МГП “Малоярославецкая типография”, 1993. - 246 с.

 Тюдаков И.В. Органы исполнительной власти и проблема комплектования//Вестник государственной службы. - 1993. - №1. - С.12-17.

**Приложение**

ПРОЕКТ

Авторы законопроекта:

преподаватели Дальневосточной

Академии государственной службы

Шашкова Ирина Анатольевна и

Поплавский Денис Александрович

**ЗАКОН**

**ХАБАРОВСКОГО КРАЯ**

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_\_

 г.Хабаровск

О введении в действие части первой

Кодекса Хабаровского края о

государственной и муниципальной

службе

 **Статья 1.** Ввести в действие с 1 января 1997 года часть первую Кодекса Хабаровского края о государственной и муниципальной службе (далее - часть первая Кодекса) за исключением положений, для которых настоящим Законом установлены иные сроки введения в действия.

 **Статья 2.** Положения части первой Кодекса о передаче в доверительное управление на время прохождения государственной службы лицами, замещающими государственные должности государственной службы, находящихся в их собственности юридических лиц, долей, паев, акций в уставном капитале юридических лиц, вступают в силу с момента установления порядка такой передачи, но не позднее шести месяцев со дня вступления части первой Кодекса в силу.

 **Статья 3.** Положения части первой Кодекса о квалификационных требованиях, аттестации, классных чинах государственных служащих, вступают в силу с момента установления соответствующего порядка, но не позднее шести месяцев со дня вступления части первой Кодекса в силу.

 **Статья 4.** Положение пункта 2 части первой статьи 34 Кодекса не относится к государственным служащим, избранным депутатами представительного органа государственной власти или местного самоуправления до введения в действие части первой Кодекса, на срок их депутатских полномочий.

 **Статья 5.** До вступления в силу федерального закона, определяющего процедуру присвоения и сохранения при переводе на иные государственные должности государственной службы квалификационных разрядов, установления надбавок за них, государственным служащим производится выплата надбавки за классный чин в размере 25 процентов от должностного оклада лица, замещающего государственную должность государственной службы, после прохождения аттестации в порядке, предусмотренном первой частью Кодекса и краевыми нормативными правовыми актами.

 **Статья 6.** Трудовые договоры (контракты) с лицами, замещающими государственные должности государственной службы категории “Б”, подлежат перезаключению в соответствии с частью первой Кодекса не позднее одного месяца со дня вступления части первой Кодекса в силу. В случае отказа лица, замещающего государственную должность государственной службы от перезаключения трудового договора (контракта), прежде заключенный с ним трудовой договор (контракт) подлежит расторжению согласно пункта 6 статьи 29 Кодекса Законов о труде Российской Федерации.

 **Статья 7.** Лица в возрасте старше 65 лет, замещающие государственные должности государственной службы и выразившие желание продолжить сотрудничество с государственным органом, могут продолжить работу в государственном органе на условиях срочного трудового договора, заключаемого с руководителем государственного органа не позднее чем до истечения месяца со дня вступления части первой Кодекса в силу.

 **Статья 8.** Положения пункта 2 части 2 статьи 67 Кодекса вводятся в действие поэтапно в период с 1998 по 2000 годы в соответствии с краевыми законами о бюджетной системе Хабаровского края на очередной финансовый год и в порядке, предусмотренном главой администрации края.

 **Статья 9.** Положения статьи 69 Кодекса распространяются на лиц, уходящих с государственной службы на пенсию по старости (инвалидности), начиная со дня введения в действие части первой Кодекса.

 **Статья 10.** До вступления в силу части второй Кодекса Хабаровского края о государственной и муниципальной службе положения части первой Кодекса, касающиеся организации муниципальной службы, носят предварительный характер.

Председатель краевой Думы В.А.Озеров

**КОДЕКС ХАБАРОВСКОГО КРАЯ**

**О ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЕ**

**ЧАСТЬ ПЕРВАЯ**

**РАЗДЕЛ ПЕРВЫЙ**

**ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**ГЛАВА ПЕРВАЯ**

**НОРМАТИВНОЕ ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ В ХАБАРОВСКОМ КРАЕ**

 **Статья 1. Законодательство Российской Федерации о государственной и муниципальной службе**

 1. В Хабаровском крае признается верховенство Конституции Российской Федерации, федеральных законов и иных нормативных правовых актов федеральных органов государственной власти по общим вопросам организации государственной и муниципальной службы.

 2. Действие законодательства Российской Федерации о труде распространяется на отношения, регулируемые настоящим Кодексом, с особенностями, установленными законодательством Российской Федерации о государственной и муниципальной службе и Кодексом.

 **Статья 2. Приведение положений Кодекса в соответствие с законодательством Российской Федерации о государственной и муниципальной службе**

 1. С изменением либо прекращением действия норм законодательства Российской Федерации о государственной и муниципальной службе, положения настоящего Кодекса приводятся в соответствие с ним в установленном порядке.

 2. В Хабаровском крае не применяются нормы законодательства Российской Федерации, ухудшающие положение государственных и муниципальных служащих Хабаровского края.

 **Статья 3. Нормативные правовые акты органов государственной власти Хабаровского края о государственной и муниципальной службе**

 1. Настоящий Кодекс закрепляет основы государственной и муниципальной службы в Хабаровском крае. Особенности прохождения службы в отдельных органах государственной власти Хабаровского края и органах местного самоуправления могут регулироваться специальными краевыми законами.

 2. Нормативные правовые акты главы администрации края, принятые им по вопросам специальной компетенции, установленной настоящим Кодексом, не могут противоречить Кодексу.

 Вопросы, отнесенные настоящим Кодексом к ведению главы администрации края, могут также регулироваться краевым законом.

 **Статья 4. Нормативное правовое регулирование муниципальной службы Хабаровского края**

 1. Органы местного самоуправления вправе осуществлять регулирование муниципальной службы в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами федеральных органов государственной власти, Уставом края, Законом Хабаровского края “Об организации местного самоуправления в Хабаровском крае”, настоящим Кодексом и уставами муниципальных образований.

 2. Система обеспечения муниципальных служащих устанавливается органами местного самоуправления самостоятельно.

 3. Финансирование муниципальной службы производится за счет средств соответствующего местного бюджета. Порядок возмещения расходов органов местного самоуправления на осуществление делегированных им в соответствии с краевым законом государственных функций муниципальными службами определяется краевым законом.

**ГЛАВА ВТОРАЯ**

**ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ТЕРМИНЫ**

 **Статья 5. Государственная должность Хабаровского края**

 1. Государственная должность Хабаровского края - должность в органах государственной власти Хабаровского края (далее - государственные органы), характеризующаяся установленным кругом обязанностей по исполнению и обеспечению полномочий данного государственного органа, денежным содержанием и персональной ответственностью за исполнение этих обязанностей.

 2. Государственные должности Хабаровского края подразделяются на:

 1) должности, установленные Уставом края для непосредственного обеспечения полномочий государственных органов (глава администрации края, депутаты Законодательной Думы и другие), - государственные должности категории “А”.

 Правовой статус, размеры и виды денежного содержания лиц, замещающих государственные должности категории “А”, не являются предметом регулирования настоящего Кодекса;

 2) должности, учреждаемые для непосредственного обеспечения исполнения полномочий лиц, замещающих государственные должности категории “А”, - государственные должности категории “Б”;

 3) должности, учреждаемые государственными органами для исполнения и обеспечения их полномочий, - государственные должности категории “В”.

 Перечень государственных должностей категорий “А”, “Б” и “В” дается в Реестре государственных должностей Хабаровского края.

 **Статья 6. Государственная служба Хабаровского края**

 1. Под государственной службой Хабаровского края (далее - государственная служба) в настоящем Кодексе понимается профессиональная деятельность по обеспечению исполнения полномочий государственных органов, осуществляемая лицами, замещающими государственные должности категорий “Б” и “В”.

 2. Государственная служба на государственных должностях категории “Б” ограничена сроком, на который избираются или назначаются соответствующие лица, замещающие государственные должности категории “А”.

 **Статья 7. Государственная должность государственной службы Хабаровского края**

 Государственная должность государственной службы Хабаровского края (далее - государственная должность государственной службы) - государственная должность категории “Б” или “В”, включенная в Реестр государственных должностей государственной службы Хабаровского края в соответствии со статьей 29 настоящего Кодекса.

 **Статья 8. Государственный служащий Хабаровского края**

 1. Государственным служащим Хабаровского края (далее - государственный служащий) является гражданин Российской Федерации, исполняющий в порядке, установленном настоящим Кодексом, обязанности по государственной должности государственной службы за денежное вознаграждение, выплачиваемое за счет краевого бюджета.

 2. Государственный служащий Хабаровского края одновременно является государственным служащим Российской Федерации.

 **Статья 9. Муниципальная должность**

 1. Муниципальная должность - учреждаемая в порядке, установленном в соответствии с настоящим Кодексом уставом муниципального образования либо нормативными правовыми актами муниципального образования, должность в органах местного самоуправления.

 2. Выборная муниципальная должность - муниципальная должность, устанавливаемая в целях реализации полномочий местного самоуправления, замещаемая на постоянной основе путем выборов населением непосредственно или представительным органом местного самоуправления.

 3. Муниципальная должность муниципальной службы - муниципальная должность с установленным кругом обязанностей по обеспечению полномочий органов местного самоуправления и должностных лиц местного самоуправления и денежным содержанием за счет средств соответствующего местного бюджета, замещаемая на постоянной профессиональной основе путем заключения трудового договора.

 **Статья 10. Муниципальная служба Хабаровского края**

 1. Муниципальная служба Хабаровского края (далее - муниципальная служба) - профессиональная деятельность по обеспечению полномочий органов местного самоуправления и должностных лиц местного самоуправления, осуществляемая лицами, замещающими муниципальные должности муниципальной службы.

 К муниципальной службе также относится профессиональная деятельность на постоянной основе на должностях руководителей муниципальных организаций и учреждений, назначаемых органами местного самоуправления или выборными должностными лицами местного самоуправления.

 2. Муниципальная служба на муниципальной должности, учреждаемой для непосредственного обеспечения полномочий депутатов, членов выборных органов местного самоуправления и выборных должностных лиц местного самоуправления, ограничена сроком, на который избираются указанные лица.

 **Статья 11. Муниципальный служащий**

 Муниципальным служащим является гражданин Российской Федерации, исполняющий в порядке, установленном настоящим Кодексом и уставом муниципального образования, обязанности по муниципальной должности муниципальной службы за денежное вознаграждение, выплачиваемое за счет средств соответствующего местного бюджета.

 **Статья 12. Технические должности**

 1. Должности, включаемые в штатное расписание государственных органов и органов местного самоуправления для технического обеспечения их деятельности, не относятся к государственным и муниципальным должностям.

 2. Условия и порядок замещения таких должностей регулируются законодательством Российской Федерации о труде.

**ГЛАВА ТРЕТЬЯ**

**ЗАДАЧИ И ПРИНЦИПЫ КОДЕКСА**

 **Статья 13. Социальное назначение государственной и муниципальной службы**

 1. В Хабаровском крае служба в государственных органах и органах местного самоуправления почетна и уважаема. Никто не вправе упрекать служащего в его занятии этой деятельностью.

 2. Государственная и муниципальная служба Хабаровского края является социальным институтом, реализующим интересы государства, гражданского общества и человека, и им подотчетна.

 3. Ограничения общегражданских прав лица, замещающего государственную должность государственной службы, либо муниципальную должность муниципальной службы, возмещаются ему материальным содержанием.

 **Статья 14. Принципы государственной и муниципальной службы Хабаровского края**

 Государственная и муниципальная служба Хабаровского края основана на принципах:

 1) верховенства Конституции Российской Федерации, федеральных законов, Устава края и краевых законов над иными нормативными правовыми актами, должностными инструкциями при исполнении государственными и муниципальными служащими должностных обязанностей и обеспечении их прав;

 2) приоритета прав и свобод человека и гражданина, их непосредственного действия; обязанности государственных и муниципальных служащих признавать, соблюдать и защищать права и свободы человека и гражданина;

 3) разграничения предметов ведения и полномочий между Российской Федерацией и Хабаровским краем, разделения властей, самостоятельности органов местного самоуправления в рамках их компетенции;

 4) равного доступа граждан к государственной и муниципальной службе в соответствии со способностями и профессиональной подготовкой;

 5) обязательности для государственных служащих решений, принятых вышестоящими государственными органами и руководителями в пределах их полномочий;

 6) обязательности для муниципальных служащих правовых актов органов и должностных лиц местного самоуправления, принятых в пределах их полномочий; недопустимости подчиненности муниципальных служащих одного муниципального образования органам и должностным лицам местного самоуправления другого муниципального образования, а также государственным органам и должностным лицам;

 7) единства требований, предъявляемых к государственной и муниципальной службе;

 8) профессионализма и компетентности государственных и муниципальных служащих;

 9) персональной ответственности государственных и муниципальных служащих за подготавливаемые и принимаемые решения, неисполнение либо ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей; ответственности муниципальных служащих перед населением муниципального образования и государством;

 10) правовой и социальной защищенности государственных и муниципальных служащих; стабильности кадров государственных служащих в государственных органах;

 11) гласности в осуществлении государственной и муниципальной службы;

 12) отделения религиозных объединений от государства; внепартийности государственной и муниципальной службы.

**ГЛАВА ЧЕТВЕРТАЯ**

**УПРАВЛЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБОЙ**

**ХАБАРОВСКОГО КРАЯ**

 **Статья 15. Понятие управления государственной и муниципальной службой**

 1. Управление государственной и муниципальной службой представляет собой систему кадрового, организационного и нормативного правового обеспечения государственной и муниципальной службы, направленную на реализацию прав и исполнение обязанностей государственных и муниципальных служащих, соблюдение ограничений и гарантий государственных и муниципальных служащих.

 2. Общее руководство системой управления государственной и муниципальной службой возлагается на главу администрации края.

 **Статья 16. Органы управления государственной и муниципальной службой Хабаровского края**

 Органами, в рамках своей компетенции осуществляющими управление государственной и муниципальной службой, являются:

 1) Совет по кадровой политике при главе администрации края (далее - Совет по кадровой политике);

 2) Управление государственной и муниципальной службы Хабаровского края (далее - Управление государственной и муниципальной службы);

 3) кадровые службы государственных органов;

 4) кадровые службы органов местного самоуправления.

 **Статья 17. Совет по кадровой политике при главе администрации края**

 1. Совет по кадровой политике является консультативным органом при главе администрации края, вырабатывающим основные принципы и направления развития государственной и муниципальной службы.

 2. Совет по кадровой политике возглавляется руководителем аппарата администрации края и председателем Законодательной Думы.

 В состав Совета по кадровой политике входят: начальник Управления государственной и муниципальной службы, ректор Дальневосточной Академии государственной службы, ректор Хабаровской Государственной Академии экономики и права. В обсуждении вопросов, касающихся организации муниципальной службы, вправе участвовать главы муниципальных образований.

 Персональный состав Совета по кадровой политике утверждается главой администрации края.

 Члены Совета по кадровой политике принимают участие в его работе на неосвобожденной основе.

 **Статья 18. Функции Совета по кадровой политике при главе администрации края**

 Совет по кадровой политике подготавливает предложения:

 1) о назначении государственных служащих на высшие и главные государственные должности государственной службы;

 2) о проведении конкурсов на замещение вакантных государственных должностей государственной службы и квалификационных экзаменов при поступлении на государственную службу, назначении аттестаций государственных служащих; по формированию конкурсных, квалификационных и аттестационных комиссий;

 3) о представлении государственных и муниципальных служащих к вручению государственных наград Российской Федерации и Хабаровского края, присвоению почетных званий Российской Федерации и Хабаровского края.

 Совет по кадровой политике в порядке, определяемом главой администрации края, реализует также иные полномочия, установленные настоящим Кодексом и главой администрации края.

 **Статья 19. Управление государственной и муниципальной службы Хабаровского края**

 1. Управление государственной и муниципальной службы является самостоятельным государственным органом, образуемым при главе администрации края как высшем должностном лице.

 Управление государственной и муниципальной службы в своей деятельности подотчетно главе администрации края.

 2. Руководство деятельностью Управления государственной и муниципальной службы осуществляется начальником Управления государственной и муниципальной службы.

 Начальник Управления государственной и муниципальной службы назначается на должность и освобождается от должности главой администрации края по согласованию с Законодательной Думой.

 3. Финансирование Управления государственной и муниципальной службы производится за счет средств краевого бюджета.

 **Статья 20. Функции Управления государственной и муниципальной службы Хабаровского края**

 Управление государственной и муниципальной службы:

 1) подготавливает проекты краевых нормативных правовых актов по вопросам организации и прохождения государственной и муниципальной службы;

 2) анализирует деятельность государственной и муниципальной службы; организует подготовку, переподготовку и повышение квалификации государственных и муниципальных служащих;

 3) ведет Сводный реестр государственных служащих; зачисляет муниципальных служащих в порядке, установленном настоящим Кодексом, в резерв на замещение государственных должностей государственной службы;

 4) организует и проводит конкурсы на замещение вакантных государственных должностей государственной службы и квалификационные экзамены при поступлении на государственную службу, аттестацию государственных служащих; утверждает условия конкурса на замещение вакантных государственных должностей государственной службы, программ квалификационных экзаменов и аттестации, а также персональный состав конкурсных, квалификационных и аттестационных комиссий;

 5) координирует разработку проекта краевого бюджета в части установления затрат на содержание государственной службы; контролирует порядок расходования средств, выделенных на финансирование государственной службы;

 6) рассматривает декларации об имущественном положении и доходах лиц, замещающих государственные должности государственной службы;

 7) контролирует соблюдение федеральных и краевых нормативных правовых актов по вопросам замещения государственных должностей государственной службы и муниципальных должностей муниципальной службы; организует внесудебное рассмотрение споров по вопросам замещения государственных должностей государственной службы и муниципальных должностей муниципальной службы;

 8) координирует работу и осуществляет информационно-методическое обеспечение кадровых служб государственных органов и кадровых служб органов местного самоуправления;

 9) подготавливает материалы о представлении государственных и муниципальных служащих к вручению государственных наград Российской Федерации и Хабаровского края, присвоению почетных званий Российской Федерации и Хабаровского края;

 10) осуществляет организационно-техническое обеспечение деятельности Совета по кадровой политике.

 Управление государственной и муниципальной службы в порядке, определяемом главой администрации края, реализует также иные полномочия, установленные настоящим Кодексом и главой администрации края.

 **Статья 21. Кадровые службы государственных органов**

 Кадровые службы государственных органов - структурные подразделения государственных органов, осуществляющие в порядке, устанавливаемом руководителями соответствующих государственных органов:

 1) организационно-техническое обеспечение проведения конкурсов на замещение вакантных государственных должностей государственной службы и квалификационных экзаменов при поступлении на государственную службу, аттестаций государственных служащих, прохождения государственными служащими испытаний при замещении государственных должностей государственной службы;

 2) направление предложений в Управление государственной и муниципальной службы о персональном составе конкурсных, квалификационных и аттестационных комиссий государственных органов;

 3) оформление решений государственных органов и должностных лиц о замещении государственных должностей государственной службы; ведение личных дел и внесение записей в трудовые книжки лиц, замещающих государственные должности государственной службы; выдачу и изъятие служебных удостоверений государственных служащих; ведение реестра государственных служащих;

 4) консультирование государственных служащих по вопросам их правового положения, соблюдения ограничений и запретов, связанных с государственной службой;

 5) организацию служебных расследований;

 6) организацию внесудебного рассмотрения споров, связанных с замещением государственных должностей государственной службы;

 7) анализ уровня профессиональной компетентности государственных служащих; организацию подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих.

 **Статья 22. Кадровые службы органов местного самоуправления**

 1. Кадровые службы органов местного самоуправления создаются и действуют согласно нормативным правовым актам органов местного самоуправления, принятым в соответствии с уставами муниципальных образований и настоящим Кодексом.

 2. Кадровые службы органов местного самоуправления:

 1) обеспечивают проведение конкурсов, аттестаций, квалификационных экзаменов, прохождение муниципальными служащими испытания при замещении муниципальных должностей муниципальной службы;

 2) оформляют решения органов местного самоуправления и должностных лиц местного самоуправления о поступлении, прохождении и прекращении муниципальной службы, ведут личные дела муниципальных служащих, вносит необходимые записи в трудовые книжки муниципальных служащих, выдают и изымают служебные удостоверения муниципальных служащих;

 3) организуют переподготовку, переквалификацию и повышение квалификации муниципальных служащих;

 4) подготавливают предложения о зачислении муниципальных служащих в резерв на замещение государственных должностей государственной службы;

 5) осуществляют иные полномочия, установленные согласно нормативным правовым актам органов местного самоуправления, принятым в соответствии с уставами муниципальных образований и настоящим Кодексом.

**РАЗДЕЛ ВТОРОЙ**

**ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЛУЖБА ХАБАРОВСКОГО КРАЯ**

**ГЛАВА ПЯТАЯ**

**СИСТЕМА ГОСУДАРСТВЕННЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ХАБАРОВСКОГО КРАЯ**

 **Статья 23. Классификация государственных должностей государственной службы**

 Государственные должности государственной службы подразделяются на следующие группы:

 высшие государственные должности государственной службы - пятая группа;

 главные государственные должности государственной службы - четвертая группа;

 ведущие государственные должности государственной службы - третья группа;

 старшие государственные должности государственной службы - вторая группа;

 младшие государственные должности государственной службы - первая группа.

 **Статья 24. Специализация государственных должностей государственной службы**

 Государственные должности государственной службы подразделяются по специализациям, предусматривающим наличие у государственного служащего для исполнения должностных обязанностей одной специализации соответствующего профессионального образования.

 Специализация государственных должностей государственной службы устанавливается в зависимости от функциональных особенностей государственной должности государственной службы и компетенции соответствующего государственного органа.

 Перечень специализаций государственных должностей государственной службы утверждается главой администрации края в соответствии с федеральным законодательством.

 **Статья 25. Квалификационные требования к лицам, замещающим государственные должности государственной службы**

 1. Квалификационные требования к государственным служащим представляют собой требования к уровню профессионального образования, стажу и опыту работы по специальности, минимальному уровню юридических знаний, необходимых для исполнения должностных обязанностей.

 Квалификационные требования предъявляются в соответствии с группой и специализацией государственной должности государственной службы.

 2. Основными квалификационными требованиями к замещению государственной должности государственной службы являются:

 1) для высших государственных должностей государственной службы - высшее профессиональное образование по специализации государственной должности государственной службы или образование, считающееся равноценным, с дополнительным высшим профессиональным образованием по специализации государственной должности государственной службы, и стаж работы по специальности на руководящих должностях не менее 5 лет.

 Лицу, замещающему высшую государственную должность государственной службы необходимо выдержать квалификационный экзамен;

 2) для главных государственных должностей государственной службы - высшее профессиональное образование по специализации государственной должности государственной службы или образование, считающееся равноценным, с дополнительным высшим профессиональным образованием по специализации государственной должности государственной службы, и стаж работы по специальности на руководящих должностях не менее 3 лет;

 3) для ведущих и старших государственных должностей государственной службы - высшее профессиональное образование по специализации “государственное управление” либо по специализации государственной должности государственной службы или образование, считающееся равноценным;

 4) для младших государственных должностей государственной службы - среднее профессиональное образование по специализации государственной должности государственной службы или образование, считающееся равноценным.

 Решение о признании образования равноценным принимается Советом по кадровой политике.

 **Статья 26. Квалификационные разряды государственных служащих**

 1. Квалификационные разряды государственных служащих указывают на соответствие уровня профессиональной подготовки государственных служащих квалификационным требованиям, предъявляемым к государственным должностям государственной службы соответствующих групп.

 2. Система квалификационных разрядов государственных служащих и порядок их присвоения определяются в соответствии с федеральным законом главой администрации края.

 **Статья 27. Классные чины государственных служащих**

 1. В зависимости от уровня квалификации, занимаемой государственной должности государственной службы и стажа работы в государственных органах государственным служащим присваиваются следующие классные чины:

 1) действительный государственный советник Хабаровского края 1, 2 и 3 класса - государственным служащим, замещающим высшие государственные должности государственной службы;

 2) государственный советник Хабаровского края 1, 2 и 3 класса - государственным служащим, замещающим главные государственные должности государственной службы;

 3) советник Хабаровского края 1, 2 и 3 класса - государственным служащим, замещающим ведущие государственные должности государственной службы;

 4) советник государственной службы 1, 2 и 3 класса - государственным служащим, замещающим старшие государственные должности государственной службы;

 5) референт государственной службы 1, 2 и 3 класса - государственным служащим, замещающим младшие государственные должности государственной службы.

 2. Основания и порядок присвоения классных чинов, соотношение классных чинов с квалификационными разрядами государственных служащих, устанавливаются главой администрации края в соответствии с федеральным законодательством и настоящим Кодексом.

 **Статья 28. Порядок присвоения классных чинов государственных служащих**

 1. Классные чины государственных служащих присваиваются главой администрации края по результатам аттестации.

 В исключительных случаях, устанавливаемых главой администрации края, допускается присвоение классного чина, соответствующего более высокой группе государственных должностей государственной службы, служащему, замещающему государственную должность государственной службы более низкой группы.

 2. Присвоение очередного классного чина государственному служащему в пределах одной группы государственных должностей государственной службы вне зависимости от результатов его аттестации производится по истечении 7 лет с момента последнего присвоения классного чина.

 3. Гражданину, впервые назначенному на государственную должность государственной службы, присваивается низший классный чин по соответствующей группе государственных должностей государственной службы.

 4. При прекращении государственной службы в связи с выходом на пенсию государственный служащий считается находящимся в отставке и сохраняет присвоенный ему классный чин. В трудовой книжке государственного служащего производится запись о последней занимаемой государственной должности государственной службы с указанием “в отставке”.

 **Статья 29. Реестр государственных должностей государственной службы Хабаровского края**

 1. Реестр государственных должностей государственной службы Хабаровского края представляет собой перечень классифицированных по категориям и группам государственных должностей государственной службы.

 1) К высшим государственным должностям государственной службы категории “Б” относятся следующие государственные должности государственной службы в Законодательной Думе и администрации края:

 первый заместитель главы администрации края;

 первый заместитель главы администрации края, председатель комитета;

 первый заместитель главы администрации края, руководитель представительства;

 заместитель главы администрации края, председатель комитета;

 заместитель главы администрации края, председатель самостоятельного комитета;

 руководитель аппарата администрации края; руководитель аппарата Законодательной Думы;

 председатель, начальник, директор самостоятельного комитета, управления, департамента администрации края;

 начальник управления, отдела на правах самостоятельного управления, отдела администрации края.

 2) К высшим государственным должностям государственной службы категории “В” относятся следующие государственные должности государственной службы в Законодательной Думе и администрации края:

 первый заместитель председателя, заместитель председателя самостоятельного комитета, заместителя главы администрации края;

 начальник управления комитета на правах самостоятельного комитета администрации края;

 заместитель руководителя представительства;

 заместитель руководителя аппарата администрации края; заместитель руководителя аппарата Законодательной Думы.

 3) К главным государственным должностям государственной службы категории “В” относятся следующие государственные должности государственной службы в Законодательной Думе и администрации края:

 первый заместитель, заместитель председателя, начальника самостоятельного комитета, управления, департамента администрации края;

 заместитель начальника управления, отдела на правах самостоятельного управления отдела;

 начальник отдела в составе комитета, управления, департамента администрации края; начальник отдела в составе аппарата Законодательной Думы;

 заместитель начальника отдела в составе комитета, управления, департамента администрации края; заместитель начальника отдела в составе аппарата Законодательной Думы.

 4) К ведущим государственным должностям государственной службы категории “Б” относятся следующие государственные должности государственной службы в Законодательной Думе и администрации края:

 помощник (советник) главы администрации края; помощник (советник) председателя Законодательной Думы;

 помощник (советник) первого заместителя главы администрации края; помощник (советник) заместителя главы администрации края; помощник (советник) заместителя председателя Законодательной Думы.

 5) К ведущим государственным должностям государственной службы категории “В” относятся следующие государственные должности государственной службы в Законодательной Думе и администрации края:

 консультант;

 главный специалист.

 6) К старшей государственной должности государственной службы категории “В” относится государственная должность государственной службы ведущего специалиста в Законодательной Думе и администрации края.

 7) К младшим государственным должностям государственной службы категории “В” относятся следующие государственные должности государственной службы в Законодательной Думе и администрации края:

 специалист I категории;

 специалист II категории;

 специалист III категории.

 К настоящему Реестру прилагаются перечень специализаций государственных должностей государственной службы и квалификационные требования к лицам, замещающим государственные должности государственной службы, утверждаемые главой администрации края.

2. Реестр государственных должностей государственной службы Хабаровского края является составной частью Реестра государственных должностей Хабаровского края, утверждаемого главой администрации края.

 Сведения о государственных должностях в Законодательной Думе, Избирательной комиссии Хабаровского края, иных государственных органах, образуемых в установленном порядке, включаются в Реестр государственных должностей Хабаровского края по представлению этих органов.

 Реестр государственных должностей Хабаровского края в установленном порядке включается в Реестр государственных должностей в Российской Федерации.

**ГЛАВА ШЕСТАЯ**

**ПРАВОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ**

 **Статья 30. Права государственного служащего**

 Государственный служащий имеет право:

 1) на предоставление ему документов, определяющих его обязанности и права по замещаемой государственной должности государственной службы, а также создания организационно-технических условий для исполнения должностных обязанностей;

 2) запрашивать в установленном порядке и бесплатно получать от государственных органов, а также организаций любых форм собственности и граждан информацию и материалы, необходимые для исполнения должностных обязанностей;

 3) вносить предложения по совершенствованию государственной службы в любые инстанции;

 4) посещать в установленном порядке в целях исполнения должностных обязанностей организации любых форм собственности;

 5) знакомиться со всеми материалами личного дела, отзывами о своей деятельности и другими документами до внесения их в личное дело, на приобщение к личному делу своих объяснений, а также проведения служебного расследования для опровержения сведений, порочащих честь и достоинство;

 6) на принятие решений и участие в их подготовке в соответствии с должностными обязанностями;

 7) на продвижение по службе, увеличение размера денежного содержания по результатам работы, с учетом уровня квалификации, трудового стажа и служебных заслуг;

 8) на повышение квалификации и переподготовку в соответствии с функциями и полномочиями по замещаемой государственной должности государственной службы;

 9) на участие по своей инициативе в конкурсе на замещение государственной должности государственной службы;

 10) на объединение в профессиональные союзы (ассоциации) для защиты своих прав, социально-экономических и профессиональных интересов;

 11) на выход в отставку;

 12) на пенсионное обеспечение с учетом стажа работы в государственных органах.

 **Статья 31. Основные обязанности государственного служащего**

 Государственный служащий обязан:

 1) добросовестно исполнять должностные обязанности;

 2) обеспечивать соблюдение и защиту прав и законных интересов граждан;

 3) обеспечивать поддержку конституционного строя, соблюдение и реализацию Конституции Российской Федерации, федеральных нормативных правовых актов, Устава края и краевых нормативных правовых актов;

 4) своевременно рассматривать обращения граждан, организаций любых форм собственности, государственных органов и органов местного самоуправления, депутатские запросы, и принимать по ним решения в пределах своих должностных обязанностей;

 5) исполнять приказы, распоряжения и указания вышестоящих в порядке подчиненности руководителей, отданные в пределах их компетенции, за исключением незаконных;

 6) соблюдать нормы служебной этики и установленные в государственном органе правила внутреннего трудового распорядка; не совершать действий, затрудняющих нормальное функционирование государственного органа, а также влекущих или могущих повлечь подрыв авторитета государства и государственной службы;

 7) поддерживать уровень квалификации, достаточный для исполнения должностных обязанностей.

 **Статья 32. Декларирование лицом, замещающим государственную должность государственной службы, сведений о своем имущественном положении и доходах**

 1. При поступлении на государственную службу гражданин обязан предоставить в органы государственной налоговой службы сведения о принадлежащем ему на праве собственности имуществе и доходах, являющихся объектами налогообложения.

 2. Государственный служащий обязан ежегодно предоставлять в органы государственной налоговой службы сведения о принадлежащем ему на праве собственности имуществе и доходах, являющихся объектами налогообложения.

 3. Сведения, указанные в частях 2, 3 настоящей статьи, предоставляются в порядке, установленном федеральными и краевыми законами, и составляют служебную тайну.

 4. Непредоставление в установленный срок или искажение гражданином, государственным служащим, сведений о своих доходах и имущественном положении является основанием для отказа в поступлении на государственную службу, привлечения к дисциплинарной либо иной ответственности.

 5. Декларация об имущественном положении представляется в Управление государственной и муниципальной службы гражданином при назначении на государственную должность государственной службы.

 Государственный служащий ежегодно представляет в Управление государственной и муниципальной службы декларацию об имущественном положении и полученных за год доходах.

 6. Декларация об имущественном положении должна содержать сведения об имуществе, принадлежащем на праве собственности, аренды, найма, пожизненного наследуемого владения, постоянного (бессрочного) пользования и иных правах. В декларацию об имущественном положении включаются сведения о полученных государственным служащим в связи с исполнением должностных обязанностей подарках.

 Декларация о доходах должна содержать сведения обо всех источниках и размерах полученных доходов за декларируемый период.

 Декларируемые сведения об имущественном положении и доходах составляют служебную тайну.

 Форма деклараций и порядок их представления, рассмотрения и хранения устанавливаются главой администрации края.

 7. Управление государственной и муниципальной службы при рассмотрении сведений об имущественном положении и доходах государственного служащего вправе требовать от него объяснений. Государственный служащий дает объяснения по поводу содержащихся в декларации об имущественном положении и доходах сведений и вправе требовать их рассмотрения.

 Результаты рассмотрения Управлением государственной и муниципальной службы содержащихся в декларации об имущественном положении и доходах сведений оформляются в виде:

 1) заключения Управления государственной и муниципальной службы об отсутствии нарушения государственным служащим законодательства;

 2) представления Управления государственной и муниципальной службы о назначении служебного расследования по фактам выявленного нарушения государственным служащим законодательства.

 Заключение либо представление Управления государственной и муниципальной службы направляется государственному служащему и руководителю соответствующего государственного органа.

 8. Представление Управления государственной и муниципальной службы является обязательным основанием для назначения руководителем соответствующего государственного органа служебного расследования по фактам выявленного нарушения государственным служащим законодательства.

 **Статья 33. Обязанности государственного служащего по охране тайны на государственной службе**

 Государственный служащий обязан:

 1) сохранять в тайне ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей сведения, затрагивающие частную жизнь, честь и достоинство граждан;

 2) хранить государственную, служебную и иную охраняемую федеральным законом тайну, в том числе после прекращения государственной службы;

 3) давать показания в отношении информации, содержащей государственную, служебную и иную охраняемую федеральным законом тайну, в связи с возбуждением уголовного дела, предварительно уведомив об этом руководителя государственного органа. Государственные должностные лица, получившие информацию, содержащую государственную, служебную и иную охраняемую федеральным законом тайну, в связи с возбуждением уголовного дела, несут ответственность за ее сохранность.

 4) после прекращения государственной службы возвратить государственному органу все находящиеся в распоряжении документы, содержащие служебную тайну;

 5) не использовать каким бы то ни было способом после прекращения государственной службы информацию, ставшую известной ему в связи с исполнением должностных обязанностей и составляющую государственную, служебную и иную охраняемую федеральным законом тайну.

 **Статья 34. Ограничения и запреты, связанные с государственной службой**

 1. Государственный служащий не вправе:

 1) заниматься другой оплачиваемой деятельностью, кроме педагогической, научной и иной творческой деятельности;

 2) быть депутатом законодательного (представительного) органа государственной власти и органа местного самоуправления;

 3) заниматься предпринимательской деятельностью лично или через доверенных лиц, в том числе участвовать в управлении хозяйствующим субъектом любой организационно-правовой формы, за исключением случаев, когда это непосредственно входит в его должностные обязанности в соответствии с федеральными, краевыми законами и иными нормативными правовыми актами, и не рассчитано на извлечение личной выгоды;

 4) состоять членом органа управления хозяйствующего субъекта любой организационно-правовой формы, если иное не предусмотрено федеральными и краевыми законами, иными нормативными правовыми актами, и не рассчитано на извлечение личной выгоды;

 5) быть поверенным или представителем по делам третьих лиц в государственном органе, в котором он замещает государственную должность государственной службы, либо непосредственно подчиненном или подконтрольном ему, а также в других организациях любых форм собственности;

 6) использовать в неслужебных целях средства материально-технического, финансового и информационного обеспечения, другое государственное имущество и служебную информацию;

 7) получать гонорары за публикации и выступления в порядке осуществления должностных обязанностей в качестве государственного служащего;

 8) получать от физических и юридических лиц вознаграждения (подарки, денежные средства, ссуды, услуги, оплату отдыха и развлечений, транспортных расходов и иные вознаграждения), связанные с исполнением должностных обязанностей, в том числе после выхода на пенсию либо в отставку;

 9) выезжать за границу за счет юридических и физических лиц, в том числе иностранных, за исключением служебных командировок, осуществляемых в соответствии с международными договорами Российской Федерации или на взаимной основе по договоренности между органами государственной власти Российской Федерации и Хабаровского края с государственными органами иностранных государств, международными и иностранными организациями;

 10) принимать участие в забастовках, а также совершать иные действия, нарушающие нормальное функционирование государственного органа;

 11) использовать свое служебное положение в интересах политических партий, общественных, в том числе религиозных, объединений для пропаганды отношения к ним. В государственных органах не могут образовываться структуры политических партий, религиозных, общественных объединений, за исключением профессиональных союзов.

 2. Государственный служащий обязан передавать в доверительное управление под гарантию государства на время прохождения государственной службы находящиеся в его собственности доли (пакеты акций) в уставном капитале хозяйствующих субъектов в порядке, установленном федеральными и краевыми законами. Государственный служащий вправе самостоятельно определить управляющего имуществом.

 3. Государственный служащий после получения письменного предупреждения о неисполнении им требований пунктов 1-4 части первой настоящей статьи, обязан в течение одного месяца сделать выбор в пользу государственной службы либо другой деятельности, если обратное не установлено федеральными и краевыми законами, иными нормативными правовыми актами и настоящим Кодексом.

 **Статья 35. Ответственность государственного служащего**

 1. За неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, несоблюдение установленных настоящим Кодексом ограничений и запретов, связанных с государственной службой, в других установленных федеральными и краевыми законами случаях, государственные служащие привлекаются к дисциплинарной, административной, уголовной и материальной ответственности.

 Основания и порядок привлечения государственных служащих к дисциплинарной ответственности, условия применения и обжалования дисциплинарных взысканий, процедура служебного расследования, устанавливаются настоящим Кодексом.

 2. За совершение противоправных действий, не связанных с исполнением должностных обязанностей, государственные служащие привлекаются к ответственности на общих основаниях.

**ГЛАВА СЕДЬМАЯ**

**ПРОХОЖДЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ**

 **Статья 36. Требования к поступлению и прохождению государственной службы**

 1. Право поступления на государственную службу имеют владеющие государственным языком граждане Российской Федерации не моложе 18 и не старше 60 лет, профессиональное образование и подготовка которых отвечают квалификационным требованиям, предъявляемым к соответствующей государственной должности государственной службы.

 2. При поступлении на государственную службу, а также при ее прохождении не допускается установление каких бы то ни было прямых или косвенных ограничений или преимуществ в зависимости от пола, возраста, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, созданным в порядке, предусмотренном Конституцией Российской Федерации и федеральным законом.

 3. Гражданин не может быть принят на государственную службу и находиться на государственной службе в случаях:

 1) признания его недееспособным или ограниченно дееспособным решением суда, вступившим в законную силу;

 2) лишения его права занимать государственные должности государственной службы в течение определенного срока решением суда, вступившим в законную силу;

 3) наличия подтвержденного заключением медицинского учреждения заболевания, препятствующего исполнению им должностных обязанностей;

 4) отказа от прохождения процедуры оформления допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, если исполнение должностных обязанностей по государственной должности государственной службы, на которую претендует гражданин, связано с использованием таких сведений;

 5) близкого родства или свойства (родители, супруги, братья, сестры, сыновья, дочери, а также братья, сестры, родители и дети супругов) с государственным служащим, если их государственная служба связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому;

 6) наличия гражданства иностранного государства, за исключением случаев, если доступ к государственной службе урегулирован на взаимной основе межгосударственными соглашениями;

 7) отказа от предоставления сведений, предусмотренных статьей 32 настоящего Кодекса.

 **Статья 37. Документы, представляемые гражданами при поступлении на государственную службу**

 1. При поступлении на государственную службу гражданин представляет:

 1) личное заявление на имя руководителя государственного органа;

 2) документ, удостоверяющий личность;

 3) трудовую книжку;

 4) документы, подтверждающие профессиональное образование;

 5) справку из органов государственной налоговой службы о представлении сведений об имущественном положении;

 6) медицинское заключение о состоянии здоровья;

 7) другие документы, если это предусмотрено федеральным законом и настоящим Кодексом.

 Непредоставление хотя бы одного из указанных выше документов является основанием для оставления личного заявления о поступлении на государственную службу без рассмотрения.

 2. Сведения, представленные согласно настоящему Кодексу при поступлении гражданина на государственную службу, а также при решении вопроса о его назначении на высшую государственную должность государственной службы, подлежат проверке в установленном порядке.

 В отдельных случаях федеральным законом могут устанавливаться дополнительные требования к проверке сведений, сообщаемых гражданином при поступлении на государственную службу и назначении его на высшие государственные должности государственной службы.

 3. Если исполнение должностных обязанностей лицом, поступающим на государственную службу, связано с использованием сведений, составляющих государственную, служебную и иную охраняемую федеральным законом тайну, требуется оформление соответствующего допуска его к таким сведениям.

 **Статья 38. Решения, принимаемые по заявлениям граждан о поступлении на государственную службу**

 По результатам рассмотрения заявлений граждан о поступлении на государственную службу принимается одно из следующих решений:

 1) о назначении гражданина на государственную должность государственной службы;

 2) о назначении гражданина на государственную должность государственной службы с испытательным сроком;

 3) о зачислении гражданина в резерв государственной службы;

 4) об отказе в поступлении на государственную службу.

 **Статья 39. Отказ в поступлении на государственную службу**

 1. Гражданину может быть отказано в поступлении на государственную службу по следующим основаниям:

 1) в случае установления в процессе проверки обстоятельств, препятствующих поступлению гражданина на государственную службу или назначению его на высшую государственную должность государственной службы;

 2) в случае представления документов, содержащих ложные сведения;

 3) в случае несоответствия гражданина квалификационным требованием к замещению государственной должности государственной службы.

 2. Гражданин информируется о причинах отказа в поступлении его на государственную службу или назначении на высшую государственную должность государственной службы в письменной форме.

 **Статья 40. Присяга государственного служащего**

 1. Гражданин, впервые назначенный на государственную должность государственной службы, публично приносит присягу следующего содержания: “Поступая на государственную службу, торжественно клянусь добросовестно исполнять должностные обязанности, защищать интересы населения края, уважать и охранять права и свободы человека, соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные законы, Устав и законы Хабаровского края”.

 2. Процедура принесения присяги устанавливается главой администрации края.

 **Статья 41. Резерв на замещение государственных должностей государственной службы**

 1. Лица включенные в резерв на замещение государственных должностей государственной службы, при прочих равных условиях с другими претендентами обладают преимущественным правом при поступлении на государственную службу.

 2. Резерв на замещение государственных должностей государственной службы оформляется в виде перечня лиц, состоящих в резерве на замещение государственных должностей государственной службы, в который включаются:

 1) лица, зачисленные в резерв на замещение государственных должностей государственной службы при поступлении на государственную службу в случае, предусмотренном пунктом 3 статьи 38 настоящего Кодекса;

 2) государственные служащие, уволенные с государственной службы при ликвидации государственного органа или сокращений его штатов;

 3) лица, замещающие государственные должности государственной службы категории “Б”, уволенные в связи со сложением полномочий перед лицами, вновь избранными на соответствующие государственные должности категории “А”;

 4) лица, замещающие государственные должности категории “А”, после прекращения их полномочий по основаниям и в порядке, предусмотренных Уставом края и краевыми законами;

 5) государственные служащие, зачисленные в резерв на замещение государственных должностей государственной службы при выходе в отставку;

 6) лица, заключившие договор (контракт) с Управлением государственной и муниципальной службы на оплату стоимости их обучения в высших учебных заведениях профессионального образования;

 7) лица, замещающие должности в выборных органах местного самоуправления, и муниципальные служащие, прошедшие обучение по утвержденным Управлением государственной и муниципальной службы программам повышения квалификации.

 3. Включение в резерв на замещение государственных должностей государственной службы лиц, указанных в пунктах 2-5 части второй настоящей статьи производится сроком на один год.

 4. На лиц, указанных в пункте 2 части второй настоящей статьи распространяются гарантии, предусмотренные статьей 62 настоящего Кодекса.

 5. На лиц, указанных в пункте 3 части второй настоящей статьи распространяются гарантии, предусмотренные частью второй статьи 64 настоящего Кодекса

 6. На лиц, указанных в пункте 4 части второй настоящей статьи распространяются гарантии, установленные краевыми законами.

 7. За лицами, указанными в пунктах 2,3,4,5 части второй настоящей статьи, сохраняются присвоенные ранее квалификационные разряды и классные чины.

 8. Порядок зачисления в резерв на замещение государственных должностей государственной службы и нахождения в резерве на замещение государственных должностей государственной службы устанавливаются главой администрации края.

 **Статья 42. Оформление поступления на государственную службу**

 1. Поступление гражданина на государственную службу оформляется приказом или распоряжением должностного лица, обладающего правом назначения на государственную должность государственной службы, о назначении гражданина на государственную должность государственной службы.

 2. Гражданин поступает на государственную службу на условиях трудового договора, заключаемого на неопределенный срок либо на срок не более пяти лет.

 В трудовой договор включается обязательство гражданина, поступающего на государственную службу, обеспечивать соблюдение и реализацию Конституции Российской Федерации, федеральных законов, Устава края и краевых законов в интересах граждан Российской Федерации, выполнять должностные обязанности государственного служащего и обязательство государственного органа по обеспечению условий для их выполнения.

 3. Трудовой договор, заключаемый с наиболее квалифицированными специалистами, может содержать дополнительные условия прохождения государственной службы: дополнительные требования к государственному служащему, дополнительные должностные обязанности, возлагаемые на него, а также условия, повышающие установленный настоящим Кодексом уровень правовой защиты, материального, жилищного и иного социального обеспечения государственного служащего.

 4. Условиями заключения с гражданами, поступающими на государственную службу, трудового договора являются прохождение ими конкурса на замещение вакантной государственной должности государственной службы либо их представление по результатам квалификационного отбора.

 **Статья 43. Представление по результатам квалификационного отбора**

 1. В порядке представления на государственную должность государственной службы назначаются государственные служащие, замещающие государственные должности государственной службы категории “Б”.

 Правом представления обладают лица, замещающие государственные должности категории “А”.

 2. Назначение лиц, поступающих на государственные должности государственной службы всех групп категории “Б”, осуществляется:

 1) главой администрации края;

 2) председателем Законодательной Думы.

 3. Назначение производится в следующем порядке:

 1) заместителей главы администрации края, руководителей комитетов, департаментов, управлений администрации края, руководителя аппарата администрации края, помощников (советников) главы администрации края - главой администрации края;

 2) руководителя аппарата Законодательной Думы - председателем Законодательной Думы с согласия Законодательной Думы;

 3) начальника Управления государственной и муниципальной службы - главой администрации края по согласованию с Законодательной Думой;

 4) помощников (советников) председателя Законодательной Думы, помощников заместителя председателя Законодательной Думы - председателем Законодательной Думы.

 Федеральными и краевыми законами могут быть предусмотрены также особенности назначения на отдельные государственные должности государственной службы категории “Б”.

 4. В порядке представления на государственные должности государственной службы могут назначаться лица, включенные в резерв на замещение государственных должностей государственной службы.

 Представление производится Управлением государственной и муниципальной службы и направляется должностному лицу, обладающему правом назначения на соответствующую государственную должность государственной службы, а также соответствующему должностному лицу, имеющему право представления.

 5. Основанием для представления является квалификационный отбор, то есть соответствие гражданина квалификационным требованиям к замещению государственной должности государственной службы категории “Б”.

 **Статья 44. Конкурс на замещение вакантной государственной должности государственной службы**

 1. Конкурс проводится для замещения вакантной государственной должности государственной службы категории “В”.

 Конкурс проводится среди граждан, подавших заявление на участие в нем, при соблюдении требований, предъявляемых к поступающим на государственную службу.

 Государственные служащие могут участвовать в конкурсе независимо от того, какие должности они занимают на момент его проведения.

 2. Проведение конкурсов возлагается на конкурсные комиссии, создаваемые по решению Управления государственной и муниципальной службы с учетом предложений Совета по кадровой политике.

 Конкурс может проводиться в форме конкурса документов или конкурса-испытания.

3. Конкурс документов заключается в отборе участников конкурса на основе представленных ими документов об образовании, о замещении должностей в государственных органах и органах местного самоуправления, о другой трудовой деятельности, а также на основании рекомендаций, результатов тестирования, других документов, представляемых по решению Управления государственной и муниципальной службы.

4. Конкурс-испытание заключается в отборе участников конкурса на основе результатов прохождения ими тестирования и собеседования по соответствующей государственной должности государственной службы, а также сдачи квалификационного экзамена.

Программа конкурса разрабатывается с учетом специализации государственной должности государственной службы и утверждается Управлением государственной и муниципальной службы.

5. Информация о дате, месте и об условиях проведения конкурса подлежит официальному опубликованию.

6. Каждому участнику конкурса сообщается о результатах конкурса в письменной форме в течение месяца со дня его завершения.

7. Решение конкурсной комиссии является основанием для заключения трудового договора либо отказа в поступлении на государственную службу.

8. Порядок проведения конкурсов определяется главой администрации края в соответствии с настоящим Кодексом.

 **Статья 45. Испытание при замещении государственной должности государственной службы**

 1. Для гражданина, впервые принятого на государственную должность государственной службы, в том числе по итогам конкурса документов, или для государственного служащего при переводе на государственную должность государственной службы иной группы и иной специализации устанавливается испытание на срок от трех до шести месяцев.

 В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда государственный служащий отсутствовал на службе по уважительным причинам.

 2. На государственного служащего в период испытания распространяется действие настоящего Кодекса.

 3. Государственному служащему до окончания срока испытания очередной квалификационный разряд не присваивается.

 4. При неудовлетворительном результате испытания государственный служащий может быть переведен с его согласия на прежнюю или другую государственную должность государственной службы, а при отказе от перевода уволен.

 5. Если срок испытания истек, а государственный служащий продолжает государственную службу, он считается выдержавшим испытание и последующее увольнение допускается только по основаниями, предусмотренным настоящим Кодексом.

 **Статья 46. Аттестация государственных служащих**

 1. Аттестация государственного служащего проводится в целях установления соответствия аттестуемого занимаемой должности (очередная аттестация) либо должности, на которую он претендует (внеочередная аттестация).

 Очередная аттестация государственного служащего проводится один раз в четыре года.

 Внеочередная аттестация государственного служащего проводится при назначении государственного служащего на новую государственную должность, а также по предложению соответствующего государственного органа.

 Последующая аттестация государственного служащего может проводиться не ранее года с момента последней аттестации.

 2. Проведение аттестации возлагается на аттестационные комиссии, образуемые Управлением государственной и муниципальной службы с учетом предложений Совета по кадровой политике.

 Аттестация проходит в форме тестирования и (или) собеседования. При аттестации государственного служащего учитывается отзыв о его работе, представляемый непосредственным руководителем аттестуемого.

 Программа тестирования разрабатывается с учетом специализации государственной должности государственной службы и утверждается Управлением государственной и муниципальной службы.

 3. По результатам аттестации аттестационная комиссия дает заключение о соответствии аттестуемого занимаемой государственной должности государственной службы либо государственной должности государственной службы, на которую он претендует.

 Заключение направляется руководителю соответствующего государственного органа и в Управление государственной и муниципальной службы.

 4. Порядок проведения аттестации государственных служащих устанавливается главой администрации края в соответствии с федеральными законами и настоящим Кодексом.

 **Статья 47. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации государственных служащих**

 1. Подготовка государственных служащих осуществляется в высших учебных заведениях профессионального образования в порядке, установленном федеральными нормативными правовыми актами.

 2. Переподготовка (переквалификация) государственных служащих производится в случаях перевода на государственную должность государственной службы иной специализации.

 3. Переподготовка (переквалификация) осуществляется за счет средств краевого бюджета.

 4. Переподготовка (переквалификация) производится как с отрывом (очная форма обучения), так и без отрыва от исполнения должностных обязанностей (заочная форма обучения).

 5. Повышение квалификации государственных служащих производится на плановой основе.

 6. Перечень государственных должностей государственной службы, для замещения которых является обязательным повышение квалификации, а также план повышения квалификации утверждаются Управлением государственной и муниципальной службы с учетом предложений Совета по кадровой политике и кадровых служб государственных органов.

 7. Плановое повышение квалификации осуществляется за счет средств краевого бюджета.

 Плановое повышение квалификации производится в форме краткосрочного (сроком до одного месяца) или долгосрочного обучения (сроком более одного месяца): курсы повышения квалификации, стажировки, семинары и т.д. Краткосрочное обучение в соответствии с планом проводится не реже одного раза в год; долгосрочное обучение - не реже одного раза в три года, если иное не установлено краевыми нормативными правовыми актами.

 Повышение квалификации может производиться как с отрывом (очная форма обучения), так и без отрыва от исполнения должностных обязанностей (заочная форма обучения).

 8. Порядок организации и проведения переподготовки (переквалификации) и повышения квалификации государственных служащих устанавливается главой администрации края.

 **Статья 48. Продвижение по государственной службе**

 1. Продвижение по государственной службе осуществляется путем назначения на государственную должность более высокой группы должностей по результатам государственной аттестации, конкурса, либо путем присвоения более высокого квалификационного разряда.

 2. Право на продвижение по государственной службе реализуется при наличии вакантной государственной должности государственной службы, с учетом профессиональной подготовки, прохождения государственным служащим программ переподготовки и повышения квалификации в соответствии с квалификационными требованиями к вакантной государственной должности государственной службы, рекомендациями аттестационной комиссии и результатами собеседования.

 3. Отказ в продвижении по государственной службе может быть обжалован в органы управления государственной и муниципальной службой или в суд в случаях нарушения порядка проведения конкурса или аттестации.

 **Статья 49. Порядок прохождения государственной службы**

 1. Содержание и распределение должностных обязанностей государственных служащих органов администрации края устанавливается в должностных инструкциях, утверждаемых руководителями этих органов на основании положения о соответствующем органе администрации края.

 2. Содержание и распределение должностных обязанностей между государственными служащими в аппаратах Законодательной Думы и администрации края устанавливается в должностных инструкциях на основании положений о соответствующих аппаратах, утверждаемых соответственно Законодательной Думой и главой администрации края.

 3. Порядок исполнения должностных обязанностей, ведения финансовой, статистической и иной отчетности по государственной службе, делопроизводства, классификации, контроля, информационного обеспечения, иных процедур, связанных с деятельностью государственных органов и государственных служащих устанавливается в стандартах государственной службы, принимаемых нормативными правовыми актами государственных органов.

 4. На государственного служащего с его согласия может быть возложено исполнение дополнительных обязанностей по другой государственной должности государственной службы с оплатой по соглашению между руководителем государственного органа и государственным служащим.

 5. В случае служебной необходимости государственной служащий с его согласия может быть командирован в другой государственный орган для исполнения должностных обязанностей по государственной должности государственной службы по его специальности на срок до двух лет.

 6. Государственный служащий, избранный депутатом законодательного (представительного) органа на постоянной основе, приостанавливает службу, с сохранением сведений о нем в реестре государственных служащих, на срок осуществления депутатских полномочий.

 Государственный служащий по истечении срока, на который он был избран депутатом законодательного (представительного) органа, вправе восстановиться на прежней государственной должности государственной службы.

 Лицо, осуществляющее обязанности по государственной должности государственной службы, замещаемой государственным служащим, избранным депутатом законодательного (представительного) органа, принимается на эту работу на условиях срочного трудового договора.

 **Статья 50. Личное дело государственного служащего**

 1. Личное дело государственного служащего содержит сведения о государственном служащем, прохождении им государственной службы. Личное дело ведется кадровой службой соответствующего государственного органа и при переводе государственного служащего передается по новому месту его службы. Ведение нескольких личных дел одного государственного служащего не допускается.

 2. Сведения о государственных служащих, в том числе сведения о государственных служащих, включенных в резерв на выдвижение на вышестоящие государственные должности, вносятся в Федеральный реестр государственных служащих и Сводный реестр государственных служащих.

 3. Порядок ведения личных дел государственных служащих, устанавливается главой администрации края в соответствии с федеральным законодательством и настоящим Кодексом.

 4. Сбор и внесение в личные дела и реестры сведений о политической и религиозной принадлежности, частной жизни государственных служащих запрещаются.

 5. Кадровая служба государственного органа обязана по первому требованию государственного служащего предоставить для ознакомления все материалы его личного дела.

 **Статья 51. Служебное удостоверение государственного служащего**

 1. Служебное удостоверение государственного служащего является документом, подтверждающим должностные полномочия и его личность.

 Служебное удостоверение содержит сведения о замещаемой государственной должности государственной службы и классном чине (квалификационном разряде) государственного служащего.

 2. Положение о служебном удостоверении лица, замещающего государственную должность государственной службы в администрации края, утверждается главой администрации края.

 Положение о служебном удостоверении лица, замещающего государственную должность государственной службы в Законодательной Думе, утверждается председателем Законодательной Думы.

 **Статья 52. Стаж замещения государственных должностей государственной службы**

 1. В стаж замещения государственных должностей государственной службы включается время нахождения на государственных должностях государственной службы во всех органах государственной власти Хабаровского края, на федеральной государственной службе, муниципальной службе, время замещения выборных должностей в представительных органах государственной власти и органах местного самоуправления.

 В стаж замещения государственных должностей государственной службы может включаться время работы на должностях, соответствующих специализациям государственных должностей государственной службы, а также иные периоды трудовой деятельности, устанавливаемые главой администрации края в соответствии с федеральным законодательством.

 2. Порядок исчисления стажа замещения государственных должностей государственной службы, а также включения в стаж иных периодов трудовой деятельности, устанавливается главой администрации края в соответствии с настоящим Кодексом.

 **Статья 53. Реестры государственных служащих**

 1. Реестры государственных служащих - документы, содержащие сведения о лицах, замещающих государственные должности государственной службы.

 Ведение реестров государственных служащих возлагается на кадровые службы соответствующих государственных органов.

 2. Сводный реестр государственных служащих представляет собой документ, содержащий сведения обо всех государственных служащих.

 Ведение Сводного реестра государственных служащих осуществляется Управлением государственной и муниципальной службы на основании сведений, предоставляемых кадровыми службами государственных органов.

 3. В реестры заносятся сведения о государственных служащих (включая государственных служащих, находящихся в резерве на замещение вышестоящих государственных должностей государственной службы) с указанием замещаемой ими государственной должности государственной службы, квалификационного разряда и классного чина, даты поступления на государственную службу и стажа замещения государственных должностей государственной службы.

 Основанием для включения в реестры является поступление гражданина на государственную службу, основанием для исключения из реестров - увольнение с государственной службы.

 4. Порядок ведения реестров государственных служащих устанавливается главой администрации края в соответствии с настоящим Кодексом.

 5. Сводный реестр государственных служащих подлежит ежегодному официальному опубликованию в средствах массовой информации.

 **Статья 54. Поощрение государственных служащих**

 1. За образцовое исполнение государственным служащим должностных обязанностей, продолжительную и безупречную государственную службу, выполнение заданий особой важности и сложности, предусматриваются следующие меры поощрения:

 1) объявление благодарности;

 2) награждение почетной грамотой Законодательной Думы, почетной грамотой главы администрации края;

 3) награждение приветственным адресом Законодательной Думы, приветственным адресом главы администрации края;

 4) присвоение почетного звания Хабаровского края;

 5) вручение наград Хабаровского края;

 6) присвоение почетного звания Российской Федерации;

 7) вручение государственных наград Российской Федерации;

 8) награждение денежной премией;

 9) награждение ценным подарком;

 10) награждение премией Законодательной Думы, премией главы администрации края.

 2. Применение поощрений производится приказом (распоряжением) соответствующего должностного лица.

 Награждение лица, замещающего государственную должность государственной службы премией Законодательной Думы, премией главы администрации края, денежной премией, ценным подарком, допускается наряду с применением других мер поощрения.

 Порядок применения поощрений, предусмотренных пунктами 1, 2, 3, 8, 9, 10 части первой настоящей статьи, устанавливается краевыми нормативными правовыми актами.

 **Статья 55. Объявление благодарности**

 Объявление благодарности производится вышестоящим должностным лицом, в непосредственном подчинении которого находится государственный служащий.

 **Статья 56. Награждение денежной премией и ценным подарком**

 1. Поощрение в виде награждения государственного служащего денежной премией либо ценным подарком применяется председателем Законодательной Думы, главой администрации края либо должностным лицом, обладающим правом назначения государственного служащего на должность.

 2. Размер премии либо стоимость ценного подарка не могут превышать размера, кратного пятидесяти минимальным должностным окладам лица, замещающего государственную должность государственной службы.

 **Статья 57. Награждение премией Законодательной Думы, премией главы администрации края, почетной грамотой Законодательной Думы, почетной грамотой главы администрации края, приветственным адресом Законодательной Думы, приветственным адресом главы администрации края, присвоение почетного звания Хабаровского края, вручение государственной награды Хабаровского края**

 1. Награждение государственного служащего премией главы администрации края, почетной грамотой главы администрации края, приветственным адресом главы администрации края, производится главой администрации края в порядке, установленном нормативными правовыми актами главы администрации края.

 2. Награждение государственного служащего премией Законодательной Думы,почетной грамотой Законодательной Думы,приветственным адресом Законодательной Думы производится председателем Законодательной Думы либо должностным лицом Законодательной Думы в порядке, установленном нормативными правовыми актами Законодательной Думы.

 3. Премия Законодательной Думы, премия главы администрации края, устанавливаются в размере, кратном ста минимальным должностным окладам лица, замещающего государственную должность государственной службы.

 4. Присвоение государственному служащему почетного звания Хабаровского края, вручение государственному служащему государственной награды Хабаровского края, производятся главой администрации края в порядке, установленном краевым законом.

 **Статья 58. Присвоение почетного звания Российской Федерации, вручение государственной награды Российской Федерации**

 1. Присвоение государственному служащему почетного звания Российской Федерации, вручение государственному служащему государственной награды Российской Федерации, производятся в порядке, установленном федеральным законодательством.

 2. Правом представления государственного служащего к присвоению почетного звания Российской Федерации, вручению государственной награды Российской Федерации, обладают глава администрации края и Законодательная Дума.

 **Статья 59. Основания прекращения государственной службы**

 Общими основаниями прекращения государственной службы являются:

 1) отставка государственного служащего;

 2) увольнение государственного служащего;

 3) прекращение гражданства Российской Федерации;

 4) признание государственного служащего в установленном порядке безвестно отсутствующим;

 5) смерть государственного служащего.

 **Статья 60. Отставка государственного служащего**

 1. Отставка государственного служащего производится в форме:

 1) отставки по достижении предельного возраста;

 2) добровольной отставки по достижении пенсионного возраста;

 3) инициативы государственного служащего, имеющего право на пенсию за выслугу лет на государственной службе;

 4) временной отставки по личному желанию государственного служащего, замещающего высшую государственную должность государственной службы категории “Б” и “В” или главную государственную должность государственной службы категории “В”;

 5) инициативе государственного служащего, замещающего высшую государственную должность государственной службы категории “Б” и “В” или главную государственную должность государственной службы категории “В”, в связи с несогласием с решениями и действиями государственного органа или вышестоящего руководителя.

 2. Выход на пенсию государственного служащего осуществляется в порядке, установленном федеральным законом. Предельный возраст для нахождения на государственной должности государственной службы - 60 лет. Допускается продление срока нахождения на государственной службе лицам, замещающим высшие, главные и ведущие государственные должности государственной службы и достигшим предельного для нахождения на государственной службе возраста, приказом руководителя соответствующего государственного органа. Однократное продление указанного срока нахождения на государственной службе допускается не более чем на год. Продление нахождения на государственной службе государственного служащего, достигшего возраста 65 лет, не допускается.

 3. После подачи заявления об отставке по основанию, предусмотренному пунктом 3 части первой настоящей статьи, государственный служащий обязан по решению руководителя соответствующего государственного органа продолжить государственную службу, но на срок не более трех месяцев.

 4. Временная отставка государственного служащего по основанию, предусмотренному пунктом 4 части первой настоящей статьи, принимается решением руководителя соответствующего государственного органа. Государственный служащий, пребывающий во временной отставке, считается находящимся в резерве. При возвращении на государственную службу ему должна быть предоставлена прежняя или равноценная государственная должность государственной службы.

 5. При принятии отставки по основаниям, указанным в пунктах 4 и 5 части первой настоящей статьи, государственному служащему за счет краевого бюджета выплачивается ежемесячное денежное пособие в размере должностного оклада (с учетом индексации) до устройства на новое место работы (службы), а в случае, если на новом месте работы (службы) размер заработной платы (должностного оклада) окажется ниже прежнего, то производится доплата до суммы, равной размеру прежнего должностного оклада. Время, в течение которого производится выплаты, не может превышать одного года со дня отставки государственного служащего.

 **Статья 61. Увольнение государственного служащего**

 Увольнение государственного служащего допускается по решению руководителя соответствующего государственного органа в случаях:

 1) совершения государственным служащим грубого должностного проступка;

 2) длительного пребывания за границей без соответствующего разрешения;

 3) сокращения штатов государственного органа;

 4) несоответствия замещаемой государственной должности государственной службы, выявленного в аттестационном порядке;

 5) неудовлетворительного результата испытания при поступлении на государственную службу;

 6) прекращения гражданства Российской Федерации;

 7) неисполнения должностных обязанностей и несоблюдения ограничений и запретов, установленных для государственного служащего настоящим Кодексом;

 8) разглашения сведений, составляющих государственную, служебную и иную охраняемую федеральным законом тайну;

 9) наличия подтвержденного заключением медицинского учреждения заболевания, препятствующего исполнению им должностных обязанностей;

 10) признания его недееспособным или ограниченно дееспособным решением суда, вступившим в законную силу;

 11) лишения его права занимать государственные должности государственной службы в течение определенного срока решением суда, вступившим в законную силу;

 12) возникновения иных оснований для прекращения государственных служебных отношений, предусмотренных статьей 63 настоящего Кодекса.

 **Статья 62. Увольнение государственного служащего в связи с ликвидацией либо сокращением штатов государственного органа**

 1. Ликвидация и сокращение штатов государственного органа производится в соответствии с федеральными и краевыми нормативными правовыми актами.

 2. При ликвидации государственного органа или сокращении его штатов государственному служащему в случае невозможности предоставления работы в том же государственном органе должна быть предложена другая государственная должность государственной службы в другом государственном органе с учетом его профессии, квалификации и занимаемой ранее должности.

 3. При невозможности трудоустройства государственному служащему, заключившему трудовой договор на неопределенный срок, гарантируются переподготовка (переквалификация) с сохранением на период переподготовки (переквалификации) денежного содержания по занимаемой до увольнения государственной должности государственной службы и непрерывного трудового стажа, а также предоставление возможности замещения иной государственной должности государственной службы.

 4. При увольнении в связи с ликвидацией государственного органа или сокращении его штатов государственному служащему выплачивается средний заработок по ранее занимаемой должности в течение трех месяцев (без зачета выходного пособия). В случае непредоставления государственному служащему работы в соответствии с его профессией и квалификацией государственный служащий остается в реестрах государственных служащих (с указанием “в резерве”) с сохранением в течение года непрерывного стажа замещения государственной должности государственной службы.

 **Статья 63. Иные основания прекращения государственных служебных отношений**

 1. Иными основаниями прекращения государственных служебных отношений являются:

 1) призыв государственного служащего на военную службу или поступление его в учебное заведение очной формы обучения;

 2) перевод государственного служащего, с его согласия, на государственную службу в другой государственный орган;

 3) отказ государственного служащего от перевода на государственную службу в другую местность вместе с государственным органом, а равно отказ от продолжения службы в данном государственном органе в связи с существенным изменением условий прохождения государственной службы.

 2. Особенности прекращения государственной службы лицом, замещающим государственную должность государственной службы руководителя аппарата Законодательной Думы определяются Законодательной Думой.

 **Статья 64. Сложение полномочий государственными служащими, замещающими государственные должности государственной службы категории “Б”, перед лицами, вновь избранными на соответствующие государственные должности категории “А”**

 1. Государственные служащие, замещающие государственные должности государственной службы категории “Б” в государственных органах исполнительной власти, слагают свои полномочия перед вступившим в должность вновь избранным главой администрации края.

 Государственные служащие, замещающие государственные должности государственной службы категории “Б” в Законодательной Думе, слагают свои полномочия перед вновь избранными Законодательной Думой либо депутатами Законодательной Думы.

 Сложение полномочий оформляется приказом (распоряжением) руководителя соответствующего государственного органа.

 2. При сложении полномочий государственный служащий зачисляется в резерв на замещение государственных должностей государственной службы. Государственному служащему, сложившему полномочия, выплачивается выходное пособие в размере его годовой оплаты труда.

 3. Процедура сложения полномочий определяется краевыми законами и иными краевыми нормативными правовыми актами.

 **Статья 65. Оформление прекращения государственной службы**

 1. Прекращение государственной службы лицом, замещающим государственную должность государственной службы, оформляется приказом (распоряжением) должностного лица, обладающего правом назначения государственного служащего на государственную должность государственной службы.

 Приказ (распоряжение) должен содержать указание на основание прекращения государственной службы.

 2. Приказ (распоряжение) о прекращении государственной службы является основанием для исключения служащего из реестров государственных служащих, кроме случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

**ГЛАВА ВОСЬМАЯ**

**ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЛИЦ, ЗАМЕЩАЮЩИХ ГОСУДАРСТВЕННЫЕ**

**ДОЛЖНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ХАБАРОВСКОГО КРАЯ**

 **Статья 66. Материальные гарантии для государственных служащих**

 1. Материальные гарантии для государственных служащих устанавливаются в целях обеспечения их профессионализма, экономической, социальной и правовой защищенности.

 2. Лицам, замещающим государственные должности государственной службы, гарантируются:

 1) денежное содержание;

 2) ежегодный оплачиваемый отпуск;

 3) пенсионное обеспечение;

 4) обязательное государственное страхование жизни и здоровья;

 5) медицинское и социальное страхование;

 6) обеспечение жилищных условий;

 7) возмещение ущерба, причиненного в связи с осуществлением должностных обязанностей;

 8) возмещение расходов на служебные командировки;

 9) обеспечение служебным транспортом и телефонной связью;

 10) дополнительные меры обеспечения, установленные федеральными, краевыми законами и иными нормативными правовыми актами.

 3. Расходы на материальное обеспечение государственных служащих производятся за счет средств краевого бюджета и внебюджетных фондов в установленном порядке.

 Сокращение бюджетных ассигнований не может служить основанием для отмены либо снижения размера материальных гарантий для государственных служащих, предусмотренных настоящей статьей.

 Денежное содержание, пенсия и другие выплаты государственному служащему подлежат индексации в порядке, установленном федеральными и краевыми нормативными правовыми актами.

 **Статья 67. Денежное содержание лица, замещающего государственную должность государственной службы**

 1. Денежное содержание государственного служащего состоит из должностного оклада, надбавок за выслугу лет, квалификационный разряд, особые условия прохождения государственной службы, премии по итогам работы за квартал и календарный год и иных выплат, предусмотренных федеральными, краевыми законами, нормативными правовыми актами главы администрации края и настоящим Кодексом.

 2. Должностной оклад государственного служащего определяется трудовым контрактом на основе единой схемы должностных окладов лиц, замещающих государственные должности, если иное не установлено настоящим Кодексом.

 Размер должностного оклада государственного служащего устанавливается в соотношении с минимальным должностным окладом лица, замещающего государственную должность государственной службы.

 Минимальный размер должностного оклада лица, замещающего государственную должность государственной службы устанавливается в размере:

 1) кратном четырем размерам минимальной месячной оплаты труда, установленной законодательством Российской Федерации. Перерасчет минимального должностного оклада в данном случае производится с изменением размера минимальной месячной оплаты труда, установленной законодательством Российской Федерации;

 2) равному среднемесячному размеру оплаты труда в отраслях народного хозяйства в Хабаровском крае, согласно данных, утверждаемых главой администрации края по представлению краевого органа государственной статистики. Перерасчет минимального должностного оклада в данном случае производится не реже одного раза в три месяца.

 3. Единая схема должностных окладов лиц, замещающих государственные должности, устанавливается главой администрации края в соответствии с федеральным законодательством и настоящим Кодексом.

 4. В трудовой стаж, дающий право на получение надбавки к должностному окладу государственного служащего за выслугу лет, включается время работы (в том числе на выборных должностях) в органах государственной власти Российской Федерации и бывшего Союза ССР, органах государственной власти Хабаровского края, а также в органах местного самоуправления. Включение в трудовой стаж иных периодов работы (службы) производится в соответствии с федеральными и краевыми нормативными правовыми актами.

 Надбавка к должностному окладу за выслугу лет устанавливается в размере:

 1) лицу, имеющему трудовой стаж, дающий право на получение надбавки к должностному окладу государственного служащего за выслугу лет, от одного года до пяти лет - десяти процентов от должностного оклада;

 2) лицу, имеющему трудовой стаж, дающий право на получение надбавки к должностному окладу государственного служащего за выслугу лет, от пяти до десяти лет - двадцати процентов от должностного оклада;

 3) лицу, имеющему трудовой стаж, дающий право на получение надбавки к должностному окладу государственного служащего за выслугу лет, от десяти до пятнадцати лет - тридцати процентов от должностного оклада;

 4) лицу, имеющему трудовой стаж, дающий право на получение надбавки к должностному окладу государственного служащего за выслугу лет, от пятнадцати лет и выше - сорока процентов от должностного оклада.

 5. Надбавка к должностному окладу за почетное звание, ранги, чины Российской Федерации, почетное звание Хабаровского края, ученую степень, ученое звание устанавливается в размере:

 1) государственному служащему, имеющему почетное звание Хабаровского края, ученую степень кандидата наук, ученое звание доцента - пятнадцати процентов от должностного оклада;

 2) государственному служащему, имеющему почетное звание, ранги, чины Российской Федерации, ученую степень доктора наук, ученое звание профессора - двадцати пяти процентов от должностного оклада.

 6. Порядок установления и выплаты надбавок к должностным окладам государственных служащих определяется в соответствии с настоящим Кодексом главой администрации края.

 **Статья 68. Ежегодный оплачиваемый отпуск лица, замещающего государственную должность государственной службы**

 1. Государственному служащему ежегодно предоставляется оплачиваемый отпуск. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен государственному служащему на срок не более одного года.

 Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков и отпусков без сохранения заработной платы, а также порядок осуществления дополнительных выплат при предоставлении ежегодных оплачиваемых отпусков, устанавливаются главой администрации края.

 2. Продолжительность основного ежегодного оплачиваемого отпуска государственного служащего составляет 31 рабочий день.

 3. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется государственному служащему за выслугу лет, особые условия прохождения государственной службы и особенности проживания.

 Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска государственного служащего за выслугу лет составляет:

 1) при стаже работы в государственных органах более пяти лет - 2 рабочих дня;

 2) при стаже работы в государственных органах более десяти лет - 5 рабочих дней;

 3) при стаже работы в государственных органах более пятнадцати лет - 7 рабочих дней.

 Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска государственного служащего за проживание на Дальнем Востоке составляет 7 рабочих дней.

 4. Руководитель государственного органа в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на содержание данного государственного органа, имеет право устанавливать дополнительные оплачиваемые отпуска государственным служащим за особые условия прохождения государственной службы продолжительностью до 12 рабочих дней.

 5. Основной ежегодный оплачиваемый отпуск и дополнительный оплачиваемый отпуск суммируются и могут предоставляться при желании государственного служащего по частям, причем продолжительность одной части предоставляемого отпуска не может быть менее трети общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска.

 6. Государственным служащим при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производятся дополнительные выплаты в сумме, кратной размеру должностного оклада, с учетом надбавки за выслугу лет:

 1) лицам, замещающим младшие государственные должности государственной службы категории “В”, - один должностной оклад, с учетом надбавки за выслугу лет;

 2) лицам, замещающим старшие государственные должности государственной службы категории “В”, - один с половиной должностной оклад, с учетом надбавки за выслугу лет;

 3) лицам, замещающим ведущие государственные должности государственной службы категорий “Б” и “В”, - два должностных оклада, с учетом надбавки за выслугу лет;

 4) лицам, замещающим главные государственные должности государственной службы категории “В”, - два с половиной должностных оклада, с учетом надбавки за выслугу лет;

 5) лицам, замещающим высшие государственные должности государственной службы категории “В”, - три должностных оклада, с учетом надбавки за выслугу лет;

 6) лицам, замещающим высшие государственные должности государственной службы категории “Б”, - четыре должностных оклада, с учетом надбавки за выслугу лет.

 7. Государственным служащим один раз в два года за счет средств краевого бюджета производится оплата стоимости проезда любым видом транспорта к месту отдыха или лечения и обратно в пределах Российской Федерации.

 **Статья 69. Пенсионное обеспечение лиц, замещающих государственные должности государственной службы**

 1. Государственный служащий имеет право выхода на пенсию в порядке, установленном федеральным законодательством.

 2. Размер пенсии лица, замещающего государственную должность государственной службы, определяется в порядке, установленном федеральным законодательством.

 3. Государственный служащий в связи с выходом на пенсию имеет право на ежемесячную доплату к пенсии, назначенной в соответствии с федеральным законодательством, выплачиваемую за счет средств краевого бюджета.

 Ежемесячная доплата к пенсии устанавливается при наличии непрерывного стажа работы в государственных органах 12,5 лет для мужчин и 10 лет для женщин в таком размере, чтобы сумма пенсии и ежемесячной доплаты составляла 55 процентов месячной оплаты труда лица, замещающего государственную должность государственной службы. Размер доплаты увеличивается на 3 процента за каждый полный год стажа работы в государственных органах свыше установленной продолжительности стажа при условии, что сумма пенсии и ежемесячной доплаты не может превышать 80 процентов месячной оплаты труда лица, замещающего государственную должность государственной службы.

 4. Государственным служащим при увольнении на пенсию по возрасту или по инвалидности; по состоянию здоровья, не позволяющего продолжать работу в государственных органах, подтвержденного заключением медицинского учреждения; в связи с организационно-штатными мероприятиями, при наличии права на пенсию выплачивается единовременное пособие за полные календарные годы непрерывного стажа работы в государственных органах:

 1) менее десяти лет - пять месячных должностных окладов;

 2) от десяти до пятнадцати лет - десять месячных должностных окладов;

 3) от пятнадцати до двадцати лет - пятнадцать месячных должностных окладов;

 4) свыше двадцати лет - двадцать месячных должностных окладов.

 Единовременное пособие при увольнении по основаниям, предусмотренным настоящим пунктом, выплачивается дополнительно к выходному пособию.

 Единовременное пособие не выплачивается при наличии двух и более дисциплинарных взысканий, примененных к государственному служащему в течение одного года до увольнения.

 5. Государственным служащим, имеющим право на пенсию за непрерывную выслугу лет устанавливается ежемесячная надбавка к денежному содержанию в размере от 25 до 50 процентов пенсии, которая могла быть им начислена в зависимости от трудового стажа.

 1) Для мужчин:

 - при трудовом стаже от 12,5 до 15 лет - двадцать пять процентов;

 - при трудовом стаже от 15 до 20 лет - сорок процентов;

 - при трудовом стаже более 20 лет - пятьдесят процентов.

 2) Для женщин:

 - при трудовом стаже от 10 до 15 лет - двадцать пять процентов;

 - при трудовом стаже от 15 до 20 лет - сорок процентов;

 - при трудовом стаже более 20 лет - пятьдесят процентов.

 Лицам, замещающим государственные должности государственной службы, и получающим государственную пенсию по другим основаниям, данная ежемесячная надбавка не выплачивается.

 6. Работающим пенсионерам по возрасту ежемесячная надбавка к пенсии и ежемесячная надбавка к денежному содержанию, установленные настоящей статьей, не выплачиваются.

 7. В случае гибели (смерти) государственного служащего, наступившей в связи с исполнением им должностных обязанностей, нетрудоспособным членам его семьи, находившимся на его иждивении, ежемесячно выплачивается компенсация в виде разницы приходившейся на их долю части оплаты труда погибшего (умершего) и назначенной им пенсии по случаю потери кормильца без учета суммы, полученной по государственному страхованию.

 8. В случае причинения государственному служащему при исполнении им должностных обязанностей увечья или иного повреждения здоровья, исключающего дальнейшую возможность заниматься профессиональной деятельностью, ему ежемесячно возмещается разница между оплатой его труда и назначенной пенсией без учета суммы, полученной по государственному социальному страхованию.

 **Статья 70. Обязательное государственное страхование на случай причинения вреда жизни, здоровью и имуществу лиц, замещающих государственные должности государственной службы, в связи с исполнением должностных обязанностей**

 1. Обязательному государственному страхованию за счет средств краевого бюджета на случай причинения вреда жизни, здоровью и имуществу, в связи с исполнением государственным служащим должностных обязанностей, подлежат все лица, замещающие государственные должности государственной службы.

 2. Размер страхового взноса, уплачиваемого за каждого государственного служащего, составляет:

 1) за лиц, замещающих младшие государственные должности государственной службы категории “В”, - один должностной оклад, с учетом надбавки за выслугу лет;

 2) за лиц, замещающих старшие государственные должности государственной службы категории “В”, - один с половиной должностной оклад, с учетом надбавки за выслугу лет;

 3) за лиц, замещающих ведущие государственные должности государственной службы категорий “Б” и “В”, - два должностных оклада, с учетом надбавки за выслугу лет;

 4) за лиц, замещающих главные государственные должности государственной службы категории “В”, - два с половиной должностных оклада, с учетом надбавки за выслугу лет;

 5) за лиц, замещающих высшие государственные должности государственной службы категории “В”, - три должностных оклада, с учетом надбавки за выслугу лет;

 6) за лиц, замещающих высшие государственные должности государственной службы категории “Б”, - четыре должностных оклада, с учетом надбавки за выслугу лет.

 3. Порядок заключения договора обязательного государственного страхования на случай причинения вреда жизни, здоровью и имуществу лиц, замещающих государственные должности государственной службы, в связи с исполнением должностных обязанностей, устанавливается главой администрации края.

 **Статья 71. Медицинское обслуживание и обязательное медицинское страхование лиц, замещающих государственные должности государственной службы**

 1. Государственные служащие, в том числе после выхода на пенсию, и члены их семей (супруг (супруга) и несовершеннолетние дети) обеспечиваются медицинским обслуживанием, лекарственными средствами, за счет краевого бюджета.

 Порядок оказания государственным служащим услуг по обязательному медицинскому страхованию устанавливается федеральным законодательством и главой администрации края.

 2. Государственные служащие, имеющие непрерывный стаж работы в государственных органах свыше пяти лет, пользуются санаторно-курортным лечением в соответствии с заключением медицинского учреждения, или им выплачивается денежное пособие на цели лечения в размере стоимости оплаты санаторно-курортного лечения, в том числе после выхода на пенсию.

 **Статья 72. Обеспечение жилищных условий лиц, замещающих государственные должности государственной службы**

 1. Лицам, замещающим высшие государственные должности государственной службы категорий “Б” и “В”, главные государственные должности государственной службы категорий “В”, нуждающимся в улучшении жилищных условий, во внеочередном порядке предоставляются благоустроенное жилое помещение в виде отдельной квартиры или дома в государственном или муниципальном жилищном фонде, независимо от срока их проживания в данном населенном пункте, в порядке, установленном главой администрации края.

 Лицам, замещающим высшие государственные должности государственной службы категорий “Б” и “В”, главные государственные должности государственной службы категорий “В”, не имеющим жилища в г.Хабаровске, до предоставления им жилого помещения компенсируются расходы, связанные с наймом (поднаймом) жилища.

 2. Лица, замещающие государственные должности государственной службы более трех лет, имеют право на получение беспроцентной ссуды и (или) льготного кредита для приобретения жилища. Ссуда или кредит на приобретение жилища предоставляются один раз.

 3. Ссуда или кредит предоставляются в размере, устанавливаемом в соответствии с заявлением государственного служащего, но не свыше 75 месячных оплат труда лица, замещающего государственную должность государственной службы. Заявления подаются в Управление государственной и муниципальной службы, осуществляющее их учет.

 4. Предоставление ссуд или кредитов государственным служащим производится в порядке очередности. В первоочередном порядке ссуды или кредиты предоставляются государственным служащим в возрасте до 30 лет.

 5. При увольнении государственного служащего в порядке дисциплинарного взыскания либо за совершение иных виновных действий, а также по собственному желанию, непогашенная часть ссуды или кредита должны быть возвращены им.

 6. Беспроцентная ссуда предоставляется сроком на пять лет. Размер возмещения ссуды уменьшается на 20 процентов за каждый год нахождения государственного служащего на государственной службе после предоставления ссуды.

 7. Наряду с получением беспроцентной ссуды, государственные служащие имеют право на получение кредита для приобретения жилища. Договор о предоставлении кредита для приобретения жилища заключается сроком на двадцать лет.

 8. Погашение кредита производится ежегодно равными долями. Проценты за пользование кредитом начисляются ежегодно на сумму доли, подлежащей погашению, и устанавливаются в размере 50 процентов учетной ставки Центрального банка Российской Федерации.

 9. Проценты за пользование кредитом уменьшаются на 5 процентов за каждый год нахождения государственного служащего на государственной службе после заключения договора о предоставлении кредита.

 10. Государственным служащим, в том числе после ухода на пенсию, имеющим непрерывный стаж работы в государственных органах не менее пяти лет, а также проживающим с ними членам их семей, предоставляется пятидесятипроцентная скидка в оплате занимаемых ими жилых помещений государственного и муниципального жилищных фондов, в том числе приватизированных жилых помещений, и пятидесятипроцентная скидка в оплате всех коммунальных услуг (электроэнергия, газоснабжение, центральное отопление, водопровод и других).

 11. Порядок предоставления ссуд и кредитов устанавливается главой администрации края.

 **Статья 73. Возмещение ущерба лицам, замещающим государственные должности государственной службы**

 1. Государственному служащему и проживающим с ним членам его семьи в полном объеме возмещается ущерб, причиненный хищением, уничтожением или повреждением имущества в связи с исполнением им должностных обязанностей.

 2. Возмещение ущерба производится в порядке, определяемом главой администрации края, за счет средств краевого бюджета или краевого внебюджетного фонда.

 **Статья 74. Возмещение расходов на служебные командировки лицам, замещающим государственные должности государственной службы**

 1. Государственные служащие направляются в служебные командировки в случаях служебной необходимости, а также при повышении квалификации в порядке, предусмотренном настоящим Кодексом.

 2. Направление в служебную командировку оформляется решением руководителя соответствующего государственного органа.

 3. Государственному служащему возмещаются расходы, связанные со служебной командировкой, в размере:

 1) полной стоимости затрат на проезд к месту служебной командировки и обратно;

 2) полной стоимости расходов на проживание в гостинице, а в случае найма или аренды жилища - в размере затрат на найм или аренду жилища, но не свыше установленной оплаты за проживание в гостинице;

 3) минимального размера оплаты труда, установленной законодательством Российской Федерации, для лиц, замещающих младшие, старшие и ведущие государственные должности государственной службы, и двух минимальных размеров оплаты труда, установленной законодательством Российской Федерации, для лиц, замещающих главные и высшие государственные должности государственной службы, - за каждые сутки нахождения в служебной командировке.

 Особенности определения расходов на служебные командировки в районы Крайнего Севера и приравнянные к ним местности, а также расходов на служебные командировки за границу устанавливаются главой администрации края в соответствии с федеральным законодательством.

 **Статья 75. Транспортное обеспечение государственных служащих**

 1. Государственный служащий имеет право бесплатного проезда во всех видах транспорта городского и пригородного сообщения, за исключением такси, экспрессных и коммерческих маршрутов.

 Право бесплатного проезда предоставляется государственному служащему по-предъявлении служебного удостоверения.

 2. Компенсация расходов транспортных организаций на предоставление права бесплатного проезда государственным служащим производится в установленном порядке за счет средств краевого бюджета.

 **Статья 76. Обеспечение лиц, замещающих высшие и главные государственные должности государственной службы категорий “Б” и “В”, служебным транспортом и телефонной связью**

 1. Служебным транспортом в целях осуществления должностных обязанностей обеспечиваются в порядке, установленном главой администрации края, лица, замещающие высшие и главные государственные должности государственной службы категорий “Б” и “В”.

 Лица, замещающие высшие государственные должности государственной службы категорий “Б” и “В”, обеспечиваются персонально закрепленными за ними транспортными средствами.

 Лица, замещающие главные государственные должности государственной службы категории “В”, наделяются правом вызова служебного транспорта, закрепленного за соответствующим государственным органом.

 2. Лица, замещающие высшие и главные государственные должности государственной службы категорий “Б” и “В”, в порядке, установленном главой администрации края, обеспечиваются телефонной связью. Установка им домашних телефонов производится в течении трех месяцев с момента поступления на соответствующую государственную должность государственной службы.

 Лицам, замещающим высшие и главные государственные должности государственной службы категорий “Б” и “В”, предоставляется пятидесятипроцентная скидка за пользование домашним телефоном.

 **Статья 77. Дополнительные компенсационные выплаты лицам, замещающим государственные должности государственной службы**

 1. Государственному служащему, имеющему несовершеннолетних детей, производится оплата:

 1) посещения детьми детских дошкольных государственных или муниципальных учреждений в полном размере стоимости в месяц на каждого ребенка. В случае посещения детьми детских дошкольных учреждений иных форм собственности, оплата производится в размере, не превышающим стоимость посещения государственных или муниципальных детских дошкольных учреждений;

 2) отдыха детей в летних оздоровительных лагерях в размере 80 процентов стоимости путевки на каждого ребенка.

 2. Государственному служащему, имеющему непрерывный стаж работы в государственных органах более 15 лет и детей в возрасте от 17 до 22 лет, производятся дополнительные компенсационные выплаты на возмещение стоимости обучения детей, поступающих в высшие государственные учебные заведения профессионального образования начиная с 1997 года, в размере не более трех среднемесячных заработных плат лица, замещающего государственную должность государственной службы, ежегодно, до окончания ребенком учебного заведения.

 3. Государственному служащему по его заявлению ежегодно оказывается материальная помощь в размере двух должностных окладов лица, замещающего государственную должность государственной службы. Невостребованная в течение года материальная помощь не выплачивается.

 4. Порядок предоставления дополнительных компенсационных выплат устанавливается главой администрации края.

1. Так, в 1990 году минимальная официально установленная заработная плата в 80 рублей была в 1,5 раза выше уровня прожиточного минимума, в начале 1992 года эти показатели сравнялись, а в настоящее время первый из них на 20 процентов меньше другого (См. Государственная кадровая политика. - М., 1996. - С.188). [↑](#footnote-ref-1)
2. Государственная кадровая политика... С.205. [↑](#footnote-ref-2)
3. Государственная кадровая политика... С.158, 207. [↑](#footnote-ref-3)
4. Там же. С.134. [↑](#footnote-ref-4)
5. Государственная кадровая политика... С.213. [↑](#footnote-ref-5)
6. Вестник государственной службы. - 1993. - №3. - С.3. [↑](#footnote-ref-6)
7. Государственная кадровая политика... С.191. [↑](#footnote-ref-7)
8. Государственная служба. Регулирование трудовых отношений. Зарубежный опыт. - М., 1995. - С.55. [↑](#footnote-ref-8)
9. Волошина В.В., Титов К.А. Государственная служба в Российской Федерации. - М.,1995. - С.38. [↑](#footnote-ref-9)
10. Государственная кадровая политика... С.208. [↑](#footnote-ref-10)
11. Государственная кадровая политика... С.213. [↑](#footnote-ref-11)
12. См. Государственная кадровая политика... С.215. [↑](#footnote-ref-12)
13. Тулеев А. Как жить дальше? - М., 1993. - С.170. [↑](#footnote-ref-13)
14. Хотя Федеральным конституционным законом “О судебной системе Российской Федерации” от 31.12.1997 №1-ФКЗ субъектам федерации предоставлена возможность образования конституционных (уставных) судов, само их формирование - вопрос будущего. [↑](#footnote-ref-14)
15. Дополнительное пенсионное обеспечение для федеральных государственных служащих установлено Указом Президента Российской Федерации от 22.12.1993 №2267. [↑](#footnote-ref-15)
16. Автор, безусловно, понимает необходимость существования единой системы квалификационных разрядов в Российской Федерации. Но, ввиду отсутствия указанного федерального закона, на неопределенный период теряет смысл такая мера стимуляции прогрессивного роста государственного служащего, как присвоение очередного квалификационного разряда по результатам аттестации. Установление не противоречащей Конституции Российской Федерации системы классных чинов субъекта федерации является временным решением проблемы. [↑](#footnote-ref-16)