**1. Система правовых источников государственной и муниципальной службы.**

Источники перечислены в ФЗ "Об основах государственной службы Российской Федерации" от 31 июля 1995 г. (ст. 4 п.1). Разумеется, и сам этот закон является одним из главных ее источников. Прежде чем мы займемся их перечислением и комментариями, напомним, что любое законодательство представляет собой систему, а в нашем случае это система двухуровневая. Первый из уровней — федеральный. Здесь речь идет о Конституции РФ, упомянутом Законе, других федеральных законах и иных нормативных правовых актах РФ. Второй уровень — законодательство субъектов Федерации — их конституции, законы, уставы и т. п. Соотношение всех этих актов наглядно представлено на прилагаемой схеме. Все это законодательство имеет конституционное происхождение.

**Конституция Российской Федерации**

Естественно, мы не найдем в ней конкретного регламента госслужбы, но увидим целый ряд положений, закладывающих ее основы:

Верховенство Конституции РФ и федеральных законов на всей территории Российской Федерации

Единство системы государственной власти, разграничение предметов ведения между РФ и ее субъектами

Равный доступ граждан к государственной службе

**Федеральные законы**

Закон РФ "Об основах государственной службы Российской Федерации"

ФЗ "Об основах муниципальной службы в Российской Федерации"

ФЗ"О системе государственной службы Российской Федерации"

**Указы и распоряжения Президента**

Принципиальное значение для организации госслужбы имели два указа Президента — № 32 и 33 от 11 января 1995 г., которыми он утвердил сводный перечень наименований государственных должностей и Реестр государственных должностей федеральных государственных служащих.

Указ През РФ от 22 декабря 1993 г. "Об утверждении положения о федеральной государственной службе"

Указ Пр РФ от 6 июня 1996 г., 810 "О мерах по укреплению дисциплины в системе государственной службы"

**Постановления и решения Правительства РФ**

Постановление Правительства от 5 ноября 1995 г. "О структуре центрального аппарата федеральных органов исполнительной власти.

Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26.05.2005 №667-р «Об утверждении формы анкеты для участия в конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации».

**Иные нормативные правовые акты о государственной службе**

К таким актам относятся уставы и положения о дисциплине, положения о конкретных органах и подразделениях (они в основном определяют статус тех или иных должностных лиц), должностные инструкции, утверждаемые министерствами и ведомствами. Задача у них одна — конкретизировать законодательство более общего характера, не выходя за его рамки.

**Законы субъектов РФ о государственной службе**

Основной пафос законов о госслужбе субъектов РФ состоит прежде всего в разграничении полномочий. В них ставится задача максимально четко определить, что остается вне пределов ведения Федерации, а значит, в компетенции ее субъектов.

**2. Конституционно-правовые основы государственной и муниципальной службы.**

Естественно, мы не найдем в ней конкретного регламента госслужбы, но увидим целый ряд положений, закладывающих ее основы (как, впрочем, и основы многих других сторон нашей жизни). В этом и состоит ее задача — не случайно ведь Конституция называется Основным законом. Без каких же ее положений даже идеально внутренне организованная госслужба не может существовать? Вот они.

1.Верховенство Конституции РФ и федеральных законов на всей территории Российской Федерации

2.Единство системы государственной власти, разграничение предметов ведения между РФ и ее субъектами

3.Приоритет прав и свобод человека и гражданина, их непосредственное действие

4.Обязанность государства признавать, соблюдать и защищать права и свободы человека и гражданина

5.Разделение законодательной, исполнительной и судебной власти

6.Равный доступ граждан к государственной службе

7.Некоторые обязанности всех должностных лиц.

Основные принципы гос и муниципальной службы, содержащиеся в ФЗ «О Муниципальной службе в РФ», «Об основах государственной службы Российской Федерации» и «О системе гос службы в РФ», также содержатся в Конституции РФ.

**3. Законодательство о государственной и муниципальной службе.**

См. вопрос №1.
Основные законы - «О Муниципальной службе в РФ», «Об основах государственной службы Российской Федерации» и «О системе гос службы в РФ».

Их структура заключается в основных положениях и иных глав, которые содержат должности, порядок поступления на службу, её окончание, рабочее время и время отдыха, отпуска, оплату труда и т.п.

**4. Становление новой системы государственной службы в Российской Федерации.**
В настоящее время задачи по завершению качественного преобразования системы государственной службы, оптимизации её организации и функционирования на основе установленных законодательством Российской Федерации принципов, внедрения на государственной службе современных кадровых, информационных, образовательных и управленческих технологий ставит перед собой Федеральная программа «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы)». Целью программы стало «создание целостной системы государственной службы Российской Федерации посредством завершения реформирования ее видов и создания системы управления государственной службой, формирования высококвалифицированного кадрового состава государственной службы, обеспечивающего эффективность государственного управления, развитие гражданского общества и инновационной экономики».

 В ходе реформирования государственная гражданская служба Российской Федерации приобретает новые черты. Укрепляются тенденции открытости государственной службы, доступности ее для граждан, стабильности в интересах общества, деятельности только в рамках демократических законов. Новыми принципами взаимоотношений между государством и обществом становятся:

 *1. Профессионализм и компетентность.*

 Поступление гражданина на государственную службу осуществляется по результатам конкурса, который определяет компетенцию и знания лица, а также определяет, соответствует ли он данной должности.

Служебная деятельность государственного гражданского служащего реализуется на основе должностного регламента, в который включаются квалификационные требования к уровню и характеру знаний и навыков, предъявляемые к государственному гражданскому служащему, замещающему соответствующую должность государственной гражданской службы, а также к образованию, стажу государственной гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажу (опыту) работы по специальности.

В целях определения соответствия государственного гражданского служащего замещаемой должности государственной гражданской службы 1 раз в три года проводится аттестация.

Вводятся новые программы и методы обучения.

*2. Государственная гражданская служба – это карьерный рост и профессиональное развитие.*

 Приоритетными направлениями формирования кадрового состава государственной гражданской службы являются:

- профессиональная подготовка государственных гражданских служащих, их переподготовка, повышение квалификации и стажировка в соответствии с программами профессионального развития государственных гражданских служащих;

- содействие должностному росту государственных гражданских служащих на конкурсной основе;

- ротация государственных гражданских служащих;

- формирование кадрового резерва на конкурсной основе и его эффективное использование;

- оценка результатов профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих посредством проведения аттестации или квалификационного экзамена;

- применение современных кадровых технологий при поступлении на государственную гражданскую службу и ее прохождении.

Профессиональная подготовка кадров для государственной гражданской службы осуществляется в образовательных учреждениях высшего профессионального и среднего профессионального образования в соответствии с федеральным законом. Дополнительное профессиональное образование государственного гражданского служащего включает в себя профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку. Стажировка является как самостоятельным видом дополнительного профессионального образования государственного гражданского служащего, так и частью его профессиональной переподготовки или повышения квалификации. Профессиональная переподготовка, повышение квалификации и стажировка государственного гражданского служащего осуществляются в течение всего периода прохождения им государственной гражданской службы.

 *3. Государственная гражданская служба – это гарантии и стабильность.*

 Конкурсные процедуры обеспечиваются достаточным уровнем денежного содержания государственных гражданских служащих. Помимо должностного оклада и оклада за классный чин государственные гражданские служащие получают надбавки к должностному окладу за особые условия государственной службы, выслугу лет, а также премии по результатам работы. Для обеспечения правовой и социальной защищенности государственных гражданских служащих, повышения мотивации эффективного исполнения ими своих должностных обязанностей, укрепления стабильности профессионального состава кадров государственной гражданской службы предусмотрен ряд основных и дополнительных социальных гарантий государственным гражданским служащим, таких как единовременная субсидия на приобретение жилой площади, например. Все это значительно увеличивает в реальном выражении денежное содержание государственных гражданских служащих и делает государство конкурентоспособным работодателем.

**5. Понятие нанимателя и представителя нанимателя государственного служащего.**

В соответствии со статьей 23 Федерального закона № 79-ФЗ служебный контракт – это соглашение между *представителем нанимателя* и *гражданином, поступающим на гражданскую службу, или гражданским служащим о прохождении гражданской службы и замещении должности гражданской службы.* Служебным контрактом устанавливаются права и обязанности сторон.

Отметим, что одной стороной служебного контракта является представитель нанимателя, по закону им может быть либо руководитель государственного органа, либо лицо, замещающее государственную должность, либо представитель указанных руководителя или лица, осуществляющий полномочия нанимателя от имени Российской Федерации или субъекта Российской Федерации (статья 1 Федерального закона № 79-ФЗ). Интересна одна особенность, а именно: кто же является нанимателем государственного служащего? Согласно пункту 3 статьи 10 Федерального закона № 58-ФЗ, нанимателем федерального государственного служащего является Российская Федерация, государственного гражданского служащего субъекта Российской Федерации - соответствующий субъект Российской Федерации.

Таким образом, в основу реформирования государственной службы был заложен принцип, согласно которому государственный служащий служит непосредственно государству (Российской Федерации либо субъекту Российской Федерации), а не органу государственной власти.

**6. Реформирование государственной службы Российской Федерации.**

"Федеральная программа "Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы)"
Утверждена Указом Президента Российской Федерации от 10 марта 2009 г. N 261

Государственный заказчик - координатор Программы- Администрация Президента Российской Федерации

Государственные заказчики мероприятий Программы - Министерство экономического развития Российской Федерации, Министерство внутренних дел Российской Федерации, Министерство обороны Российской Федерации, Министерство образования и науки Российской Федерации, Министерство связи и массовых коммуникаций Российской Федерации, Министерство юстиции Российской Федерации

Основные исполнители мероприятий Программы - Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Министерство экономического развития Российской Федерации, Министерство внутренних дел Российской Федерации, Министерство обороны Российской Федерации, Министерство образования и науки Российской Федерации, Министерство связи и массовых коммуникаций Российской Федерации, Министерство финансов Российской Федерации, Министерство юстиции Российской Федерации, научно-исследовательские, образовательные и иные организации, определяемые на конкурсной основе в установленном порядке

Цель Программы - создание целостной системы государственной службы Российской Федерации (далее - государственная служба) посредством завершения реформирования ее видов и создания системы управления государственной службой, формирования высококвалифицированного кадрового состава государственной службы, обеспечивающего эффективность государственного управления, развитие гражданского общества и инновационной экономики

Основные направления реализации Программы

- формирование системы государственной службы как целостного государственно-правового института, создание системы управления государственной службой, внедрение на государственной службе эффективных технологий и современных методов кадровой работы, повышение эффективности государственной службы и результативности профессиональной служебной деятельности государственных служащих.

Объемы и источники финансирования Программы - на весь период реализации Программы за счет средств федерального бюджета предусматривается 691 млн рублей.

Ожидаемые результаты реализации Программы

- формирование и развитие видов государственной службы, внедрение правовых и организационных механизмов взаимосвязи видов государственной службы, создание необходимых условий для профессионального развития государственных служащих, разработка норм служебной профессиональной этики и правил делового поведения государственных служащих, а также механизмов, обеспечивающих их соблюдение, обеспечение открытости государственной службы и ее доступности общественному контролю, реализация антикоррупционных программ в системе государственной службы, создание и внедрение системы показателей результативности профессиональной служебной деятельности государственных служащих, дифференцированных по направлениям деятельности государственных органов, совершенствование порядка замещения вакантных должностей государственной службы на основе конкурса, обеспечивающего равный доступ граждан к государственной службе, актуализация содержания программ подготовки и дополнительного профессионального образования государственных служащих и внедрение современных образовательных технологий в процесс их обучения, разработка и внедрение в государственных органах программ и индивидуальных планов профессионального развития государственных служащих, разработка и применение в государственных органах современных механизмов стимулирования государственных служащих к исполнению обязанностей государственной службы на высоком профессиональном уровне,разработка правовых основ защиты государственного служащего и членов его семьи от насилия, угроз и других неправомерных действий в связи с исполнением им должностных (служебных) обязанностей.

**7. Место и роль государственной службы в системе государственного управления.**

Государственная служба является одним из главных институтов современного государства. Юристы характеризуют институт как совокупность правовых норм, регулирующих какие-либо однородные общественные отношения, связанные между собой в качестве самостоятельной обособленной группы, проникнутые внутренним единством и охватывающие все существенные моменты регулирования соответствующего участка. Представители политической науки, исследуя политический институт, трактуют его не только как инструмент управления, но и как упорядоченный механизм взаимодействия управляющих и управляемых, «верхов» и «низов» общества, который эффективен только тогда, когда укоренен в усвоенных обществом не только писаных, но и неписаных нормах, образцах поведения, ценностных системах.

Государственное управление составляет содержание деятельности государственной службы. Если для высших государственных органов – правительства, парламента – это только одна из многочисленных функций, то для государственной службы государственное управление составляет основное содержание. Государственные служащие должны обладать управленческими знаниями, умениями и навыками, управленческими способностями и опытом управления.

**8. Социальная природа государственной и муниципальной службы.**

На протяжении эволюции человечества служба как взаимосвязанный с ним институт отражала все качественные изменения организации человеческой жизнедеятельности, развиваясь в рамках общества и ради общества.

Служебная деятельность обеспечивает формы социальной жизни общества: организация защиты государства, охрану безопасности и порядка, налаживание внешних отношений и т.д.

Любое государство стремится создать государственную службу как надежный инструмент осуществления своей политики. Надежность государственной службы в обществе определяется социальным составом чиновников, т.е. их чертами (порядочность, честность и принадлежность их к слоям общества).

Государство обеспечивает общедоступность государственной службы. Сейчас принцип равного доступа граждан к государственной службе закреплен в Конституции и Законе «О государственной службе». Государственная служба формируется в нашей стране, как и в других странах, за счет граждан общества независимо от их происхождения, социального и имущественного состояния, расовой и национальной принадлежности, пола, политических взглядов, религиозных убеждений, места жительства, которые получили соответствующее образование и профессиональную подготовку и прошли в установленном порядке конкурсный отбор или по другой процедуре.

Государственная служба является видом общественно-полезной деятельности.

**9. Реестр должностей государственной службы и реестр государственных служащих.**

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН О СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ:

Статья 9. Реестры должностей государственной службы

1. Реестр должностей федеральной государственной службы образуют:

перечни должностей федеральной государственной гражданской службы;

перечни типовых воинских должностей;

перечни типовых должностей правоохранительной службы.

2. Перечни, указанные в пункте 1 настоящей статьи, утверждаются Президентом Российской Федерации.

3. Реестр должностей государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации утверждается законом или иным нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации.

4. Реестр должностей федеральной государственной службы и реестры должностей государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации составляют Сводный реестр должностей государственной службы Российской Федерации.

Существует приложение "Реестр государственных служащих".

Назначение - Приложение предназначено для автоматизации ведения реестра федеральных государственных гражданских служащих и реестра государственных гражданских служащих субъектов Российской Федерации.

Приложение обеспечивает:

1.Автоматизацию ведения реестров (сводных реестров) государственных служащих на федеральном уровне и не уровне субъекта РФ за счет:

-полного соответствия федеральному законодательству, ведомственным нормативно-правовым актам по государственной службе, законодательству и нормативно-правовым актам субъекта РФ, --учета в программном продукте особенностей государственной службы как в федеральных органах, так и в органах власти субъектов РФ;

-обеспечения потребностей кадровых подразделений по ведению реестров на различном уровне (центральный аппарат, территориальные органы, органы власти субъектов РФ);

2.Повышение эффективности ведения реестров (сводных реестров) государственных служащих на федеральном уровне и на уровне субъекта РФ за счет:

-автоматизации хранения и отображения сведений о государственных служащих (электронное личное дело государственного служащего), о государственных должностях и должностях государственной службы;

-автоматизации внесения изменений в реестр государственных служащих с изменением персональных данных государственного служащего;

-автоматизированной проверки правомерности изменений в реестре государственных служащих РФ;

-автоматизации выгрузки данных для сводного реестра государственных служащих РФ;

-автоматизации печати выходных форм реестра государственных служащих РФ;

-автоматизации формирования и печати выписок из реестра государственных служащих

3.Конфиденциальность обрабатываемой информации на различных уровнях.

**10. Содержание муниципальной службы.**

Понятие, виды, содержание муниципальной службы напрямую связанны с пониманием и законодательным установлением местного самоуправления и системы его органов.

Основными задачами муниципальной службы являются:

обеспечение наряду с государственной службой прав и свобод человека и гражданина на территории муниципального образования;

обеспечение самостоятельного решения населением вопросов местного значения;

подготовка, принятие, исполнение и контроль решений в пределах полномочий органов местного самоуправления;

защита прав и законных интересов муниципального образования.

С точки зрения задач, эта служба представлена:

- в социальном аспекте - это профессиональное осуществление по поручению государства общественно полезной деятельности лицами;

- в политическом - как деятельность по реализации государственной политики, достижении целей и задач в обществе и государстве, то есть от ее стабильности и эффективности зависит устойчивость общественных отношений;

- в правовом - юридическое установление служебных отношений, при реализации которых и достигается практическое выполнение должностных обязанностей, полномочий служащих.

Если говорить об отличии задач муниципальных служащих от задач государственных служащих, то оно заключается лишь в уровне (федеральный, региональный, местное самоуправление), то есть качественного отличия не существует, все направлено на улучшение благосостояния общества, удовлетворение общественных интересов.

Под функциями муниципальной службы следует понимать основные направления практической реализации правовых норм института муниципальной службы, способствующие достижению соответствующих целей правового регулирования служебных отношений и выполнению муниципальной службой своей социальной роли и государственно-правового назначения.

Прежде всего, это финансовая сфера, то есть разработка проекта местного бюджета, отчет об его исполнении, а так же непосредственное обеспечение местного бюджета.

Далее, разработка и организация социально-экономических программ развития территории и обеспечение их реализации; разработка нормативно-правовых актов по вопросам местного значения; управление и распоряжение муниципальной собственностью.

Не менее важная функция - это руководство муниципальным здравоохранением, эксплуатация муниципального жилищного фонда, объектов коммунального и дорожного хозяйства и другими муниципальными предприятиями, организациями, учреждениями.

И, наконец, важнейшая функция - осуществление полномочий органов государственной власти, переданные федеральными законами или законами субъекта Российской Федерации с одновременной передачей необходимых материальных и финансовых средств.

Каждый подинститут муниципальной службы, выполняет наряду с общими также специфические функции. Например, для подинститута аттестации муниципальных служащих характерны функции оценки, контроля, информирования и т.д. Главная функция права муниципальной службы состоит, прежде всего, в том, что бы обеспечить детальное, точное и определенное нормативное регулирование муниципально-служебных отношений.

11. Принцип разделения властей и его влияние на организацию государственной службы.

**12. Основополагающие принципы государственной службы.**

В ст. 5 Закона «Об основах государственной службы Российской Федерации» провозглашено:

Государственная служба основана на принципах:

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

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

3) единства системы государственной власти, разграничения предметов ведения между Российской Федерацией и субъектами Российской Федерации;

4) разделения законодательной, исполнительной и судебной власти;

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

6) обязательности для государственных служащих решений, принятых вышестоящими государственными органами и их руководителями в пределах их полномочий и в соответствии с законодательством Российской Федерации;

7) единства основных требований, предъявляемых к государственной службе;

8) профессионализма и компетентности государственных служащих;

9) гласности в осуществлении государственной службы;

10) ответственности государственных служащих за подготавливаемые и принимаемые решения, неисполнение либо ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей;

11) внепартийности государственной службы; отделения религиозных объединений от государства;

12) стабильности кадров государственных служащих в государственных органах.

Внимательное изучение текста статьи позволяет сделать вывод о том, что она детализирует три основных принципа государственной службы:

• законность (п. 1, 2, 3, 6, 7);

• демократизм (п. 4, 6, 9);

• профессионализм (п. 8, 10, 11, 12).

Законность и демократизм – общие принципы организации и функционирования исполнительной власти, которые своеобразно проявляются в организации государственной службы. А профессионализм – это ее специфический принцип.

Анализ всего массива правовых актов, образующих институт государственной службы, позволяет сделать вывод о том, что еще одним основным и специальным принципом государственной службы можно считать принцип социально-правовой защищенности служащих.

Все принципы службы являются проявлениями важнейшего начала исполнительной власти – эффективности.

Принцип законности означает признание:

а) верховенства Конституции, федеральных законов над иными правовыми актами;

б) обязательности законных решений вышестоящих органов и должностных лиц;

в) приоритета прав и свобод человека и гражданина. Государственный служащий обязан строго соблюдать правовые акты, права граждан, делать все необходимое для их реализации и защиты. Можно назвать такие направления реализации идеи законности: служащий должен добиваться выполнения законов гражданами и организациями, он должен сам соблюдать законы, его права должны быть защищены.

Важнейшие проявления принципа демократизма:

а) полное и постоянное соответствие деятельности служащих интересам граждан, общества, государства. Служащий действует в «чужих» интересах. При возникновении конфликта личных и публичных интересов он обязан руководствоваться последними;

б) общедоступность государственной службы. Ст. 32 Конституции гласит: «Граждане Российской Федерации имеют равный доступ к государственной службе». Из этого правила есть ряд исключений, которые не искажают, а наоборот, подтверждают его ценность. Общие ограничения связаны с наличием гражданства, владением государственным языком, с возрастом поступления на службу, совместной службой родственников, совместительством, применением такого уголовного наказания, как лишение права занимать должности. Специальные ограничения обусловлены спецификой отдельных должностей. В их числе: установление более высокого возраста для занятия должности, предельного возраста и срока пребывания на ней, требований определенного стажа, образования, здоровья. Так, на службу в милицию принимаются лица, достигшие 18 лет, годные по состоянию здоровья, имеющие среднее образование;

в) гласность в осуществлении государственной службы. Она связана с реализацией ст. 29 Конституции, закрепляющей право каждого свободно искать, получать информацию любым законным способом, гарантирующей свободу массовой информации; статьи 42, провозглашающей право гражданина на достоверную информацию о состоянии окружающей среды, с конституционными запретами вводить цензуру, скрывать факты и обстоятельства, создающие угрозу для жизни и здоровья людей. Гласность должна быть и в отношениях с различными организациями, и в рамках самого государственного аппарата. Законодательством закреплено и право служащих получать информацию, необходимую для работы, знакомиться с личными делами и т. д.;

г) разделение государственной власти на законодательную, исполнительную, судебную. Это важнейшее проявление демократизма всей государственной деятельности, всего государственного механизма. Оно создает условия для повышения эффективности работы государственных служащих, усиления защиты их прав.

Таким образом, демократизм проявляется в содержании службы (забота о правах и свободах граждан, общем благе), в ее народности и в формах ее осуществления (разделение труда, гласность, общедоступность).

Исполнять обязанности врача или учителя необходимо на профессиональной основе, то есть постоянно, в течение определенного времени, в рамках определенного коллектива и за регулярно получаемое вознаграждение.

Профессионализма требует и административная деятельность. Во-первых, для нее нужна компетентность, а она тем выше, чем больше знания и опыт работника. Профессионализм стимулирует приобретение знаний, их повышение, накапливание опыта работы. Во-вторых, осуществление исполнительной власти требует организаторских способностей. Обществу выгодно, чтобы лица, обладающие такими качествами, использовали их для решения общих дел, развивали их. В-третьих, оперативный, повседневный, созидательный характер административной власти предполагает, что ею должны заниматься непрерывно, уделяя ей значительное время, а значит, за плату, профессионально. В-четвертых, административная деятельность требует высокой четкости, дисциплинированности, своевременного выполнения приказов вышестоящих органов. Профессиональные начала позволяют обеспечить более высокий уровень дисциплины, так как служащий за работу получает заработную плату, с нею связывает карьеру и др.

Принцип профессионализма государственной службы предполагает:

а) компетентность работников, то есть знание ими дела, наличие необходимого образования, стажа, навыков, системы повышения квалификации. Кстати, у военнослужащих, работников милиции физическая и служебная подготовка проводятся в обязательном порядке в рабочее время. Одна из основных обязанностей служащего – поддерживать уровень своей квалификации;

б) систематическое, регулярное выполнение функций, операций, оформление, решение дел, стабильность служебных отношений. Это позволяет работнику глубже познать стоящие перед ним проблемы, людей, овладеть необходимыми навыками, методами руководства; к тому же ощущение устойчивости психологически раскрепощает служащего и благоприятно влияет на профессиональную деятельность. Отсутствие же гарантий, как известно, вызывает неуверенность, которая в свою очередь порождает приверженность к существующему в организации порядку вещей, снижает инициативу, принципиальность;

в) регулярное получение оплаты за свой труд не ниже заранее обусловленных размеров;

г) политическую нейтральность. Служащий должен действовать в соответствии с правовыми актами, но не партийными установками; вопросы партийности не должны иметь большого значения при подборе кадров; служебное положение нельзя использовать в интересах политических партий, в государственных органах нельзя создавать партийные организации.

д) лояльность государственного служащего. Независимо от партийных и иных пристрастий он должен держаться в рам¬ках законности, служебного долга, быть корректным, внима¬тельным с людьми, как положено относиться ко всем, кто зависит от него, обращается к нему;

е) ответственность за неисполнение или ненадлежащее испол¬нение должностных обязанностей, за качество подготавлива¬емых и принимаемых решений. За свою деятельность слу¬жащие могут нести дисциплинарную, административную, уго¬ловную, материальную ответственность. А политические лидеры могут быть субъектами политической ответственности (отре¬шение от должности, выражение недоверия, отставка).

Важнейшее средство обеспечения профессионализма – номен¬клатура – отлаженная система подбора и выдвижения кадров. Пра¬вильно организованная – она необходимый элемент профессиональ¬ной службы. Без цивилизованной, контролируемой, законопослушной, ответственной номенклатуры демократия как система власти невоз¬можна.

Заботу о социальной, правовой защите служащих, их эконо¬мическом обеспечении тоже можно рассматривать как средство по¬вышения профессионализма, а значит, и эффективности службы. За¬щита служащих, их обеспечение осуществляются с учетом качества, стажа, важности работы. Значение, которое придается в последние годы этому аспекту службы, объем соответствующего правового мас¬сива позволяют говорить о специальном принципе государственной службы: социально-правовой защиты служащих.

Реализация этого принципа означает прежде всего создание не¬обходимых условий для нормальной деятельности, принятие мер к ус¬транению препятствий осуществления служебных обязанностей. Госу¬дарственный служащий не должен нести юридической ответственнос¬ти перед гражданами за ненадлежащее выполнение своей работы.

В науке различают четыре вида ориентации служащих: на ха¬рактер работы, условия работы, вознаграждение, карьеру.

На практике эти ориентации сочетаются в различных пропорциях. Выбирая работу, определяя свое отношение к ней, гражданин оценивает ее с названных позиций, отдавая предпочтение некоторым из них. А государство обязано использовать эти ориентации, чтобы создать сти¬мулы для добросовестной, полезной для общества работы служащих.

Социальная и правовая защищенность служащих предполагает:

а) повышение престижа их труда. Госаппарат необходим, и его служащие должны не стыдиться, а гордиться своей принад¬лежностью к категории «государственных слуг»;

б) достаточно высокую, регулярно выплачиваемую, заработную плату, размеры которой должны повышаться вместе с ростом квалификации, с увеличением стажа, снижением реальной сто¬имости рубля, развитием экономики;

в) создание нормальных условий труда: обеспечение хорошо отап¬ливаемыми, освещенными помещениями, транспортом; теле¬фонизация, компьютеризация, правильная организация труда и т. д.;

г) государственное страхование, гарантированное высокое пен¬сионное обеспечение;

д) обеспечение служебной перспективы. Общество заинтересо¬вано в том, чтобы служащие работали лучше. Значит, их нужно заинтересовать, стимулировать повышение ими знаний, накоп¬ление опыта, появление инициативы, добросовестное выпол¬нение обязанностей, развитие чувства ответственности.

**13. Государственная гражданская служба.**

**1**. Государственная гражданская служба Российской Федерации (далее также - гражданская служба) - вид государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан Российской Федерации (далее - граждане) на должностях государственной гражданской службы Российской Федерации (далее также - должности гражданской службы) по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов, государственных органов субъектов Российской Федерации, лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, и лиц, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации (включая нахождение в кадровом резерве и другие случаи).

**2.** Государственная гражданская служба Российской Федерации подразделяется на федеральную государственную гражданскую службу (далее также - федеральная гражданская служба) и государственную гражданскую службу субъектов Российской Федерации (далее также - гражданская служба субъектов Российской Федерации).

**14. Военная служба.**

Военная служба - вид федеральной государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан на воинских должностях в Вооруженных Силах Российской Федерации, других войсках, воинских (специальных) формированиях и органах, осуществляющих функции по обеспечению обороны и безопасности государства. Таким гражданам присваиваются воинские звания.

Военная служба - это особый вид федеральной государственной службы, исполняемой гражданами в Вооруженных Силах Российской Федерации, а также в иных войсках, предусмотренных федеральными законами.

Правовой основой воинской обязанности и военной службы в Российской Федерации являются Конституция Российской Федерации, Федеральный Закон ?О воинской обязанности и военной службе¦, а также другие федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации в области обороны, воинской обязанности, военной службы и международные договоры Российской Федерации.

Воинская обязанность граждан Российской Федерации предусматривает:

воинский учет;

обязательную военную подготовку к военной службе;

прохождение военной службы по призыву;

пребывание в запасе;

призыв на военные сборы и прохождение военных сборов в период пребывания в запасе.

**15. Правоохранительная служба.**

Правоохранительная служба - вид федеральной государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан на должностях правоохранительной службы в государственных органах, службах и учреждениях, осуществляющих функции по обеспечению безопасности, законности и правопорядка, по борьбе с преступностью, по защите прав и свобод человека и гражданина. Таким гражданам присваиваются специальные звания и классные чины.

Правоохранительная служба характеризуется тем, что она осуществляется не любыми способами, а лишь с помощью юридических мер воздействия. К ним принято относить меры государственного принуждения, регламентируемые законом. Среди мер юридического воздействия важное место отводится мерам предупреждения противоправных действий, их профилактике, допускаемой лишь в установленных законом пределах.

Следующим признаком правоохранительной службы является то, что применяемые в ходе ее осуществления юридические меры воздействия должны строго соответствовать предписаниям закона. Только закон может служить основанием применения конкретной меры воздействия и четко определять ее содержания.

Характерным для правоохранительной службы является и то, что государственные служащие правоохранительных органов реализуют свои полномочия в установленном законом порядке, с соблюдением определенных процедур.

Не менее важным признаком правоохранительной службы является и то, что она может осуществляться лишь в специально уполномоченных государственных органах, комплектуемых соответствующим образом подготовленными служащими – по большей части юристами. Организация и деятельность таких государственных органов детально и всесторонне регламентируются в законодательном порядке, в том числе путем установления особых процедурных (процессуальных) правил для решения наиболее ответственных вопросов. Все это в совокупности направлено на обеспечение оперативности, обоснованности, законности и справедливости, принимаемых служащими правоохранительных органов решений о применении юридических мер воздействия, направленных на охрану права от уже допущенных или предполагаемых нарушений.

**16. Понятие и значение принципов государственной службы.**

Анализируя принципы государственной службы, необходимо осветить следующие вопросы: 1) понятие принципов государственной службы; 2) законодательное закрепление этих принципов; 3) виды и содержание принципов государственной службы. Современный законодатель не дает определения принципам государственной службы, хотя и перечисляет их в различных законодательных и иных нормативных актах. Таким образом, в настоящее время можно говорить именно о правовых принципах государственной службы.

Правовое установление принципов государственной службы обусловливает функционирование государственных органов, деятельность государственных служащих (персонала), устойчивость государственно-правового регулирования государственно-служебных отношений, а также обоснование тенденций развития законодательства о государственной службе. Изучение принципов государственной службы дает ответ на вопросы: что является главным в институте государственной службы, что постоянно сопутствует системе государственно-служебных отношений, без чего не могут существовать различные пединституты комплексного правового института государственной службы.

Основное значение принципов государственной «службы заключается в том, что они определяют "юридическую судьбу", жизнеспособность, практическую организацию и реальное функционирование государственной службы.

Принципы государственной службы обусловлены существованием принципов функционирования государства, государственных органов и государственного управления (последнее понимается здесь в широком смысле), которое осуществляется в большей мере такими субъектами права, как государственные служащие.

Принципы государственной службы, являясь научной категорией, отражают наиболее существенные стороны организации и функционирования не только самой государственной службы, но и системы государственных органов, определяют содержание сложных взаимоотношений внутри этой системы. Например, они отражают такие возникающие внутри государственного управления связи, как: 1) исполнительная власть и разделение управленческого труда; 2) федерализм и территориальная организация (федеральное и региональное государственное управление); 3) отраслевая и функциональная организация; 4) иерархия организации; 5) разделение полномочий и компетенции между федеральными и региональными государственными органами.

В общественных науках под принципами обычно понимаются исходные положения и теоретические идеи, отражающие объективные закономерности развития общества и государства. Принципы кладутся в основу формирования и функционирования государственных органов (представительной, исполнительной и судебной власти). Принципы государственной службы — это субъективное понятие. Они формулируются человеком (законодателем) исходя из конкретного правового опыта и правовой культуры в стране и базируются на основных положениях правовой системы с учетом достигнутого уровня развития отраслевого законодательства.

Принципы государственной службы — это основополагающие идеи, установления, выражающие объективные закономерности и определяющие научно обоснованные направления реализации компетенции, задач и функций государственных органов, полномочий государственных служащих, действующие в системе государственной власти и, в частности, в системе государственной службы.

Принципы современной государственной службы закрепляются в различных законодательных и других нормативных правовых актах: Конституции РФ, федеральных и других законах, указах Президента РФ, постановлениях Правительства РФ, конституциях, уставах и иных законодательных и нормативных актах субъектов Российской Федерации: республик, краев, областей, городов федерального значения, автономной области, автономных округов. Они реализуются государственными служащими посредством их практических действий.

Значение принципов государственной службы заключается в следующем.

1. Принципы государственной службы должны объективно отражать сущность государственной службы, ее наиболее важные черты; они раскрывают общий характер управленческой, исполнительно-распорядительной и другой административной деятельности государственных служащих, закрепляют их в нормах, входящих в правовой институт государственной службы.

2. Принципы государственной службы устанавливают важнейшие закономерности в системе организации и функционирования государственной службы, т. е. они отражают объективные связи, возникающие в системе государственно-служебных отношений. Принципы обусловливают значимость, законность и социальную ценность отношений, имеющих место в системе государственной службы. Отсутствие правовых принципов государственной службы влечет за собой появление в ней элементов произвольности, бюрократизма в худшем смысле этого слова, неорганизованности, беззакония, несправедливости и безнравственности.

3. Принципы являют собой активное, динамичное начало, ибо они обусловливают устанавливаемую законодателем модель государственной службы. Формулировка и установление законодателями принципов государственной службы зависят от избранной (функционирующей в стране) модели государственной службы, от адекватности понимания внутренних закономерностей общественных отношений и правового регулирования.

4. Каждый в отдельности принцип государственной службы отражает не все объективные закономерности деятельности государственных органов и служащих, а лишь некоторые из них. Но все принципы взаимосвязаны; соблюдение одних способствует реализации других и, напротив, нарушение какого-либо из принципов отрицательно сказывается на выполнении остальных принципов.

**17. Государственная гражданская служба Омской области.**

Закон Омской области от 22 декабря 2004 г. N 601-ОЗ

"Кодекс о государственных должностях Омской области и государственной гражданской службе Омской области"

(с изменениями от 27 января, 6 июня, 22 июля, 28 декабря 2005 г., 2 февраля, 6 июня, 14 декабря 2007 г., 24 июля, 24 ноября 2008 г.)

Принят Законодательным Собранием Омской области 14 декабря 2004 г.

Государственная гражданская служба Омской области (далее - государственная гражданская служба) - вид государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан Российской Федерации на должностях государственной гражданской службы по обеспечению исполнения полномочий государственных органов Омской области и лиц, замещающих государственные должности Омской области (включая нахождение в кадровом резерве и иные случаи).

Замещение должностей государственной гражданской службы

1. Должности государственной гражданской службы замещаются в порядке, определенном федеральным и областным законодательством.

2. Должности государственной гражданской службы высшей и главной групп категории "Руководители", а также категории "Помощники (советники)", назначение на которые в соответствии с областным законодательством осуществляется Губернатором Омской области, замещаются на срок полномочий Губернатора Омской области.

3. Первый заместитель министра Омской области и заместитель министра Омской области назначаются на должность на определенный срок, ограниченный сроком полномочий соответствующего министра Омской области.

18. Роль муниципальной службы в системе местного самоуправления.

**19. Муниципальная служба города Омска.**

Муниципальная служба - профессиональная деятельность, которая осуществляется в органах городского самоуправления города Омска на постоянной основе на муниципальной должности, не являющейся выборной.
 Правовой статус муниципального служащего:
1. Муниципальным служащим является гражданин РФ, достигший возраста 18 лет, исполняющий обязанности по муниципальной должности муниципальной службы за денежное вознаграждение, выплачиваемое за счет средств бюджета города Омска.
2. Лица, не замещающие муниципальные должности муниципальной службы и исполняющие обязанности по техническому обеспечению деятельности органов городского самоуправления, не являются муниципальными служащими.

3. Финансирование муниципальной службы осуществляется за счет средств бюджета города. Минимально необходимые расходы на муниципальную службу учитываются федеральными органами государственной власти, органами государственной власти Омской области при определении минимальных местных бюджетов в соответствии с федеральным и областным законодательством.

Ограничения, связанные с муниципальной службой:
1. Ограничения, связанные с муниципальной службой устанавливаются федеральным и областным законодательством.
2. Муниципальный служащий на время прохождения муниципальной службы обязан передавать в доверительное управление под гарантию муниципального образования город Омск находящиеся в его собственности доли (акции) в уставном капитале коммерческих организаций. Гарантия не может быть меньше стоимости передаваемого имущества и доходов (объявленных дивидендов, распределяемой по долям прибыли) от его использования.
3. Муниципальный служащий в порядке, установленном нормативными правовыми актами органов городского самоуправления, вправе самостоятельно определять доверительного управляющего по передаваемым в доверительное управление долям (акциям) коммерческих организаций.
4. Передача принадлежащих муниципальному служащему долей (акций) в уставном капитале коммерческих организаций производится не позднее трех месяцев с момента поступления на муниципальную службу в соответствии с Гражданским кодексом РФ, федеральным и областным законодательством.

Прохождение муниципальной службы:
1. Поступление на муниципальную службу осуществляется в соответствии с законодательством РФ о труде с учетом особенностей, предусмотренных Федеральным законом "Об основах муниципальной службы в Российской Федерации" и Законом Омской области "О муниципальной службе в Омской области".
2. Условия и порядок прохождения муниципальной службы; полномочия органов и должностных лиц городского самоуправления по решению кадровых вопросов муниципальной службы; требования к муниципальным должностям муниципальной службы; порядок и условия проведения аттестации муниципальных служащих; формирование резерва кадров муниципальных служащих; порядок организации и проведения профессиональной переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих; порядок и условия проведения конкурса на замещение вакантной муниципальной должности муниципальной службы, в том числе порядок формирования конкурсной комиссии на замещение вакантной муниципальной должности муниципальной службы; виды дополнительных поощрений и порядок применения поощрений, применяемых к муниципальным служащим; порядок привлечения муниципальных служащих к дисциплинарной ответственности определяются Положением о муниципальной службе города Омска, утверждаемым Омским городским Советом, а также нормативными правовыми актами Мэра города Омска, издаваемыми в целях обеспечения исполнения решений Омского городского Совета по вопросам муниципальной службы.

**20. Принципы муниципальной службы.**

Принципы муниципальной службы – это основополагающие идеи, установления, выражающие объективные закономерности и определяющие научно обоснованные направления реализации компетенции, задач и функций органов местного самоуправления, полномочий муниципальных служащих, действующие в системе публичной власти, и в частности, в системе муниципальной службы.

Принципы муниципальной службы должны объективно отражать сущность муниципальной службы, ее наиболее важные черты; они раскрывают общий характер управленческой, исполнительно-распорядительной и другой административной деятельности муниципальных служащих, закрепляют их в нормах, входящих в правовой институт муниципальной службы. Принципы муниципальной службы устанавливают важнейшие закономерности в системе организации и функционирования муниципальной службы. Они обуславливают значимость, законность, социальную ценность отношений, возникающих в системе муниципальной службы. Отсутствие правовых принципов может повлечь за собой произвол, бюрократизм в худшем смысле этого слова, неорганизованность, беззаконие, несправедливость.

Каждый в отдельности принцип муниципальной службы отражает не все объективные закономерности деятельности муниципальных служащих, а лишь некоторые из них. Но все принципы взаимосвязаны: соблюдение одних способствует реализации других и, напротив, нарушение какого-либо из принципов отрицательно сказывается на выполнение остальных принципов.

Основными принципами муниципальной службы являются:

1) приоритет прав и свобод человека и гражданина;

3) профессионализм и компетентность муниципальных служащих;

4) стабильность муниципальной службы;

5) доступность информации о деятельности муниципальных служащих;

6) взаимодействие с общественными объединениями и гражданами;

7) единство основных требований к муниципальной службе, а также учет исторических и иных местных традиций при прохождении муниципальной службы;

8) правовая и социальная защищенность муниципальных служащих;

9) ответственность муниципальных служащих за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей;

10) внепартийность муниципальной службы.

**21. Взаимосвязь муниципальной службы и государственной гражданской службы.**

Взаимосвязь гражданской службы и государственной службы Российской Федерации иных видов обеспечивается на основе единства системы государственной службы Российской Федерации и принципов ее построения и функционирования, а также посредством:

1) соотносительности основных условий и размеров оплаты труда, основных государственных социальных гарантий;

2) установления ограничений и обязательств при прохождении государственной службы Российской Федерации различных видов;

3) учета стажа государственной службы Российской Федерации иных видов при исчислении стажа гражданской службы;

4) соотносительности основных условий государственного пенсионного обеспечения граждан, проходивших государственную службу Российской Федерации.

Взаимосвязь гражданской службы и муниципальной службы обеспечивается посредством:

1) единства основных квалификационных требований к должностям гражданской службы и должностям муниципальной службы;

2) единства ограничений и обязательств при прохождении гражданской службы и муниципальной службы;

3) единства требований к профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации гражданских служащих и муниципальных служащих;

4) учета стажа муниципальной службы при исчислении стажа гражданской службы и стажа гражданской службы при исчислении стажа муниципальной службы;

5) соотносительности основных условий оплаты труда и социальных гарантий гражданских служащих и муниципальных служащих;

6) соотносительности основных условий государственного пенсионного обеспечения граждан, проходивших гражданскую службу, и граждан, проходивших муниципальную службу, и их семей в случае потери кормильца.

**22. Должность как основной элемент организационной структуры управления.**

Организационная структура органа власти является формой разделения и кооперации управленческой деятельности, устойчивой схемой распределения ее целей, задач и функций.

Первичным элементом в структуре организации является должность. Должность следует понимать как юридически установленную социальную роль, выполняемую человеком в организации, совокупность соответствующих ей полномочий, обязанностей и ответственности, требований к знаниям, опыту и квалификации.

Должность как исходная структурная единица включает четыре формальных элемента: точно обозначенное в штатном расписании служебное место; обязанности по данной должности; права и полномочия; ответственность.

Совокупность должностей, распределенная по подразделениям органа государственного управления, есть штатное расписание, штаты. Классифицировать должности и их носителей – должностных лиц значит описать официальную структуру государственного органа.

Должностное лицо в госаппарате – это государственный служащий, осуществляющий организационно-распорядительные и административно-хозяйственные функции, государственно-властные полномочия и юридически значимые действия.

Отсюда и классификация госслужащих: руководители, специалисты и ответственные исполнители.

В первую категорию входят руководители и их заместители, имеющие делегированное руководителем право подписи.

Вторую категорию составляют специалисты государственного управления (аналитики, эксперты).

Третью категорию госслужащих составляют ответственные исполнители, они участвуют в процессе подготовки и принятия решений, но анонимно (не ставя свою подпись).

**23. Квалификационный экзамен.**

Квалификационный экзамен сдают гражданские служащие, замещающие без ограничения срока полномочий:а) должности гражданской службы категорий "специалисты" и "обеспечивающие специалисты";б) должности гражданской службы категории "руководители", относящиеся к главной и ведущей группам должностей гражданской службы,

Гражданские служащие, замещающие без ограничения срока полномочий должности гражданской службы категории "руководители", относящиеся к высшей группе должностей гражданской службы, сдают квалификационный экзамен по решению представителя нанимателя в лице руководителя государственного органа или представителя этого руководителя, осуществляющих полномочия представителя нанимателя от имени РФ или субъекта РФ (далее - представитель нанимателя).

Квалификационный экзамен проводится:

а) при решении вопроса о присвоении гражданскому служащему, не имеющему классного чина государственной гражданской службы Российской Федерации (далее - классный чин), первого классного чина по замещаемой должности гражданской службы;

б) при решении вопроса о присвоении гражданскому служащему очередного классного чина по замещаемой должности гражданской службы, который присваивается гражданскому служащему по истечении срока, установленного для прохождения гражданской службы в предыдущем классном чине, и при условии, что он замещает должность гражданской службы, для которой предусмотрен классный чин, равный или более высокий, чем классный чин, присваиваемый гражданскому служащему;

в) при решении вопроса о присвоении гражданскому служащему классного чина после назначения его на более высокую должность гражданской службы, если для этой должности предусмотрен более высокий классный чин, чем тот, который имеет гражданский служащий.

Квалификационный экзамен проводится по решению представителя нанимателя, которое он принимает по собственной инициативе или по инициативе гражданского служащего.

Квалификационный экзамен проводится не чаще одного раза в год и не реже одного раза в три года.Квалификационный экзамен, проводимый по инициативе гражданского служащего, считается внеочередным и проводится не позднее чем через три месяца после дня подачи гражданским служащим письменного заявления о присвоении классного чина.

В решении представителя нанимателя о проведении квалификационного экзамена указываются: дата и время проведения квалификационного экзамена;список гражданских служащих, которые должны сдавать квалификационный экзамен;перечень документов, необходимых для проведения квалификационного экзамена.

При проведении квалификационного экзамена комиссия оценивает знания, навыки и умения (профессиональный уровень) гражданских служащих в соответствии с требованиями должностных регламентов гражданских служащих, сложностью и ответственностью работы, выполняемой гражданскими служащими, на основе экзаменационных процедур с использованием не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методов оценки профессиональных качеств гражданских служащих, включая индивидуальное собеседование и тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по замещаемой должности гражданской службы.

Гражданский служащий знакомится с экзаменационным листом под расписку.

Экзаменационный лист гражданского служащего и отзыв об уровне его знаний, навыков и умений (профессиональном уровне) и о возможности присвоения ему классного чина хранятся в личном деле гражданского служащего.

Результаты квалификационного экзамена направляются представителю нанимателя не позднее чем через семь дней после его проведения.

На основании результатов квалификационного экзамена представитель нанимателя либо принимает решение о присвоении в установленном порядке классного чина гражданскому служащему, сдавшему квалификационный экзамен, либо направляет представление о присвоении указанному гражданскому служащему классного чина в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе.

Гражданский служащий, не сдавший квалификационный экзамен, может выступить с инициативой о проведении повторного квалификационного экзамена не ранее чем через шесть месяцев после проведения данного экзамена.

Гражданский служащий вправе обжаловать результаты квалификационного экзамена в соответствии с законодательством РФ.

**24. Должности государственной службы.**

Как явствует из определения государственной гражданской службы Российской Федерации, для того, чтобы считаться государственным гражданским служащим, гражданин Российской Федерации должен занимать должность государственной гражданской службы Российской Федерации. Перечень должностей федеральной государственной гражданской службы устанавливается указом Президента[2], а государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации — соответствующими нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

Должности государственной гражданской службы подразделяются на категории и группы. Категория должности связана со спецификой служебных обязанностей государственного гражданского служащего. Всего существует 4 категории должностей государственной гражданской службы: руководители, помощники (советники), специалисты и обеспечивающие специалисты. Существует 5 групп должностей государственной гражданской службы: высшие, главные, ведущие, старшие и младшие должности.

В соответствии с должностью государственной гражданской службы государственным гражданским служащим присваивается классный чин. Классный чин (в отличие от категории или группы должностей) характеризует самого служащего, а не должность, которую тот занимает.

Реестр должностей федеральной государственной службы образуют:

перечни должностей федеральной государственной гражданской службы;

перечни типовых воинских должностей;

перечни типовых должностей правоохранительной службы.

Реестр должностей государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации утверждается законом или иным нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации.

**25. Должности муниципальной службы.**

Муниципальные должности подразделяются на:
1) выборные муниципальные должности, устанавливаемые Уставом города Омска для непосредственного исполнения полномочий органа городского самоуправления;
2) муниципальные должности муниципальной службы.
Перечень муниципальных должностей муниципальной службы города Омска представляет собой единый перечень муниципальных должностей муниципальной службы города Омска, классифицированных по категориям и группам.
 Перечень должностей утверждается Мэром города Омска.
 Муниципальные должности в зависимости от порядка замещения подразделяются на муниципальные должности категории "А" и муниципальные должности муниципальной службы категорий "Б" и "В".
Перечень муниципальных должностей муниципальной службы города Омска является правовой основой для составления штатных расписаний в органах городского самоуправления. В целях технического обеспечения деятельности органов городского самоуправления в их штатное расписание могут включаться должности, не относящиеся к муниципальным должностям муниципальной службы. Правовое положение лиц, замещающих указанные должности, определяется законодательством о труде.
Муниципальные должности категории "А":
1. Муниципальные должности категории "А" подразделяются на должности:
1) замещаемые путем выборов непосредственно населением:
а) глава городского самоуправления - Мэр города Омска,
б) депутаты Омского городского Совета;
2) замещаемые на основании решений Омского городского Совета:
а) председатель Омского городского Совета,
б) заместитель (заместители) председателя Омского городского Совета,
в) председатели постоянных комиссий Омского городского Совета.
Муниципальные должности муниципальной службы категории "Б":
Муниципальными должностями муниципальной службы категории "Б" являются должности, предусмотренные нормативными правовыми актами органов городского самоуправления, образуемые в соответствии с Уставом города Омска для непосредственного обеспечения исполнения полномочий лиц, замещающих должности категории "А".
Лица, замещающие должности категории "Б" назначаются на должность по согласованию с лицами, замещающими соответствующую должность категории "А", путем заключения трудового договора (контракта) на срок полномочий лица, замещающего соответствующую должность категории "А".
Муниципальными должностями муниципальной службы категории "В" являются должности, образуемые органами городского самоуправления для обеспечения исполнения их полномочий.
Лица, замещающие должности категории "В", назначаются на должность путем заключения трудового договора (контракта) в соответствии с нормативными правовыми актами органов городского самоуправления.

**26. Понятие государственного служащего.**

**Государственный служащий**— [работник](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BD%D0%B8%D0%BA) исполняющий те или иные обязанности, в соответствии с занимаемой [должностью](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%94%D0%BE%D0%BB%D0%B6%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C), на государственной службе.Согласно [российскому](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D0%BE%D1%81%D1%81%D0%B8%D1%8F) законодательству выделяется два вида государственных служащих:***Федеральный государственный служащий*** — работник, осуществляющий профессиональную служебную деятельность на должности федеральной государственной службы и получающий денежное содержание (вознаграждение, довольствие) за счёт средств федерального бюджета.***Государственный гражданский служащий субъекта Российской Федерации*** — работник, осуществляющий профессиональную служебную деятельность на должности государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации и получающий денежное содержание (вознаграждение) за счёт средств бюджета соответствующего субъекта Российской Федерации.В случаях, предусмотренных Федеральным Законом, государственный гражданский служащий субъекта Российской Федерации может получать денежное содержание (вознаграждение) также за счёт средств федерального бюджета.Государственными служащими субъекта Российской Федерации могут быть только *гражданские служащие* (служащие, состоящие на правоохранительной или военной службе ([военнослужащий](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%92%D0%BE%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D1%81%D0%BB%D1%83%D0%B6%D0%B0%D1%89%D0%B8%D0%B9)), являются только федеральными государственными служащими).

Основными признаками государственного служащего являются:— должность в государственных органах и их аппарате;— профессиональная деятельность по практическому выполнению задач и функций государства;— получение за это заработной платы за счет государственных средств.К государственным служащим не относятся лица, проходящие стажировку в государственных органах, поскольку они не занимают должностей в этих органах а только претендуют на них.Круг государственных служащих довольно разнообразен и раз-нопланов. Всех государственных служащих можно классифицировать на различные виды в зависимости от:— распределения государственной власти — государственные служащие органов законодательной, исполнительной и судебной власти;— характера государственной службы — гражданские и специализированные государственные служащие;— объема должностных обязанностей — должностные лица и лица, не являющиеся должностными.

**27. Правовое положение (статус) государственного служащего.**

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

Гражданский служащий имеет право на:1) обеспечение надлежащих организационно-технических условий, необходимых для исполнения должностных обязанностей;

2) ознакомление с должностным регламентом и иными документами, определяющими его права и обязанности по замещаемой должности гражданской службы, критериями оценки эффективности исполнения должностных обязанностей, показателями результативности профессиональной служебной деятельности и условиями должностного роста;

3) отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности служебного времени, предоставлением выходных дней и нерабочих праздничных дней, а также ежегодных оплачиваемых основного и дополнительных отпусков;

4) оплату труда и другие выплаты в соответствии с настоящим Федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и со служебным контрактом;5) получение в установленном порядке информации и материалов, необходимых для исполнения должностных обязанностей, а также на внесение предложений о совершенствовании деятельности государственного органа;

6) доступ в установленном порядке к сведениям, составляющим государственную тайну, если исполнение должностных обязанностей связано с использованием таких сведений;

9) защиту сведений о гражданском служащем;

10) должностной рост на конкурсной основе;

11) профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку в порядке, установленном настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами;12) членство в профессиональном союзе;14) проведение по его заявлению служебной проверки;15) защиту своих прав и законных интересов на гражданской службе, включая обжалование в суд их нарушения;

Гражданский служащий вправе с предварительным уведомлением представителя нанимателя выполнять иную оплачиваемую работу, если это не повлечет за собой конфликт интересов.

Гражданский служащий обязан:1) соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, конституции (уставы), законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации и обеспечивать их исполнение;2) исполнять должностные обязанности в соответствии с должностным регламентом;3) исполнять поручения соответствующих руководителей, данные в пределах их полномочий, установленных законодательством Российской Федерации;

4) соблюдать при исполнении должностных обязанностей права и законные интересы граждан и организаций;5) соблюдать служебный распорядок государственного органа;

7) не разглашать сведения, составляющие государственную и иную охраняемую федеральным законом тайну, а также сведения, ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей, в том числе сведения, касающиеся частной жизни и здоровья граждан или затрагивающие их честь и достоинство;8) беречь государственное имущество, в том числе предоставленное ему для исполнения должностных обязанностей;

Гражданский служащий обязан указывать стоимостные показатели в соответствии с требованиями, устанавливаемыми федеральными законами, указами Президента Российской Федерации.

Гражданский служащий не вправе исполнять данное ему неправомерное поручение. При получении от соответствующего руководителя поручения, являющегося, по мнению гражданского служащего, неправомерным, гражданский служащий должен представить в письменной форме обоснование неправомерности данного поручения с указанием положений законодательства Российской Федерации, которые могут быть нарушены при исполнении данного поручения, и получить от руководителя подтверждение этого поручения в письменной форме. В случае подтверждения руководителем данного поручения в письменной форме гражданский служащий обязан отказаться от его исполнения.В случае исполнения гражданским служащим неправомерного поручения гражданский служащий и давший это поручение руководитель несут дисциплинарную, гражданско-правовую, административную или уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами.

Гражданин не может быть принят на гражданскую службу, а гражданский служащий не может находиться на гражданской службе в случае:

1) признания его недееспособным или ограниченно дееспособным решением суда, вступившим в законную силу;2) осуждения его к наказанию, исключающему возможность исполнения должностных обязанностей по должности государственной службы (гражданской службы), по приговору суда, вступившему в законную силу, а также в случае наличия не снятой или не погашенной в установленном федеральным законом порядке судимости;

3) отказа от прохождения процедуры оформления допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую федеральным законом тайну, если исполнение должностных обязанностей по должности гражданской службы, на замещение которой претендует гражданин, или по замещаемой гражданским служащим должности гражданской службы связано с использованием таких сведений;

5) близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители и дети супругов) с гражданским служащим, если замещение должности гражданской службы связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому;

6) выхода из гражданства Российской Федерации или приобретения гражданства другого государства;

7) наличия гражданства другого государства (других государств), если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации;

8) представления подложных документов или заведомо ложных сведений при поступлении на гражданскую службу;

10) несоблюдение ограничений, нарушение запретов и неисполнение обязанностей, установленных Федеральным законом "О противодействии коррупции".

**28. Правовое положение (статус) муниципального служащего**

Статья 10. Муниципальный служащий

1. Муниципальным служащим является гражданин, исполняющий в порядке, определенном муниципальными правовыми актами в соответствии с федеральными законами и законами субъекта Российской Федерации, обязанности по должности муниципальной службы за денежное содержание, выплачиваемое за счет средств местного бюджета.

2. Лица, исполняющие обязанности по техническому обеспечению деятельности органов местного самоуправления, избирательных комиссий муниципальных образований, не замещают должности муниципальной службы и не являются муниципальными служащими.

Статья 11. Основные права муниципального служащего

1. Муниципальный служащий имеет право на:

1) ознакомление с документами, устанавливающими его права и обязанности по замещаемой должности муниципальной службы, критериями оценки качества исполнения должностных обязанностей и условиями продвижения по службе;

2) обеспечение организационно-технических условий, необходимых для исполнения должностных обязанностей;

3) оплату труда и другие выплаты в соответствии с трудовым законодательством, законодательством о муниципальной службе и трудовым договором (контрактом);

4) отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего (служебного) времени, предоставлением выходных дней и нерабочих праздничных дней, а также ежегодного оплачиваемого отпуска;

5) получение в установленном порядке информации и материалов, необходимых для исполнения должностных обязанностей, а также на внесение предложений о совершенствовании деятельности органа местного самоуправления, избирательной комиссии муниципального образования;

6) участие по своей инициативе в конкурсе на замещение вакантной должности муниципальной службы;

7) повышение квалификации в соответствии с муниципальным правовым актом за счет средств местного бюджета;

8) защиту своих персональных данных;

9) ознакомление со всеми материалами своего личного дела, с отзывами о профессиональной деятельности и другими документами до внесения их в его личное дело, а также на приобщение к личному делу его письменных объяснений;

10) объединение, включая право создавать профессиональные союзы, для защиты своих прав, социально-экономических и профессиональных интересов;

11) рассмотрение индивидуальных трудовых споров в соответствии с трудовым законодательством, защиту своих прав и законных интересов на муниципальной службе, включая обжалование в суд их нарушений;

12) пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2. Муниципальный служащий, за исключением муниципального служащего, замещающего должность главы местной администрации по контракту, вправе с предварительным письменным уведомлением представителя нанимателя (работодателя) выполнять иную оплачиваемую работу, если это не повлечет за собой конфликт интересов и если иное не предусмотрено настоящим Федеральным законом. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность муниципального служащего влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью муниципального служащего и законными интересами граждан, организаций, общества, Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, муниципального образования, способное привести к причинению вреда этим законным интересам граждан, организаций, общества, Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, муниципального образования. Под личной заинтересованностью муниципального служащего понимается возможность получения муниципальным служащим при исполнении должностных обязанностей доходов (неосновательного обогащения) в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для муниципального служащего, членов его семьи или лиц, указанных в пункте 5 части 1 статьи 13 настоящего Федерального закона, а также для граждан или организаций, с которыми муниципальный служащий связан финансовыми или иными обязательствами.

Статья 12. Основные обязанности муниципального служащего

1. Муниципальный служащий обязан:

1) соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, конституции (уставы), законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, устав муниципального образования и иные муниципальные правовые акты и обеспечивать их исполнение;

2) исполнять должностные обязанности в соответствии с должностной инструкцией;

3) соблюдать при исполнении должностных обязанностей права и законные интересы граждан и организаций;

4) соблюдать установленные в органе местного самоуправления, аппарате избирательной комиссии муниципального образования правила внутреннего трудового распорядка, должностную инструкцию, порядок работы со служебной информацией;

5) поддерживать уровень квалификации, необходимый для надлежащего исполнения должностных обязанностей;

6) не разглашать сведения, составляющие государственную и иную охраняемую федеральными законами тайну, а также сведения, ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей, в том числе сведения, касающиеся частной жизни и здоровья граждан или затрагивающие их честь и достоинство;

7) беречь государственное и муниципальное имущество, в том числе предоставленное ему для исполнения должностных обязанностей;

8) представлять в установленном порядке предусмотренные законодательством Российской Федерации сведения о себе и членах своей семьи, а также сведения о полученных им доходах и принадлежащем ему на праве собственности имуществе, являющихся объектами налогообложения, об обязательствах имущественного характера (далее - сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера);

9) сообщать представителю нанимателя (работодателю) о выходе из гражданства Российской Федерации в день выхода из гражданства Российской Федерации или о приобретении гражданства иностранного государства в день приобретения гражданства иностранного государства;

10) соблюдать ограничения, выполнять обязательства, не нарушать запреты, которые установлены настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами;

11) сообщать представителю нанимателя (работодателю) о личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, и принимать меры по предотвращению подобного конфликта.

2. Муниципальный служащий не вправе исполнять данное ему неправомерное поручение. При получении от соответствующего руководителя поручения, являющегося, по мнению муниципального служащего, неправомерным, муниципальный служащий должен представить руководителю, давшему поручение, в письменной форме обоснование неправомерности данного поручения с указанием положений федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъекта Российской Федерации, муниципальных правовых актов, которые могут быть нарушены при исполнении данного поручения. В случае подтверждения руководителем данного поручения в письменной форме муниципальный служащий обязан отказаться от его исполнения. В случае исполнения неправомерного поручения муниципальный служащий и давший это поручение руководитель несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Статья 13. Ограничения, связанные с муниципальной службой

1.Гражданин не может быть принят на муниципальную службу, а муниципальный служащий не может находиться на муниципальной службе в случае:

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

2) осуждения его к наказанию, исключающему возможность исполнения должностных обязанностей по должности муниципальной службы, по приговору суда, вступившему в законную силу;

3) отказа от прохождения процедуры оформления допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую федеральными законами тайну, если исполнение должностных обязанностей по должности муниципальной службы, на замещение которой претендует гражданин, или по замещаемой муниципальным служащим должности муниципальной службы связано с использованием таких сведений;

4) наличия заболевания, препятствующего поступлению на муниципальную службу или ее прохождению и подтвержденного заключением медицинского учреждения. Порядок прохождения диспансеризации, перечень таких заболеваний и форма заключения медицинского учреждения устанавливаются Правительством Российской Федерации;

5) близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители и дети супругов) с муниципальным служащим, если замещение должности муниципальной службы связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому;

6) прекращения гражданства Российской Федерации, прекращения гражданства иностранного государства - участника международного договора Российской Федерации, в соответствии с которым иностранный гражданин имеет право находиться на муниципальной службе, приобретения им гражданства иностранного государства либо получения им вида на жительство или иного документа, подтверждающего право на постоянное проживание гражданина Российской Федерации на территории иностранного государства, не являющегося участником международного договора Российской Федерации, в соответствии с которым гражданин Российской Федерации, имеющий гражданство иностранного государства, имеет право находиться на муниципальной службе;

7) наличия гражданства иностранного государства (иностранных государств), за исключением случаев, когда муниципальный служащий является гражданином иностранного государства - участника международного договора Российской Федерации, в соответствии с которым иностранный гражданин имеет право находиться на муниципальной службе;

8) представления подложных документов или заведомо ложных сведений при поступлении на муниципальную службу;

9) непредставления установленных настоящим Федеральным законом сведений или представления заведомо ложных сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера.

2. Гражданин не может быть принят на муниципальную службу после достижения им возраста 65 лет - предельного возраста, установленного для замещения должности муниципальной службы.

Статья 14. Запреты, связанные с муниципальной службой

1. В связи с прохождением муниципальной службы муниципальному служащему запрещается:

1) состоять членом органа управления коммерческой организации, если иное не предусмотрено федеральными законами или если в порядке, установленном муниципальным правовым актом в соответствии с федеральными законами и законами субъекта Российской Федерации, ему не поручено участвовать в управлении этой организацией;

2) замещать должность муниципальной службы в случае:

а) избрания или назначения на государственную должность Российской Федерации либо на государственную должность субъекта Российской Федерации, а также в случае назначения на должность государственной службы;

б) избрания или назначения на муниципальную должность;

в) избрания на оплачиваемую выборную должность в органе профессионального союза, в том числе в выборном органе первичной профсоюзной организации, созданной в органе местного самоуправления, аппарате избирательной комиссии муниципального образования;

3) заниматься предпринимательской деятельностью;

4) быть поверенным или представителем по делам третьих лиц в органе местного самоуправления, избирательной комиссии муниципального образования, в которых он замещает должность муниципальной службы либо которые непосредственно подчинены или подконтрольны ему, если иное не предусмотрено федеральными законами;

5) получать в связи с должностным положением или в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения). Подарки, полученные муниципальным служащим в связи с протокольными мероприятиями, со служебными командировками и с другими официальными мероприятиями, признаются муниципальной собственностью и передаются муниципальным служащим по акту в орган местного самоуправления, избирательную комиссию муниципального образования, в которых он замещает должность муниципальной службы, за исключением случаев, установленных Гражданским кодексом Российской Федерации;

6) выезжать в командировки за счет средств физических и юридических лиц, за исключением командировок, осуществляемых на взаимной основе по договоренности органа местного самоуправления, избирательной комиссии муниципального образования с органами местного самоуправления, избирательными комиссиями других муниципальных образований, а также с органами государственной власти и органами местного самоуправления иностранных государств, международными и иностранными некоммерческими организациями;

7) использовать в целях, не связанных с исполнением должностных обязанностей, средства материально-технического, финансового и иного обеспечения, другое муниципальное имущество;

8) разглашать или использовать в целях, не связанных с муниципальной службой, сведения, отнесенные в соответствии с федеральными законами к сведениям конфиденциального характера, или служебную информацию, ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей;

9) допускать публичные высказывания, суждения и оценки, в том числе в средствах массовой информации, в отношении деятельности органа местного самоуправления, избирательной комиссии муниципального образования и их руководителей, если это не входит в его должностные обязанности;

10) принимать без письменного разрешения главы муниципального образования награды, почетные и специальные звания (за исключением научных) иностранных государств, международных организаций;

11) использовать преимущества должностного положения для предвыборной агитации, а также для агитации по вопросам референдума;

12) использовать свое должностное положение в интересах политических партий, религиозных и других общественных объединений, а также публично выражать отношение к указанным объединениям в качестве муниципального служащего;

13) создавать в органах местного самоуправления, иных муниципальных органах структуры политических партий, религиозных и других общественных объединений (за исключением профессиональных союзов, а также ветеранских и иных органов общественной самодеятельности) или способствовать созданию указанных структур;

14) прекращать исполнение должностных обязанностей в целях урегулирования трудового спора;

15) входить в состав органов управления, попечительских или наблюдательных советов, иных органов иностранных некоммерческих неправительственных организаций и действующих на территории Российской Федерации их структурных подразделений, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации или законодательством Российской Федерации;

16) заниматься без письменного разрешения представителя нанимателя (работодателя) оплачиваемой деятельностью, финансируемой исключительно за счет средств иностранных государств, международных и иностранных организаций, иностранных граждан и лиц без гражданства, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации или законодательством Российской Федерации.

2. Муниципальный служащий, замещающий должность главы местной администрации по контракту, не вправе заниматься иной оплачиваемой деятельностью, за исключением преподавательской, научной и иной творческой деятельности. При этом преподавательская, научная и иная творческая деятельность не может финансироваться исключительно за счет средств иностранных государств, международных и иностранных организаций, иностранных граждан и лиц без гражданства, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации или законодательством Российской Федерации. Муниципальный служащий, замещающий должность главы местной администрации по контракту, не вправе входить в состав органов управления, попечительских или наблюдательных советов, иных органов иностранных некоммерческих неправительственных организаций и действующих на территории Российской Федерации их структурных подразделений, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации или законодательством Российской Федерации.

3. Гражданин после увольнения с муниципальной службы не вправе разглашать или использовать в интересах организаций либо физических лиц сведения конфиденциального характера или служебную информацию, ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей.

Статья 15. Сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера муниципального служащего

1. Гражданин при поступлении на муниципальную службу, а также муниципальный служащий ежегодно не позднее 30 апреля года, следующего за отчетным, обязан представлять представителю нанимателя (работодателю) сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера. Указанные сведения представляются в порядке и по форме, которые установлены для представления сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера государственных гражданских служащих субъектов Российской Федерации.

2. Сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представляемые муниципальным служащим в соответствии с настоящей статьей, являются сведениями конфиденциального характера, если федеральными законами они не отнесены к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую федеральными законами тайну.

3. Не допускается использование сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера муниципального служащего для установления или определения его платежеспособности, для сбора в прямой или косвенной форме пожертвований (взносов) в фонды религиозных или других общественных объединений, иных организаций, а также физических лиц.

4. Муниципальный служащий, виновный в разглашении сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера других муниципальных служащих или в использовании этих сведений в целях, не предусмотренных законодательством Российской Федерации, несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

**29. Дисциплинарная ответственность муниципального служащего**

За совершение дисциплинарного проступка - неисполнение или ненадлежащее исполнение муниципальным служащим по его вине возложенных на него служебных обязанностей - представитель нанимателя (работодатель) имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение с муниципальной службы по соответствующим основаниям.

Муниципальный служащий, допустивший дисциплинарный проступок, может быть временно (но не более чем на один месяц), до решения вопроса о его дисциплинарной ответственности, отстранен от исполнения должностных обязанностей с сохранением денежного содержания. Отстранение муниципального служащего от исполнения должностных обязанностей в этом случае производится муниципальным правовым актом.

3. Порядок применения и снятия дисциплинарных взысканий определяется трудовым законодательством.

Дисциплинарная ответственность муниципальных служащих – разновидность юридической ответственности, применяемая к муниципальным служащим в порядке подчиненности уполномоченными органами (должностными лицами). Основанием дисциплинарной ответственности является дисциплинарный (должностной) проступок.

За его совершение – неисполнение или ненадлежащее исполнение муниципальным служащим по его вине возложенных на него служебных обязанностей – представитель нанимателя (работодатель) имеет право применить такие дисциплинарные взыскания, как замечание, выговор или увольнение с муниципальной службы. Муниципальный служащий, допустивший дисциплинарный проступок, может быть временно (но не более чем на один месяц), до решения вопроса о его дисциплинарной ответственности, отстранен от исполнения должностных обязанностей с сохранением денежного содержания. Отстранение муниципального служащего от исполнения должностных обязанностей в этом случае производится муниципальным правовым актом.

Порядок применения и снятия дисциплинарных взысканий определяется трудовым законодательством. Так, Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ предусматривает, что до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого для учета мнения представительного органа работников. Но дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

**30. Гарантии, предоставляемые муниципальному служащему**

 1. Муниципальному служащему гарантируются:

 1) условия работы, обеспечивающие исполнение им должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией;

 2) право на своевременное и в полном объеме получение денежного содержания;

 3) отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего (служебного) времени, предоставлением выходных дней и нерабочих праздничных дней, а также ежегодного оплачиваемого отпуска;

 4) медицинское обслуживание муниципального служащего и членов его семьи, в том числе после выхода муниципального служащего на пенсию;

 5) пенсионное обеспечение за выслугу лет и в связи с инвалидностью, а также пенсионное обеспечение членов семьи муниципального служащего в случае его смерти, наступившей в связи с исполнением им должностных обязанностей;

 6) обязательное государственное страхование на случай причинения вреда здоровью и имуществу муниципального служащего в связи с исполнением им должностных обязанностей;

 7) обязательное государственное социальное страхование на случай заболевания или утраты трудоспособности в период прохождения муниципальным служащим муниципальной службы или после ее прекращения, но наступивших в связи с исполнением им должностных обязанностей;

 8) защита муниципального служащего и членов его семьи от насилия, угроз и других неправомерных действий в связи с исполнением им должностных обязанностей в случаях, порядке и на условиях, установленных федеральными законами.

 2. При расторжении трудового договора с муниципальным служащим в связи с ликвидацией органа местного самоуправления, избирательной комиссии муниципального образования либо сокращением штата работников органа местного самоуправления, аппарата избирательной комиссии муниципального образования муниципальному служащему предоставляются гарантии, установленные трудовым законодательством для работников в случае их увольнения в связи с ликвидацией организации либо сокращением штата работников организации.

 3. Законами субъекта Российской Федерации и уставом муниципального образования муниципальным служащим могут быть предоставлены дополнительные гарантии.

**31. Прохождение государственной и муниципальной службы**

Должностной регламент:

1. Профессиональная служебная деятельность гражданского служащего осуществляется в соответствии с должностным регламентом, утверждаемым представителем нанимателя и являющимся составной частью административного регламента государственного органа.

2. В должностной регламент включаются:

1) квалификационные требования к уровню и характеру знаний и навыков, предъявляемые к гражданскому служащему, замещающему соответствующую должность гражданской службы, а также к образованию, стажу гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажу (опыту) работы по специальности;

2) должностные обязанности, права и ответственность гражданского служащего за неисполнение (ненадлежащее исполнение) должностных обязанностей в соответствии с административным регламентом государственного органа, задачами и функциями структурного подразделения государственного органа и функциональными особенностями замещаемой в нем должности гражданской службы;

3) перечень вопросов, по которым гражданский служащий вправе или обязан самостоятельно принимать управленческие и иные решения;

4) перечень вопросов, по которым гражданский служащий вправе или обязан участвовать при подготовке проектов нормативных правовых актов и (или) проектов управленческих и иных решений;

5) сроки и процедуры подготовки, рассмотрения проектов управленческих и иных решений, порядок согласования и принятия данных решений;

6) порядок служебного взаимодействия гражданского служащего в связи с исполнением им должностных обязанностей с гражданскими служащими того же государственного органа, гражданскими служащими иных государственных органов, другими гражданами, а также с организациями;

7) перечень государственных услуг, оказываемых гражданам и организациям в соответствии с административным регламентом государственного органа;

8) показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего.

3. Положения должностного регламента учитываются при проведении конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, аттестации, квалификационного экзамена, планировании профессиональной служебной деятельности гражданского служащего.

4. Результаты исполнения гражданским служащим должностного регламента учитываются при проведении конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы или включении гражданского служащего в кадровый резерв, оценке его профессиональной служебной деятельности при проведении аттестации, квалификационного экзамена либо поощрении гражданского служащего.

5. Примерные должностные регламенты утверждаются соответствующим органом по управлению государственной службой.

Статья 48. Аттестация гражданских служащих

1. Аттестация гражданского служащего проводится в целях определения его соответствия замещаемой должности гражданской службы.

2. При проведении аттестации непосредственный руководитель гражданского служащего представляет мотивированный отзыв об исполнении гражданским служащим должностных обязанностей за аттестационный период. К мотивированному отзыву прилагаются сведения о выполненных гражданским служащим за аттестационный период поручениях и подготовленных им проектах документов, содержащиеся в годовых отчетах о профессиональной служебной деятельности гражданского служащего, а при необходимости пояснительная записка гражданского служащего на отзыв непосредственного руководителя.

3. Аттестации не подлежат гражданские служащие, замещающие должности гражданской службы категорий "руководители" и "помощники (советники)", в случае, если с указанными гражданскими служащими заключен срочный служебный контракт.

4. Аттестация гражданского служащего проводится один раз в три года.

5. Ранее срока, указанного в части 4 настоящей статьи, внеочередная аттестация гражданского служащего может проводиться после принятия в установленном порядке решения:

1) о сокращении должностей гражданской службы в государственном органе;

2) об изменении условий оплаты труда гражданских служащих.

6. По соглашению сторон служебного контракта с учетом результатов годового отчета о профессиональной служебной деятельности гражданского служащего также может проводиться внеочередная аттестация гражданского служащего.

7. При проведении аттестации учитываются соблюдение гражданским служащим ограничений, отсутствие нарушений запретов, выполнение требований к служебному поведению и обязательств, установленных настоящим Федеральным законом.

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

9. Для проведения аттестации гражданских служащих правовым актом государственного органа формируется аттестационная комиссия.

10. В состав аттестационной комиссии включаются представитель нанимателя и (или) уполномоченные им гражданские служащие (в том числе из подразделения по вопросам государственной службы и кадров, юридического (правового) подразделения и подразделения, в котором гражданский служащий, подлежащий аттестации, замещает должность гражданской службы), представитель соответствующего органа по управлению государственной службой, а также представители научных и образовательных учреждений, других организаций, приглашаемые органом по управлению государственной службой по запросу представителя нанимателя в качестве независимых экспертов - специалистов по вопросам, связанным с гражданской службой, без указания персональных данных экспертов. Число независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов аттестационной комиссии.

11. Состав аттестационной комиссии для проведения аттестации гражданских служащих, замещающих должности гражданской службы, исполнение должностных обязанностей по которым связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, формируется с учетом положений законодательства Российской Федерации о государственной тайне.

12. Состав аттестационной комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликтов интересов, которые могли бы повлиять на принимаемые аттестационной комиссией решения.

13. На время аттестации гражданского служащего, являющегося членом аттестационной комиссии, его членство в этой комиссии приостанавливается.

14. В случае неявки гражданского служащего на аттестацию без уважительных причин или отказа гражданского служащего от аттестации гражданский служащий привлекается к дисциплинарной ответственности в соответствии со статьей 56 настоящего Федерального закона, а аттестация переносится.

15. По результатам аттестации гражданского служащего аттестационной комиссией принимается одно из следующих решений:

1) соответствует замещаемой должности гражданской службы;

2) соответствует замещаемой должности гражданской службы и рекомендуется к включению в установленном порядке в кадровый резерв для замещения вакантной должности гражданской службы в порядке должностного роста;

3) соответствует замещаемой должности гражданской службы при условии успешного прохождения профессиональной переподготовки или повышения квалификации;

4) не соответствует замещаемой должности гражданской службы.

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

1) подлежит включению в установленном порядке в кадровый резерв для замещения вакантной должности гражданской службы в порядке должностного роста;

2) направляется на профессиональную переподготовку или повышение квалификации;

3) понижается в должности гражданской службы.

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

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

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

Статья 49. Квалификационный экзамен

1. Квалификационный экзамен сдают гражданские служащие, замещающие без ограничения срока полномочий должности гражданской службы категорий "специалисты" и "обеспечивающие специалисты", а в случаях, определяемых Президентом Российской Федерации, - должности гражданской службы категории "руководители".

2. Квалификационный экзамен проводится при решении вопроса о присвоении классного чина гражданской службы гражданскому служащему по замещаемой должности гражданской службы по мере необходимости, но не чаще одного раза в год и не реже одного раза в три года.

3. Ранее срока, указанного в части 2 настоящей статьи, внеочередной квалификационный экзамен может проводиться по инициативе гражданского служащего не позднее чем через три месяца после дня подачи им письменного заявления о присвоении классного чина гражданской службы.

4. Квалификационный экзамен проводится по установленной форме в целях оценки знаний, навыков и умений (профессионального уровня) гражданского служащего конкурсной или аттестационной комиссией.

5. Гражданский служащий вправе обжаловать результаты квалификационного экзамена в соответствии с настоящим Федеральным законом.

6. Положение о порядке сдачи квалификационного экзамена государственным гражданским служащим Российской Федерации и порядке оценки его знаний, навыков и умений (профессионального уровня) утверждается указом Президента Российской Федерации.

**32. Поступление на государственную и муниципальную службу**

1. На муниципальную службу вправе поступать граждане, достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком Российской Федерации и соответствующие квалификационным требованиям, установленным в соответствии с настоящим Федеральным законом для замещения должностей муниципальной службы, при отсутствии обстоятельств, указанных в статье 13 настоящего Федерального закона в качестве ограничений, связанных с муниципальной службой.

2. При поступлении на муниципальную службу, а также при ее прохождении не допускается установление каких бы то ни было прямых или косвенных ограничений или преимуществ в зависимости от пола, расы, национальности, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с профессиональными и деловыми качествами муниципального служащего.

3. При поступлении на муниципальную службу гражданин представляет:

1) заявление с просьбой о поступлении на муниципальную службу и замещении должности муниципальной службы;

2) собственноручно заполненную и подписанную анкету по форме, установленной Правительством Российской Федерации;

3) паспорт;

4) трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор (контракт) заключается впервые;

5) документ об образовании;

6) страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор (контракт) заключается впервые;

7) свидетельство о постановке физического лица на учет в налоговом органе по месту жительства на территории Российской Федерации;

8) документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

9) заключение медицинского учреждения об отсутствии заболевания, препятствующего поступлению на муниципальную службу;

10) сведения о доходах за год, предшествующий году поступления на муниципальную службу, об имуществе и обязательствах имущественного характера;

11) иные документы, предусмотренные федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

4. Сведения, представленные в соответствии с настоящим Федеральным законом гражданином при поступлении на муниципальную службу, могут подвергаться проверке в установленном федеральными законами порядке. В отдельных муниципальных образованиях федеральными законами могут устанавливаться дополнительные требования к проверке сведений, представляемых гражданином при поступлении на муниципальную службу.

5. В случае установления в процессе проверки, предусмотренной частью 4 настоящей статьи, обстоятельств, препятствующих поступлению гражданина на муниципальную службу, указанный гражданин информируется в письменной форме о причинах отказа в поступлении на муниципальную службу.

6. Поступление гражданина на муниципальную службу осуществляется в результате назначения на должность муниципальной службы на условиях трудового договора в соответствии с трудовым законодательством с учетом особенностей, предусмотренных настоящим Федеральным законом.

7. Гражданин, поступающий на должность главы местной администрации по результатам конкурса на замещение указанной должности, заключает контракт. Порядок замещения должности главы местной администрации по контракту и порядок заключения и расторжения контракта с лицом, назначаемым на указанную должность по контракту, определяются Федеральным законом от 6 октября 2003 года N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации". Типовая форма контракта с лицом, назначаемым на должность главы местной администрации по контракту, утверждается законом субъекта Российской Федерации.

8. Поступление гражданина на муниципальную службу оформляется актом представителя нанимателя (работодателя) о назначении на должность муниципальной службы.

9. Сторонами трудового договора при поступлении на муниципальную службу являются представитель нанимателя (работодатель) и муниципальный служащий.

**33. Аттестация государственных и муниципальных служащих.**

1. Аттестация муниципального служащего проводится в целях определения его соответствия замещаемой должности муниципальной службы. Аттестация муниципального служащего проводится один раз в три года.

2. Аттестации не подлежат следующие муниципальные служащие:

1) замещающие должности муниципальной службы менее одного года;

2) достигшие возраста 60 лет;

3) беременные женщины;

4) находящиеся в отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Аттестация указанных муниципальных служащих возможна не ранее чем через один год после выхода из отпуска;

5) замещающие должности муниципальной службы на основании срочного трудового договора (контракта).

3. По результатам аттестации муниципального служащего аттестационная комиссия выносит решение о том, соответствует муниципальный служащий замещаемой должности муниципальной службы или не соответствует. Аттестационная комиссия может давать рекомендации о поощрении отдельных муниципальных служащих за достигнутые ими успехи в работе, в том числе о повышении их в должности, а в случае необходимости рекомендации об улучшении деятельности аттестуемых муниципальных служащих. Результаты аттестации сообщаются аттестованным муниципальным служащим непосредственно после подведения итогов голосования. Материалы аттестации передаются представителю нанимателя (работодателю).

4. По результатам аттестации представитель нанимателя (работодатель) принимает решение о поощрении отдельных муниципальных служащих за достигнутые ими успехи в работе или в срок не более одного месяца со дня аттестации о понижении муниципального служащего в должности с его согласия. По результатам аттестации аттестационная комиссия может давать рекомендации о направлении отдельных муниципальных служащих на повышение квалификации.

5. В случае несогласия муниципального служащего с понижением в должности или невозможности перевода с его согласия на другую должность муниципальной службы представитель нанимателя (работодатель) может в срок не более одного месяца со дня аттестации уволить его с муниципальной службы в связи с несоответствием замещаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации. По истечении указанного срока увольнение муниципального служащего или понижение его в должности по результатам данной аттестации не допускается.

6. Муниципальный служащий вправе обжаловать результаты аттестации в судебном порядке.

7. Положение о проведении аттестации муниципальных служащих утверждается муниципальным правовым актом в соответствии с типовым положением о проведении аттестации муниципальных служащих, утверждаемым законом субъекта Российской Федерации.

**34. Перемещение по службе государственных и муниципальных служащих**

Законодательными и иными нормативными актами, регулирующими прохождение государственной службы, перемещение по службе производится на должность:

- вышестоящую -- в порядке продвижения по службе с согласия работника;

- равнозначную -- с согласия служащего, при необходимости замещения другой должности либо для более целесообразного использования служащего с учетом его деловых, личных качеств и профессиональной подготовки, а также по семейным обстоятельствам, состоянию здоровья или возрасту;

- нижестоящую -- при сокращении штатов или занимаемой должности при невозможности перемещения на равнозначную должность, с согласия служащего;

по состоянию здоровья; по личной просьбе; по служебному несоответствию -- в аттестационном порядке;

в дисциплинарном порядке -- в связи с совершением грубого дисциплинарного проступка и др.

**35.Классные чины государственных и муниципальных служащих**

Классные чины муниципальных служащих указывают на соответствие уровня профессиональной подготовки муниципальных служащих квалификационным требованиям для замещения должностей муниципальной службы.

Муниципальным служащим присваиваются следующие классные чины:

Высшая группа:

действительный муниципальный советник Российской Федерации 1 класса;

действительный муниципальный советник Российской Федерации 2 класса;

действительный муниципальный советник Российской Федерации 3 класса;

Главная группа:

муниципальный советник Российской Федерации 1 класса;

муниципальный советник Российской Федерации 2 класса;

муниципальный советник Российской Федерации 3 класса;

Ведущая группа:

советник муниципальной гражданской службы Российской Федерации 1 класса;

советник муниципальной гражданской службы Российской Федерации 2 класса;

советник муниципальной гражданской службы Российской Федерации 3 класса;

Старшая группа:

референт муниципальной гражданской службы Российской Федерации 1 класса;

референт муниципальной гражданской службы Российской Федерации 2 класса;

референт муниципальной гражданской службы Российской Федерации 3 класса;

Младшая группа:

секретарь муниципальной гражданской службы Российской Федерации 1 класса;

секретарь муниципальной гражданской службы Российской Федерации 2 класса;

секретарь муниципальной гражданской службы Российской Федерации 3 класса.

**36. Условия прохождения государственной гражданской службы**

Право поступления на гражданскую службу

 На гражданскую службу вправе поступать граждане Российской Федерации, достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком Российской Федерации и соответствующие квалификационным требованиям, установленным Федеральным законом от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации".

 Предельный возраст пребывания на гражданской службе - 65 лет.

 Запреты, связанные с гражданской службой

 1. В связи с прохождением гражданской службы гражданскому служащему запрещается:

1) участвовать на платной основе в деятельности органа управления коммерческой организацией, за исключением случаев, установленных федеральным законом;

2) замещать должность гражданской службы в случае:

а) избрания или назначения на государственную должность, за исключением случаев, установленных указами Президента Российской Федерации;

б) избрания на выборную должность в органе местного самоуправления;

в) избрания на оплачиваемую выборную должность в органе профессионального союза, в том числе в выборном органе первичной профсоюзной организации, созданной в государственном органе;

3) осуществлять предпринимательскую деятельность;

4) приобретать в случаях, установленных федеральным законом, ценные бумаги, по которым может быть получен доход;

5) быть поверенным или представителем по делам третьих лиц в государственном органе, в котором он замещает должность гражданской службы, если иное не предусмотрено настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами;

6) получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения). Подарки, полученные гражданским служащим в связи с протокольными мероприятиями, со служебными командировками и с другими официальными мероприятиями, признаются соответственно федеральной собственностью и собственностью субъекта Российской Федерации и передаются гражданским служащим по акту в государственный орган, в котором он замещает должность гражданской службы, за исключением случаев, установленных Гражданским кодексом Российской Федерации. Гражданский служащий, сдавший подарок, полученный им в связи с протокольным мероприятием, служебной командировкой или другим официальным мероприятием, может его выкупить в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации;

7) выезжать в связи с исполнением должностных обязанностей за пределы территории Российской Федерации за счет средств физических и юридических лиц, за исключением служебных командировок, осуществляемых в соответствии с международными договорами Российской Федерации или на взаимной основе по договоренности между федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации и государственными органами других государств, международными и иностранными организациями;

8) использовать в целях, не связанных с исполнением должностных обязанностей, средства материально-технического и иного обеспечения, другое государственное имущество, а также передавать их другим лицам;

9) разглашать или использовать в целях, не связанных с гражданской службой, сведения, отнесенные в соответствии с федеральным законом к сведениям конфиденциального характера, или служебную информацию, ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей;

10) допускать публичные высказывания, суждения и оценки, в том числе в средствах массовой информации, в отношении деятельности государственных органов, их руководителей, включая решения вышестоящего государственного органа либо государственного органа, в котором гражданский служащий замещает должность гражданской службы, если это не входит в его должностные обязанности;

11) принимать без письменного разрешения представителя нанимателя награды, почетные и специальные звания (за исключением научных) иностранных государств, международных организаций, а также политических партий, других общественных объединений и религиозных объединений, если в его должностные обязанности входит взаимодействие с указанными организациями и объединениями;

12) использовать преимущества должностного положения для предвыборной агитации, а также для агитации по вопросам референдума;

13) использовать должностные полномочия в интересах политических партий, других общественных объединений, религиозных объединений и иных организаций, а также публично выражать отношение к указанным объединениям и организациям в качестве гражданского служащего, если это не входит в его должностные обязанности;

14) создавать в государственных органах структуры политических партий, других общественных объединений (за исключением профессиональных союзов, ветеранских и иных органов общественной самодеятельности) и религиозных объединений или способствовать созданию указанных структур;

15) прекращать исполнение должностных обязанностей в целях урегулирования служебного спора;

16) входить в состав органов управления, попечительских или наблюдательных советов, иных органов иностранных некоммерческих неправительственных организаций и действующих на территории Российской Федерации их структурных подразделений, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации или законодательством Российской Федерации;

17) заниматься без письменного разрешения представителя нанимателя оплачиваемой деятельностью, финансируемой исключительно за счет средств иностранных государств, международных и иностранных организаций, иностранных граждан и лиц без гражданства, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации или законодательством Российской Федерации.

2. В случае если, владение гражданским служащим приносящими доход ценными бумагами, акциями (долями участия в уставных капиталах организаций) может привести к конфликту интересов, он обязан передать принадлежащие ему указанные ценные бумаги, акции (доли участия в уставных капиталах организаций) в доверительное управление в соответствии с гражданским законодательством Российской Федерации.

3. Гражданин после увольнения с гражданской службы не вправе:

а) в случае замещения должностей гражданской службы, перечень которых установлен нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет замещать должности, а также выполнять работу на условиях гражданско-правового договора в коммерческих и некоммерческих организациях, если отдельные функции государственного управления данными организациями входили в должностные обязанности гражданского служащего, без согласия соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих и урегулированию конфликтов интересов, которое дается в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации;

б) разглашать или использовать в интересах организаций либо физических лиц сведения конфиденциального характера или служебную информацию, ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей.

4. Ответственность за несоблюдение запретов, устанавливается Федеральным законом от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" и другими федеральными законами.

 Ограничения, связанные с гражданской службой

1. Гражданин не может быть принят на гражданскую службу, а гражданский служащий не может находиться на гражданской службе в случае:

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

2) осуждения его к наказанию, исключающему возможность исполнения должностных обязанностей по должности государственной службы (гражданской службы), по приговору суда, вступившему в законную силу, а также в случае наличия не снятой или не погашенной в установленном федеральным законом порядке судимости;

3) отказа от прохождения процедуры оформления допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую федеральным законом тайну, если исполнение должностных обязанностей по должности гражданской службы, на замещение которой претендует гражданин, или по замещаемой гражданским служащим должности гражданской службы связано с использованием таких сведений;

4) наличия заболевания, препятствующего поступлению на гражданскую службу или ее прохождению и подтвержденного заключением медицинского учреждения. Порядок прохождения диспансеризации, перечень таких заболеваний и форма заключения медицинского учреждения устанавливаются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти;

5) близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители и дети супругов) с гражданским служащим, если замещение должности гражданской службы связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому;

6) выхода из гражданства Российской Федерации или приобретения гражданства другого государства;

7) наличия гражданства другого государства (других государств), если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации;

8) представления подложных документов или заведомо ложных сведений при поступлении на гражданскую службу;

9) непредставления установленных Федеральным законом от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" сведений или представления заведомо ложных сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера;

10) несоблюдение ограничений, нарушение запретов и неисполнение обязанностей, установленных Федеральным законом "О противодействии коррупции".

2. Иные ограничения, связанные с поступлением на гражданскую службу и ее прохождением устанавливаются федеральными законами.

3. Ответственность за несоблюдение ограничений, устанавливается Федеральным законом от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" и другими федеральными законами.

**37. Прекращение государственной и муниципальной службы.**

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

1) *расторжение служебного контракта*. Служебный контракт может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон служебного контракта с одновременным освобождением гражданского служащего от замещаемой должности гражданской службы и увольнением с гражданской службы.

2) *истечение срока действия срочного служебного контракта.*

3) *расторжение служебного контракта по инициативе гражданского служащего*. Гражданский служащий имеет право расторгнуть служебный контракт и уволиться с гражданской службы по собственной инициативе, предупредив об этом представителя нанимателя в письменной форме за две недели.

4) *расторжение служебного контракта по инициативе представителя нанимателя*. Служебный контракт может быть расторгнут представителем нанимателя, а гражданский служащий освобожден от замещаемой должности гражданской службы и уволен с гражданской службы в случае:

* несоответствия гражданского служащего замещаемой должности гражданской службы:
* неоднократного неисполнения гражданским служащим без уважительных причин должностных обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
* однократного грубого нарушения гражданским служащим должностных обязанностей:
* совершения виновных действий гражданским служащим, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему представителя нанимателя;
* принятия гражданским служащим, замещающим должность гражданской службы категории "руководители", необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иное нанесение ущерба имуществу государственного органа;
* однократного грубого нарушения гражданским служащим, замещающим должность гражданской службы категории "руководители", своих должностных обязанностей, повлекшего за собой причинение вреда государственному органу и (или) нарушение законодательства Российской Федерации;
* предоставления гражданским служащим представителю нанимателя подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении служебного контракта;
* прекращения допуска гражданского служащего к сведениям, составляющим государственную тайну, если исполнение должностных обязанностей требует допуска к таким сведениям;

5) *перевод гражданского служащего по его просьбе или с его согласия в другой государственный орган или на государственную службу иного вида*.

6) *отказ гражданского служащего от предложенной для замещения иной должности гражданской службы либо от профессиональной переподготовки или повышения квалификации в связи с сокращением должностей гражданской службы, а также при непредоставлении ему в этих случаях иной должности гражданской службы*. В случае отказа гражданского служащего от предложенной для замещения иной должности гражданской службы, в том числе в другом государственном органе, либо от профессиональной переподготовки или повышения квалификации гражданский служащий освобождается от замещаемой должности гражданской службы и увольняется с гражданской службы. В этом случае служебный контракт прекращается в соответствии с пунктом 6 части 1 статьи 33 настоящего Федерального закона.

7) *отказ гражданского служащего от предложенной для замещения иной должности гражданской службы в связи с изменением существенных условий служебного контракта*.

8) *отказ гражданского служащего от перевода на иную должность гражданской службы по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением либо отсутствие такой должности в том же государственном органе.*

9) *отказ гражданского служащего от перевода в другую местность вместе с государственным органом*;

10) *обстоятельства, независящие от воли сторон служебного контракта*:

* в связи с призывом гражданского служащего на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
* в связи с восстановлением на службе гражданского служащего, ранее замещавшего эту должность гражданской службы, по решению суда;
* осуждением гражданского служащего к наказанию, исключающему возможность замещения должности гражданской службы, по приговору суда, вступившему в законную силу;
* признанием гражданского служащего полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением;
* признанием гражданского служащего недееспособным или ограниченно дееспособным решением суда, вступившим в законную силу;
* достижением гражданским служащим предельного возраста пребывания на гражданской службе - 65 лет.
* применением к гражданскому служащему административного наказания в виде дисквалификации.

11) *нарушение установленных настоящим Федеральным законом или другими федеральными законами обязательных правил заключения служебного контракта, если это нарушение исключает возможность замещения должности гражданской службы*.

12) *выход гражданского служащего из гражданства Российской Федерации*.

13) *несоблюдение ограничений и невыполнение обязательств, установленных настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами*;

14) И т.д.

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

Помимо оснований, предусмотренных законодательством Российской Федерации о труде, увольнение **муниципального** служащего может быть осуществлено также по инициативе руководителя органа местного самоуправления в случаях:

* достижения предельного возраста, установленного для замещения муниципальной должности муниципальной службы;
* прекращения гражданства Российской Федерации;
* несоблюдения обязанностей и ограничений, установленных для муниципального служащего настоящим Федеральным законом;
* разглашения сведений, составляющих государственную и иную охраняемую законом тайну;
* возникновения обстоятельств, предусмотренных пунктом 3 статьи 20 настоящего Федерального закона (вступившее в законную силу решение суда о лишении его права занимать должность.)

Выход на пенсию муниципального служащего осуществляется в порядке, установленном федеральным законом. Предельный возраст для нахождения на муниципальной должности муниципальной службы - 60 лет. Допускается продление срока нахождения на муниципальной службе муниципальных служащих, достигших предельного для муниципальной службы возраста. Однократное продление срока нахождения на муниципальной службе муниципального служащего допускается не более чем на один год.

**38. Пенсионное обеспечение государственных и муниципальных служащих.**

На **муниципального** служащего в области пенсионного обеспечения в полном объеме распространяются права государственного служащего в Российской Федерации, устанавливаемые федеральными законами и законами субъекта Российской Федерации.

Определение размера государственной пенсии муниципального служащего осуществляется в соответствии с установленным законом субъекта Российской Федерации соотношением муниципальных должностей муниципальной службы и государственных должностей государственной службы. Максимальный размер государственной пенсии муниципального служащего не может превышать максимальный размер государственной пенсии государственного служащего по соответствующей государственной должности.

В случае смерти муниципального служащего, связанной с исполнением им должностных обязанностей, в том числе наступившей после увольнения его с муниципальной службы, члены семьи умершего имеют право на получение пенсии по случаю потери кормильца в порядке, определяемом федеральным законом.

Федеральные государственные служащие при наличии стажа государственной службы не менее 15 лет имеют право на пенсию за выслугу лет при увольнении с федеральной государственной службы по следующим основаниям:

1) ликвидации федеральных органов государственной власти, иных государственных органов, образованных в соответствии с Конституцией Российской Федерации и федеральными законами, а также по сокращению штата федеральных государственных служащих в федеральных органах государственной власти, их аппаратах, иных государственных органах, образованных в соответствии с Конституцией Российской Федерации и федеральными законами;

2) увольнению с должностей, утверждаемых в установленном законодательством Российской Федерации порядке для непосредственного обеспечения исполнения полномочий лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, в связи с прекращением этими лицами своих полномочий;

3) достижении предельного возраста, установленного федеральным законом для замещения должности федеральной государственной службы;

4) обнаружившемуся несоответствию замещаемой должности федеральной государственной службы вследствие состояния здоровья, препятствующему продолжению государственной службы;

5) увольнению по собственному желанию в связи с выходом на государственную пенсию.

Граждане, уволенные с федеральной государственной службы по основаниям, предусмотренным подпунктами 2-5 пункта 1 настоящей статьи, имеют право на пенсию за выслугу лет, если они замещали должности федеральной государственной службы не менее 12 полных месяцев непосредственно перед увольнением.

Пенсия за выслугу лет устанавливается к трудовой пенсии по старости (инвалидности), назначенной в соответствии с Федеральным законом "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", и выплачивается одновременно с ней.

Пенсия за выслугу лет не выплачивается в период нахождения на государственной службе, дающей право на эту пенсию.

Условия предоставления права на пенсию государственным служащим субъектов Российской Федерации и муниципальным служащим за счет средств субъектов Российской Федерации и средств органов местного самоуправления определяются законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и актами органов местного самоуправления.

Федеральным государственным служащим назначается пенсия за выслугу лет при наличии стажа государственной службы не менее 15 лет в размере 45 процентов среднемесячного заработка федерального государственного служащего. За каждый полный год стажа государственной службы сверх 15 лет пенсия за выслугу лет увеличивается на 3 процента среднемесячного заработка. При этом общая сумма пенсии за выслугу лет и указанных частей пенсии по старости (инвалидности) не может превышать 75 процентов среднемесячного заработка федерального государственного служащего.

**39. Морально-этические качества государственных и муниципальных служащих в системе служебных отношений.**

Устанавливаемые ч. 1 ст. 18 статьи Федерального закона № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе» (Далее – Закон) требования к служебному поведению гражданских служащих в основном повторяют положения Указа Президента РФ от 12 августа 2002 года № 885 "Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих", принятого в целях повышения доверия общества к государственным институтам, обеспечения условий для добросовестного и эффективного исполнения государственными служащими должностных (служебных) обязанностей, исключения злоупотреблений на государственной службе. Всем лицам, замещающим государственные должности РФ, государственные должности субъектов РФ и выборные муниципальные должности, было предписано придерживаться принципов, утвержденных данным Указом, в части, не противоречащей правовому статусу этих лиц.

Требования к служебному поведению гражданского служащего можно классифицировать по трем видам содержащихся в данной статье норм:

1) предписывающие (как требуется поступать с точки зрения профессиональной морали гражданского служащего);

2) запретительные (что недопустимо в рамках служебного поведения);

3) рекомендательные (как следует вести себя в той или иной ситуации в служебное и неслужебное время).

К первой группе можно отнести следующие требования:

1) исполнять должностные обязанности добросовестно, на высоком профессиональном уровне;

2) исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют смысл и содержание его профессиональной служебной деятельности;

3) осуществлять профессиональную служебную деятельность в рамках установленной законодательством РФ компетенции государственного органа;

4) соблюдать нейтральность, исключающую возможность влияния на свою профессиональную служебную деятельность решений политических партий, других общественных объединений, религиозных объединений и иных организаций; проявлять уважение к нравственным обычаям и традициям народов Российской Федерации;

5) учитывать культурные и иные особенности различных этнических и социальных групп, а также конфессий;

6) способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию.

Ко второй группе относятся требования:

1) не оказывать предпочтения каким-либо общественным или религиозным объединениям, профессиональным или социальным группам, организациям и гражданам;

2) не совершать действий, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

3) соблюдать ограничения, установленные настоящим Законом и другими федеральными законами для гражданских служащих;

4) не совершать поступков, порочащих его честь и достоинство;

5) не допускать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету государственного органа.

К третьей группе требований относятся:

1) проявлять корректность в обращении с гражданами;

2) соблюдать установленные правила публичных выступлений и предоставления служебной информации.

Необходимость разработки и закрепления в законе требований к служебному поведению гражданских служащих связана с рядом причин:

1) в статье 18 Закона в сжатом виде и в прикладной форме отражены сущность и специфика деятельности гражданских служащих как социальной профессиональной группы;

2) нравственная направленность кадровой политики нашла отражение в законе, руководствуясь которым, можно судить об основных моральных принципах и нормах этой политики;

3) закон является инструментом самой кадровой политики в органах государственной власти, на его основе происходит формирование кадрового состава гражданских служащих и регулируется их деятельность.

Указом Президента РФ от 12 августа 2002 года № 885 "Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих" рекомендовано не только государственным служащим, но и лицам, замещающим государственные должности Российской Федерации, государственные должности субъектов РФ и выборные муниципальные должности, придерживаться принципов, утвержденных Указом, в части, не противоречащей правовому статусу этих лиц.

Указ принят в целях повышения доверия общества к государственным институтам, обеспечения условий для добросовестного и эффективного исполнения государственными служащими должностных (служебных) обязанностей, исключения злоупотреблений на государственной службе. Действует Указ с момента подписания и до принятия федеральных законов о видах государственной службы, одним из видовых законов является комментируемый Закон.

Впервые в Указе Президента РФ "Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих" дано определение понятию "конфликт интересов" - это ситуация, когда личная заинтересованность влияет или может повлиять на объективное исполнение должностных (служебных) обязанностей.

Определен и порядок действий служащего при угрозе возникновения конфликта интересов, а именно: служащий обязан сообщить об этом непосредственному руководителю и выполнять его решение, направленное на предотвращение или урегулирование конфликта интересов.

Персональная ответственность каждого должностного лица и государственного служащего требует соблюдения таких стандартов этического поведения, которые от них ожидают граждане России. Этика поведения государственного служащего или иного должностного лица должна строиться на основе осознания, что государственная должность является выражением общественного доверия и по результатам его работы формируется отношение граждан к государству в целом.

В целях поддержания и защиты авторитета государства и уважения к его служащим со стороны общества, каждый государственный служащий или иное должностное лицо, в рамках персональной ответственности, обязан соблюдать требования таких стандартов поведения, которые соответствуют его статусу.

Существенное требование п. 8 ч. 1 статьи Федерального закона «О государственной гражданской службе» к служебному поведению гражданского служащего состоит в том, что он не должен совершать поступки, порочащие его честь и достоинство.

Этика представляет собой кодекс поведения, предписывающий определенный тип человеческих взаимоотношений, который представляется оптимальным с точки зрения исполнения государственными служащими их профессиональной деятельности, а также социально-философское истолкование культурно-гуманистического назначения этой профессии.

**40. Нравственные начала служебной дисциплины.**

Служебная дисциплина на гражданской службе - обязательное для гражданских служащих соблюдение служебного распорядка государственного органа и должностного регламента, установленных в соответствии с Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации», другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, нормативными актами государственного органа и со служебным контрактом.

Согласно ч. 1 ст. 189 ТК РФ дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.

В ряде органов государственной службы принять говорить о соблюдении служебной дисциплины. Служебная дисциплина имеет общие черты с другими видами государственной дисциплины, но обнаруживает определенную специфику. Такая служебная дисциплина требует четкого повиновения приказам начальника, содействия им в обеспечении установленного порядка и прекращения замеченных нарушений со стороны сослуживцев, личной ответственности не только за собственное поведение, но и за состояние дисциплины в профессиональном коллективе. Начальник несет ответственность за состояние дисциплины среди подчиненных. Служебная дисциплина обязывает начальников воспитывать подчиненных в духе выполнения требований законов, приказов и распоряжений, развивать и поддерживать у них осознание служебного долга, чести и профессионального достоинства.

Практика показывает, что обеспечение высокого уровня дисциплины невозможно без психологических особенностей их работников и профессиональных коллективов. Дисциплинированное поведение зависит от направленности личности, особенностей характера, темперамента, темперамента, способностей работника. Своеобразно преломляясь и взаимодействуя друг с другом, элементы структуры личности работника образуют у него такое свойство, как дисциплинированность.

На уровень дисциплинированности влияют также различные социально-психологические явления в профессиональном коллективе: общественное мнение, внутриколлективные нормы поведения, социально-психологический климат и удовлетворенность работников различными сторонами жизнедеятельности коллектива, стиль и методы руководства и т.д.

В организации госслужбы и её функционировании есть много специфических моментов, которые действуют в противоречии с требуемыми от госслужащего моральными качествами. Нравственность чиновников разлагается как бы изнутри. Такими особенностями, негативно влияющими на мораль государственных служащих, являются:

* Специфическая форма оплаты труда в государственной службе;
* Её территориальное устройство;
* Вертикальная выстроенность по направлению деятельности;
* Особый характер текучести рабочей силы;
* Особая заинтересованность отдельных слоёв населения в деятельности госслужбы.

Профессиональная честь и профессиональное достоинство, взаимно дополняя друг друга, помогают поддерживать определённый, достаточно высокий уровень нравственности. Профессиональная честь и профессиональное достоинство государственного служащего будут выражаться в принятых решениях и различных поступках.

Профессиональная нравственность для государственного служащего включает в себя и понятие «профессиональной справедливости». Быть справедливым не так просто. Государственному служащему требуется затратить много усилий, чтобы досконально исследовать ту или иную ситуацию, объективные обстоятельства. Оценить по шаблону, по совету начальства - гораздо легче. Но именно профессиональная справедливость, профессиональная совесть и побуждает государственного служащего быть справедливым, не поддаваться давлению «свыше», мафиозных групп и др. Справедливость, конечно, важна и в отношениях с коллегами. Двойные, тройные стандарты в оценках «своих» и «чужих», удобных и не удобных разрушают и моральное сознание самого специалиста, и морально-психологический климат коллектива. Так как общение с конкретным человеком составляет большую часть рабочего времени основного числа государственных служащих, можно с полной уверенностью говорить о таком понятии профессиональной нравственности, как «профессиональный такт».

**41. Коррупция в системе государственной службы. Основные направления противодействия коррупции.**

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН «О ПРОТИВОДЕЙСТВИИ КОРРУПЦИИ»

Коррупция – противоправная деятельность (действие или бездействие), заключающаяся в использовании должностным лицом предоставленных полномочий с целью незаконного достижения личных и (или) имущественных интересов. Коррупционное правонарушение - установленное в надлежащем порядке и содержащее признаки коррупции действие (бездействие) должностного лица.

За совершение коррупционных правонарушений несут ответственность:

1) лица, занимающие государственные должности Российской Федерации, указанные в Сводном перечне государственных должностей Российской Федерации;

2) лица, занимающие должности, предусмотренные Уставом муниципального образования;

3) служащие Центрального банка Российской Федерации, его учреждений и представительств, а равно государственных внебюджетных и пенсионных фондов;

4) должностные лица органов государственных контроля и надзора;

5) должностные лица и иные служащие межгосударственных органов, если в соответствии с международными договорами Российской Федерации на них распространяется статус государственных служащих;

6) должностные лица и иные сотрудники международных организаций из числа граждан Российской Федерации;

7) лица, не включенные в Перечень государственных должностей федеральной государственной службы, имеющие специальные, воинские звания и классные чины и выполняющие свои функции в Вооруженных Силах Российской Федерации, других войсках, воинских формированиях и органах;

8) мировые судьи;

9) лица, исполняющие обязанности арбитражных и присяжных заседателей.

К преступлениям, обладающим признаками коррупции, в соответствии с настоящим Федеральным законом относятся следующие умышленные деяния, совершенные как в пределах, так и за пределами юрисдикции Российской Федерации:

1) подкуп должностного лица - обещание, предложение, предоставление должностному лицу, принятие должностным лицом лично или через посредников, какого-либо неправомерного преимущества для самого должностного лица, иного физического или юридического лица, с тем, чтобы это должностное лицо совершило какое-либо действие или бездействие при выполнении своих должностных обязанностей;

2) хищение - неправомерное присвоение или иное нецелевое использование должностным лицом в целях извлечения выгоды для себя самого или другого физического или юридического лица какого-либо государственного, общественного, частного имущества, находящегося в ведении этого должностного лица в силу его полномочий;

3) злоупотребление влиянием в корыстных целях - обещание, предложение, предоставление должностному лицу или любому другому лицу, принятие должностным лицом или любым другим лицом лично или через посредников, какого-либо неправомерного преимущества, с тем чтобы это должностное лицо или другое лицо злоупотребило своим действительным или предполагаемым влиянием с целью получения какого-либо неправомерного преимущества;

4) злоупотребление служебным положением - совершение какого-либо действия или бездействия должностным лицом при выполнении своих функций с целью получения какого-либо неправомерного преимущества для себя самого или иного физического или юридического лица;

5) незаконное обогащение - значительное увеличение активов должностного лица, превышающее его законные доходы, которое оно не может разумным образом обосновать;

6) воспрепятствование осуществлению правосудия - применение физической силы, угроз, запугивания; обещание, предложение, предоставление неправомерного преимущества с целью склонения к даче ложных показаний, вмешательства в процесс дачи показаний или представления доказательств, а также с целью вмешательства в выполнение должностных обязанностей должностным лицом судебных или правоохранительных органов в ходе производства в связи с совершением преступлений;

7) отмывание коррупционных доходов – перевод, утаивание или приобретение имущества в целях оказания помощи любому лицу, участвующему в совершении коррупционного правонарушения;

8) сокрытие коррупционных доходов – умышленное непрерывное удержание имущества, полученного в результате коррупционного правонарушения.

К коррупционным относятся обладающие признаками коррупции уголовные преступления, административные правонарушения, дисциплинарные проступки. Признание правонарушения коррупционным является обстоятельством, отягчающим ответственность за его совершение. К отягчающим ответственность обстоятельствам также относится факт неоднократного совершения коррупционных правонарушений.

Российская Федерация обеспечивает создание и функционирование Государственного органа по противодействию коррупции, подотчетного Федеральному Собранию Российской Федерации и Президенту Российской Федерации.

В компетенцию Государственного органа по противодействию коррупции входят разработка и проведение антикоррупционной политики, принятие и реализация мер, направленных на эффективное и скоординированное предупреждение и противодействие коррупционных правонарушений, поддержка и развитие международного сотрудничества и технической помощи в предупреждении коррупции и борьбе с ней, в том числе принятие мер по возвращению коррупционных доходов.

Меры по предупреждению и противодействию коррупции в государственном и муниципальном управлении

* Создание, поддержка и укрепление системы приема на государственную или муниципальную службу, прохождения государственной или муниципальной службы, увольнения государственных (муниципальных) служащих, основанной на принципах эффективности, прозрачности и добросовестности.
* Разработка и внедрение критериев и процедур отбора, подготовки и ротации кадров для занятия государственных или муниципальных должностей, которые считаются коррупционно уязвимыми.
* Установление и выплата государственным (муниципальным) служащим надлежащего содержания с учетом показателей социально-экономического развития Российской Федерации, субъекта Российской Федерации или муниципального образования.
* Осуществление образовательной и учебной подготовки государственных (муниципальных) служащих, проводимой с целью соответствия требованиям добросовестного и надлежащего выполнения своих полномочий, обеспечение специализированной подготовки государственных (муниципальных) служащих, направленной на осознание рисков, сопряженных с коррупцией.
* Принятие законодательных и административных правовых актов с целью достижения прозрачности в финансировании политических партий и кандидатур на избираемые государственные или муниципальные должности.
* Регулярное проведение мониторинга коррупционных правонарушений.
* Обязательная антикоррупционная экспертиза законодательных, нормативных и административных правовых актов.
* Разработка, внедрение и соблюдение административного регламента работы государственных и муниципальных органов, государственных и муниципальных учреждений и организаций с физическими и юридическими лицами.

Государственный (муниципальный) служащий обязан в установленные сроки и в установленном порядке подавать следующие декларации (о доходах):

1) декларацию при вступлении в должность;

2) очередную годовую декларацию;

3) декларацию при прекращении исполнения должностных обязанностей;

4) декларацию при окончании исполнения должностных обязанностей.

Государственному (муниципальному) служащему запрещается принимать плату при исполнении обязанностей в том случае, когда он обязан оказывать бесплатные услуги.

Государственному (муниципальному) служащему запрещено прямо или косвенно принимать подарки, за исключением:

1) дипломатических подарков и подарков, преподносимых иностранными должностными лицами во время государственных, официальных или рабочих визитов в иностранные государства;

2) дипломатических подарков и подарков, преподносимых иностранными делегациями во время государственных, официальных или рабочих визитов в Российскую Федерацию;

3) подарков, преподносимых родственниками;

4) подарков, преподносимых при проведении протокольных мероприятий;

5) в других предусмотренных законом случаях.

**42. Кадровый резерв на государственной службе.**

Для замещения должностей государственной службы создаются федеральный кадровый резерв, кадровый резерв в федеральном государственном органе, кадровый резерв субъекта Российской Федерации и кадровый резерв в государственном органе субъекта Российской Федерации.

Кадровый резерв на государственной гражданской службе формируется в целях улучшения кадрового потенциала государственной гражданской службы, своевременного удовлетворения дополнительной потребности в кадрах гражданских служащих и сокращения периода их адаптации при назначении на должности государственной гражданской службы.

Формирование состава кадрового резерва осуществляется, как правило, в два этапа. На первом этапе идет поиск, предварительный отбор, изучение и оценка возможных кандидатур кадровыми службами с участием руководителей соответствующих подразделений.

Для окончательного рассмотрения конкретных кандидатур создаются комиссии по формированию резерва кадров. Возглавляют их, как правило, заместители руководителя соответствующего министерства или ведомства. В состав комиссии включаются работники кадровых служб и наиболее авторитетные специалисты. В качестве "оценщиков" могут привлекаться также коллеги, непосредственные руководители, подчиненные, сотрудники смежных подразделений. Многосторонность оценки кандидатов повышает ее объективность, снижает влияние субъективных факторов.

При подборе кандидатов в состав кадрового резерва необходимо учитывать профессиональную компетентность, т. е. соответствующее образование, знания, опыт, умения и навыки по профилю государственной должности. Кандидат на зачисление в резерв должен обладать не только соответствующими профессиональными качествами, знаниями, умениями и навыками, но и определенным опытом практической деятельности по профилю предполагаемой государственной должности.

Подготовку лица, включенного в состав кадрового резерва, рекомендуется проводить по индивидуальному плану. Содержание и объем подготовки определяются исходя из соответствия уровня знаний, практических умений и навыков кандидата в резерв на определенную государственную должность требованиям, предъявляемым к данной должности Федеральным законом "Об основах государственной службы Российской Федерации", профессионально-квалификационной характеристикой должности.

В индивидуальном плане подготовки "резервиста" предусматриваются мероприятия по приобретению теоретических, управленческих и специальных знаний, по выработке практических умений и навыков руководства на уровне современных требований.

**43. Цели управления государственной и муниципальной службой.**

Система управления государственной службой создается на федеральном уровне и на уровне субъектов Российской Федерации в целях координации деятельности государственных органов при решении вопросов поступления на государственную службу, формирования кадрового резерва, прохождения и прекращения государственной службы, ведения Сводного реестра государственных служащих Российской Федерации, использования кадрового резерва для замещения должностей государственной службы, подготовки, переподготовки, повышения квалификации и стажировки государственных служащих, а также в целях осуществления вневедомственного контроля за соблюдением в государственных органах федеральных законов, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации о государственной службе.

Управление государственной службой можно рассматривать с двух сторон:

1) как организующую деятельность, имеющую определенное административное содержание и особый предмет и осуществляемую в установленных организационно-правовых формах;

2) как деятельность специально созданных государственных органов

Управление государственной службой характеризуется следующими признаками:

1) это практическая деятельность по определению основных направлений развития и реального функционирования всех элементов правового института государственной службы,

2) это функция государственных органов, которая

3) осуществляется в определенных организационно-правовых формах и

4) реализуется специально созданными государственными органами;

5) основной целью управления является удовлетворение интересов государства и публичных интересов в целом;

6) управление основывается на принципах законности, гласности, подчиненности вышестоящим государственным органам и должностным лицам нижестоящих государственных органов и государственных служащих, единства основных требований, предъявляемых к государственной службе, стабильности государственной службы

Федеральный закон «Об основах государственной службы РФ» устанавливает трехзвеннуюсистему специальных управленческих органов, осуществляющих деятельность по координации работы и решению задач государственной службы, которые определены в законодательных актах Федерации и ее субъектов, и по обеспечению эффективности государственной службы.

Система органов управления государственной службой включает Совет по вопросам государственной службы при Президенте РФ в качестве федерального органа, органы по вопросам государственной службы субъектов РФ, кадровую службу государственного органа.

Совет по вопросам государственной службы при Президенте РФ осуществляет координацию деятельности по реализации задач, вытекающих из Федерального закона «Об основах государственнойслужбы РФ» Он включает от Президента РФ шесть человек, от Совета Федерации Федерального Собрания РФ три человека, от Государственной Думы Федерального Собрания РФ три человека, от Правительства РФ шесть человек; от Конституционного Суда РФ два человека, от Верховного Суда РФ два человека, от Высшего Арбитражного Суда РФ два человека.

**44. Система органов управления государственной службой.**

Система управления государственной службой создается на федеральном уровне и на уровне субъектов Российской Федерации в целях координации деятельности государственных органов при решении вопросов поступления на государственную службу, формирования кадрового резерва, прохождения и прекращения государственной службы, ведения Сводного реестра государственных служащих Российской Федерации, использования кадрового резерва для замещения должностей государственной службы, подготовки, переподготовки, повышения квалификации и стажировки государственных служащих, а также в целях осуществления вневедомственного контроля за соблюдением в государственных органах федеральных законов, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации о государственной службе.

Федеральный закон «Об основах государственной службы РФ» устанавливает трехзвеннуюсистему специальных управленческих органов, осуществляющих деятельность по координации работы и решению задач государственной службы, которые определены в законодательных актах Федерации и ее субъектов, и по обеспечению эффективности государственной службы.

Система органов управления государственной службой включает Совет по вопросам государственной службы при Президенте РФ в качестве федерального органа, органы по вопросам государственной службы субъектов РФ, кадровую службу государственного органа.

Совет по вопросам государственной службы при Президенте РФ осуществляет координацию деятельности по реализации задач, вытекающих из Федерального закона «Об основах государственнойслужбы РФ» Он включает от Президента РФ шесть человек, от Совета Федерации Федерального Собрания РФ три человека, от Государственной Думы Федерального Собрания РФ три человека, от Правительства РФ шесть человек; от Конституционного Суда РФ два человека, от Верховного Суда РФ два человека, от Высшего Арбитражного Суда РФ два человека.

**45. Контроль в системе государственной и муниципальной службы и его средства.**

**46. Государственная (публичная) служба за рубежом.**

В зарубежных странах нет однозначного определения термину государственный служа­щий, однако исследователи сходятся во мнении, что существуют некие оп­ределяющие понятия, которые характерны для государственного служаще­го большинства стран. К ним можно отнести физическое лицо:

* являющееся гражданином данного государства;
* занимающее должность в государственном аппарате;
* наделенное государственно-властными полномочиями в ком­петенции своей должности;
* выполняющее функции государства, поэтому действующее от
имени государства;
* действующее на возмездной основе, т. е. профессионально, по­лучающее основной источник дохода от деятельности на государственной службе;
* действия которого обеспечиваются государственным принуж­дением.

Например, в законодательно-нормативных актах Великобритании отсутствует четкое понятие «государственный служащий». Но на основе документальных источников авторы придают этому понятию широкий и узкий смысл. В узком смысле под служащим понимается лицо, являющее­ся служащим административного органа государственного управления. К государственным служащим в широком смысле относятся все служащие публичного сектора, включая как собственного гражданских служащих, т. е. служащих министерств и ведомств, так и служащих вооруженных сил, полиции, а также публичных корпораций, местных органов власти, систе­мы здравоохранения, школьного образования и т. п.

Не существует строгого определения понятия госслужащего и во Франции. Разделы 2, 3, 4 Общего Устава Государственной службы Фран­ции упоминают в качестве характеристики госслужащего: назначение на постоянную должность, оплачиваемую государственным бюджетом; при­своение определенного чина в соответствии с табелем о рангах Централь­ной, Территориальной или Больничной Государственной Службы.

В Германии понятие “государственный служащий» также охватывает всех работников государственных учреждений, к которым относятся не только сотрудники органов управления, но и учителя, работники дошкольных учреждений, профессора и преподаватели государственных университетов, судьи, полицейские, военнослужащие и т.д. Лица, находящиеся на государственной службе ФРГ, делятся на три группы: чиновники, служащие и рабочие. Чиновником является лицо, которое состоит с государством в публично-правовом «отношении службы и верности» и осуществляет свои функции на постоянной основе (ст. 33, п.4 Основного закона ФРГ). Чиновники и служащие (рабочие) отличаются друг от друга, прежде всего тем, что первые назначаются на службу пожизненно, а со служащими и рабочими заключаются трудовое соглашение, которое может быть расторгнуто. (1, стр. 111)

В США служащий означает лицо, назначенное на государственную службу и вовлеченное в выполнение федеральных функций в соответствии с законом.

Основные обязанности госслужащих. Главная обязанность любого служащего - служение государству. Кроме того, в Декларации зафиксиро­ваны другие обязанности госслужащих:

* При исполнении своих обязанностей государственные служащие должны руководствоваться интересами данного регионального или мест­ного органа управления.
* Служащий должен воздерживаться от действий или поведения, которые не совместимы с его должностью. Служащий не должен раскрывать связанные с его работой конфи­денциальные данные.
* Служащий несет ответственность за выполнение возложенных на него задач, за исключением распоряжений, явно противоречащих закону.
* Ответственность не снимается, если задача делегируется им своему под­чиненному.
* Служащий не может заниматься деятельностью, не совместимой с его должностью.
* Служащим запрещено заниматься какой-либо профес­сиональной деятельностью, кроме основной, за исключением научно- преподавательской деятельности в университетах.
* Служащий, в компетенцию которого попадает дело, в котором он лично заинтересован, должен проинформировать об этом соответствую­щий орган.

Исследуя международный опыт под­готовки кадров для государственной службы, можно выделить ряд общих для всех стран параметров. Статус госслужащего, как правило, закреп­лен в соответствующих правовых документах. Обязательным услови­ем для поступления на государственную службу является наличие базо­вого образования и специальной профильной подготовки. Кроме то­го, для повышения профессиональ­ных навыков в процессе карьерного роста государственный служащий регулярно должен посещать различ­ные курсы переподготовки, повышения квалификации, проходить ста­жировки и т.д.

Принцип равных возможностей и подхода в отношении найма и ра­боты записан в Конвенции Международной Организации Труда (МОТ) 1958 г. о дискриминации (раздел «Найм и занятость») и в рекомендациях. Он направлен против всяких особых отношений, отказа в найме или льгот на основе расы, цвета кожи, пола, религии, политических взглядов, нацио­нального или социального положения. Объединенный комитет МОТ по го­сударственной службе придает особое значение применению этого принципа во всех вопросах, касающихся найма, обучения и служебного роста на государственной службе. Комитет заявил, что государство есть «круп­нейший работодатель почти во всех странах, и государственная служба должна быть образцом правильной работы с персоналом».

Многие зарубежные страны подтвердили этот принцип, как в своих конституциях, так и в конкретных законах или постановлениях. Так, в Ве­ликобритании все пригодные для службы люди пользуются равными воз­можностями набора, найма, профессиональной подготовки и продвижения на гражданской службе на основе их способностей, квалификации и при­годности для работы. Явная и скрытая дискриминация запрещается. То же относится и к найму инвалидов. Государственные служащие, которые счи­тают, что подвергаются дискриминации, имеют право воспользоваться процедурой подачи жалобы, согласно соответствующему закону, и могут непосредственно обратиться в административный суд, профессиональную комиссию по мерам защиты от незаконной дискриминации. (3, стр.48-49)

Отбор и пополнение штатов на госслужбе обычно определяются ха­рактером и уровнем той работы, которую предстоит исполнять; требуемы­ми способностями, квалификацией и опытом работы, потенциалом, проде­монстрированным кандидатом, и необходимостью примерить между собой принцип отбора по деловым качествам и принципом равного подхода.

Важнейшим принципом государственной службы во Франции является конкурс. Существует три основных вида проведения конкурсов: "внешний" - для лиц, имеющих определенные дипломы; "внутренний" - для чиновников, имеющих стаж государственной службы; смешанный, совмещающий два предыдущих.

В Германии в соответствии с постановлением правительст­ва общее количество премий и надбавок по эффективности труда, назна­чаемых нанимателем в течение календарного года, не должно превышать 15% от общего оклада гражданских и военнослужащих.

Во Франции служить государству очень почетно, но необходимо также обеспечить работникам достойный уровень жизни, а также гарантировать им социальную защиту от тех же видов риска, что определяется общим режимом социальной защиты наемных работников. В связи с этим к заработной плате государственных служащих установлены обязательные компенсации и выплаты, не входящие в систему социальной защиты других категорий чиновников. Сюда относятся: надбавка за место проживания, имеющая целью компенсацию более высокой стоимости жизни в различных регионах, семейная компенсация, размер которой зависит от количества детей, находящихся на иждивении служащего, а также обязательные семейные пособия, включающие различные виды пособий на детей (пособие к началу учебного года, пособие на образование детей), пособие на жилье. (7, стр. 48)

В США основным видом стимулирования государственных служа­щих являются денежные выплаты. Как правило, они состоят из двух частей: заработной платы, выплачиваемой за выполненную работу, и допол­нительных льгот. Кроме того, существует целая система моральных стимулов.