

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет юридический
Кафедра конституционного права
Направление подготовки 40.03.01– Юриспруденция
Профиль: Государственно-правовой

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ
Зав. кафедрой

_____ С. В. Чердаков
«_____» _____ 2017 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему: Особенности прохождения федеральной государственной гражданской службы (на примере Территориального Управления Росимущества в Амурской области).

Исполнитель

студент группы 321-об2

(подпись, дата)

Н.А. Кармалыга

Руководитель

старший преподаватель

(подпись, дата)

Д. С. Васильева

Нормоконтроль

(подпись, дата)

Н.С. Архипова

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет юридический
Кафедра конституционного права

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой

_____ С.В. Чердаков

« ____ » _____ 2016 г.

З А Д А Н И Е

К выпускной квалификационной работе студента Н.А. Кармалыга.

1. Тема выпускной квалификационной работы: Особенности прохождения федеральной государственной гражданской службы (на примере Территориального Управления Росимущества в Амурской области)

(утверждена приказом от 27.03.2017. № 671-уч)

2. Срок сдачи студентом законченной работы: 15.06.2017.

3. Исходные данные к выпускной квалификационной работе: Конституция РФ, Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях, Федеральный закон «О системе государственной службы Российской Федерации», Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Федеральный закон «О противодействии коррупции», Федеральный закон «О персональных данных», специальная юридическая литература, правоприменительные акты.

4. Содержание выпускной квалификационной работы (перечень подлежащих разработке вопросов): Государственная гражданская служба в Российской Федерации: анализ исторического опыта и современное состояние. Прохождение федеральной государственной гражданской службы. Проблемы прохождения федеральной государственной гражданской службы.

5. Перечень материалов приложения: Приложение А - Распределение государственных гражданских служащих Росимущества в Амурской области по группам должностей, Приложение Б -Уровень образования государственных гражданских служащих Росимущества в Амурской области.

6. Консультанты по выпускной квалификационной работе (с указанием относящихся к ним разделов) нет.

7. Дата выдачи задания 15 октября 2016 г.

Руководитель бакалаврской работы: Васильева Д.С., старший преподаватель.

Задание принял к исполнению: 15 октября 2016г. _____

(подпись студента)

РЕФЕРАТ

Бакалаврская работа содержит 56 с., 40 источников, 2 приложения.

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ГРАЖДАНСКАЯ СЛУЖБА, КОНКУРС, АТТЕСТАЦИЯ, КЛАССНЫЙ ЧИН, ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПЕРЕПОДГОТОВКА, ДОЛЖНОСТНОЙ РЕГЛАМЕНТ, КВАЛИФИКАЦИОННЫЙ ЭКЗАМЕН

Цель бакалаврской работы - на основе проведенного анализа исторического опыта формирования и функционирования государственной службы, современного состояния ее нормативной правовой базы провести исследование прохождения федеральной государственной гражданской службы с выявлением путей ее совершенствования для дальнейшего развития государственной гражданской службы.

Объектом исследования в бакалаврской работе являются общественные отношения в сфере федеральной государственной гражданской службы.

Предметом бакалаврской работы являются нормативно-правовые акты Российской Федерации, а также акты уполномоченных органов и должностных лиц, теории, концепции, взгляды ученых относительно порядка осуществления федеральной государственной гражданской службы, а также порядок прохождения государственной гражданской службы.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
1 Государственная гражданская служба в Российской Федерации: анализ исторического опыта и современное состояние	6
1.1 Анализ отечественного опыта формирования и функционирования государственной службы	6
1.2 Современное состояние государственной гражданской службы Российской Федерации, ее нормативно-правового регулирования	14
2 Прохождение федеральной государственной гражданской службы	20
2.1 Порядок поступления на федеральную государственную гражданскую службу	20
2.2 Прохождение федеральной государственной гражданской службы	25
2.3 Особенности противодействия коррупции на федеральной государственной гражданской службе	32
3 Проблемы прохождения федеральной государственной гражданской службы	38
Заключение	47
Библиографический список	50
Приложение А Распределение государственных гражданских служащих Росимущества в Амурской области по группам должностей	55
Приложение Б Уровень образования государственных гражданских служащих Росимущества в Амурской области	56

ВВЕДЕНИЕ

Государственная гражданская служба представляет собой необходимый и важный элемент структуры государства. Она выполняет связующую роль между государством и обществом. Главный критерий определения ее сущности заключается в ее основном предназначении – профессионально выполнять и компетентно реализовывать функции государственного управления по организации и регулированию общественных отношений. В претворении задач и функций государства по руководству обществом состоит функциональное назначение государственной гражданской службы.

Сущность государственной гражданской службы имеет социальную обусловленность, так как преследует общественно-полезные цели и задачи, состоящие в служении общенародным интересам. Решая многие общественные и государственные задачи, государственная гражданская служба выполняет функции обеспечения, исполнения и реализации государственной власти, которая должна служить обществу.

На современном этапе функционирования государственной гражданской службы доминирующей становится тенденция производства государственных социальных услуг – управленческих, образовательных, воспитательных, правовой защиты, безопасности и т.д.

Однако, процессы разработки и принятия федеральных и региональных законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам государственной гражданской службы, ее нормативного правового регулирования существенно отстают от потребностей практики управления, что является одной из основных причин, снижающих эффективность усилий органов государственной власти по реализации возложенных на них полномочий. Именно этим и обуславливается актуальность выбранной темы.

Цель бакалаврской работы - на основе проведенного анализа исторического опыта формирования и функционирования государственной службы, современного состояния ее нормативной правовой базы провести исследование прохождения федеральной государственной гражданской службы с выявлением путей ее совершенствования для дальнейшего развития государственной

гражданской службы.

Для достижения цели бакалаврской работы необходимо решить следующие задачи:

- 1) рассмотреть отечественный опыт формирования и функционирования государственной службы Российского государства;
- 2) проанализировать современное состояние государственной гражданской службы Российской Федерации, ее нормативно-правовое регулирование;
- 3) рассмотреть порядок поступления на федеральную государственную гражданскую службу;
- 4) раскрыть порядок прохождения федеральной государственной гражданской службы;
- 5) рассмотреть особенности противодействия коррупции на федеральной государственной гражданской службе;
- 6) проанализировать проблемы прохождения федеральной государственной гражданской службы;
- 7) выработать рекомендации и предложения по совершенствованию государственной гражданской службы, повышению её эффективности.

Объектом исследования в бакалаврской работе являются общественные отношения в сфере федеральной государственной гражданской службы.

Предметом бакалаврской работы являются нормативно-правовые акты Российской Федерации, а также акты уполномоченных органов и должностных лиц, теории, концепции, взгляды ученых относительно порядка осуществления федеральной государственной гражданской службы, а также порядок прохождения государственной гражданской службы.

Данное исследование основано на совокупности методов научного познания: диалектическом, комплексном, историко-правовом, сравнительно-правовом, системного анализа, формально-логическом, социологическом и др.

1 ГОСУДАРСТВЕННАЯ ГРАЖДАНСКАЯ СЛУЖБА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: АНАЛИЗ ИСТОРИЧЕСКОГО ОПЫТА И СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ

1.1 Анализ отечественного опыта формирования и функционирования государственной службы

Решение задачи совершенствования, реформирования государственной службы Российской Федерации правомерно подразумевает обращение к историческим традициям формирования и функционирования данного социально-правового института. В истории России накоплен огромный опыт организации государственной службы, в котором содержится немало рациональных элементов.

Государственная служба в России имеет глубочайшие исторические корни, а её традиции уходят в глубины времени более чем на тысячу лет. Считается, что явление «служба» образовалось в тот период, когда начала формироваться государственность Руси в треугольнике Владимир - Киев - Новгород. Уже в Московском великом княжестве были служилые князья, связанные с великим князем обязанностью служить ему, нести общую военную службу. Местничество, образовавшееся немного позднее, тоже сначала носило служебный характер. Со времен Ивана IV Грозного каждое сословие, исходя из своего места в структуре общества, обязано было служить самодержавной и религиозной власти.

24 января 1722 г. Петр I утвердил «Табель о рангах всех чинов воинских, статских и придворных...», который определял порядок прохождения государственной службы, как военной, так и штатской, и стал действенным инструментом осуществления административной реформы в России. Это стало рубежным событием, придавшим службе подлинно государственное предназначение.

К оценке и анализу роли Табеля в становлении государственной службы России надлежит подходить с учетом следующих важных моментов:

Во-первых, данный документ принимался в определенную историческую эпоху, в которой действовали свои идеалы и ценности, нравственные и правовые нормы, традиции и обычаи, организационные структуры и правила поведения.

Во-вторых, Табель о рангах было особым правовым действием в истории

России. Если Судебники 1497 и 1550 годов были чисто русским творением, то Табель представлял собой документ, который был составлен на основе изучения и заимствования опыта законодательства европейских государств. Имеются достоверные сведения, что изучалось законодательство о чинах Англии, Франции, Голландии, Дании, Пруссии, королевств Шведского и Датско-Норвежского.

Вместе с этим необходимо выделить, что это было не слепое копирование и механический синтез. Была проведена немалая работа осмысления, где главное место занимала русская практика, после чего шла челобитная (это были различные предложения и просьбы органов и лиц) и последнее место занимало иностранное законодательство. В архивах сохранились четыре последовательные редакции табели о рангах и три редакции пунктов к ней.

К третьему пункту можно отнести то, что Табель о рангах впервые сформировал в России единую государственную службу. С января 1722 все чины были разбиты на 14 классов либо рангов: начиная с низшего –14-го, заканчивая высшим – 1-ым, к ним относились воинские (подразделяющиеся, в свою очередь, на сухопутные, гвардейские, артиллерийские и военно-морские), гражданские (статские, штатские) и придворные.

Самым высшим был 1-ый класс, за всю историю, им были удостоены лишь 11 человек.

В - четвертых, Табель о рангах была в какой-то мере попыткой преодоления стереотипов родовой аристократии. На замену иерархии званий, основанных на знатности происхождения, вводилась иерархия в зависимости от индивидуальной выслуги, служебных заслуг, знаний человека.

В-пятых, Табель о рангах был задуман и учрежден в рамках масштабной и комплексной реформы всего Российского государства. Это, в частности, установление в городах самоуправления (1691г.), учреждение Сената (1711г.), реформирование (изменение) губернского управления (1721г.), создание практически новой армии и флота, научных и учебных заведений.

После смерти Петра I последующие русские самодержцы Екатерина I, Петр II, Анна Иоановна, Елизавета Петровна, Петр III, Екатерина II, Павел I и

прочие были людьми иного масштаба, по другому относились к Табелю о рангах и её использованию, корректировали и интерпретировали её по своему мышлению. Самые значительные изменения были внесены Петром III и Екатериной II. Так, например Петром III был издан 18 февраля 1762 года Манифест о вольности дворянства. В результате этого, дворян вывели из табеля о рангах, то есть освободили их от обязательного несения военной и гражданской службы¹.

Так же нужно отметить, что М.М.Сперанский первый (после Петра I) попытался рационализировать российскую статскую службу, которая была принята во время царствования Александра I. Сперанским была предложена полная реформа всей структуры государственной власти на базе передовых идей XVIII века. Но многое ему сделать не удалось. Была частично – проведена перестройка центрального управления – образования министерств и Государственного совета и введение в систему чиновничества критерия образования².

Так, для того, чтобы произвести в чины коллежского асессора (8-1 класс) и статского советника (5-й класс) в соответствии с царским Указом от 6 августа 1809 года, нужно было иметь следующие достижения, такие как:

- 1) соответствующая выслуга;
- 2) свидетельство об окончании курса в одном из российских университетов;
- 3) либо нужно было сдавать экзамен по прилагавшейся к Указу программе.

Но такой исход событий не понравился министрам, которые стали «выбивать» у царя исключения для своих ведомств, аргументируя это тем, что для них опыт важнее знаний. По истечению времени, такие исключения вошли в норму и Указ потерял свой смысл, после чего был отправлен в отставку и сам реформатор Сперанский М.М.

Идеи Михаила Михайловича о коренной реформе государственного

¹ Хрестоматия по истории государственного управления в России с древнейших времен до начала XX века. М., 1999. С. 71.

²Лытов Б.. Табель о рангах: испытание временем // Служба кадров. 2002. № 3. С. 54 -55.

управления в России так и остались интеллектуальным продуктом высокого качества, но совершенно невостребованными правящими кругами.

Порочность чинов продолжила свое существование.

Кровавая драма, которая произошла в 1825 году (восстание декабристов) принудила Николая I снова направить свой взгляд на вопросы государственной службы. В годы правления Николая I была разделена государственная служба на военную и гражданскую, каждая из которых стала со временем приобретать свою специфику.

Свод уставов о гражданской службе состоял из трех книг и был утвержден в 1832 году, состоял он из:

- 1) Первым был свод Устава о службе по определению от правительства.
- 2) Вторым был свод Устава по выборам.
- 3) Третьим был свод Устава о пенсиях и единовременных пособиях.

«Положение о порядке производства в чины по гражданской службе» было принято в 1834 году. В соответствии с этими документами гражданская служба и чиновничество получили свой правовой статус, а так же порядок прохождения и профессиональные характеристики. После чего возникли элементы наемного труда³.

В 1861 году было отменено крепостное, и началось проведение реформ Александра II, были внесены многочисленные дополнения и изменения в гражданскую службу.

Реформы Александр II начались с образования «комиссии» - которое называлось особое Совещательное собрание. Это собрание начало осуждать магию роста чинов, взяточничество и др. изъяны (пороки) служилых людей, а также ими была предложена реформа всей системы управления, включавшая, в частности, желание отменить «Табели», но только после значимого увеличения жалованья чиновников. В следствии этого, за время правления Александра жалование выросло примерно в 2 раза, но «Табель» остался не тронутым.

³ Мельников В. Отечественный опыт государственной службы и проблемы его адаптации в современных условиях // Государственная служба России: проблемы становления и развития: материалы методологического семинара. М., 2001. С. 52.

То же самое повторилось и при его сыне – Александре III. Он также утвердил Особое совещание в начале своего правления, которое признало нужным отменить чины, так как они стали архаикой, утратившей всякое полезное значение, а только подстегивают угодливое чиновничество, не стыдящийся в средствах карьеризм, приводит в государственную службу людей беспринципных, владеющих вместо нужных деловых и нравственных качеств, лишь неукаротимым желанием хоть каким методом «выбиться наверх». Основным итогом совещания вынесено предложение о слиянии чинов с должностями. Данное предложение царь поддержал.

Все повернулось по-другому, после того, как решение Совещания было разослано на отзыв главам министерств и ведомств. Против отмены чинов выступило основное количество министров. Доводы: чин-де возвышает его обладателя над иными подданными, а так как он дается за службу государству, то тем самым укрепляет власть и поднимает её престиж.

И Александр III был вынужден отказаться от таких нововведений.

В начале царствования Николая II, в 1895г. – при Госсовете была создана новая комиссия по совершенствованию гражданской службы.

Новая комиссия работала очень медленно – лишь в 1901 году она представила свой первый доклад. В нем содержались предложения которые были нерадикальными – не были в том числе поставлены вопросы которые касались бы отмены чинов либо об упразднении сословного ценза. Было предложено только поменять при чиновничестве принцип выслуги лет, принцип поощрения за заслуги, а также они хотели вернуть образовательный ценз для чиновников, который был отменен полвека назад.

Только после того как произошла революция 1905 года, в 1906 году было решено принять закон об отмене сословного принципа при получении чинов и замене его критерием образования. Но были сохранены сами чины.

В августе-сентябре 1917 года временным правительством был подготовлен проект постановления «Об отмене гражданских чинов, орденов и других знаков отличия», но произошла Октябрьская революция, и данный проект не успели утвердить

Большевистская партия, став верховою, изначально была ориентирована на отказ от услуг дореволюционной бюрократии и чиновников вообще, сменив их выборными от народа. Декрет ВЦИК и СНК от 24 ноября 1917 г. ликвидировал действующую иерархию госслужащих и зафиксировал, что «все гражданские чины упраздняются» и «наименования гражданских чинов (тайные, статские и проч. советники) уничтожаются».

В 1920 году численность служащих советских учреждений составляла 53% коммунистов. Власть по своей форме оставалась советской, Советы продолжали работать, но советские органы постепенно утрачивали свое значение.

В связи с переходом привилегий принятия решений к партийным органам, происходит сращивание партийного и советского аппаратов. Вместо провозглашенного сначала безграничного советского коллегиального самоуправления, утверждается принцип единоначалия. В.И. Ленин писал: «Советский социалистический демократизм единоначалию и диктатуре несколько не противоречит..... Волю класса иногда осуществляет диктатор, который иногда один более сделает и часто более необходим».

В первые годы советской власти государственные служащие состояли из 2-х частей:

- первыми были те, кто исповедовал коммунистические принципы - новая, советская управленческая бюрократия;
- вторыми были дореволюционное чиновничество.

Началась подготовка квалифицированных управленческих кадров в Социалистической академии, коммунистических университетах, в разветвленной сети совпартшкол, так как во многих ведомствах преобладающую часть составляли рабоче-крестьянские представители, не имевшие ни знаний, ни опыта управленческой деятельности.

После завершения гражданской войны начало формироваться СССР и почти все черты государственного управления, которые были сформированы в 1-ые годы советской власти, были укреплены. Коммунистическая партия оставалась ядром системы власти и инструментом государственного управления. Конституции 1936г. и особенно 1977г. Прямо гласили о руководящей роли пар-

тии в обществе.

Подбор, воспитание и расстановка кадров являлись важнейшими задачами партийных органов:

-от колхозного бригадира до Председателя Совета Министров СССР;

-от председателя сельского Совета до Председателя Верховного Совета СССР.

Появляется понятие «номенклатура». Номенклатура представляла собой перечень наиболее важных должностей в государственном аппарате, хозяйственных органах и в общественных организациях. Кандидатуры должны быть рассмотрены и утверждены в партийных органах – от первичных партийных организаций до ЦК КПСС.

После прихода большевиков к власти, начинает складываться номенклатурный принцип. В окончательном виде он сложился к концу 30-х годов и существовал до конца 80-х годов (номенклатура была отменена постановлением Секретариата ЦК КПСС от 22 августа 1990 года). Не имея правового оформления, номенклатурный принцип охватывал всю сферу управления.

В номенклатурном принципе подбора, воспитания и расстановки кадров было множество недостатков, таких как:

- на руководящих постах должны быть в основном только члены компартии, которые были рекомендованы на эти должности соответствующими партийными комитетами;

- строгий отбор по принципу преданности компартии;

- секретность и закрытость системы;

- кадры, занимающие нижестоящие должности, должны безоговорочно подчиняться вышестоящим руководителям.

Но были и в системе номенклатуры положительные стороны:

-это была действительно налаженная система работы с кадрами;

-действовала система подготовки и переподготовки кадров.

Современное российское законодательство до настоящего времени в полной мере не нашло решения проблемы во взаимосвязи федеральной государственной службы и государственной службы субъектов Российской Феде-

рации, не определив практического инструментария, который имел бы возможность регулировать взаимодействие данных двух уровней единой государственной службы России.

В ходе формирования и организации современной государственной службы Российской Федерации непременно обязан учитываться исторический опыт становления Российского государства. Однако не может быть и речи о его механическом переносе в качественно иной период российской истории.

Считаем, что важно извлечь уроки из использования тех институтов, а также принципов государственной службы, которые были успешно пройдены исторической практикой, которые способствовали действенному функционированию государственной управленческой вертикали, реализации политических, экономических и других реформ в сходных исторических условиях.

Принимая во внимание особенности общественного сознания и российского менталитета, можно не сомневаться, что меры по укреплению государства, центральной власти, формированию действенной управленческой вертикали, созданию единой системы государственной службы найдут поддержку и понимание широких масс.

Не вызывает сомнений, что в настоящее время успешно приживутся такие апробированные временем нормы организации государственной службы, как верховенство общероссийских законов над юридическими актами регионов и региональных органов, строгое соблюдение кадрами всех уровней государственного управления законности на основе правовых гарантий защиты чести и достоинства государственных служащих, единство системы государственной власти на всей территории России, создание эффективного контроля за деятельностью государственных органов и их персонала со стороны институтов гражданского общества, ответственность должностных лиц за принятие решений и действий (бездействий), идущих вразрез с интересами государства и общества, которые смогут оказать влияние на преобразование государственной службы в службу подлинно гражданскую, способную стоять на защите прав и свобод граждан, выражать интересы всего народа.

1.2 Современное состояние государственной гражданской службы

Российской Федерации, ее нормативно-правового регулирования

Государственная гражданская служба Российской Федерации – это вид государственной службы, который представляет собой профессиональную служебную деятельность граждан Российской Федерации на должностях государственной гражданской службы Российской Федерации 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 Федерации⁴.

Из выше указанного определения можно сформулировать следующие выводы:

1) главным показателем государственной гражданской службы считается профессиональная деятельность. Этот показатель означает, что служебная деятельность должна осуществляться непрерывно, в виде основного вида деятельности, на базе специальных знаний и навыков;

2) только граждане Российской Федерации могут находиться на государственной службе;

3) государственная гражданская служба осуществляется с целью обеспечения исполнения полномочий федеральных государственных органов, государственных органов субъектов РФ, лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, и лиц, замещающих государственные должности субъектов РФ.

Законодательство о государственной гражданской службе Российской Федерации образуют нормативные правовые акты, регулирующие организацию государственной гражданской службы и правовое положение государственных гражданских служащих, в том числе условия и порядок поступления на службу, ее прохождение, права, гарантии, ограничения, виды поощрений и ответственность, основания прекращения государственной службы и т.д. Поскольку государственно-служебные правоотношения характеризуются многообразием форм

⁴ Федеральный закон от 27.07.2004. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2004. № 31. Ч. 1. Ст. 3.

их проявления, они подвергаются правовому регулированию различных отраслей права. В нормативную правовую базу государственной гражданской службы входят нормы конституционного, трудового, административного, гражданского, финансового, уголовного и других отраслей права.

Государственная гражданская служба имеет субсидиарное регулирование нормами Трудового кодекса Российской Федерации в той мере, в какой она не урегулирована нормами специального законодательства.

Законодательство Российской Федерации о государственной гражданской службе в соответствии с конституционным принципом федерализма имеет двухуровневую систему правового регулирования и состоит из федерального и регионального законодательства.

К федеральному законодательству относятся Конституция Российской Федерации, федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации (весьма обширно государственная гражданская служба регулируется подзаконными актами: указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, нормативными правовыми актами министерств и других федеральных органов исполнительной власти).

В законодательных актах субъектов Российской Федерации о государственной гражданской службе находят свое отражение особенности и своеобразие местных традиций, накопленного опыта, правоприменительной практики. Вместе с этим региональное законодательство должно находиться в полном соответствии с федеральным, которое является основой для правотворческой деятельности субъектов Российской Федерации.

Исходя из конституционных прав и свобод человека и гражданина, а также защищенности интересов государства, организация и функционирование государственной службы Российской Федерации должны осуществляться на основе:

- 1) единых принципов и нормативных правовых актов;
- 2) единых кадровых технологий и требований к прохождению государственной службы;

- 3) единых условий социальной защищенности и гарантий государственным служащим;
- 4) единых требований к государственным служащим и государственным должностям;
- 5) единых идентификационных признаков государственных служащих;
- 6) современных технологий управления и обработки информации;
- 7) высокого уровня материально-технической и информационной обеспеченности организации государственной службы.

В целях создания нормативной правовой базы регулирования государственной гражданской службы к настоящему времени на федеральном уровне приняты:

1. Федеральные Законы:
 - «О системе государственной службы Российской Федерации» от 27.05.2003 № 58-ФЗ;
 - «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 № 79-ФЗ;
 - «О персональных данных» от 27.07.2006 № 152-ФЗ;
2. Указы Президента Российской Федерации:
 - «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих» от 12.08.2002 № 885;
 - «О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти» от 09.03.2004 № 314;
 - «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации» от 01.02.2005 № 110;
 - «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» от 01.02.2005 № 112;
 - «О порядке присвоения и сохранения классных чинов государственной гражданской службы Российской Федерации федеральным государственным гражданским служащим» от 01.02.2005 № 113;
 - «О Реестре должностей федеральной государственной гражданской службы» от 31.12.2005 № 1574;

- «О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих Российской Федерации» от 28.12.2006 № 1474;

3. Постановления Правительства Российской Федерации:

- «О Типовом регламенте внутренней организации федеральных органов исполнительной власти» от 28.07.2005 № 452;

- «О возложении полномочий представителя нанимателя по заключению служебных контрактов о прохождении федеральной государственной гражданской службы с лицами, назначаемыми на должность и освобождаемыми от должности Правительством Российской Федерации, и решению иных вопросов, связанных с прохождением ими федеральной государственной гражданской службы» от 21.04.2006 № 230.

Это далеко неполный перечень⁵ принятых актов, но все же это на порядок меньше, чем было в монархической России (на начало XX века российское законодательство насчитывало около 200 крупных нормативных правовых актов, которые регулировали государственную службу). Еще более обширно современное законодательство о государственной службе экономически развитых стран Европы, Азии, Америки.

Для современного состояния государственной гражданской службы Российской Федерации характерны:

1) несовершенство нормативной правовой базы государственной гражданской службы;

2) неэффективность системы управления государственной гражданской службой;

3) правовая и кадровая обособленность государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации на основе существующего федерального и регионального законодательства;

4) неразработанность государственной кадровой политики в сфере государственной гражданской службы и, как следствие, отсутствие единого подхо-

⁵ Нечипоренко В.С. Состояние и перспективы развития государственной службы как правового института // Государственная служба России: проблемы становления и развития: материалы методологического семинара. М., 2001. С. 103.

да к реализации кадровых технологий, обеспечению стабильности кадрового состава, его социальной защищенности и т.д.

Принципы организации и функционирования государственной гражданской службы должны соответствовать основам конституционного строя Российской Федерации, способствовать установлению единой системы государственного управления и отвечать следующим требованиям:

- 1) государственная гражданская служба создается как публичный институт в интересах всех граждан;
- 2) государственная гражданская служба развивается как социальный институт;
- 3) государственная гражданская служба развивается и укрепляется как правовой институт;
- 4) государственная гражданская служба формируется как организационный институт;
- 5) деятельность государственных гражданских служащих и государственных органов должна быть профессиональной;
- 6) государственная гражданская служба носит демократичный характер и подконтрольна гражданскому обществу.

Государственная гражданская служба Российской Федерации – важнейший инструмент проводимых в стране реформ и преобразований. Она должна выполнять своё предназначение в обществе – служить государству, обществу, людям своими идеями, высоким профессионализмом кадров, конкретными действиями, результатом принимаемых решений.

Проблема развития государственной гражданской службы носит комплексный характер. Среди приоритетных направлений её совершенствования можно выделить: обновление задач, функций и содержания государственной гражданской службы; создание комплексной нормативной правовой основы регулирования государственной гражданской службы; разработку действенных инструментов реализации государственной кадровой политики; создание опережающей системы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации государственных гражданских служащих, формирование

кадрового резерва и т.д.

В качестве первоочередной меры следует уделить особое внимание созданию отлаженного механизма контроля за соблюдением и неукоснительным исполнением в деятельности государственных органов действующего законодательства, принципов, правовых норм, требований, технологий и процедур, предусмотренных Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации», соответствующими указами Президента Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами федерального и регионального уровня. Только при таких условиях можно создать профессиональную государственную гражданскую службу, которая на основе собственного законодательства обеспечит соблюдение установленных прав, обязанностей, ограничений и гарантий.

2 ПРОХОЖДЕНИЕ ФЕДЕРАЛЬНОЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ

2.1 Порядок поступления на федеральную государственную гражданскую службу

Поступление на государственную гражданскую службу представляет собой урегулированную нормами права процедуру оценки деловых качеств гражданина, претендующего на должность государственной гражданской службы, также нужного перечня документов указанного лица, на основании итогов которой оформляются служебные правоотношения между государственным органом и лицом, претендующим на замещение той или другой должности государственной гражданской службы⁶.

При поступлении на государственную службу, также при ее прохождении не допускается установление любых прямых либо косвенных ограничений либо преимуществ независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения,

⁶Братановский С.Н. Административное право. М.: Директ-Медиа, 2013. С. 122.

имущественного либо должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, созданным в порядке, предусмотренном Конституцией РФ и федеральными законами.

Равный доступ к государственной службе – это демократическое право, которое является необходимым условием для предотвращения бюрократизации государственного аппарата и превращения его в самодовлеющую силу, оторванную от гражданского общества. Данное право позволяет обеспечить нормальную сменяемость и обновление кадров чиновников, недопустимость его превращения в касту⁷.

На федеральную государственную гражданскую службу (далее гражданская служба) имеют право поступать граждане РФ, достигшие 18 лет, владеющие государственным языком РФ и соответствующие квалификационным требованиям, установленным Указом Президента Российской Федерации от 16.01.2017 № 16 «О квалификационных требованиях к стажу государственной гражданской службы или стажу работы по специальности, направлению подготовки, который нужен для замещения должностей федеральной государственной гражданской службы».

По результатам конкурса гражданина поступает на гражданскую службу для замещения должности гражданской службы или замещение гражданским служащим другой должности гражданской службы. Конкурс заключается в оценке профессионального уровня претендентов на замещение должности гражданской службы, их соответствия установленным квалификационным требованиям для замещения должности гражданской службы и проводится в соответствии с порядком, установленным Указом Президента Российской Федерации от 01.02.2005 № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации».

Всего существует два вида конкурса: первый это - конкурс на замещение вакантной должности и второй - конкурс на формирование кадрового резерва.

⁷Ноздрачев А.Ф. Государственная служба. М., 1999. С. 318.

Кадровый резерв – это сформированные на конкурсной основе группы государственных служащих и граждан РФ, которые соответствуют определенным квалификационным требованиям и обладают необходимыми профессиональными и личностными качествами для замещения вакантных должностей государственной службы. Наличие кадрового резерва позволяет значительно сэкономить финансовые и временные ресурсы при отборе государственных служащих. Как видно из определения, кроме целей принципиальных отличий в проведении этих видов конкурса нет.

Вместе с тем, существует ряд случаев, в которых конкурс не проводится, а именно:

1) при назначении на замещаемые должности «руководителя» и «помощника (советника);

2) при назначении на должности «руководителя», назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Президентом Российской Федерации или Правительством Российской Федерации;

3) при заключении срочного служебного контракта;

4) при назначении на должность гражданской службы гражданского служащего (гражданина), который состоит в кадровом резерве, сформированном на конкурсной основе.

5) при назначении гражданского служащего на иную должность гражданской службы.

Также конкурс может не проводиться если должности гражданской службы и исполнение их обязанностей связано с использованием сведений которые составляют государственную тайну, этот перечень должностей утвержден нормативно правовым актом государственного органа.

По решению представителя нанимателя конкурс может не проводиться при назначении на должности гражданской службы, которые относятся к младшей группе должностей гражданской службы.

Для поступления на федеральную государственную гражданскую службу, есть перечень необходимых документов:

Первым и обязательным документом является личное заявление (напи-

санное собственноручно).

Вторым обязательным документом является анкетазаполненная по форме, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.05.2005 № 667-р (заполненная собственноручно).

Третьим обязательным документом является копия паспорта или заменяющий его документа (при прибытии на конкурс соответствующий документ предъявляется лично) и копии свидетельств о государственной регистрации актов гражданского состояния.

Так же необходимы документы, которые подтверждают необходимое профессиональное образование, стаж работы и квалификацию, к ним относятся:

- копия трудовой книжки (за исключением случаев, когда служебная (трудовая) деятельность осуществляется впервые), заверенная нотариально или кадровой службой по месту работы (службы), или иные документы, подтверждающие трудовую (служебную) деятельность гражданина;

- копии документов о квалификации и об образовании, а также по желанию гражданина могут быть представлены копии документов, которые подтверждают повышение или присвоение квалификации по результатам дополнительного профессионального образования, так же документы о присвоении учёного звания, учёной степени, которые должны быть заверенные нотариально или кадровой службой по месту работы (службы);

- обязательным является медицинское заключение об отсутствии у гражданина заболеваний, препятствующих поступлению на гражданскую службу или ее прохождению (учетная форма № 001-ГС/у, утверждена Приказом Минздравсоцразвития России от 14.12.2009 № 984н);

- автобиография (написанная собственноручно);

- копия свидетельства о постановке на учет в налоговом органе физического лица по месту жительства на территории Российской Федерации;

- копия страхового свидетельства обязательного пенсионного страхования (для лиц которые имеют трудовой стаж);

- копия документов воинского учета (для военнообязанных, и лиц которые подлежат призыву на военную службу);

- копия решений о присуждении государственных премий, присвоении почётных, специальных и воинских званий, награждении государственными наградами;

- справка с прежнего места работы о заработной плате по форме 2-НДФЛ;

- сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера в соответствии с федеральными законами возлагается, в том числе и на гражданина, претендующего на замещение должности государственной службы. Сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера представляются по форме справки о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 23.06.2014 № 460 «Об утверждении формы справки о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и внесении изменений в некоторые акты Президента Российской Федерации».

Гражданин, поступающий на гражданскую службу и федеральный государственный служащий обязан представлять сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а так же об имуществе и имущественных обязательствах своих супругов и несовершенно летних детей в соответствии с пунктом 4 Положения о представлении гражданами, претендующими на замещение должностей федеральной государственной службы, и федеральными государственными служащими сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 18.05.2009 № 559 «О представлении гражданами, претендующими на замещение должностей федеральной государственной службы, и федеральными государственными служащими сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера», а именно:

а) сведения о полученных от всех источников доходы (которые включают в себя доходы с прежнего места работы или с места замещения выборной должности, пенсии, пособия и иные выплаты) за календарный год, предшествующий году подачи документов для замещения должности государственной

службы, а также сведения об имуществе, которое принадлежит ему на праве собственности;

б) сведения о доходах супруга либо супруги и несовершеннолетних детей, полученных от всех источников (которые включают в себя заработную плату, пособия, пенсии и иные) за календарный год, предшествующий году подачи гражданином документов для замещения должности государственной службы, а также сведения об имуществе, которые принадлежат им на праве собственности.

Сведения об адресах сайтов и страниц сайтов в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», на которых гражданин, который претендует на замещение должности гражданской службы, размещал общедоступную информацию, а также данные, которые позволяют его идентифицировать. Сведения, представляются гражданами, которые претендуют на замещение должности гражданской службы, при поступлении на гражданскую службу по форме, установленной распоряжением Правительства Российской Федерации от 28.12.2016 № 2867-р «Об утверждении формы представления сведений о адресах сайтов и (или) страниц сайтов в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», на которых государственным гражданским служащим или муниципальным служащим, гражданином Российской Федерации, претендующим на замещение должности государственной гражданской службы Российской Федерации или муниципальной службы, размещались общедоступная информация, а также данные, позволяющие его идентифицировать»:

- фото 3,5х 4,5 – 3 шт. (черно-белое или цветное, фон белый);
- копии других документов, о которых желает заявить кандидат на работу.

Претенденту выступающему на замещение вакантной должности гражданской службы в допуске к участию в конкурсе может быть отказано в связи с тем что он не соответствует квалификационным требованиям к вакантной должности.

Претендент который был не допущен к участию в конкурсе на замещение должности гражданской службы, вправе обжаловать это решение в соответст-

вии с Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

2.2 Прохождение федеральной государственной гражданской службы

Начало служебной карьеры и последующая деятельность государственного служащего определяются таким важным документом, как должностной регламент. Регламент утверждается руководителем государственного органа.

В должностной регламент включаются:

- 1) квалификационные требования к образованию, стажу гражданской службы или опыту работы по специальности, направлению подготовки, предъявляемые к гражданскому служащему, который замещает соответствующую должность гражданской службы, а так же к уровню и характеру его знаний и навыков;
- 2) перечень вопросов, в которых гражданский служащий вправе либо обязан принимать управленческие и иные решения самостоятельно;
- 3) перечень вопросов, в которых гражданский служащий вправе либо обязан участвовать при подготовке проектов нормативных правовых актов и (либо) проектов управленческих и иных решений;
- 4) сроки и процедуры подготовки, рассмотрения проектов управленческих и иных решений, порядок согласования и принятия данных решений;
- 5) порядок служебного взаимодействия гражданского служащего в связи с исполнением им должностных обязанностей с гражданскими служащими того же министерства, гражданскими служащими иных государственных органов, другими гражданами, а также с организациями;
- 6) перечень государственных услуг, оказываемых организациям и гражданам в соответствии с административным регламентом министерства;
- 7) показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего⁸.

Важно то, что положения должностного регламента учитываются при проведении квалификационного экзамена, аттестации, планировании профес-

⁸ Федеральный закон от 27.07.2004. №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. .2004. № 31. Ч. 2. Ст. 47.

сиональной служебной деятельности гражданского служащего, конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы⁹.

Прохождение государственной гражданской службы включает в себя несколько элементов, таких как:

- 1) присвоение классных чинов;
- 2) аттестация;
- 3) дополнительное профессиональное образование.

Рассмотрим каждый из них подробнее.

Одной из основ построения и функционирования системы государственной гражданской службы является присвоение классных чинов государственным гражданским служащим и продвижение их по лестнице классных чинов. Классные чины подтверждают статус государственного служащего и влияют на оклад.

Систему классных чинов устанавливает законодательство о государственной гражданской службе. Система классных чинов состоит из пяти групп, в каждой группе по три классных чина. Рассмотрим каждую из них:

1.Первым классным чином является чин для государственных гражданских служащих, которые замещают должности младшей группы, таких как секретарь государственной гражданской службы Российской Федерации 1, 2 либо 3-го класса.

2.Вторым классным чином является чин для государственных гражданских служащих, которые замещают должности старшей группы, -таких как референт государственной гражданской службы Российской Федерации 1, 2 либо 3-го класса.

3.Третьим классным чином является чин для государственных гражданских служащих, которые замещают должности ведущей группы, -таких как советник государственной гражданской службы Российской Федерации 1, 2 либо 3-го класса.

4.Четвёртым классным чином является чин для государственных граж-

⁹ Тихомиров Ю.А. Административное право и процесс: полный курс. М.: Изд-во Тихомирова М.Ю., 2008. С. 281.

данских служащих, которые замещают должности главной группы, - таких как государственный советник Российской Федерации 1, 2 либо 3-го класса.

5.Пятым классным чином является чин для государственных гражданских служащих, которые замещают должности высшей группы, - действительный государственный советник Российской Федерации 1, 2 либо 3-го класса.

Для каждой группы классных чинов низшим является 3-й класс, высшим - 1-й.

Присвоение классных чинов производится персонально, с соблюдением последовательности, в соответствии с замещаемой должностью гражданской службы с учётом продолжительности государственной гражданской службы в предыдущем классном чине, с учётом профессионального уровня, в пределах группы должностей гражданской службы.

Гражданскому служащему, который замещает должность гражданской службы на определённый срок полномочий, за исключением гражданского служащего который замещает должность «руководителя», и относится к высшей группе должностей, классный чин присваивается по результатам квалификационного экзамена.

Так же гражданский служащий может получить классный чин по своей инициативе, для этого ему необходимо подать письменное заявление и не позднее чем через 3 месяца будет проведен квалификационный экзамен, который будет направлен на оценку знаний, навыков и умений (профессионального уровня) гражданского служащего, квалификационный экзамен проводит аттестационная либо конкурсная комиссия.

Так же классные чины могут быть присвоены гражданским служащим, которые замещают должности гражданской службы без ограничения срока полномочий и гражданским служащим, которые замещают должности гражданской службы на определённый срок полномочий категории «руководители», которые относятся к высшей группе должностей гражданской службы без проведения квалификационного экзамена.Классный чин может быть как первым так и очередным.

После успешного завершения испытания гражданского служащего ему

присваивается первый классный чин гражданской службы, а если испытание не было установлено, то присваивается через три месяца после назначения на должность.

Если у гражданского служащего истек установленный срок в предыдущем классном чине, то ему присваивается очередной классный чин, если он замещал должность гражданской службы, для которой предусмотрен равный либо более высокий, чем тот классный чин, который присваивается гражданскому служащему.

Сроки не устанавливаются в классных чинах 1-го класса для – секретаря, советника, референта, государственного советника государственной гражданской службы Российской Федерации.

Для прохождения гражданской службы в классных чинах 1-го класса сроки не устанавливаются.

Со дня присвоения классного чина исчисляется срок гражданской службы в присвоенном чине.

Запись о присвоении классного чина вносится трудовую книжку и личное дело гражданского служащего.

Если гражданский служащий имеет дисциплинарные взыскания либо в отношении него проводится служебная проверка или возбуждено уголовное дело, классный чин не присваивается.

Лишить присвоенного классного чина можно только по решению суда при осуждении за совершение тяжкого или особого тяжкого преступления.

Аттестация является весомым правовым средством установления соответствия государственного гражданского служащего замещаемой им должности государственной службы. Под аттестацией государственного гражданского служащего понимается деятельность, в процессе которой аттестационная комиссия в рамках установленной процедуры в целях выявления степени соответствия служащего занимаемой должности производит оценку деловых, личных и правовых качеств служащего, процесса и итогов его служебной деятельности.

Гражданские служащие не подлежащие аттестации:

- 1) те, кто проработал в занимаемой должности менее одного года;

- 2) те, кто достиг возраста 60 лет;
- 3) беременные женщины;
- 4) женщины, которые находятся в отпуске по беременности и родам (аттестация таких гражданских служащих возможна не ранее чем через год после их выхода на работу);
- 5) замещающие должности «руководителя» и «помощника (советника)», с которыми был заключен срочный служебный контракт;
- 6) в течение года со дня сдачи квалификационного экзамена¹⁰.

Аттестация гражданского служащего проводится один раз в 3 года. Внеочередная аттестация может проводиться в случае принятия решения о сокращении должностей гражданской службы в министерстве, об изменении условий оплаты труда государственных гражданских служащих и по соглашению сторон служебного контракта с учетом результатов годового отчета о профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего.

Для проведения аттестации создается аттестационная комиссия, утверждается график, составляются списки государственных служащих, которые подлежат аттестации, подготавливаются документы для аттестационной комиссии. График проведения аттестации ежегодно утверждается министром и не менее чем за 1 месяц до начала аттестации доводится до сведения каждого аттестуемого гражданского служащего.

Перед началом аттестации, не позднее, чем за 2 недели в аттестационную комиссию представляется отзыв об исполнении подлежащим аттестации гражданским служащим должностных обязанностей за аттестационный период, который подписывается его непосредственным руководителем и утверждается вышестоящим руководителем.

При проведении аттестации учитывается соблюдение гражданским служащим ограничений, отсутствие нарушений запретов, выполнение требований к служебному поведению и обязательств, установленных законодательством о

¹⁰ Указ Президента РФ от 01.02.2005 №110 «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2005. № 6. П. 3. Ст. 437.

гражданской службе.

Аттестуемого гражданского служащего приглашают на заседание аттестационной комиссии.

Если гражданский служащий не явился на заседание аттестационной комиссии без уважительной причины либо отказался от аттестации, то гражданский служащий привлекается к дисциплинарной ответственности, после чего аттестация переносится на более поздний срок.

После проведения аттестации, аттестационная комиссия выносит решения, соответствует ли замещаемой должности гражданский служащий, либо вносится в кадровый резерв, так же может быть вынесено решение о том, что он соответствует замещаемой должности, но для этого ему надо успешно пройти профессиональную подготовку или пройти повышение квалификации. Так же может быть вынесено решение, что он не соответствует замещаемой должности.

После подведения итогов голосования сообщаются результаты аттестации.

Результаты аттестации заносятся в аттестационный лист. Аттестационный лист подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и членами аттестационной комиссии, которые присутствовали на заседании.

По результатам аттестации в течении одного месяца принимается решение о том, что гражданский служащий подлежит включению в кадровый резерв для замещения вакантной должности либо его направляют на профессиональную переподготовку, так же по результатам аттестации он может быть понижен в должности.

Если гражданский служащий отказывается от профессиональной переподготовки, повышения квалификации либо от перевода на другую должность министр имеет право освободить гражданского служащего от замещаемой должности и уволить его с гражданской службы.

Дополнительной профессиональное образование государственных служащих является не менее важным элементом прохождения государственной

гражданской службы, которое включает в себя повышение квалификации и профессиональную переподготовку.

В течение всего периода прохождения гражданским служащим гражданской службы осуществляется дополнительное профессиональное образование.

Законодатель определяет основания, которые служат для направления гражданского служащего на дополнительное профессиональное образование, и он направляется в том случае, если гражданский служащий назначен иную должность гражданской службы в порядке должностного роста на конкурсной основе, когда его включили в кадровый резерв на конкурсной основе, либо по результатам аттестации¹¹.

Повышение квалификации гражданского служащего осуществляется при необходимости, но не реже 1-го раза в 3 года.

Дополнительное профессиональное образование гражданского служащего осуществляется в организациях, которые осуществляют образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам. Так же гражданский служащий может за пределами Российской Федерации получать дополнительное профессиональное образование.

Гражданский служащий может, как с отрывом так и без отрыва от гражданской службы получать дополнительное профессиональное образование в любой предусмотренной законодательством об образовании форме обучения.

Гражданский служащий, получивший дополнительное профессиональное образование получает подтверждающий документ о квалификации и является, что является преимущественным основанием для включения гражданского служащего в кадровый резерв.

2.3 Особенности противодействия коррупции на федеральной государственной гражданской службе

Тема коррупции длительное время находится в центре внимания всего российского общества.

Коррупция в системе государственной службы оказывает негативное воз-

¹¹ Федеральный закон от 27.07.2004 №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2004. № 31. Ч. 4. Ст. 62.

действие на социально-экономическое развитие государства, мешает воплощению в жизнь национальных проектов, способствует уменьшению доверия граждан к органам государственной власти, зарождает негативное отношение к государственной службе и государственным служащим, препятствует поступательному развитию рыночной экономики.

Анализ научной, правовой и публицистической литературы показывает наличие довольно большого количества определений коррупции. Между тем официальное определение коррупции дано на законодательном уровне. Таким образом, под коррупцией понимается:

1) использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями;

2) совершение указанных деяний от имени или в интересах юридического лица¹².

Также существует понятие противодействия коррупции как деятельности органов государственной власти субъектов Российской Федерации, федеральных органов государственной власти, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий:

- в предотвращении коррупции, в том числе по выявлению и последующим устранением причин коррупции;

- в выявлении, предотвращении, пресечении, раскрытии и расследование коррупционных преступлений;

- в минимизации и (либо) ликвидации результатов коррупционных преступлений.

Президент Российской Федерации устанавливает компетенцию федеральных органов исполнительной власти, руководство деятельностью которых он осуществляет, в области противодействия коррупции, а так же он определяет

¹² Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» // Собрание законодательства РФ. 2008. № 52. П. 1. Ст. 1.

основные направления государственной политики в области противодействия коррупции.

Федеральное собрание РФ обеспечивает в пределах своих полномочий разработку и принятие федеральных законов по вопросам противодействия коррупции, а также контроль деятельности органов исполнительной власти.

Правительство Российской Федерации осуществляет распределение функций между федеральными органами исполнительной власти, а так же осуществляет руководство деятельностью в противодействии коррупции.

По решению Президента РФ для того чтобы обеспечить координацию деятельности федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов, а так же органов местного самоуправления формируются органы в состав которых входят представители федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и иные лица. При получении данных о совершении коррупционных правонарушений органы отвечающие за координацию деятельности в области противодействию коррупции передают их в соответствующий государственный орган, у которого есть полномочия проводить проверку таких данных и который должен принять по итогам проверки решение в установленном законом порядке.

В соответствии с Федеральным законом № 273-ФЗ профилактика коррупции осуществляется путем применения следующих основных мер:

- формируется нетерпимость в обществе к коррупционному поведению;
- проводится антикоррупционная экспертиза правовых актов и их проектов;
- предъявляются в установленном законом порядке квалификационные требования к гражданам, которые претендуют на замещение государственной или муниципальной должности и должности государственной или муниципальной службы, а также производится проверка в установленном порядке сведений, которые предоставляются указанными гражданами;
- осуществляется развитие институтов общественного и парламентского контроля, которые следят за соблюдением законодательства Российской Феде-

рации о противодействии коррупции.

В целях противодействия коррупции Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» предусмотрена обязанность гражданских служащих, которая обязует их представлять сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга либо супруги, а так же их несовершеннолетних детей.

На примере Территориально управления Росимущества в Амурской области рассмотрим особенности противодействия коррупции.

Противодействие коррупции в Росимуществе регламентируется Приказом «Об утверждении плана Территориального управления Росимущества в Амурской области по противодействию коррупции».

Данный приказ отдается начальнику отдела административно-финансового учета и кадровой работы для обеспечения контроля за выполнением мероприятий, которые предусмотрены планом, а контроль за исполнением приказа выполняет руководитель. Данный приказ содержит в себе мероприятия, которые направлены на противодействие коррупции и урегулированию конфликта интересов и ожидаемые результаты от данных мероприятий.

Рассмотрим некоторые мероприятия, которые производятся в течение года. Первым и основным является организация и проведение заседаний комиссии которая отвечает за соблюдение требований к служебному поведению федеральных государственных гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов.

Вторым и так же основным пунктом является то, что гражданские служащие Росимущества обязаны предоставлять сведения о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также членов их семей, до 30 апреля каждого года, эти данные относятся к информации ограниченного доступа.

Третьим пунктом является то, что гражданский служащий обязан сообщать о получении подарка в связи с их должностным положением, а так же информировать о сдаче и оценке подарка, реализации и зачислении средств вырученных от его реализации в доход соответствующего бюджета.

Так же осуществляется организация приёма уведомлений о фактах обращения в целях склонения их к совершению коррупционных преступлений.

Обеспечивается контроль за применением предусмотренных законодательством мер юридической ответственности в случае несоблюдения установленных требований.

Проводиться анализ за соблюдением запретов, ограничений и требований, которые установлены в целях противодействия коррупции, и которые обязуют их уведомлять об обращениях в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений.

Так же существенным мероприятием является доведение до каждого сотрудника и кандидата на государственную службу требований антикоррупционного законодательства.

Очень значимым мероприятием является мониторинг и выявление коррупционных рисков, в деятельности по организации и осуществлению государственных закупок.

В Территориальном Управлении Росимущества проверку достоверности и полноты указанных сведений осуществляет отдел организационной работы финансового и правового обеспечения.

Сведения о доходах, расходах служащих, а так же их супруг либо супругов и несовершеннолетних детей по которым предусмотрено размещение таких сведений, размещаются в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

С 01 января 2015 года сведения о доходах, расходах представляются по утвержденной Президентом Российской Федерации форме справки. Сведения о доходах являются конфиденциальной информацией, если федеральным законом они не отнесены к сведениям, которые являются государственной тайной.

Проверка которая отвечает за достоверность и полноту сведений о расходах осуществляется органами, подразделениями либо должностными лицами, которые отвечают за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

Если государственный гражданский служащий не представил либо представил неполные либо недостоверные сведения о своих доходах, расходах, а так

же об имуществе и обязательствах имущественного характера либо не представил или представил заведомо неполные либо недостоверные сведения о доходах, расходах, а так же об имуществе и обязательствах имущественного характера членов своей семьи в случае, если представление таких сведений обязательно, будет являться правонарушением, которое влечет за собой увольнение государственного гражданского служащего с государственной гражданской службы.

СКОЙ СЛУЖБЫ

Для современного российского общества одной из наиболее важных задач является построение эффективного государства, преодоление серьезных недостатков в организации и функционировании системы органов государственной власти. Решение этой задачи требует модернизации государственной гражданской службы, которая должна стать открытой, конкурентоспособной и престижной, ориентированной на результативную деятельность по обеспечению исполнения полномочий государственных органов, оказанию государственных услуг, активно взаимодействовать с институтами гражданского общества. Именно государственная гражданская служба призвана претворять в жизнь политику государства в сфере экономики, социального развития, культуры, образования¹³.

Роль государственной гражданской службы особенно актуальна. Поскольку именно от профессионализма госслужащих, их коррупционной устойчивости, умения своевременно и эффективно решать задачи государственного управления, оказывать качественные публичные услуги зависит не только нормальное функционирование рыночной экономики, но и сохранение социальной стабильности в обществе, обеспечение и защита законных прав и интересов человека и гражданина.

Однако необходимо отметить, что реформа государственной службы и ее правового регулирования на данный момент времени не дала ожидаемых результатов. В программных документах высшего политического руководства страны государственная служба подвергается резкой критике за ее неэффективность, бюрократизм, коррупционность, закрытость, неспособность вести диалог с гражданским обществом, содействовать развитию институтов инновационной экономики и демократии.

После проведенного анализа необходимо акцентировать внимание на следующих основных проблемах современной государственной гражданской

¹³Гусев А.В. Государственная гражданская служба Российской Федерации: проблемы правового регулирования. Екатеринбург: Издательский дом УрГЮА, 2009. С. 3.

службы РФ:

- во-первых, законодательная база государственной гражданской службы не совершенна, так как существует противоречивость федерального и регионального законодательства;

- во вторых отсутствует целостная система гражданской службы (гражданская служба осуществляется как служба в отдельном государственном органе на федеральном уровне и на уровне субъекта Российской Федерации);

- механизмы взаимосвязи государственной гражданской службы с муниципальной службой на наш взгляд не разработаны;

- большой проблемой является то, что государственная служба недостаточно открыта, из этого следует проявление бюрократизма и коррупции;

- механизмы профилактики и борьбы с коррупцией слабо разработаны и неэффективны, а также очень мала правовая и организационная мера контроля со стороны гражданского общества за деятельностью государственных органов;

- целенаправленная работа на привлечение молодых и перспективных кадров не ведется, что по нашему мнению является большой ошибкой;

- так же, узко распространены современные методы планирования и регламентации труда государственных служащих;

- социальное положение государственного служащего не соответствует характеру возлагаемых на него ограничений и ответственности;

- так же, большой проблемой является то, что отсутствует единый орган по управлению государственной службой.

Исходя из вышеуказанного, можно сделать вывод о том, что в данный момент проблемы государственной гражданской службы являются причиной ее низкой эффективности, недостаточной гибкости и приспособленности к решению задач развития гражданского общества и рыночной экономики, невосприимчивости к новым методам и формам организации, планирования, ресурсного обеспечения государственных органов и стимулирования профессиональной деятельности государственных служащих.

Рассмотрим более подробно, приведенные выше проблемы.

Понимание государственной службы в качестве института, который

обеспечивает функционирование государства и реализацию полномочий, которыми Конституция Российской Федерации и последующее законодательство наделяет государственные органы и должностных лиц, а также института, который призван обеспечивать защиту и реализацию прав и свобод граждан и их организаций, позволяет считать весь объем содержания конституционных норм во всей их совокупности относящимися, как к регулированию самой государственной службы, так и к сфере отношений, подлежащих практическому воплощению в деятельности государственных служащих. Конституционно-правовые основы государственной службы Российской Федерации образуют положения и принципы, из которых исходит система актов конституционного, административного, административно-процессуального, трудового и социального законодательства и иных нормативных правовых актов.

Однако, при всей важности конституционных норм, они, хотя и действуют непосредственно, создают лишь общие нормативные основы правового фундамента для строительства государственной службы и статуса государственных служащих. Институт государственной службы и вся система его правового обеспечения получают дальнейшее развитие посредством основательной детализации в нормах текущего законодательства.

Государственная гражданская служба Российской Федерации, в современном её состоянии, и на федеральном уровне, и на уровне субъектов Российской Федерации пока осуществляется как служба в отдельных органах государственной власти. Отсюда вытекает масса нерешенных проблем, «вертикальных» и «горизонтальных» противоречий в структурно-организационном, нормативно-правовом и финансовом взаимодействии. Эти проблемы сдерживают и тормозят развитие государственной гражданской службы.

Несмотря на уже значительный объем действующего законодательства о государственной гражданской службе, в нем пока еще не в полной мере решены важнейшие задачи ее правового регулирования:

- недостаточно четко определена законодательная компетенция Российской Федерации и ее субъектов в сфере государственной гражданской службы;
- механизм реализации базового принципа организации государственной

гражданской службы, то есть принципа служения государству - не сформирован;

- взаимосвязь между уровнями государственной гражданской службы не обеспечена;

- надежные как правовые, так и социальные гарантии для государственных гражданских служащих не установлены;

- не сформирована система управления государственной гражданской службой и др.

По нашему мнению, необходимо устранять эти недостатки правового регулирования государственной гражданской службы, ориентируясь на создание стабильной унифицированной нормативной правовой базы государственно-служебных отношений путем разработки новых и совершенствования действующих норм с определением первоочередных приоритетов правового обеспечения государственной гражданской службы.

Законодательная основа государственной гражданской службы Российской Федерации еще не до конца разработана, несовершенна, содержит немало «пробелов», не урегулированных, спорных вопросов и недостаточное количество нормативных правовых актов прямого действия. Поэтому одним из основных условий формирования единой системы государственной гражданской службы является сближение, а в последствии – унификация параметров федеральной государственной гражданской службы и государственной гражданской службы субъектов Федерации.

На сегодняшний день вертикальное взаимодействие между уровнями государственной гражданской службы находится в неудовлетворительном состоянии. С одной стороны необходимо укреплять эту вертикаль, приводить в соответствие с конституционным устройством. С другой, только при совершенствовании законодательной базы возможно отрегулировать систему властно-распорядительных, исполнительных и управленческих отношений, для чего понадобится внесение изменений и дополнений в существующие законодательные акты и принятие новых, как на федеральном, так и на региональном уровнях.

В современной нормативной правовой базе государственной гражданской службы слабо разработаны положения, которые отражают управленческий характер деятельности государственных гражданских служащих. Это очень сильно осложняет работу по составлению должностных регламентов, требований к профессиональным и личностным качествам служащих, индивидуальных программ их подготовки, переподготовки и повышения квалификации и т.д.

Острой остается проблема востребованности профессиональных возможностей кадрового корпуса государственной гражданской службы и, прежде всего, управленческого профессионализма, его высокой компетентности и работоспособности. Отсутствуют правовые нормы, регулирующие планирование карьеры, формирование кадрового резерва на конкурсной основе, проведение оценки профессионального уровня (знаний, навыков, умений) государственных гражданских служащих и т.д. Неэффективными оказались механизмы социальной защищенности служащих, их материального обеспечения, предоставления им государственных гарантий.

Ценность законодательства заключается не только в провозглашении того или иного положения, демократического принципа, порядка и т.д., но и в гарантии их реализации, осуществления, что требует наряду с принятием законов и разработки правовых норм, создающих необходимые для этого условия.

Потребности государства в реализации его законов, осуществлении эффективного управления, а так же интересы государственных гражданских служащих как социального слоя вызывают необходимость создания обширного специального законодательства о государственной гражданской службе, развития ее как правового института. Опыт последних лет перестроек и реформ убедительно показал, что государство не может выполнить ни одной своей крупной обязанности перед обществом, пока не урегулирует отношения в государственной гражданской службе. Не подняв престижа государственной гражданской службы, не повысив ее авторитета, не добившись уважительного отношения к труду государственных гражданских служащих, нельзя рассчитывать на прочность государственной власти в целом.

Все это предполагает создание единой системы действенных юридиче-

ских норм, правил и процедур, регулирующих все отношения, связанные с организацией государственной гражданской службы и выполнением стоящих перед ней задач.

Другой важной проблемой на которую стоит обратить внимание, является отсутствие единого органа по управлению государственной службой. Невозможно создать эффективную систему управления без такого органа, в котором будут прописаны полномочия и их статус. Этому нас учит как отечественный, так и зарубежный опыт, исторический и современный.

Основная цель служит – в строгом соответствии с Конституцией РФ добиться системности и управляемости государственной службы как по уровням, так и по ветвям власти, обеспечив одновременно и известную степень централизма, и демократию управления.

На сегодняшний день, согласно Федеральному закону «О системе государственной службы Российской Федерации» от 27.05.2003 г. № 58-ФЗ, такой орган у нас существует. Он существует де-юре, но де-факто, такого органа у нас нет.

Справедливости ради стоит отметить, что региональные органы по управлению государственной службой, в отличие от федерального, реально существуют и работают. Они по-разному называются, имеют различный статус и подчинение, но выполняют, как правило, одни функции - координационные, контрольные, информационно-аналитические.

Так, к примеру можно привести такой субъект Федерации, как Московская область. Там действует Главное управление государственной и муниципальной службы Московской области. Стоит подметить то, что оно не только существует в качестве статьи закона, но и реально работает. Оно востребовано властями. Оно нужно обществу.

Вместе с тем, многолетний опыт показывает, что в целом ситуация в системе регионального управления государственной службой далека от идеала.

Среди факторов, которые снижают результативность деятельности органов управления государственной службой в субъектах Федерации, можно выделить:

- низкий статус указанных структур в системе государственного и муниципального управления в силу их незначительных полномочий;
- концептуальная и нормативная неопределенность системы управления госслужбой субъектов Федерации;
- слабая разработанность правовой базы управления госслужбой;
- проблемы с кадровым обеспечением органов управления государственной службой (отсутствие квалифицированных управленцев-кадровиков).

Все эти факторы оказывают негативное влияние как на систему управления, так и на всю организацию государственной службы в субъектах Российской Федерации.

Анализ теории и практики вопроса (Федеральный закон «О системе государственной службы», гл. 3) показывает, что основными функциями органов управления государственной гражданской службой субъектов Федерации должны быть:

- координация деятельности государственных органов представительной и исполнительной власти по вопросам государственной службы;
- анализ состояния и эффективности государственной гражданской службы;
- участие в разработке нормативных правовых актов, регулирующих государственную службу, и представление заключений на проекты актов по вопросам государственной службы;
- контроль за соблюдением законодательства о государственной службе;
- общее, прежде всего – методическое руководство деятельностью кадровых служб органов государственной власти;
- формирование и использование кадрового резерва;
- общее руководство системой подготовки, переподготовки, повышения квалификации и стажировки государственных служащих (прежде всего, утверждение программ профессионального развития);
- ведение единого Реестра государственных должностей и Реестра государственных служащих;
- разработка типовых должностных регламентов (прежде всего, квалифи-

кационных требований к компетенции госслужащих);

- участие в организации и проведении конкурсов, аттестаций и квалификационных экзаменов государственных служащих;

- изучение, обобщение и контроль за внедрением современных управленческих и информационных технологий;

- контроль социальной защищенности государственных служащих; разработка системы оплаты труда госслужащих;

- определение перечня заболеваний, препятствующих нахождению на той или иной должности государственной службы;

- выступление в качестве единого заказчика по программам реформирования гражданской службы.

Как мы видим, на государственной гражданской службе существует множество проблем. Исходя из этого, представляется целесообразным при их решении учитывать и такие факторы, как:

- мировые и национальные тенденции развития государственного управления и, как следствие, госслужбы;

- инструментально-структурные особенности политической системы;

- историко-институциональный контекст или культурные традиции, нормы и ценности страны и региона, которые оказывают влияние на инструментальные аспекты;

- особенности внешних условий, анализ взаимосвязей, отдаленных и вариативных последствий применения инновационных технологий.

Учет этих факторов обеспечит эффективное решение хотя бы части проблем правового регулирования государственной гражданской службы в современной Российской Федерации.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Принятие и вступление в силу Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» положило начало интенсивному развитию института государственной гражданской службы в регионах России. Однако данный закон обнаруживает целый ряд недостатков, что приводит к необходимости принятия дополнительных мер нормативно-правового регулирования, направленных на совершенствование государственной гражданской службы в соответствии с требованиями, предъявляемыми современным состоянием Российского государства.

В истории России накоплен весьма объемный и многогранный опыт организации и функционирования государственной службы, содержащий немало рациональных элементов. Анализ исторического опыта развития Российского государства показал, что он обязательно должен учитываться в процессе формирования современной государственной службы Российской Федерации.

Важно извлечь уроки из использования тех институтов, принципов, форм государственного управления и государственной службы, которые успешно прошли проверку исторической практикой, содействовали эффективному функционированию государственной управленческой вертикали, способствовали реализации, политических, экономических и других реформ в сходных исторических условиях.

Проведенное исследование законодательства показало, что государственная гражданская служба должна носить исключительно нормативно-правовой характер. Но с момента принятия Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» правовая база для её полноценного становления и функционирования до настоящего времени не создана ни на федеральном уровне, ни на уровне субъектов Российской Федерации.

Процесс подготовки и принятия региональных законодательных и иных нормативных правовых актов о государственной гражданской службе, ее нормативно-правовом регулировании в значительной степени зависит от разработанности федерального законодательства и существенно отстает от темпов социально-экономического развития, потребностей практики управления.

Несмотря на достаточно большое количество нормативных правовых актов области по вопросам государственной гражданской службы, актуальной остается проблема несовершенства действующего законодательства, выражающаяся в отсутствии целого ряда нормативных актов, регламентирующих поступление, прохождение и прекращение государственной гражданской службы, в том числе по вопросам формирования кадрового резерва на конкурсной основе, выработки критериев оценки профессиональных, деловых и личностных качеств государственных гражданских служащих, их знаний, навыков и умений, организации проверки сведений о доходах, об имуществе и обязательствах

имущественного характера, а также соблюдения государственным гражданскими служащими установленных ограничений, связанных с прохождением государственной службы и т.д.

Несовершенство действующего законодательства о государственной гражданской службе, неудовлетворительное состояние вертикального взаимодействия между уровнями и ветвями государственной власти приводит к тому, что государственная гражданская служба в современном её виде осуществляется как служба в отдельно взятом государственном органе. Отсутствует единая система государственной службы Российской Федерации.

Практика применения законодательства о государственной гражданской службе настоятельно ставит вопрос о создании специального федерального органа управления государственной гражданской службой, который с учетом отечественного и зарубежного опыта получил бы директивно-распорядительные функции и стал своего рода общефедеральным управлением государственной гражданской службы, имеющим соответствующие органы в структуре региональных органов государственной власти.

Данный орган должен обеспечивать разработку проектов нормативных правовых актов по вопросам государственной гражданской службы, методическое обеспечение, консультирование субъектов Российской Федерации, обобщать предложения регионов по развитию государственной гражданской службы, осуществлять общее управление государственной гражданской службой и отвечать за проведение единой государственной кадровой политики.

В заключении хотелось бы подчеркнуть, что создание полноценной нормативной правовой базы государственной гражданской службы явилось бы важным фактором укрепления государства, создания единой системы государственной службы Российской Федерации, повышения её профессионального уровня, формирования высококвалифицированного и стабильного корпуса государственных гражданских служащих, эффективным инструментом реализации проводимой в стране административной реформы.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

I Правовые акты

1 Конституция Российской Федерации, принятая всенародным голосованием 12.12.1993 с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ // Собрание законодательства РФ. – 2014. - № 31. - Ст. 4398.

2 Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 02.05.2015) [Электронный ресурс]. – Режим доступа:<http://www.pravo.gov.ru> - 02.05.2015.

3 Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» (ред. от 23.05.2016) // Собрание законодатель-

ства РФ. – 2003. - № 22. - Ст. 2063.

4 Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (ред. от 03.04.2017) // Собрание законодательства РФ. -2004. - № 31. - Ст. 3215.

5 Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (ред. от 03.04.2017) // Собрание законодательства РФ. – 2008. - № 52. - Ст. 6228.

6 Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» (ред. от 22.02.2017) // Собрание законодательства РФ. – 2006. -№ 31. - Ст. 3451.

7 Указ Президента РФ от 01.02.2005 № 110 «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации» (ред. от 28.08.2015) // Собрание законодательства РФ. – 2005. -№ 6. - Ст. 437.

8 Указ Президента РФ от 01.02.2005 № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» (ред. от 18.12.2016) // Собрание законодательства РФ. – 2005. -№ 6. - Ст. 439.

9 Указ Президента РФ от 23.06.2014 № 460 «Об утверждении формы справки о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и внесении изменений в некоторые акты Президента Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2014. -№ 26. - Ст. 3520.

10 Указ Президента РФ от 01.02.2005 № 113 «О порядке присвоения и сохранения классных чинов государственной гражданской службы Российской Федерации федеральным государственным гражданским служащим» (ред. от 30.09.2013) // Собрание законодательства РФ. – 2005. - № 6. - Ст. 440.

11 Указ Президента РФ от 28.12.2006 № 1474 «О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих Российской Федерации» (ред. от 08.03.2015) // Собрание законодательства РФ. – 2007. - № 1. - Ст. 203.

12 Закон Амурской области от 07.06.2007 №347-ОЗ «О Правительстве Амурской области» // Амурская правда. – 2007. - 09 июня. - № 103.

13 Закон Амурской области от 13.12.2006 №261-ОЗ «О государственной

гражданской службе Амурской области» // Амурская правда. – 2006. - 20 дек. - № 240.

14 Постановление Губернатора Амурской области от 14.10.2013 №302 «Об утверждении Порядка размещения сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера государственных гражданских служащих области и членов их семей в информационной системе «Портал Правительства Амурской области в информационно-телекоммуникационной сети Интернет» и предоставления этих сведений общероссийским средствам массовой информации для опубликования» // Амурская правда. – 2013. - 02 ноября. - № 207.

15 Постановление губернатора Амурской области от 19.06.2013 № 162 «О представлении лицом, замещающим должность государственной гражданской службы области, сведений о своих расходах, а также о расходах своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей» // Амурская правда. – 2013. - 29 июня. - № 117.

16 Постановление губернатора Амурской области от 30.12.2010 № 506 «Об утверждении перечня должностей государственной гражданской службы Амурской области, при замещении которых государственные гражданские служащие области обязаны предоставлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей»[Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.amurobl.ru> – 15.05.2017.

17 Постановление губернатора Амурской области от 24.08.2010 № 322 «О проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей государственной гражданской службы области, и государственными гражданскими служащими области, и соблюдения государственными гражданскими служащими области требований к служебному поведению» // Амурская правда. – 2010. – 01 сент. - № 159.

II Специальная литература

18 Агапов, А.Б. Административное право: учебник / А.Б. Агапов. - 9-е

изд., перераб. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2016. - 937 с.

19 Административное право и процесс: полный курс / под ред. Ю.А. Тихомирова. - М.: Изд-во Тихомирова М.Ю., 2008. - С. 281.

20 Административное право России: учебник /отв. ред. Л.Л. Попов. - 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2015. – 560 с.

21 Административный процесс: учебник / под ред. М.А. Штатиной. - М.: Издательство Юрайт, 2015. - 364 с.

22 Амелина, Е.В. Процедура проведения конкурса при приеме на гражданскую государственную службу / Е.В. Амелина // Интеллектуальный потенциал XXI века: ступени познания. – 2011. - № 7. – С. 216-219.

23 Братановский, С.Н. Административное право: учебник. / С.Н. Братановский. - М.: Директ-Медиа, 2013. - С. 122.

24 Государственная служба: учебник для подготовки государственных служащих / под ред. А.Ф. Ноздрачева. - М., 1999. - С. 318.

25 Гусев, А.В. Государственная гражданская служба Российской Федерации: проблемы правового регулирования: монография / А.В. Гусев // Екатеринбург: Издательский дом УрГЮА, 2009. - С. 3.

26 Доррофеев, О.В. Политико-правовые аспекты совершенствования государственной гражданской службы в РФ / О.В. Доррофеев // Роль науки в развитии общества. – 2009. – № 10. – С. 3-5.

27 Занина, Т.М. Некоторые проблемы государственной гражданской службы в РФ / Т.М. Занина, С.Л. Лукин // Вестник Воронежского института МВД России. – 2004. - № 4. – С. 68-71.

28 Конин, Н.М. Административное право: учебник / Н.М. Конин, Е.И. Маторина. - М.: Издательство Юрайт, 2015. - 574 с.

29 Лытов, Б.В. Табель о рангах: испытание временем / Б.В. Лытов // Служба кадров. - 2002. - № 3. - С. 54-55.

30 Магомедов, К. Коррупция в органах государственной власти и управления: социологический анализ и прогноз / К. Магомедов // Государственная служба. – 2010. - № 4. – С. 14-17.

31 Мельников, В.П. Отечественный опыт государственной службы и про-

блемы его адаптации в современных условиях / В.П. Мельников // Государственная служба России. Проблемы становления и развития: материалы методологического семинара. –М., 2001. - С. 52.

32 Мигачев, Ю.И. Административное право Российской Федерации: учебник / Ю.И. Мигачев, Л.Л. Попов, С.В. Тихомиров; под ред. Л.Л. Попова. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2015. - 519 с.

33 Наумов, С.Ю. Итоги реформ и перспективы развития государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации / С.Ю. Наумов, Е.В. Масленникова // Власть. – 2009. - № 10. – С. 4-8.

34 Нечипоренко, В.С. Состояние и перспективы развития государственной службы как правового института / В.С. Нечипоренко // Государственная служба России. Проблемы становления и развития: материалы методологического семинара. –М., 2001. - С.103.

35 Фаррахов, А.Р., Шестакова, М.А. История развития государственной гражданской службы в РФ / А.Р. Фаррахов, М.А. Шестакова // Экономика и социум. – 2014. - № 13. – С. 4-8.

36 Хрестоматия по истории государственного управления в России с древнейших времен до начала XX века. - М., 1999. - С. 71.

III Электронные ресурсы

37 URL: <http://www.consultant.ru/> - Справочно-правовая система.

38 URL: <http://www.garant.ru/> - Справочно-правовая система.

39 URL: <http://elibrary.ru/> - Научная электронная библиотека.

40 URL: <http://amurobl.ru/> - Официальный сайт Правительства Амурской области.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Распределение государственных гражданских служащих Росимущества в Амурской области по группам должностей

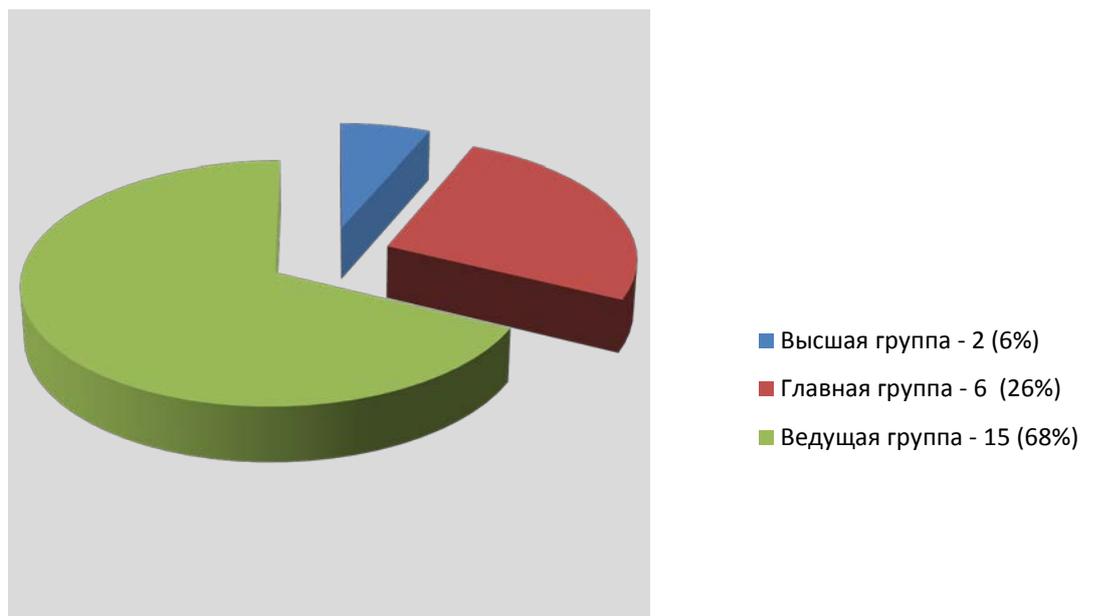


Рисунок А.1 - Распределение государственных гражданских служащих Росимущества в Амурской области по группам должностей

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Уровень образования государственных гражданских служащих Росимущества в Амурской области

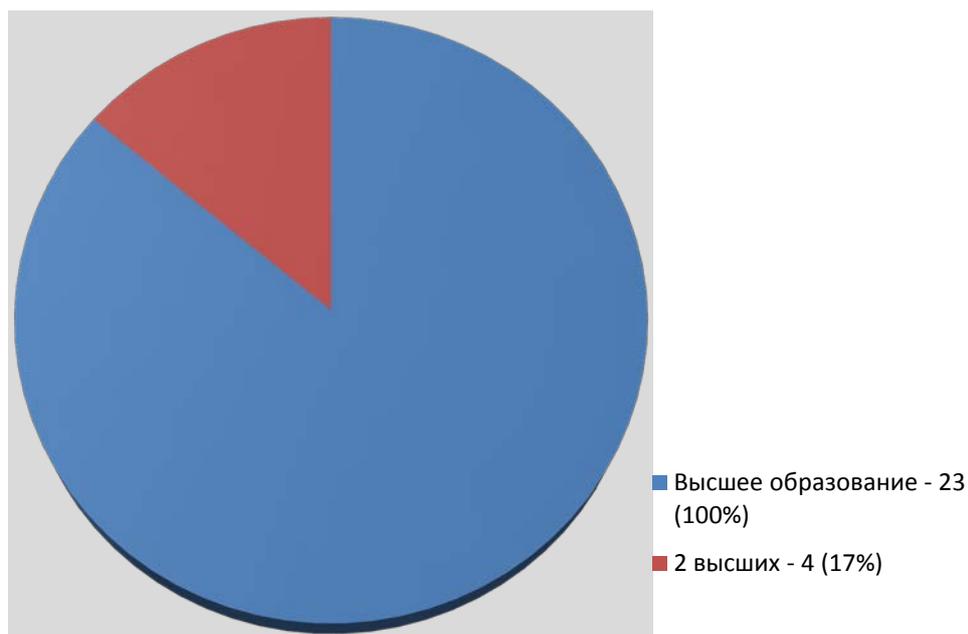


Рисунок Б. 1 - Уровень образования государственных гражданских слу-

жащих Росимущества в Амурской области