

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Алтайский государственный университет»  
Юридический факультет  
Кафедра конституционного и международного права

**Административно правовой статус государственного гражданского  
служащего субъекта РФ на примере Алтайского края.**

выпускная квалификационная работа  
(бакалаврская работа)

Выполнил студент  
4 курса, группы 342  
Тибейкин Константин Евгеньевич

\_\_\_\_\_  
(подпись)

Научный руководитель  
канд. юрид. наук, доцент  
Кандрина Надежда Алексеевна

\_\_\_\_\_  
(подпись)

Допустить к защите  
зав. кафедрой, канд. юрид. наук,  
Игнатовская И.И.

\_\_\_\_\_  
(подпись)  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018 г.

Выпускная  
квалификационная  
работа защищена  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018 г.  
Оценка \_\_\_\_\_  
Председатель ГЭК  
Осипов А.Г.

\_\_\_\_\_  
(подпись)

Барнаул 2018

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ РФ .....	5
1.1 Понятие и задачи государственной гражданской службы Российской Федерации .....	5
1.2 Государственная гражданская служба субъекта РФ: особенности организации и функционирования .....	14
2. ОСОБЕННОСТИ АДМИНИСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО СТАТУСА ГРАЖДАН, ЗАМЕЩАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ В СУБЪЕКТАХ РФ (НА ПРИМЕРЕ АЛТАЙСКОГО КРАЯ).....	23
2.1 Поступление на государственную гражданскую службу .....	23
2.2 Прохождение государственной гражданской службы (права, обязанности, ограничения, требования, запреты, социальные гарантии) .....	33
2.2.1 Основные права и социальные гарантии государственных гражданских служащих.....	33
2.2.2 Основные обязанности, ограничения, требования, запреты, связанные с государственной гражданской службой .....	50
2.3 Прекращение государственной гражданской службы .....	62
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	73
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	76

## ВВЕДЕНИЕ

Совершенствование системы государственного управления немыслимо без улучшения правового статуса самих государственных гражданских служащих.

Правовой статус государственного служащего, закрепленный в Федеральном законе, представляет собой комплекс прав, обязанностей и ответственности, который приобретает гражданин с момента зачисления его на должность государственной службы. Указанный статус включает в себя понятие государственного служащего, его основные права, обязанности, ограничения и запреты, связанные с государственной гражданской службой. Помимо этого, в нем содержатся требования к служебному поведению государственного гражданского служащего и порядку представления данных о доходах и расходах и др.

Правовое регулирование прохождения государственной гражданской службы, а также статуса служащего по сравнению с государственной военной и иными видами службы, осуществлено более полно, однако, на наш взгляд, это регулирование в настоящее время отстает от темпов развития тенденций и закономерностей в реформировании системы государственного управления. Процесс совершенствования правового статуса государственных служащих имеет необычайную важность для всего общества и должен продолжаться до достижения поставленных целей строительства качественного управленческого механизма в государственной гражданской службе.

Исходя из подразделения государственной гражданской службы на государственную гражданскую службу Российской Федерации и государственную гражданскую службу субъекта Российской Федерации следует предположить, что при сохранении общих принципов организации и деятельности государственного механизма (аппарата), определенные различия на федеральном уровне и уровне субъекта Федерации имеются.

Отсюда следует, что рассматривать вопросы совершенствования статуса государственного служащего следует с учетом данного обстоятельства.

Именно в деятельности государственных служащих реально воплощаются функции и задачи государственного аппарата, а правовой статус государственного гражданского служащего выражает его необходимые связи с государством и обществом, а также включает в себя систему предоставленных государственным гражданским служащим прав и возложенных на них обязанностей в сфере государственного управления, кроме этого, административно-правовой статус государственного гражданского служащего включает в себя систему гарантий реализации прав и исполнения обязанностей, возложенных на государственного гражданского служащего. Исследование вопросов административно правового статуса государственного гражданского служащего субъекта РФ занимались такие авторы как: Т.Р. Баранова, Д.Н. Бахрах, Ж.А. Гукова, Н.В. Вассерман и др.

Объект исследования: общественные отношения в сфере закрепления и правового регулирования административно правового статуса государственного гражданского служащего субъекта РФ на примере Алтайского края.

Предмет исследования: нормы права, положения теории и практики в сфере административно правового статуса государственного гражданского служащего субъекта РФ на примере Алтайского края.

Цель исследования: рассмотреть особенности административно правового статуса государственного гражданского служащего субъекта РФ на примере Алтайского края.

Задачи исследования:

1. Охарактеризовать понятие и задачи государственной гражданской службы Российской Федерации;
2. Рассмотреть особенности организации и функционирования государственной гражданской службы субъекта РФ

Методологическую основу исследования составляют анализ, синтез, дедукция, обобщение, системный подход, диалектический, сравнительно-правовой, формально-логический, формально-юридический методы познания.

Структура исследования: введение, две главы, заключение и библиографический список.

# **1. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ РФ**

## **1.1 Понятие и задачи государственной гражданской службы Российской Федерации**

Государственная служба является самым главным конституционно - правовым институтом, который связан с эффективным осуществлением компетенции органов государственной власти. Институт государственной службы считается главным ресурсом осуществления государственной политической деятельности в главных сферах общественных отношений. Современное формирование законодательства дает возможность с полной уверенностью отметить то, что Российская Федерация располагает на пути возрождения института профессионального чиновничества.

Данный институт, основываясь на компетентность, возможности, политический нейтралитет служащих и высококачественном выполнении собственных должностных обязательств, в многочисленных странах гарантируют стабильное государственное управление и считаются важным условием сохранения и формирования государственности. Задачи реализации эффективно действующей государственной службы, необходимость в решении определенных проблем ее развития, и в конечном итоге, выбор стратегии перспективного развития и наиболее эффективных социальных и политических путей ее развития подразумевают важность в формулировании характеристик существующего положения государственной службы и будущего моделируемого состояния.

Четко определенные характеристики во многих аспектах предопределяют эффективные методы перехода от существующей модели к будущей модели. Несмотря на особенность осуществления государственной службы в отдельной стране, зависимости определенной модели от исторических, экономических,

социальных и политических факторов, в мировой практике известно несколько обобщенных моделей государственной гражданской службы.

Применительно к специфике особенностей нормативного оформления в законодательстве концепций и моделей государственной службы выделены: публичная, трудо - правовая, государственно - служебная концепция, концепция милитаризованной государственной гражданской службы переходного периода, концепция служения государству.

Независимо от того, какая концепция государственной гражданской службы используется в законодательстве, огромное значение для развития государственной гражданской службы имеет разрешение такой проблемы, как законодательного закрепления двух ключевых понятий: государственная гражданская служба и государственный гражданский служащий.

Принятые в 2003 и 2004 гг. федеральные законы от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» (далее ФЗ №58)<sup>1</sup> и от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее ФЗ №79)<sup>2</sup>, выступили фундаментом развития государственной гражданской службы как института профессиональной деятельности. В процессе их подготовки был учтен опыт зарубежных государств по созданию системы государственной службы. Конституционными принципами гражданской службы выступают основы, содержащиеся в Конституции страны<sup>3</sup>, которым должны соответствовать конкретные нормы, составляющие основу правового регулирования государственной гражданской службы, и которые обрисовывают социальную сущность государственной службы, в том числе и задачи, возлагающиеся на нее. Однако, в Конституции РФ мы не найдем специально сформулированных

---

<sup>1</sup> О системе государственной службы Российской Федерации: федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ (ред. от 23.05.2016) // Собрание законодательства РФ. - 2004. - N 31. - Ст. 2219.

<sup>2</sup> О государственной гражданской службе Российской Федерации: федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 28.12.2017) // Собрание законодательства РФ. - 2004. - N 31. - Ст. 3215.

<sup>3</sup> Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 дек. 1993 г.: 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.

принципов государственной службы. Но, это вовсе не значит, что их нет. Конечно же, они имеют место быть.

Федеральным законодателем дается определение государственной службы как профессиональной служебной деятельности граждан Российской Федерации по обеспечению исполнения полномочий:

1) Российской Федерации;

2) федеральных органов государственной власти, иных федеральных государственных органов;

3) субъектов Российской Федерации;

4) органов государственной власти субъектов Российской Федерации, иных государственных органов субъектов Российской Федерации; 5) лиц, замещающих должности, устанавливаемые Конституцией Российской Федерации, федеральными законами для непосредственного исполнения полномочий федеральных государственных органов;

6) лиц, замещающих должности, устанавливаемые конституциями, уставами, законами субъектов Российской Федерации для непосредственного исполнения полномочий государственных органов субъектов Российской Федерации».

В данном определении, несмотря на его лаконичность, четко выделяются два компонента.

Во-первых, государственная служба есть «профессиональная деятельность». Это означает, что государственная служба является профессией для государственных служащих, а значит, требует определенной подготовки, получения соответствующего профессионального образования. Поэту профессионализация государственной службы, понимаемая как система (подготовка к овладению профессией) и как процесс овладения профессией через непосредственное выполнение профессиональных обязанностей (трудовая деятельность и совершенствование профессиональных навыков, приобретение опыта управленческой деятельности) требует сегодня особого внимания и развития.

В научной литературе можно встретить различные трактовки данного термина.

Так, государственная служба рассматривается как: «профессиональная деятельность определенного контингента служащих по организации исполнения и практической реализации полномочий государственных, общественных и других социальных структур»<sup>1</sup>;

По мнению Д. Н. Бахраха, служба состоит в управлении, его обслуживании (делопроизводственном, техническом и др.) или социально-культурном обслуживании людей<sup>2</sup>.

В. А. Козбаненко рассматривает государственную службу как один из видов оплачиваемой профессиональной деятельности людей, в которой заинтересовано общество<sup>3</sup>.

Обобщив данные подходы к определению государственной службы (каждое из которых, безусловно, имеет значительную смысловую составляющую) можно сформулировать ее основные отличительные признаки от других видов профессиональной деятельности.

Государственная служба:

1. Является механизмом государственного управления, выполняет его функции;

2. Государственный служащий - не просто наемный работник, а лицо, представляющее государство, а через него - общество;

3. Государственные служащие имеют особый правовой статус, подлежащий строгому государственно-правовому регулированию;

4. На государственной службе существуют ограничения и запреты.

5. Государственная служба строго субординирована и ранжирована. Рассматривая государственную гражданскую службу как особый вид профессиональной деятельности следует отметить, что существует специальное законодательство о государственной службе Российской Федерации, которое

---

<sup>1</sup> Баранова Т.Р. Государственная служба и гражданское общество // Современные вопросы государства, права, юридического образования: Сборник научных трудов по материалам X Международной научно-практической конференции (заочной). 22 декабря 2013 г. . – Тамбов, 2014. – С. 187–189.

<sup>2</sup> Бахрах Д.Н. Административное право России. – М., 2016. – С.32

<sup>3</sup> Государственное управление: основы теории и организации: учебник / под ред. Козбаненко В.А. – М., 2013. – С. 447.



образуют нормативные правовые акты, регулирующие образование ее системы, организацию и правовое положение государственных служащих условия и порядок их работы, права и виды поощрения, обязанности и ответственность, прекращение ими государственной службы и т. д.

Любое законодательство представляет собой систему, не исключение и законодательство о государственной службе, где данная система законодательства о государственной службе является двухуровневой.

Первый из уровней федеральный. Здесь речь идет о Конституции РФ, указанных выше Федеральных законах, других федеральных законах и иных нормативных правовых актах РФ. Второй уровень законодательство субъектов Федерации: их конституции, законы, уставы и т. д. Говоря о государственной службе как об особом виде профессиональной деятельности нельзя оставить без внимания и такой проблемный аспект, как регулирование труда в системе государственной гражданской службы.

Государственная гражданская служба – это вид государственной службы.

Нормативно понятие государственной гражданской службы закреплено в ст.3 ФЗ №79, согласно которому «Государственная гражданская служба Российской Федерации (далее также гражданская служба) вид государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан Российской Федерации (далее граждане) на должностях государственной гражданской службы Российской Федерации (далее также должности гражданской службы) по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов, государственных органов субъектов Российской Федерации, лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, и лиц, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации.»<sup>1</sup>.

Значение государственной гражданской службы состоит в особой необходимости качественного и эффективного исполнения решений по обеспечению функций и задач государства.

---

<sup>1</sup> О государственной гражданской службе Российской Федерации: федеральный закон от 27.07.2004 № 79–ФЗ (ред. от 28.12.2017) // Собрание законодательства РФ. - 2004. - N 31. - Ст. 3215.

Государственная гражданская служба регламентируется широким перечнем нормативных правовых актов, что обусловлено множеством ее видов: государственной гражданской, военной и службы иных видов. Базовым для всей системы госслужбы является ФЗ № 58, который содержит общие положения государственной службы, но не касается вопроса содержания и структуры правового статуса (положения) государственных гражданских служащих.

Такие нормы подробно регламентированы в ФЗ № 79. В отношении государственных гражданских служащих субъекта Российской Федерации принимаются отдельные законы, но на практике происходит так, что нормы законов субъекта аналогичны нормам Федерального закона или же содержат ссылку на него.

Так, например, в ч.1 ст.6.1 Закона Республики Башкортостан от 18 июля 2005 года №206-з «О государственной гражданской службе Республики Башкортостан» указано, что «ограничения и запреты, связанные с замещением должности гражданской службы, устанавливаются Федеральным законом и иными федеральными законами»<sup>1</sup>.

Выполняя свои административно-властные полномочия, государственный служащий служит государству и обществу в соответствии с замещаемой должностью и занимаемым положением, именуемым статусом.

Подробная регламентация правового статуса (положения) гражданских служащих способствует конкретизации рамок дозволенного поведения служащего, круг его обязанностей, правовые последствия их неисполнения и т.д.

Понятие «правовой статус государственного служащего», как субъекта государственно служебных отношений, базируется, прежде всего, на общетеоретическом понятии «правовой статус личности», применяемом в юридической науке. Это следует из того, что правовой статус личности является основой правового статуса субъектов различных правоотношений. Правовой статус представляет собой совокупность прав, свобод, обязанностей и законных интересов

---

<sup>1</sup> О государственной гражданской службе Республики Башкортостан: закон Республики Башкортостан от 18.07. 2005 года №206-з // Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2018. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).

личности, признаваемых и гарантируемых государством. Более расширительно можно трактовать правовой статус государственных служащих, в структуру которого дополнительно можно включить ограничения, запреты, юридическую ответственность и социальные гарантии служащего.

Такого мнения в своих исследованиях придерживается Гукова Ж.А.: «Правовой статус государственного служащего в обобщенной трактовке это система предоставленных государственным служащим прав и возложенных на них обязанностей в сфере государственного управления, кроме этого, включает в себя систему гарантий реализации прав и исполнения обязанностей, возложенных на государственного служащего, а также ограничения и запреты»<sup>1</sup>.

Таким образом, государственная гражданская служба играет особую роль в государственном управлении посредством создания кадровой системы государственных служащих, которые обладают специальным правовым статусом, определяющим их правовое положение, круг прав, обязанностей, ограничений, гарантий, запретов и возможные меры юридической ответственности. Правовой статус служащего играет особую роль в процессе исполнения служащим должностных полномочий, регламентируя рамки его поведения, устанавливая определенные правила.

Государственную гражданскую службу можно охарактеризовать как публичную, т.к. работа во благо народа и народ должен знать, насколько эффективно выполнена работа. Государственная гражданская служба является разносторонней – сочетает в себе не только исполнительную, но и управленческую и консервативную направленность<sup>2</sup>.

Государственная гражданская служба – это сложная система деятельности, к которой применяются не все общепринятые методы, ориентирующиеся на интересы всего общества. Для того, чтобы государственная служба была эффективной и

---

<sup>1</sup> Гукова Ж.А. Совершенствование административно-правового статуса государственных гражданских служащих. // Актуальные проблемы российского права. – 2011. – № 4. – С. 78–83.

<sup>2</sup> Зыкина Т.А., Мидаев Р.У. Государственная гражданская служба как форма трудовой деятельности // Право: история и перспективы развития: материалы студенческой научно-практической конференции (Архангельск, 30 марта 2012 г.). – Архангельск, 2013. – С. 84–86.

результативной необходимо, чтобы служащие проявляли инициативность в интересах служения государства и общества, были компетентны и профессионально подготовлены<sup>1</sup>. Государственная гражданская служба подразделяется на федеральную государственную гражданскую службу и государственную гражданскую службу субъекта Российской Федерации.

При выяснении задач государственной гражданской службы, необходимо учитывать, что государственные гражданские служащие активно участвуют в разработке проектов законов, программ, выражающих внутреннюю и внешнюю политику страны, предложений об изменениях в структуре государственных органов, текущих решений органов государственной власти.

Поэтому среди основных задач государственной гражданской службы выделяются следующие:

- обеспечение конституционного строя;
- выработка стратегии экономического, социального, политического развития страны;
- подбор кадров способных реализовать стратегию развития страны;
- создание организационных структур государственной власти;
- принятие решений по важным оперативным вопросам жизни страны;
- защита прав, свобод и законных интересов граждан, создание условий для развития человеческой личности;
- создание необходимых условий для реализации функций государственных органов.

Задачи государственной гражданской службы очень многообразны. В конечном итоге они как составляющая часть общих задач государственной гражданской службы Российской Федерации связаны с реализациями задач государственных органов<sup>2</sup>. Задачи государственного органа представляют собой цели, достижения которых он должен добиваться всей своей деятельностью.

---

<sup>1</sup> Лукьяненко В.И. Принципы государственной кадровой политики, механизмы и технологии ее реализации. – М., 2011. – С. 12.

<sup>2</sup> Комахин Б.Н. Административно–правовое положение государственного гражданского служащего в условиях реформы государственной службы // Современное право. – 2013. – № 10. – С. 69–71

Каждый орган государства имеет предназначенные только для него специфические задачи и функции. Все органы вместе взятые призваны обеспечить решение задач, стоящих перед государством<sup>1</sup>. В целом эти задачи отображают различные области (проявления) государства: политическую, гуманитарную, экономическую, социальную, межнациональных отношений, оборонную, национальной безопасности и т. д.

В результате исследования, можно сделать следующие выводы: государственная гражданская служба – это вид государственной службы, это исполнение полномочий федеральных государственных органов, государственных органов субъектов Российской Федерации, а также лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, и лиц, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации. Государственная гражданская служба подразделяется на федеральную государственную гражданскую службу и государственную гражданскую службу субъекта Российской Федерации. Основными источниками правового регулирования государственной гражданской являются Конституция Российской Федерации<sup>2</sup>, ФЗ №79 и ФЗ № 58. Каждый вид государственной гражданской службы выполняет свои установленные в нормативных правовых актах задачи.

---

<sup>1</sup> Комахин Б.Н. Создание механизмов мотивации в системе государственной гражданской службы // Современное право. – 2013. – № 2. – С. 45–47.

<sup>2</sup> Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 дек. 1993 г.: 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.

## **1.2 Государственная гражданская служба субъекта РФ: особенности организации и функционирования**

Государственная гражданская служба в субъектах РФ исполняется в соответствии с Конституцией РФ, федеральными законами и другими нормативными актами субъектов Федерации.

Отметим, что в соответствии со ст. 16 ФЗ № 58<sup>1</sup> система управления государственной службой создается на федеральном уровне и на уровне субъектов РФ в целях координации деятельности государственных органов при решении вопросов поступления на государственную службу, формирования кадрового резерва, прохождения и прекращения государственной службы, ведения Сводного реестра государственных служащих РФ, использования кадрового резерва для замещения должностей государственной службы, подготовки, переподготовки, повышения квалификации и стажировки государственных служащих, а также в целях осуществления вневедомственного контроля за соблюдением в государственных органах федеральных законов, иных нормативных правовых актов РФ, законов и иных нормативных правовых актов субъектов РФ о государственной службе. Однако самого определения этого термина закон не содержит. Нет его и в ФЗ № 79<sup>2</sup>, в котором также лишь перечисляются направления функционирования системы управления гражданской службой. Организация государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации, в частности, управление государственной гражданской службой субъекта Российской Федерации, относится к ведению субъекта РФ и устанавливается его собственным законодательством.

---

<sup>1</sup> О системе государственной службы Российской Федерации: федеральный закон от 27.05.2003 № 58–ФЗ (ред. от 23.05.2016) // Консультант Плюс: Справочно–правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2018. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).

<sup>2</sup> О государственной гражданской службе Российской Федерации: федеральный закон от 27.07.2004 № 79–ФЗ (ред. от 28.12.2017) // Собрание законодательства РФ. - 2004. - N 31. - Ст. 3215.

Надо отметить, что в субъектах Российской Федерации отсутствует единое понимание значения и направлений компетенции органа по управлению государственной гражданской службой. В отдельных регионах его просто не существует. В ряде субъектов Российской Федерации приняты правовые акты, в которых данные вопросы детально прописаны и система управления государственной гражданской службой субъекта законодательно урегулирована (например, Московская, Ростовская, Калужская, Пензенская, Свердловская области). Созданы государственные органы, осуществляющие функции по выработке и реализации государственной политики в сфере государственной гражданской службы, например, в Ростовской области (Ведомство по управлению государственной гражданской службой Ростовской области), Вологодской области (Департамент государственной службы и кадровой политики Вологодской области).

Наиболее распространенными подходами является применение следующих моделей управления:

1) орган управления включен в структуру исполнительных органов власти субъекта РФ (например, Комитет по делам государственной службы Курской области; Комитет государственной и муниципальной службы Владимирской области);

2) орган управления является структурным подразделением аппарата высшего должностного лица субъекта РФ (например, Управление госслужбы и кадров Правительства Москвы; Управление государственной службы и кадров Правительства Ивановской области; Управлении государственной службы и кадровой работы администрации Костромской области и т. п.).

Поскольку в большинстве субъектов РФ отсутствует орган по управлению государственной службой, зачастую в результате разработки и реализации программ развития государственной службы происходит сращивание функции контроля, разработчика и исполнителя программы (Астраханская, Калининградская, Калужская, Оренбургская области и др.).

Временным вариантом органа по управлению государственной гражданской службой субъекта Российской Федерации нередко выступает совет по кадровой

политике или вопросам развития государственной гражданской службы при высшем исполнительном органе государственной власти субъекта Российской Федерации или главе субъекта Российской Федерации (в Ростовской области). Еще одним распространенным вариантом является возложение полномочий органа по управлению государственной гражданской службой на кадровую службу высшего исполнительного органа государственной власти или аппарат главы субъекта РФ.

Таким образом, заложены основы системы управления государственной службой Российской Федерации, формирования и деятельности федерального государственного органа по управлению государственной гражданской службой и государственного органа субъекта Российской Федерации по управлению государственной гражданской службой субъекта. Однако полномочия и организационная структура системы управления государственной службой Российской Федерации нормативно не определены до сих пор.

Рассмотрим особенности государственной гражданской службы субъекта РФ на примере Алтайского края.

Государственная гражданская служба Алтайского края (далее - гражданская служба) - профессиональная служебная деятельность граждан Российской Федерации (далее также - граждане) на должностях государственной гражданской службы Алтайского края по обеспечению исполнения полномочий государственных органов Алтайского края и лиц, замещающих государственные должности Алтайского края.

В Алтайском крае в целях реализации полномочий в сфере государственной гражданской службе приняты следующие нормативные правовые акты:

Закон Алтайского края от 28 октября 2005 года № 78-ЗС «О государственной гражданской службе Алтайского края»<sup>1</sup>;

Закон Алтайского края от 01.12.2005 № 106-ЗС «О Реестре должностей государственной гражданской службы Алтайского края»<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> О государственной гражданской службе Алтайского края: закон Алтайского края от 28.10. 2005 года № 78-ЗС (ред. от 3.04.2018) // Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2018. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).



Указ Губернатора Алтайского края от 16 апреля 2013 № 13 «О размерах должностных окладов за классный чин государственной гражданской службы Алтайского края».<sup>2</sup>

Постановление администрации Алтайского края от 30 января 2006 г. № 24 «О квалификационных требованиях к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей государственных гражданских служащих Администрации Алтайского края и иных органов исполнительной власти Алтайского края»<sup>3</sup>

Указ Губернатора Алтайского края от 16.08.2016 г. «Об утверждении Положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе Алтайского края»<sup>4</sup>.

Постановление Администрации Алтайского края «Об утверждении Методики проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Алтайского края, установленной в Администрации края и иных органах исполнительной власти Алтайского края.»<sup>5</sup>)

Постановление Администрации Алтайского края от 26 сентября 2006 года № 388 «О единой схеме должностных окладов государственных гражданских

---

<sup>1</sup> О Реестре должностей государственной гражданской службы Алтайского края: закон Алтайского края от 01.12.2005 № 106–ЗС // Консультант Плюс: Справочно–правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2018. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).

<sup>2</sup> О размерах должностных окладов за классный чин государственной гражданской службы Алтайского края: указ Губернатора Алтайского края от 16.04. 2013 № 13 // Консультант Плюс: Справочно–правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2018. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).

<sup>3</sup> О квалификационных требованиях к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей государственных гражданских служащих Администрации Алтайского края и иных органов исполнительной власти Алтайского края : постановление Администрации Алтайского края от 30.01.2006 г. № 24 // Консультант Плюс: Справочно–правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2018. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).

<sup>4</sup> Об утверждении Положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе Алтайского края: указ Губернатора Алтайского края от 16.08.2016 г. № 512 // Консультант Плюс: Справочно–правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2018. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).

<sup>5</sup> Об утверждении методики проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Алтайского края, установленной в Администрации края и иных органах исполнительной власти Алтайского края: постановление администрации Алтайского края от 20.07.2007 № 323 (ред. от 23.05.2017) // Сборник законодательства Алтайского края, - 2007. - № 135. - Часть 2.

служащих, установленных в Администрации края и органах исполнительной власти Алтайского края»<sup>1</sup>;

Постановление Администрации Алтайского края от 4 декабря 2007 года № 566 «Об исчислении денежного содержания государственных гражданских служащих, замещающих должности государственной гражданской службы края в Администрации края и органах исполнительной власти Алтайского края»<sup>2</sup>.

Согласно подпункту 8 п. 1 ст. 5 Федерального закона № 79-ФЗ регулирование отношений, связанных с гражданской службой, осуществляется, в том числе, конституциями (уставами), законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

Кроме того, Федеральным законом от 6 октября 1999 года № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации»<sup>3</sup> к полномочиям органов государственной власти субъекта Российской Федерации по предметам совместного ведения, осуществляемым данными органами самостоятельно за счет средств бюджета субъекта Российской Федерации (за исключением субвенций из федерального бюджета), отнесены:

- решение вопросов материально-технического и финансового обеспечения деятельности органов государственной власти субъекта Российской Федерации, в том числе вопросов оплаты труда государственных служащих органов государственной власти субъекта Российской Федерации (подп. 1 п. 2 ст. 26.3);

- организация подготовки, переподготовки и повышения квалификации лиц, замещающих государственные должности субъекта Российской Федерации, а также

---

<sup>1</sup> О единой схеме должностных окладов государственных гражданских служащих, установленных в Администрации края и органах исполнительной власти Алтайского края: постановление Администрации Алтайского края от 26.09.2006 г. № 388 // Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2018. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).

<sup>2</sup> Об исчислении денежного содержания государственных гражданских служащих, замещающих должности государственной гражданской службы края в Администрации края и органах исполнительной власти Алтайского края: постановление Администрации Алтайского края от 4.12. 2007 г. № 566 // Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2018. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).

<sup>3</sup> Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации: федеральный закон от 06.10.1999 № 184-ФЗ (ред. от 06.03.2018) // Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2018. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).

профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных гражданских служащих субъекта Российской Федерации и работников государственных учреждений субъекта Российской Федерации (подп. 62 п. 2 ст. 26.3);

- определение размеров и условий оплаты труда работников органов государственной власти субъекта Российской Федерации, работников государственных учреждений субъекта Российской Федерации, установление региональных минимальных социальных стандартов и других нормативов расходов бюджета субъекта Российской Федерации на финансовое обеспечение полномочий (п. 2 ст. 26.14).

Также частью 4 ст. 7 Федерального закона от 15 декабря 2001 года № 166-ФЗ «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации»<sup>1</sup> субъектам Российской Федерации предоставлено право самостоятельно устанавливать условия предоставления права на пенсию государственным гражданским служащим субъектов Российской Федерации за счет бюджетных средств субъектов Российской Федерации.

Таким образом, исследование законодательства Алтайского края, регламентирующее государственную гражданскую службу, показало, что также как и на федеральном уровне, на уровне субъекта в правовом регулировании не хватает таких нормативных актов, которые регулировали бы вопросы медицинского обеспечения, страхования и т.д.

Отметим проблемы государственной гражданской службы на региональном уровне.

Прежде всего, это проблема наполнения федерализма необходимыми для регионов полномочиями и ресурсами, возрождение субъектности российских регионов. Другая проблема – учет природно-географической, административной и этнодемографической специфики регионов. Управление разными территориями

---

<sup>1</sup> О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации: федеральный закон от 15.12.2001 № 166-ФЗ (ред. от 01.01.2017) // Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2018. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).

осуществляется по-разному. То же можно сказать и о геополитике или миграционной политике. Для решения этих и им подобных проблем на региональном уровне требуются квалифицированные кадры политико-административных руководителей.

В результате сложившаяся в настоящее время ситуация характеризуется возрастающим недостатком квалифицированных кадров, способных долговременно и эффективно осуществлять служебную деятельность. Особенно ощутима нехватка молодых специалистов, ориентированных на многолетнее прохождение государственной службы.

Краткосрочные карьерные устремления порождают нестабильность системы исполнения государственных полномочий и коррупцию. Причины указанных проблем кроются не столько в необходимости совершенствования законодательства, сколько в правильном и качественном его исполнении с использованием новых, более эффективных подходов в управлении персоналом. При формировании кадрового состава государственной службы его основу должны составлять специалисты, способные в современных условиях использовать в работе эффективные технологии государственного управления<sup>1</sup>.

В процессе формирования кадрового состава государственной службы решающее значение имеет использование современных организационно-управленческих технологий и методов кадровой работы. То, что местное самоуправление отделено от государства, вовсе не означает, что его можно вывести за рамки реформы государственной службы. Более того, местное самоуправление должно было стать фундаментом реформы государственной службы, поскольку государство берет на себя все те функции и задачи, которые не под силу местному самоуправлению, или оно может их решать более эффективно.

Проблема состоит в том, чтобы правильно определить грань между местным самоуправлением и территориальными органами государственной власти.

---

<sup>1</sup> Миннигулова Д.Б. Неконституционность положения об обязательности прохождения государственной гражданской службы в служебном законодательстве // Инновации в науке и практике административного права: сборник научных трудов, посвященный памяти Ю.М. Козлова (VI Козловские чтения). – М., 2013. – С. 98–106.

Возможно, эта грань должна быть подвижной, учитывать особенности территориального деления и плотность населения, проживающего в субъектах РФ. Наконец, надо законодательно разграничить вопросы местного самоуправления, с которым непосредственно связано развитие гражданского общества, и местного государственного управления, четко определить сферы компетенции местной власти, порядок ее подчиненности вышестоящим уровням и механизмы контроля со стороны населения и государственных органов<sup>1</sup>.

Очевидно, этим проблемам необходимо уделить пристальное внимание. Необходимо избавиться от размытости «предметов совместного ведения» и четком закреплении за каждым уровнем власти полномочий и средств на их выполнение. У власти независимо от ее уровня не должно быть обязательств, не обеспеченных финансово<sup>2</sup>. Также стоит отметить, что в ходе реформ законодательства произошло разделение предмета ведения государственной службы на правовое регулирование и организацию, при этом правовое регулирование гражданской службы субъектов РФ отнесено к совместному ведению Российской Федерации и субъектов РФ, а ее организация – к ведению субъектов Российской Федерации. Произведено также перераспределение компетенции в пользу федерального центра с соответствующим сокращением сферы и изменением характера нормотворческих полномочий субъектов РФ, которые становятся производными от федерального регулирования и приобретают значение дополняющего, конкретизирующего до урегулирования.

Если раньше основной проблемой регионального законодательства о гражданской службе было приведение его в соответствие с федеральным, то сегодня эта задача в основном решена. Вместе с тем появились не менее сложные проблемы.

В связи с отсутствием ряда федеральных нормативных правовых актов (законов о медицинском страховании и пенсионном обеспечении служащих,

---

<sup>1</sup> Вассерман Н.В. К вопросу о конфликте интересов на государственной гражданской службе Российской Федерации // Совершенствование законодательства в сфере защиты прав человека и гражданина: проблемы и перспективы: материалы Международной научно-практической конференции, Иркутск, 5 апреля 2013 г.: в 2 ч. – Иркутск, 2013, Ч. 1. – С. 43–48.

<sup>2</sup> Курганов Н.А. О разграничении предметов ведения и полномочий между Российской Федерацией и субъектами Российской Федерации в сфере государственной гражданской службы // Вестник Волгоградской академии МВД России. – 2013. – № 2 (25). – С. 22–25.

нормативных правовых актов о соотношении классовых чинов, о порядке исчисления стажа государственной гражданской службы) субъекты Российской Федерации, чтобы не допустить пробелов в правовом регулировании и обеспечить права служащих, вынуждены сохранять действие своего законодательства, хотя регулирование соответствующих вопросов сегодня находится вне их компетенции. Отсутствие федеральных нормативных правовых актов о кадровых резервах на гражданской службе и резерве управленческих кадров приводит к рассогласованности регионального нормативного правового регулирования, различным подходам к понятиям этих резервов, их соотношению и юридическому значению, срокам нахождения в резерве, процедурам включения и основаниям исключения из него, формам и методам работы с резервом.

При этом в ряде субъектов РФ (Республика Бурятия, Пермский край, Вологодская, Мурманская, Саратовская, Тюменская, Челябинская области) вводятся необоснованные ограничения для включения в кадровый резерв в отношении граждан, не состоящих на гражданской службе, устанавливаются возрастные границы (от 30 до 45 лет), расширяется перечень случаев внеконкурсного зачисления в резерв.

Таким образом, подводя итог, можно сказать что, региональные различия и диспропорции сложились в сроках и способах перехода на новые условия оплаты труда гражданских служащих субъектов РФ, ее размерах, уровне предоставляемых дополнительных государственных социальных гарантий, темпах реформирования регионального законодательства о гражданской службе.

В связи с этим необходимо разработать федеральную целевую программу содействия реформированию гражданской службы субъектов РФ, которая бы содержала комплекс координационно-методических мероприятий.

## **2. ОСОБЕННОСТИ АДМИНИСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО СТАТУСА ГРАЖДАН, ЗАМЕЩАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ В СУБЪЕКТАХ РФ (НА ПРИМЕРЕ АЛТАЙСКОГО КРАЯ)**

### **2.1 Поступление на государственную гражданскую службу**

Наем и расстановка кадров являются одними из самых важных и эффективных инструментов формирования органа государственной власти и иных государственных организаций<sup>1</sup>.

Поступление на государственную гражданскую службу можно определить как урегулированную нормами права процедуру оценки личностных и деловых качеств претендента на должность гражданской службы, а также необходимых документов претендента, на основании результатов которой оформляются служебные правоотношения между государственным органом и лицом, претендующим на замещение той или иной должности гражданской службы<sup>2</sup>.

Порядок поступления на государственную гражданскую службу закреплен законодательно в Федеральном законе от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Статьей 22 указанного Закона конкурс определен как источник формирования кадров органов государственной власти, и состоит в оценке профессионального уровня претендентов на замещение

---

<sup>1</sup> Зайцева Т. В. Кадровый потенциал государственной организации: методы комплектования и профессиональной расстановки кадров / Т. В. Зайцева // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2010. – № 1. – С. 180.

<sup>2</sup> Кикоть В. Я. Административное право. – М. – 2012. – С. 192.

должности гражданской службы, их соответствия установленным квалификационным требованиям к должности гражданской службы<sup>1</sup>.

Проведение конкурсов относится к кадровым технологиям системы работы с кадровым потенциалом органа государственной власти. Конкурсный отбор выступает необходимым и обязательным условием формирования кадрового состава гражданской службы, позволяет единообразно применять исполнительными органами государственной власти области кадровые технологии.

Конкурс проводится в два этапа. На первом этапе на официальных сайтах государственного органа и государственной информационной системы в области государственной службы в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сеть «Интернет») размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсе, а также следующая информация о конкурсе: наименование вакантной должности гражданской службы, квалификационные требования для замещения этой должности, условия прохождения гражданской службы, место и время приема документов, подлежащих представлению в соответствии с пунктом 7 настоящего Положения, срок, до истечения которого принимаются указанные документы, предполагаемая дата проведения конкурса, место и порядок его проведения, другие информационные материалы. Объявление о приеме документов для участия в конкурсе и информация о конкурсе также могут публиковаться в периодическом печатном издании<sup>2</sup>.

Формирование корпуса государственных гражданских служащих невозможно без качественного нормативно-правового регулирования поступления на данный вид российской государственной службы и эффективного применения кадровых технологий. При этом важно понимать, что реализация правовых норм в обозначенной сфере должна обеспечивать реализацию принципов

---

<sup>1</sup> О государственной гражданской службе Российской Федерации: федеральный закон от 27.07.2004 № 79–ФЗ (ред. от 28.12.2017) // Консультант Плюс: Справочно–правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2018. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).

<sup>2</sup> О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации: указ Президента РФ от 01.02.2005 N 112 (ред. от 10.09.2017) // Консультант Плюс: Справочно–правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2018. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).



профессионализма и компетентности государственных гражданских служащих, равного доступа на государственную гражданскую службу, её открытости. Одним из ключевых моментов в вопросе поступления на гражданскую службу является конкурс.

Конкурсный отбор кандидатов на замещение вакантных должностей позволяет реализовать конституционное право граждан на равный доступ к государственной службе, обеспечить формирование профессионального кадрового состава на гражданской службе, включающего перспективных и высококвалифицированных специалистов, обладающих требуемыми для эффективного и результативного исполнения должностных обязанностей образованием, стажем (опытом) работы, профессиональными и личностными качествами.

Кроме того, конкурсные процедуры обеспечивают открытость и доступность информации о привлечении кадров на гражданскую службу.

В последние годы объективно наметилась тенденция к повышению качества отбора претендентов на государственную гражданскую службу. Это связано, в первую очередь, с тем, что гражданская служба должна в полной мере соответствовать вызовам времени в части решения задач, стоящих перед органами государственной власти, по развитию государства и обеспечения качественного уровня жизнедеятельности общества.

К настоящему времени как на федеральном, так и на региональном уровне публичной власти усилены требования к проверке соответствия претендентов квалификационным требованиям на замещение должностей государственной гражданской службы. Повышены требования к уровню высшего образования для замещения высших и главных должностей категорий «руководители», «помощники (советники)», «специалисты» до уровня не ниже специалитета, магистратуры.

Так, в Алтайском крае<sup>1</sup>, закреплены квалификационные требования для замещения должностей гражданской службы Алтайского края: на должность руководителя принимаются кандидаты, которые имеют высшее образование не ниже уровня специалитета, магистратуры; для должности специалиста – высшее образование; Квалификационные требования к знаниям и умениям, необходимым для исполнения должностных обязанностей, устанавливаются в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности гражданского служащего его должностным регламентом. В случае, если должностным регламентом гражданского служащего не предусмотрены квалификационные требования к специальности, направлению подготовки, то при исчислении стажа работы по специальности, направлению подготовки в указанный стаж включаются периоды работы гражданина (гражданского служащего), при выполнении которой получены знания и умения, необходимые для исполнения должностных обязанностей по должности гражданской службы, после получения им документа о профессиональном образовании того уровня, который соответствует квалификационным требованиям для замещения должности гражданской службы.

В целом, можно отметить, что за последнее время, изменен подход к системе квалификационных требований, в соответствии с которым и для кандидатов на должности государственной гражданской службы, и для действующих государственных гражданских служащих устанавливается система квалификационных требований, включающая<sup>2</sup>:

- базовые квалификационные требования (уровень профессионального образования, продолжительность стажа гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки, знаниям и умениям устанавливается вне зависимости от области вида деятельности);

---

<sup>1</sup> О Реестре должностей государственной гражданской службы Алтайского края: закон Алтайского края от 01.12.2005 № 106-ЗС (ред. от 21.12.2016) // Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2018. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).

<sup>2</sup> Справочник квалификационных требований к специальностям, направлениям подготовки, знаниям и умениям, которые необходимы для замещения должностей государственной гражданской службы с учетом области и вида профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих (утв. Минтрудом России) // Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2018. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).

- профессионально-функциональные квалификационные требования (направление подготовки (специальность) образования, стаж работы по специальности, профессиональные знания и умения, устанавливается в связи с областью и видом деятельности; функциональные знания и умения - по конкретной должности).

Условия и порядок поступления на государственную гражданскую службу в органы исполнительной власти Алтайского края основаны на общих принципах законодательства о государственной гражданской службе<sup>1</sup>.

Кадровый резерв Алтайского края формируется для замещения вакантных должностей высшей, главной и ведущей групп должностей гражданской службы из гражданских служащих (граждан), включенных в кадровые резервы государственных органов. Ведение кадрового резерва Алтайского края осуществляется департаментом Администрации Губернатора и Правительства Алтайского края по вопросам государственной службы и кадров по установленной им форме<sup>2</sup>.

При проведении конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы и формирование кадрового резерва знания, навыки, умения должны оцениваться системно по указанным направлениям. Полагаем целесообразным введение указанного подхода, поскольку это способствует более глубокой проверке знаний, навыков и умений претендентов на замещение должностей гражданской службы, а также внедрению соответствующей комплексной оценки.

В контексте совершенствования проведения конкурсных процедур и формирования кадрового резерва на государственной гражданской службе Российской Федерации интерес представляет принятый 1 марта 2017 года Указ

---

<sup>1</sup> О государственной гражданской службе Алтайского края: закон Алтайского края от 28.10. 2005 года № 78-ЗС (ред. от 3.04.2018) // Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2018. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).

<sup>2</sup> Об утверждении Положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе Алтайского края: указ Губернатора Алтайского края от 16.08.2016 г. № 512 // Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2018. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).

Президента Российской Федерации № 96 «Об утверждении Положения о кадровом резерве федерального государственного органа»<sup>1</sup>. Данным Указом Президента РФ также закреплена необходимость комплексного подхода при проверке кандидатов на соответствие квалификационным требованиям.

При проведении конкурса конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании документов, представленных ими, а также на основе конкурсных процедур и различных методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, включая индивидуальное собеседование, анкетирование, проведение групповых дискуссий, написание реферата или тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по должностям федеральной гражданской службы, на которые претендуют кандидаты.

Как нам представляется, для повышения объективности результатов процедуры конкурса необходимо решить ряд вопросов. К сожалению, большая часть сотрудников кадровых подразделений государственных органов не готова к использованию современных технологий отбора кадров (что часто обуславливается, в том числе, слабым восприятием новых технологий руководителями государственных органов). В основном задачи этих сотрудников сводятся к соблюдению правовых норм, регламентирующих процедуру конкурса, содержащихся в Указе Президента РФ «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» от 01.02.2005 № 112<sup>2</sup>. В определённой степени такую ситуацию можно объяснить нехваткой соответствующих компетенций у сотрудников кадровых подразделений государственных органов, в связи с чем нужно обратить внимание на более широкое внедрение практики прохождения программ профессиональной переподготовки по вопросам управления персоналом именно сотрудниками кадровых подразделений.

---

<sup>1</sup> Об утверждении Положения о кадровом резерве федерального государственного органа: Указ Президента Российской Федерации от 01.03.2017 № 96 // Официальный интернет-портал правовой информации pravo.gov.ru. – 02.03.2017.

<sup>2</sup> О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации: указ Президента РФ от 01.02.2005 N 112 (ред. от 10.09.2017) // Собрание законодательства РФ. – 2005. – № 6. – Ст. 439.

Продолжает оставаться проблемой и то, что при проведении конкурсов в государственных органах чаще всего используют ограниченное количество оценочных методов, как правило, сводящихся к тестированию и собеседованию. Используемые методы не всегда позволяют выявить соответствие кандидата именно тем требованиям, которые должны предъявляться к лицу в соответствии с должностью. Поэтому выбору метода оценки должно предшествовать формирование некой модели, представляющей группу критериев, которым должно соответствовать лицо, замещающее соответствующую должность. Метод оценки должен «работать» на выявление соответствия чётко определённым критериям. Полагаем, разнообразить методы оценки нужно именно и прежде всего для выявления «специального» профессионального уровня, обусловленного особенностями сферы деятельности госоргана и занимаемой должности. Использовать тестирование, которое всё чаще предлагается проводить на базе единых центров<sup>1</sup>, целесообразно для определения базового уровня знаний в сфере конституционного, административного законодательства, государственного устройства страны и субъекта РФ, государственной службы.

В системе исполнительных органов государственной власти Алтайского края конкурсы проводятся в соответствии с методикой проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Алтайского края, установленной в Администрации края и иных органах исполнительной власти Алтайского края, утвержденной постановлением администрации Алтайского края от 20.07.2007 № 323<sup>2</sup>. Методика разработана в развитие положений Федерального закона № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Указа Президента Российской

---

<sup>1</sup> О федеральной программе «Развитие государственной гражданской службы Российской Федерации (2015–2018 годы)» и плане мероприятий по развитию государственной гражданской службы Российской Федерации на 2015–2018 годы»: проект Указа Президента РФ. [Электронный ресурс]. URL: <http://regulation.gov.ru>

<sup>2</sup> Об утверждении методики проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Алтайского края, установленной в Администрации края и иных органах исполнительной власти Алтайского края: постановление Администрации Алтайского края от 20.07.2007 № 323 (ред. от 23.05.2017)// Сборник законодательства Алтайского края. – 2007. – № 135. –ред. Часть 2.

Федерации от 01.02.2005 № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации»<sup>1</sup>.

В соответствии с названной Методикой проверка соответствия базовым квалификационным требованиям осуществляется посредством тестирования и включает проверку знаний Конституции, федерального и регионального законодательства о государственной гражданской службе, противодействия коррупции, русского языка и IT-технологий. Проверка соответствия профессионально-функциональным квалификационным требованиям - посредством индивидуального собеседования.

Кроме того, положительные результаты начало приносить и применяемое с середины 2016 года психологическое тестирование на выявление уровня личностных и психологических качеств. Данная процедура оправдывает себя с позиции оценки потенциальных возможностей кандидатов при дальнейшем замещении ими должностей государственной гражданской службы, что имеет большое значение для представителя нанимателя. Для такой оценки используется программный продукт «Psychometric Expert», система планирования и проведения психологической диагностики личности и группы, позволяющая вести учёт, психологический отбор, оценку и сопровождение персонала организации.

В целом, при поступлении на государственную гражданскую службу в исполнительные органы государственной власти Алтайского края и структурные подразделения правительства края используется централизованный подход, в соответствии с которым все конкурсы объявляет и проводит конкурсная комиссия края. Вместе с тем, в обозримой перспективе считаем, что проведение конкурсов необходимо передать в исполнительные органы государственной власти Алтайского края.

При этом проведение тестирования по проверке базовых знаний и навыков, а также психологическое тестирование должно остаться за управлением государственной службы и кадров правительства Алтайского края. Полагаем, что

---

<sup>1</sup> О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации: Указ Президента РФ от 01.02.2005 № 112 (ред. от 10.09.2017) // Собрание законодательства РФ. – 2005. – № 6. – Ст. 439.

данное решение может отразиться на качестве проведения конкурсов в целом, потому как не все органы исполнительной государственной власти готовы к объективной и всесторонней оценке кандидатов на должности государственной гражданской службы.

Возможно, практика расширения форм оценки профессиональных качеств кандидатов будет способствовать устранению соответствующих негативных тенденций.

В контексте формирования высокопрофессионального кадрового состава на государственной гражданской службе особенно актуальным становится вопрос привлечения кадров.

По мнению Р.А. Сельковой, в последние годы престиж государственной службы падает. Привлечь для работы способных, талантливых, профессионально подготовленных работников становится всё более проблематично. Эти процессы усугубляются ежегодными преобразованиями, что приводит к большой текучести работников государственного аппарата<sup>1</sup>. С этим трудно не согласиться, при большом количестве выпускников высших учебных заведений наблюдается нехватка квалифицированных кадров в управленческой деятельности, что было отмечено еще в 2008 году Д. А. Медведевым на совещании по развитию сети научно-образовательных центров в России: «У нас большие проблемы с управленцами, в том числе и государственными управленцами, и бизнес-управленцами». М. Филаткина справедливо отмечает, что на формирование мотивации к поступлению на государственную службу, прежде всего, влияют способности, внутренний склад личности, психологические особенности, система ценностей человека<sup>2</sup>. Вместе с тем, замещение должности государственной гражданской службы, как правило, связано с получением различных материальных и нематериальных благ. А это, безусловно, не может не влиять на личные качества государственных служащих. Поэтому поддерживаем Т.В. Щукину в ее

---

<sup>1</sup> Селькова Р.А. Мотивация поступления молодых специалистов на государственную гражданскую службу (на примере Республики Коми) // Вестник Коми республиканской академии государственной службы и управления. Серия: теория и практика управления. – 2015. – № 15 (20). – С. 162–167.

<sup>2</sup> Филаткина М. Госслужащие: мотивы выбора места работы // Человек и труд. – 2010. – № 8. – С. 64–65.

утверждении, что формирование кадрового состава органов государственной власти и, в частности, конкурсы на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы должны в обязательном порядке проводиться с соблюдением требований антикоррупционного законодательства<sup>1</sup>.

В целом, можно выделить 2 формы привлечения кадров - внутреннее или внешнее.

Внешнее привлечение претендентов может осуществляться по следующим направлениям:

- анализ результатов конкурсов на включение в кадровый резерв государственных органов;

- работа с государственной службой занятости населения, а также базами вакансий в информационно-коммуникационной сети Интернет;

- поиск на научно-практических мероприятиях, посвященных вопросам, связанным с направлением деятельности государственного органа;

- участие в ярмарках вакансий и т. д.; Внутреннее привлечение кадров включает:

- работу с кадровым резервом государственного органа;

- анализ итогов аттестации гражданских служащих;

- мониторинг профессиональной служебной деятельности гражданских служащих;

- результаты регулярной текущей оценки профессиональной служебной деятельности гражданских служащих и т. д.<sup>2</sup>.

В этой связи полагаем, что отбор кандидатов на государственную гражданскую службу не должен начинаться только с момента объявления конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и формирование кадрового резерва (и включать работу только с теми кандидатами,

---

<sup>1</sup> Щукина Т. В. Кадровая политика в системе государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации: концептуальные подходы и административно-правовое регулирование: монография. – Воронеж, 2011. – С. 436.

<sup>2</sup> Методический инструментарий по внедрению системы комплексной оценки профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих (включая общественную оценку) [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rosministry.ru/ministry/programs/gossluzhba/16/4/0>.



которые сами изъявили желание в нем принять участие), а стать системным процессом по подбору наиболее профессиональных кадров, в том числе, и из внешних источников, при обязательном использовании всесторонней комплексной оценки кандидатов.

## **2.2 Прохождение государственной гражданской службы (права, обязанности, ограничения, требования, запреты, социальные гарантии)**

### **2.2.1 Основные права и социальные гарантии государственных гражданских служащих**

Под правами государственного гражданского служащего следует понимать закрепленные и охраняемые законодательством страны возможности и способы профессиональной деятельности по обеспечению исполнения функций государственных органов. Для выполнения своих функций государственный гражданский служащий обладает особыми правами, которые называются служебными<sup>1</sup>.

Право на надлежащие организационно-технические условия, которые необходимы для исполнения должностных обязанностей, а именно право на безопасные и здоровые условия труда и нормальную социально-психологическую обстановку. Данные права зафиксированы и отражены в Трудовом Кодексе РФ: обеспечение служащего необходимой документацией - профессиональной, справочной, методологической. Из этого можно сделать вывод, что данное положение обязывает руководство организовать и укомплектовать рабочее место служащего, обеспечив его всем необходимым.

---

<sup>1</sup> Масленникова Е.В. и др. Государственная гражданская служба в Российской Федерации. – М., 2006. – С. 3.

Право на ознакомление с документами, которые определяют права и обязанности служащего по занимаемой должности. Главным образом это относится к служебному контракту, должностному регламенту и служебному распорядку государственного органа. Из этого можно сделать соответствующий вывод, что государственный гражданский служащий вправе требовать чёткого письменного закрепления своих функций и полномочий регламентах, инструкциях или других локальных актах. Необходимо отметить, что ему не может быть поручена работа, выходящая за рамки служебных полномочий, а также не предусмотренная должностным регламентом.

Право на отдых является конституционным правом государственных гражданских служащих. Данный пункт Федерального Закона объясняет, что это право, согласно Трудовому Кодексу, закрепляет установление нормальной продолжительности рабочего служебного времени (40 часов в неделю), а также предоставление государственному гражданскому служащему выходных и праздничных дней, ежегодных оплачиваемых основного и дополнительного отпусков<sup>1</sup>.

Право на оплату труда и другие выплаты в соответствии с действующим законодательством и служебным контрактом. Гражданский служащий получает денежное содержание, которое в свою очередь является основным средством его материального обеспечения и обеспечивает стимулирование профессиональную служебную деятельность, что очень важно.

Право на получение информации и материалов, которые необходимы для исполнения должностных обязанностей. Для осуществления данного права государственный гражданский служащий может запрашивать и получать необходимую информацию, а также пользоваться специальными средствами для её хранения или обработки.

Право на доступ в установленном порядке к сведениям, которые составляли государственную тайну. Согласно закону, такие сведения должны предоставляться в

---

<sup>1</sup> Гаврилина А.К., Коршунова Т.Ю. Рабочее время. Комментарий к разделу IV Трудового кодекса Российской Федерации / под общ. ред. профессора Ю.П. Орловского. – М., 2011. – С. 32.

объеме, необходимом для исполнения должностных обязанностей, порядок предоставления и уровень доступности которых регулируется специальным законом о государственной тайне<sup>1</sup>.

Важным и неотъемлемым правом государственного служащего является право на государственную защиту жизни и здоровья служащего, а также членов его семьи. Гарантируется защита от насилия, угроз, неправомерных действий, осуществление мер которой возлагается на органы ФСБ и органы внутренних дел РФ.

Служебные права государственного служащего можно подразделить на две категории:

- 1) общие;
- 2) специальные.

В ст. 14 Федерального закона «О государственной гражданской службе РФ»<sup>2</sup> определены общие права для всех гражданских служащих, которые, в свою очередь, подразделяются на права, связанные с существом служебной деятельности, и права, сопутствующие статусу гражданских служащих.

К правам, связанным с исполнением служебной деятельности относятся:

1. Обеспечение необходимых условий для осуществления служебной деятельности. Это, прежде всего, организационно-технические условия, которые необходимы для исполнения гражданским служащим должностных обязанностей, под которыми понимаются установленные законодательством РФ нормы безопасности и здоровых условий труда;

2. Право знакомиться с должностным регламентом и иными официальными документами, которые устанавливают его права и обязанности по должности государственной гражданской службы, а также критериями оценки выполнения служебной деятельности;

---

<sup>1</sup> О государственной тайне: закон РФ от 21.07.1993. № 5485-І (в ред. от 8.03.2015.) // Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2018. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).

<sup>2</sup> О государственной гражданской службе Российской Федерации: федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 28.12.2017) // Собрание законодательства РФ. - 2004. - N 31. - Ст. 3215.

3. Право на оплату труда и иные выплаты, установленные законом; 4. Право на отдых;

5. Право на доступ к секретным сведениям, в случаях, установленных законодательством;

6. Право на получение сведений и материалов, которые необходимы для выполнения служебных обязанностей, а также на внесение предложений по оптимизации функционирования государственного органа;

7. Право на доступ в связи с исполнением служебных обязанностей в различные органы и организации. Данное право должно быть закреплено законодательно, иначе оно может явиться основанием для злоупотребления служебными полномочиями, с одной стороны. В связи с этим данное право должно реализовываться только при наличии служебной необходимости. А с другой стороны, законодательное закрепление даст возможность государственному служащему беспрепятственно осуществлять свои полномочия;

8. Право на карьерный рост. Деятельность государственного служащего оценивается посредством государственных квалификационных экзаменов, аттестации, конкурса или по результатам хорошей работы. Вследствие положительных результатов указанных испытаний государственный служащий имеет право на повышение в должности и увеличение денежного содержания;

9. Право знакомиться с отзывами о его служебной деятельности и иной документацией; приобщать к личному делу письменные объяснения и другую документацию;

10. Право на дополнительное профессиональное образование;

11. Право на защиту своих законных интересов и прав на государственной гражданской службе, в том числе обжалование в суд их нарушений;

12. Право на рассмотрение индивидуальных служебных споров в соответствии с действующим законодательством;

13. Право на членство в профсоюзе;

14. Право на проведение служебной проверки по его обращению<sup>1</sup>;

15. Право на медстрахование в соответствии с действующим законодательством о медстраховании государственных служащих РФ и др.

Специальные права служащего обусловлены спецификой органа, где он служит. В основном такие права содержатся в положениях о государственном органе, а также должностных инструкциях, служебных контрактах и т.д.

Таким образом, Федеральным законом «О государственной гражданской службе РФ»<sup>2</sup> перечислены общие права для всех служащих. А в административных и должностных регламентах определяются конкретные права, с учетом специфики службы.

Вместе с тем, в вышеназванном законе перечислены основные гарантии гражданских служащих, корреспондирующие с основными правами лиц, проходящих государственную гражданскую службу, установленными ст. 14 и, как правило, детализированными в иных статьях Федерального закона «О государственной гражданской службе РФ»<sup>3</sup>.

Так, право на равные условия оплаты труда и на своевременное и в полном объеме получение денежного содержания предусмотрено в ст. ст. 50 и 51, право на отдых - в ст. ст. 45 и 46 Федерального закона «О государственной гражданской службе РФ»<sup>4</sup>.

Несмотря на то, что федеральный закон о медицинском страховании государственных служащих РФ до настоящего времени не принят, это не означает отсутствия соответствующих гарантий для лиц, проходящих государственную гражданскую службу. Так, в Федеральном законе № 58-ФЗ говорится об обязательном государственном социальном страховании, в случае болезни, потери трудоспособности, либо сохранение денежного содержания при временной

---

<sup>1</sup> Василенко А.И. Права государственных служащих как основа их правового статуса по российскому законодательству // Юридический мир. – 2009. – № 1. – С. 47.

<sup>2</sup> О государственной гражданской службе Российской Федерации: федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 28.12.2017) // Собрание законодательства РФ. - 2004. - N 31. - Ст. 3215.

<sup>3</sup> Там же.

<sup>4</sup> Там же.

нетрудоспособности, а также в случае прохождения обследования в медицинской организации, оказывающей специализированную медицинскую помощь<sup>1</sup>.

Наряду с вышперечисленными, в качестве основных государственных гарантий также можно назвать:

1. Все расходы, возникающие во время служебных командировок, возмещаются на основании указов Президента РФ и нормативных правовых актов субъекта РФ.

2. В случае перевода в другой орган, местность, все расходы, связанные с перемещением служащего, а также членов его семьи подлежат возмещению. Порядок и условия закрепляются постановлениями Правительства РФ и нормативными правовыми актами субъекта РФ.

3. Защита от насилия и угроз (в том числе и семьи) в связи с исполнением должностных обязанностей в случаях, порядке и на условиях, установленных федеральным законом.

4. Государственное пенсионное обеспечение в порядке и на условиях, установленных федеральным законом.

На основании вышесказанного, следует констатировать, что основные права и основные обязанности, а также основные государственные гарантии составляют правовой статус государственного гражданского служащего.

Государственные социальные гарантии устанавливаются в целях: – обеспечения правовой и социальной защищенности государственных гражданских служащих; – повышения мотивации эффективного исполнения ими своих должностных обязанностей; укрепления стабильности профессионального состава кадров государственной гражданской службы; в порядке компенсации ограничений, установленных законодательством для гражданских служащих.

---

<sup>1</sup> О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов Российской Федерации по вопросам охраны здоровья граждан в Российской Федерации: федеральный закон от 25 ноября 2013. № 317-ФЗ (в ред. от 26 апреля 2016.) // Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2018. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).

Основная классификация гарантий может быть представлена следующим образом:

гарантии, обеспечивающие оптимальные условия для поступления на государственную службу и осуществления профессиональной деятельности;

гарантии, обеспечивающие изменения профессионально- должностного статуса;

гарантии дополнительные, предусмотренные отдельными нормативными актами.

Гарантии для государственных гражданских служащих можно рассматривать как социальные с точки зрения признания гражданами и обществом в целом важности исполнения государственными служащими обязанностей по защите и реализации интересов государства.

Глава 11 ФЗ «О государственной гражданской службе»<sup>1</sup> делит государственные гарантии гражданских служащих на основные и дополнительные. Основные гарантии предоставляются всем гражданским служащим без исключения, лишь в силу принадлежности лица к корпусу гражданской службы. Основные гарантии закреплены в ст. 52 ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»<sup>2</sup>.

Дополнительные гарантии предоставляются при наличии определенных условий, предусмотренных законодательством. Причем данные условия в самом законе не конкретизированы. Не установлены и цели предоставления данных гарантий, что едва ли кажется приемлемым хотя бы в силу существования такого деления в законодательстве.

В Алтайском крае к дополнительным гарантиям относятся в соответствии с законом «О государственной гражданской службе в Алтайском крае (ст. 12):

---

<sup>1</sup> О государственной гражданской службе Российской Федерации: федеральный закон от 27.07.2004 № 79–ФЗ (ред. от 28.12.2017) // Консультант Плюс: Справочно–правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2018. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).

<sup>2</sup> О государственной гражданской службе Российской Федерации: федеральный закон от 27.07.2004 № 79–ФЗ (ред. от 28.12.2017) // Собрание законодательства РФ. - 2004. - N 31. - Ст. 3215.

– дополнительное профессиональное образование с сохранением на этот период замещаемой должности гражданской службы и денежного содержания;

– транспортное обслуживание в связи с исполнением должностных обязанностей, обеспечиваемое в зависимости от категории и группы замещаемой должности гражданской службы, а также компенсацию за использование личного транспорта в служебных целях и возмещение расходов, связанных с его использованием, в случаях и порядке, установленных нормативным правовым актом Правительства Алтайского края;

– замещение иной должности гражданской службы при сокращении должностей гражданской службы или упразднении государственного органа Алтайского края в соответствии со статьей 31 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации»;

– единовременную субсидию на приобретение жилого помещения один раз за весь период гражданской службы в размере, порядке и на условиях, устанавливаемых нормативным правовым актом Правительства Алтайского края;

– выплату ежемесячной надбавки:

а) за ученую степень кандидата наук - в размере 10 процентов от установленного денежного содержания по замещаемой гражданским служащим должности, но не более 3000 рублей;

б) за ученую степень доктора наук - в размере 25 процентов от установленного денежного содержания по замещаемой гражданским служащим должности, но не более 7000 рублей.

б) компенсацию в размере четырехмесячного денежного содержания при освобождении от замещаемой должности гражданской службы и увольнении с гражданской службы в связи с истечением срока действия срочного служебного контракта, заключенного в соответствии с пунктом 1 части 4 статьи 25



Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации»<sup>1</sup>.

В случае смерти гражданского служащего его семья имеет право на получение единовременного пособия в размере пятнадцати минимальных размеров оплаты труда, установленных федеральным законом.

В случае смерти супруга или близких родственников (родителей, детей) гражданскому служащему оказывается единовременная материальная помощь в размере семи минимальных размеров оплаты труда, установленных федеральным законом.

В целом, дополнительные гарантии гражданских служащих закреплены в ст. 53 ФЗ «О государственной гражданской службе»<sup>2</sup>. Но как видим, на примере Алтайского края, их список не является исчерпывающим, подразумевая расширение перечня гарантий субъектами Российской Федерации<sup>3</sup>.

Так, государственному гражданскому служащему при наличии определенных условий гарантируется дополнительное профессиональное образование с сохранением на этот период замещаемой должности гражданской службы и денежного содержания.

Также при наличии все тех же определенных условий служащему может предоставляться гарантия на транспортное обслуживание, обеспечиваемое в связи с исполнением должностных обязанностей, компенсация за использование личного транспорта в служебных целях и возмещение расходов, связанных с его использованием, в случаях и порядке, которые установлены нормативными правовыми актами РФ и субъекта РФ.

Еще одной гарантией, предоставляемой гражданскому служащему в качестве дополнительной, является гарантия на замещение иной должности гражданской

---

<sup>1</sup> О государственной гражданской службе Алтайского края: закон Алтайского края от 28.10. 2005 года № 78-ЗС (ред. от 3.04.2018) // Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2018. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).

<sup>2</sup> О государственной гражданской службе Российской Федерации: федеральный закон от 27.07.2004 № 79–ФЗ (ред. от 28.12.2017) // Собрание законодательства РФ. - 2004. - N 31. - Ст. 3215.

<sup>3</sup> Комментарий к Федеральному закону от 27 июля 2004 г. № 79–ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (постатейный) // Н.И. Воробьев, В.А. Галкин, М.М. Мокеев [и др.] // Сайт справочно-правовой системы Консультант Плюс [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru>.

службы при сокращении должностей гражданской службы или упразднении государственного органа. Условиями ее реализации являются наличие соответствующей должности в государственном органе, в котором гражданский служащий замещал должность, или в ином государственном органе, наличие у гражданского служащего преимущественного права на замещение иной должности гражданской службы. Кроме того, предоставление иной должности гражданскому служащему по смыслу п. 1 ст. 31 ФЗ «О государственной гражданской службе»<sup>1</sup> осуществляется на усмотрение нанимателя, что идет вразрез с принципами государственной гражданской службы, как особой профессиональной публичной деятельности<sup>2</sup>.

Установление таких мер защиты способствует решению бытовых проблем, возникающих у государственных служащих.

В области улучшения жилищных условий гражданских служащих социально значимой является дополнительная гарантия на единовременную субсидию на приобретение жилого помещения один раз за весь период гражданской службы в порядке и на условиях, которые устанавливаются Правительством РФ и субъектом РФ. Данная гарантия предоставляется довольно редко, в особенности на уровне субъектов РФ.

Ввиду возможности расширения перечня дополнительных государственных гарантий гражданских служащих субъекты РФ могут устанавливать иные дополнительные гарантии для своих гражданских служащих. К примеру, в Саратовской области установлена гарантия на дополнительную государственную гарантию в виде предоставления путевки в лечебно-оздоровительное учреждение<sup>3</sup>. В Республике Алтай при достижении стажа государственной гражданской службы 20 лет и более существует гарантия выплаты единовременного денежного

---

<sup>1</sup> О государственной гражданской службе Российской Федерации: федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 28.12.2017) // Собрание законодательства РФ. - 2004. - N 31. - Ст. 3215.

<sup>2</sup> Горячук И.Н. Служебный контракт на государственной гражданской службе Российской Федерации: теория и практика применения / под ред. Л.П. Волковой. – М., 2010. – С. 54.

<sup>3</sup> О государственной гражданской службе Саратовской области: закон Саратовской области от 2.02. 2005. № 15-ЗСО (ред. от 25.12.2014.) // Неделя области. – 2005. – № 7(125).

поощрения<sup>1</sup>. В Чукотском автономном округе гражданскому служащему предоставляется бесплатное медицинское обслуживание и оказание протезно-ортопедической помощи, а также льготное обеспечение лекарственными средствами, изделиями медицинского назначения, изготовление и ремонт зубных протезов (за исключением протезов из драгоценных материалов) в порядке, установленном нормативными правовыми актами Чукотского автономного округа<sup>2</sup>. Предоставление компенсации расходов, связанных с наймом или поднаймом жилого помещения гражданских служащих, устанавливается в Республике Саха (Якутия)<sup>3</sup>.

С учетом российской правовой действительности и прошлого негативного опыта существующий порядок реализации дополнительных гарантий едва ли можно назвать приемлемым, и не в последнюю очередь из-за проблемы обеспечения должного уровня контроля за предоставлением данных гарантий гражданских служащих на практике со стороны структур гражданского общества<sup>4</sup>. Таким образом, проанализировав гарантии государственных гражданских служащих, приходим к выводам: специфика служебных отношений обуславливает особенности содержания правового статуса публичных служащих, в структуру которого включается определенный набор элементов: не только права, обязанности, но и гарантии. Законодатель устанавливает широкий перечень гарантий для государственных гражданских служащих. Причем перечень не является исчерпывающим или подлежащим ограничительному толкованию. Перечень гарантий достаточно большой по сравнению с гарантиями, предусмотренными лицам, работающим в коммерческих организациях. Но это не означает, что у законодателя отсутствует необходимость реформирования законодательства в этой

---

<sup>1</sup> Об утверждении Положения о порядке и условиях выплаты единовременного денежного поощрения при достижении стажа государственной гражданской службы Республики Алтай 20 лет и далее через каждые пять лет: постановление Правительства Республики Алтай от 16.05. 2011. № 94 // Звезда Алтая. – 2011. – № 113–116.

<sup>2</sup> Кодекс о государственной гражданской службе Чукотского автономного округа от 24 дек. 1998 г. № 46–ОЗ (принят Думой Чукотского автономного округа 28 окт. 1998 г.) (в ред. от 8 дек. 2015 г.) // Ведомости. – 1999. – № 2 (23).

<sup>3</sup> Об утверждении Порядка компенсации государственным гражданским служащим Республики Саха (Якутия) расходов, связанных с наймом или поднаймом жилого помещения (вместе с «Перечнем должностей исполнительных органов государственной власти Республики Саха (Якутия): распоряжение Правительства РС (Я) от 12.09.2013. № 1028–р (ред. от 19 дек. 2014) // Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2018. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).

<sup>4</sup> Фомина С.В. Государственные гарантии как элемент правового статуса государственных служащих // Журнал российского права. – 2011. – № 4. – С. 52–60.

сфере. Во-первых, размер денежного вознаграждения зависит от выслуги лет, таким образом, мотивации для молодых кадров меньше. По-нашему мнению, необходимо ввести больше поощрений, которые бы зависели от качества результатов труда. Во-вторых, необходимо провести социологический опрос среди государственных служащих для выявления проблем в данной сфере по их мнению. На основе этой деятельности по совершенствованию законодательства будет более эффективна, потому что кому как не служащим лучше знать, что будет их мотивировать. В-третьих, самая главная проблема в том, что система установления мотивации построена так, что сами же государственные служащие устанавливают ее государственным служащим. По-нашему мнению, необходимо создать отдельный орган, который будет заниматься данным вопросом и основной задачей которого был бы контроль за деятельностью государственных служащих, а также надзор за тем, как используются имеющиеся механизмы мотивации.

Помимо этого, в зарубежных странах установлены и иные способы стимуляции. Например, в ФРГ стимулирование успешных служащих проводится либо повышением должности, либо повышением оплаты труда. Так же в ФРГ можно совмещать государственную службу и политическую деятельность. Но самое главное все государственные служащие обеспечиваются пожизненным местом в государственном органе. Такие нормы дают больше мотивации государственным служащим и некоторые из них можно позаимствовать в российское законодательство<sup>1</sup>. Таким образом, можно сделать вывод, что в Российской Федерации много рычагов для мотивации государственных служащих, которые закрепляются на федеральном и на региональном уровнях. Но не все они эффективны и имеют реальные механизмы для реализации.

---

<sup>1</sup> Государственная служба (комплексный подход): учебное пособие 2-е издание. – М., 2012. – С. 43.

Определение вида и объема подобных гарантий, а также случаев их предоставления является прерогативой федерального законодателя (Определения Конституционного Суда РФ от 2.04.2009 № 472-О-О и от 13.05.2010 № 655-О-О)»<sup>1</sup>

Так, единовременная субсидия на приобретение жилого помещения гражданами служащими выступает одной из дополнительных, но достаточно важной государственной социальной гарантией. Данная гарантия направлена на улучшение жилищных условий гражданского служащего и членов его семьи. Гарантия на предоставление жилья для государственных служащих часто реализуется в виде субсидии на приобретение жилья, но может предоставляться и на основании договора социального найма жилого помещения. Субсидия на приобретение жилья – это единовременная и безвозмездная помощь от государства, которой можно воспользоваться только один раз за весь период прохождения государственной службы для приобретения жилой недвижимости.

Данные условия прописаны в постановлении Правительства Российской Федерации от 27.01.2009 № 63 «О предоставлении федеральным государственным гражданским служащим единовременной субсидии на приобретение жилого помещения»<sup>2</sup>. Постановление выделило право на приобретение жилья гражданами служащими в отдельный нормативный правовой акт, тем самым дало

---

<sup>1</sup> Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Антоновой Любови Николаевны на нарушение ее конституционных прав пунктом 1 части 1, частью 4 статьи 31 и пунктом 6 части 1 статьи 33 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации: определение Конституционного Суда РФ от 19.06.2012 № 1130-О // Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2018. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть); Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Гладких Сергея Николаевича на нарушение его конституционных прав пунктом 1 части 4 статьи 25, пунктом 1 части 1 и частями 4 и 7 статьи 31 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации: определение Конституционного Суда РФ от 22.03.2012 № 619-О-О // Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2018. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть); Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Щеклодкина Анатолия Николаевича на нарушение его конституционных прав частью 2 статьи 31 и пунктом 3 статьи 53 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации: определение Конституционного Суда РФ от 29.05.2012 № 1005-О // Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2018. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть); Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Павловича Петра Петровича на нарушение его конституционных прав пунктами 8 и 13 части 1 статьи 17 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации: определение Конституционного Суда РФ от 20.03.2014 № 478-О // Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2018. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).

<sup>2</sup> О предоставлении федеральным государственным гражданским служащим единовременной субсидии на приобретение жилого помещения» (вместе с «Правилами предоставления федеральным государственным гражданским служащим единовременной субсидии на приобретение жилого помещения»); постановление Правительства РФ от 27.01.2009 № 63 (ред. от 24.11.2016) // Российская газета. – 2009. – № 17.

развитие и совершенствование гарантии на приобретение жилья. Постановление направлено на урегулирование вопросов порядка работы жилищных комиссий, введение единой базы данных по всем гражданским служащим, которые когда-либо, где-либо получали субсидию с целью подтверждения однократности ее выдачи. В настоящее время эта база централизована, компьютеризирована и поддерживается в актуальном состоянии.

Правила получения субсидии на жилье локальными нормативными актами государственных органов.

Значительные различия содержатся в федеральном и региональном законодательствах, регулирующих обеспечение гарантии на жилье государственным гражданским служащим. Отличия касаются вопросов исчисления стажа, условий проживания, позволяющих реализовывать жилищную гарантию, перечня необходимых документов, др.

Так, в Алтайском крае, гражданскому служащему предоставляется единовременная субсидия на приобретение жилого помещения один раз за весь период гражданской службы в размере, порядке и на условиях, устанавливаемых нормативным правовым актом Администрации Алтайского края<sup>1</sup>.

Многообразие региональных подходов при реализации субсидии на жилье гражданскими служащими в органах государственной власти субъектов Российской Федерации не является недостатком современного правового регулирования.

Региональный опыт требуется использовать для дальнейшей оптимизации мер в области предоставления жилья гражданским служащим.

На современном этапе не сформирован и не проработан окончательно механизм реализации права на приобретение жилья гражданскими служащими.

Так, Центральный районный суд г. Барнаула Алтайского края рассмотрев в открытом судебном заседании дело по иску Ш..... к Управлению Федеральной службы по ветеринарному и фитосанитарному надзору по Алтайскому краю и

---

<sup>1</sup> О государственной гражданской службе Алтайского края: закон Алтайского края от 28.10. 2005 года № 78-ЗС (ред. от 3.04.2018) // Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2018. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).

Республике Алтай о признании незаконным отказа в постановке на учет, признании членами семьи, признании нуждающимся в дополнительной жилой площади, возложении обязанности поставить на учет для получения субсидии.<sup>1</sup> Суд признал незаконным отказ Ш..... в постановке на учет для получения единовременной субсидии на приобретение жилого помещения, содержащийся в приказе Управления Федеральной службы по ветеринарному и фитосанитарному надзору по Алтайскому краю и Республике Алтай от 14.07.2011 № 1081. Суд обязал территориальную подкомиссию по рассмотрению вопросов предоставления федеральным государственным гражданским служащим единовременной субсидии на приобретение жилого помещения Управления Федеральной службы по ветеринарному и фитосанитарному надзору по Алтайскому краю и Республике Алтай поставить Ш..... для получения единовременной субсидии на приобретение жилого помещения, на состав семьи 4 человека с 14.07.2011 года.

Необходимо устранять недочеты путем принятия качественных нормативных правовых документов прямого действия, которые должным образом смогут обеспечить достойные условия проживания гражданскими служащими и членам их семей. Необходимо устранять причины, приводящие к неэффективности реализации права на приобретение жилья гражданскими служащими.

В настоящее время практическая реализация права на приобретение жилья гражданскими служащими Российской Федерации и гражданскими служащими субъектов Российской Федерации имеет направленность к дифференциации статусных характеристик отдельных органов власти, а также отдельных гражданских служащих.

Прежде всего, существуют различия в предоставлении жилищной субсидии между государственными гражданскими служащими, замещающими должности категории «руководители» и «помощники (советники)» высшей группы должностей, и государственными гражданскими служащими, замещающими должности

---

<sup>1</sup> Решение Центрального районного суда г. Барнаула от 18 октября 2011 г. № 2–4246/11. // Консультант Плюс: Справочно–правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2018. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).

категории «обеспечивающие специалисты». Гражданские служащие, замещающие должности категории «руководители» и «помощники (советники)» высшей группы должностей, имеют право получить жилищную субсидию в упрощенном порядке в связи с особенностями их профессиональной деятельности.

Значительную роль в реализации права на жилье гражданскими служащими имеет различное территориальное местоположение органов государственной власти. Средняя рыночная стоимость 1 кв. метра общей площади жилого помещения, а также поправочный коэффициент размера средней рыночной стоимости 1 кв. метра общей площади жилья значительно варьируется по субъектам Российской Федерации.

Решение задач и реализация функций в области предоставления единовременной субсидии на жилье гражданским служащим на практике достигается применением всего комплекса базовых механизмов системы государственных социальных гарантий: правовых, финансово-экономических, научно-методических, информационных, организационных.

Таким образом, в настоящее время, одной из проблем действующего законодательства о государственной гражданской службе можно считать недостаточную разработанность правовых и социальных гарантий (их перечень не является исчерпывающим), а также их выделение в самостоятельную главу (глава 11 Закона «О государственной гражданской службе»), из чего следует, что формально они не считаются элементом правового положения гражданского служащего. Гарантий, предоставляемые государством, считаются важным элементом связи всех существующих сегодня прав и обязанностей гражданского служащего и закрепляют отличительные особенности правового статуса государственных гражданских служащих, как отдельной категории граждан Российской Федерации. Исходя из ранее изложенного, действующий перечень государственных гарантии гражданского служащего подлежит обязательному присоединению к составу элементов правового положения гражданского служащего.

Еще одной важной проблемой на сегодняшний день, является отсутствие полного закрепления правовой культуры и профессиональной этики, как элементов



правового статуса государственного служащего, хотя именно они являются его морально - этической основой, которые в настоящее время имеют особое значение, так как большая моральная атмосфера в органах государственной власти способна нанести серьезный вред имиджу, авторитету властей, а также существенно уменьшить доверия к ним граждан.

Важным шагом в этом направлении является принятие Указа Президента РФ от 12 августа 2002 г. № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих»<sup>1</sup>. Указ определяет нравственную сторону профессиональной деятельности государственных служащих, устанавливает нормы служебного поведения. Эти же нормы и правила служебного поведения получили свое правовое закрепление в Федеральном законе № 79 - ФЗ от 27 июля 2000 г. «О государственной гражданской службе Российской Федерации»<sup>2</sup>, статьи 18 и 19. Так, в Законе запрещается «допускать публичные высказывания, суждения и оценки, в том числе и в средствах массовой информации, в отношении деятельности государственных органов, их руководителей, если это не входит в его должностные обязанности»; «гражданский служащий не вправе исполнять данное ему неправомерное поручение»; «гражданский служащий должен предоставлять сведения о своих доходах и доходах членов своей семьи, о владении имуществом» и другие. Помимо вышеуказанных, многие вопросы остаются не закрепленными на законодательном уровне, например, злоупотребление правом, совершенствование моральных стимулов деятельности государственных служащих, защита нравственности.

Исходя из изложенного, можно сделать вывод, что существующая проблема понимания, разработки и законодательного закрепления правового положения гражданских служащих и его элементов в контексте проводимой реформы государственной службы является одним из весьма приоритетных и актуальных направлений, поскольку она должна регламентировать действия всех

---

<sup>1</sup> Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих: указ Президента РФ от 12.08.2002 № 885 (ред. от 16.07.2009) // Российская газета. – 2002. – № 152.

<sup>2</sup> О государственной гражданской службе Российской Федерации: федеральный закон от 27.07.2004 № 79–ФЗ (ред. от 28.12.2017) // Собрание законодательства РФ. - 2004. - N 31. - Ст. 3215.

государственных служащих, что даст возможность создать максимально возможные благоприятные.

### **2.2.2 Основные обязанности, ограничения, требования, запреты, связанные с государственной гражданской службой**

В механизме обеспечения государственных преобразований, который целесообразно рассматривать как совокупность организационно-правовых форм и экономико-правовых средств, условий, создающих благоприятную среду для реализации стратегических планов и проектов, осуществление возложенных на государственных гражданских служащих обязанностей влияет на работу всего государственного аппарата, обеспечение, соблюдение, исполнение, практическую реализацию, защиту и охрану прав граждан.

Отметим, что на современном этапе обязанности государственных гражданских служащих ориентированы на антикоррупционную составляющую. Это отражено как в федеральном, так и в региональном законодательстве.

Обязанности антикоррупционного характера, закрепленные в статье № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»<sup>1</sup>, являются одной из важнейших мер предупреждения коррупции:

- соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, конституции (уставы), законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации и обеспечивать их исполнение;

---

<sup>1</sup> О государственной гражданской службе Российской Федерации: федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 28.12.2017) // Собрание законодательства РФ. - 2004. - N 31. - Ст. 3215.

- исполнять должностные обязанности в соответствии с должностным регламентом;
- исполнять поручения соответствующих руководителей, данные в пределах их полномочий, установленных законодательством Российской Федерации;
- соблюдать при исполнении должностных обязанностей права и законные интересы граждан и организаций;
- соблюдать служебный распорядок государственного органа;
- поддерживать уровень квалификации, необходимый для надлежащего исполнения должностных обязанностей;
- не разглашать сведения, составляющие государственную и иную охраняемую федеральным законом тайну, а также сведения, ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей, в том числе сведения, касающиеся частной жизни и здоровья граждан или затрагивающие их честь и достоинство; - беречь государственное имущество, в том числе предоставленное ему для исполнения должностных обязанностей;
- представлять в установленном порядке предусмотренные федеральным законом сведения о себе и членах своей семьи;
- сообщать о выходе из гражданства Российской Федерации или о приобретении гражданства другого государства в день выхода из гражданства Российской Федерации или в день приобретения гражданства другого государства;
- соблюдать ограничения, выполнять обязательства и требования к служебному поведению, не нарушать запреты, которые установлены федеральными законами;
- сообщать представителю нанимателя о личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, принимать меры по предотвращению такого конфликта.

Статья 20.1. закона Алтайского края «О государственной гражданской службе Алтайского края»<sup>1</sup> закрепляет: ограничения, налагаемые на гражданина,

---

<sup>1</sup> О государственной гражданской службе Алтайского края: федеральный закон от 28.10.2005 № 78–ЗС (ред. от 03.04.2018) // Собрание законодательства РФ. - 2004. - N 31. - Ст. 3220.

замещавшего должность государственной гражданской службы Алтайского края. На гражданина, замещавшего должность, указанную в пункте 2 части 1 статьи 20 настоящего Закона, при заключении им трудового или гражданско-правового договора налагаются ограничения, установленные статьей 12 Федерального закона «О противодействии коррупции». Отметим, что обязанностью является и неисполнение неправомерного поручения. Так, при получении от соответствующего руководителя поручения, являющегося, по мнению гражданского служащего, неправомерным, гражданский служащий должен представить в письменной форме обоснование неправомерности данного поручения с указанием положений законодательства Российской Федерации, которые могут быть нарушены при исполнении данного поручения, и получить от руководителя подтверждение этого поручения в письменной форме. В случае подтверждения руководителем данного поручения в письменной форме гражданский служащий обязан отказаться от его исполнения. В случае же исполнения гражданским служащим неправомерного поручения гражданский служащий и давший это поручение руководитель несут дисциплинарную, гражданско-правовую, административную или уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами.

В целях исключения конфликта интересов в государственном органе гражданский служащий, замещающий должность гражданской службы категории «руководители» высшей группы должностей гражданской службы, не может представлять интересы гражданских служащих в выборном профсоюзном органе данного государственного органа в период замещения им указанной должности. Также следует обратить внимание, что гражданские служащие подлежат обязательной государственной дактилоскопической регистрации.

Обратимся к требованиям, установленным к служебному поведению гражданского служащего, закрепленным в статье 18 Закона о государственной гражданской службе. В соответствии с названной нормой гражданский служащий обязан:

- исполнять должностные обязанности добросовестно, на высоком профессиональном уровне;

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

- осуществлять профессиональную служебную деятельность в рамках установленной законодательством Российской Федерации компетенции государственного органа;

- обеспечивать равное, беспристрастное отношение ко всем физическим и юридическим лицам, не оказывать предпочтение каким-либо общественным или религиозным объединениям, профессиональным или социальным группам, гражданам и организациям и не допускать предвзятости в отношении таких объединений, групп, граждан и организаций;

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

- соблюдать ограничения, установленные законом;

- соблюдать нейтральность, исключая возможность влияния на свою профессиональную служебную деятельность решений политических партий, других общественных объединений, религиозных объединений и иных организаций;

- не совершать поступки, порочащие его честь и достоинство;

- проявлять корректность в обращении с гражданами;

- проявлять уважение к нравственным обычаям и традициям народов Российской Федерации;

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

- способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;

- не допускать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету государственного органа;

- соблюдать установленные правила публичных выступлений и предоставления служебной информации.

В соответствии с положением о кадровом резерве на государственной гражданской службе Алтайского края<sup>1</sup> при формировании кадрового резерва должны соблюдаться следующие принципы: добровольность включения гражданских служащих (граждан) в кадровый резерв; гласность при формировании кадрового резерва; соблюдение равенства прав граждан при их включении в кадровый резерв; приоритетность формирования кадрового резерва на конкурсной основе; учет текущей и перспективной потребности в замещении должностей гражданской службы в государственном органе Алтайского края; взаимосвязь должностного роста гражданских служащих с результатами оценки их профессионализма и компетентности; персональная ответственность руководителя государственного органа Алтайского края (далее - «представитель нанимателя») за качество отбора гражданских служащих (граждан) для включения в кадровый резерв и создание условий для должностного роста гражданских служащих; объективность оценки профессиональных и личностных качеств гражданских служащих (граждан), претендующих на включение в кадровый резерв, с учетом опыта их работы в федеральных государственных органах, государственных органах субъектов Российской Федерации, органах местного самоуправления, организациях. Реализуя принцип добровольности участия в деятельности общественных объединений, закон закрепляет обязанность гражданского служащего, замещающего должность гражданской службы категории «руководители», не допускать случаи принуждения гражданских служащих к участию в деятельности политических партий, других общественных объединений и религиозных объединений.

Обязанность не нарушать запреты, установленные федеральными законами, связана, например, с запретом в отношении отдельных категорий лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми

---

<sup>1</sup> Об утверждении Положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе Алтайского края: указ Губернатора Алтайского края от 16.08.2016 г. № 512 // Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2018. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).

инструментами (ст. 7.1. Федерального закона «О противодействии коррупции»<sup>1</sup>). В случаях, предусмотренных Федеральным законом «О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами», запрещается открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами лицам, замещающим (занимающим) государственные должности, а также супругам и несовершеннолетним детям лиц, предусмотренных федеральными законами. Предусмотренный запрет не распространяется на лиц, перечисленных в п.1 ч.1 статьи 2 вышеуказанного Закона, замещающих (занимающих) должности в находящихся за пределами территории Российской Федерации официальных представительствах Российской Федерации, официальных представительствах федеральных органов исполнительной власти, назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации или Генеральным прокурором Российской Федерации, а также на супруг (супругов) и несовершеннолетних детей указанных лиц. Несоблюдение запрета, установленного статьей 7.1 Закона, влечет досрочное прекращение полномочий, освобождение от замещаемой (занимаемой) должности или увольнение в связи с утратой доверия в соответствии с федеральными конституционными законами и федеральными законами, определяющими правовой статус соответствующего лица.

Важное значение имеет соблюдение требований к сведениям о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, закрепленных в статье 8 Закона. Граждане, претендующие на замещение должностей государственной службы, включенных в перечни, установленные нормативными правовыми актами Российской Федерации, обязаны представлять представителю нанимателя

---

<sup>1</sup> О противодействии коррупции: федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ (ред. от 28.12.2017) // Российская газета. – 2008. - № 266.

(работодателю) сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей.

Порядок представления сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера устанавливается федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными актами Центрального банка Российской Федерации. Сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представляемые лицами, замещающими должности, размещаются в информационно-телекоммуникационной сети Интернет на официальных сайтах федеральных государственных органов, государственных органов субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, Центрального банка Российской Федерации, государственных корпораций, публично-правовых компаний, Пенсионного фонда Российской Федерации, Фонда социального страхования Российской Федерации, Федерального фонда обязательного медицинского страхования, иных организаций, создаваемых Российской Федерацией на основании федеральных законов, и предоставляются для опубликования средствам массовой информации.

Основанием для отказа в приеме гражданина на государственную или муниципальную службу является непредставление гражданином при поступлении на государственную или муниципальную службу, сведений о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей либо представление заведомо недостоверных или неполных сведений. Невыполнение гражданином обязанностей является правонарушением, влекущим освобождение его от замещаемой должности, увольнение его с государственной или муниципальной службы.

Следует отметить, что еще в 2012 году в закон были внесены дополнения о представлении сведений о расходах. В связи с чем, была закреплена обязанность представлять сведения о своих расходах, а также о расходах своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей. Непредставление лицами или представление ими



неполных или недостоверных сведений о своих расходах либо непредставление или представление заведомо неполных или недостоверных сведений о расходах своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей в случае, если представление таких сведений обязательно, является правонарушением, влекущим освобождение лиц от замещаемой (занимаемой) должности, увольнение в установленном порядке с государственной или муниципальной службы.

Сведения об источниках получения средств, за счет которых совершена сделка по приобретению земельного участка, другого объекта недвижимости, транспортного средства, ценных бумаг (долей участия, паев в уставных (складочных) капиталах организаций), представленные в соответствии с Федеральным законом «О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам»<sup>1</sup>, размещаются в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальных сайтах федеральных государственных органов, государственных органов субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления и других органов в соответствии с законом.

Обязанностями кроме перечисленных выше также являются и обязанность государственных служащих уведомлять об обращениях в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений, и обязанность принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов.

Итак, важной характеристикой правового статуса государственного гражданского служащего являются накладываемые на него законом антикоррупционные обязанности, ограничения и запреты, связанные с прохождением службы. Действие их ограничено временем прохождения службы, а в особых случаях гражданин обязан соблюдать их и после увольнения со службы. Как отмечалось выше, указанные обязанности, ограничения и запреты распространяется не только на государственных гражданских служащих, но и на граждан, претендующих на замещение должностей государственной гражданской службы

---

<sup>1</sup> О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам: федеральный закон от 03.12.2012 N 230-ФЗ (ред. от 03.11.2015) // Российская газета. – 2012. - N 280.

(обязаны представлять представителю работодателя сведения, предусмотренные законом, соблюдать требования закона).

Рассматривая запреты и ограничения, которые регулируют прохождение государственной гражданской службы отметим следующие нюансы. Так, лицо, которое претендует на вакантную должность государственного гражданского служащего, не имеет права занимать её в случаях:

1. Признания его недееспособным или ограниченно дееспособным.
2. Осуждения его к отбыванию уголовного наказания, а также имеющейся не снятой или не погашенной судимости.
3. Отказа от прохождения процедуры оформления допуска к сведениям, составляющим государственную или служебную тайну<sup>1</sup>.
4. Наличия заболевания, препятствующего исполнению своих должностных обязанностей.
5. Нахождения в родственных отношениях с гражданским служащим, которое связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому.
6. Прекращения гражданства Российской Федерации или приобретения гражданства другого государства.
7. Наличия гражданства другого государства.
8. Представления фиктивных документов или ложных сведений.
9. Непредставления сведений или представления заведомо ложных сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера.
10. Утраты представителем нанимателя доверия к гражданскому служащему в случаях несоблюдения ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнения возложенных служебных обязанностей.

---

<sup>1</sup> О государственной гражданской службе Российской Федерации: федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 28.12.2017) // Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2018. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).

11. Признания его не прошедшим военную службу по призыву, не имея на то законных оснований. Касательно запретов, которые налагаются на государственного гражданского служащего при замещении им должности, следует отметить:

- избрание или назначение на государственную должность, исключение составляют изданные указы Президента РФ о замещении федеральными министрами должностей полномочных представителей Президента Российской Федерации в федеральных округах;

- избрания государственного служащего на выборную должность в орган местного самоуправления;

- избрания на оплачиваемую выборную должность в органе профессионального союза, созданную в государственном органе.

В целях противодействия коррупции в органах государственной власти, должностным лицам государственной гражданской службы запрещено:

- заниматься предпринимательской деятельностью;

- участвовать в собраниях политических партий, общественных организаций и религиозных объединений, а также создавать в государственных органах структуры политических партий, других общественных объединений;

- приобретать ценные бумаги, по которым может быть получен доход;

- представлять интересы третьих лиц в государственном органе, в котором он замещает должность;

- получать вознаграждение от физических и юридических лиц;

- выезжать в связи с исполнением должностных обязанностей за пределы территории Российской Федерации за счет средств физических и юридических лиц;

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

- разглашать или использовать в целях, не связанных с государственной гражданской службой, сведения, отнесенные к сведениям конфиденциального характера, а также служебную информацию;

- допускать публичные высказывания, суждения и оценки, в том числе в СМИ, в отношении деятельности государственных органов или их руководителей;

- принимать без письменного разрешения представителя нанимателя награды, почетные и специальные звания (за исключением научных) иностранных государств, международных организаций, а также политических партий, других общественных объединений и религиозных объединений;

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

- прекращать исполнение должностных обязанностей в целях урегулирования служебного спора;

- входить в состав органов управления, попечительских или наблюдательных советов, иных органов иностранных некоммерческих неправительственных организаций<sup>1</sup>;

- заниматься без письменного разрешения представителя нанимателя оплачиваемой деятельностью, финансируемой исключительно за счет средств иностранных государств, иностранных граждан и лиц без гражданства.

Также следует отметить, что гражданскому служащему, его супруге (супругу) и несовершеннолетним детям запрещается открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации.

Законодательством также запрещено в течение двух лет после оставления государственной службы замещать должности либо выполнять работу на условиях гражданско-правового договора в коммерческих и некоммерческих организациях, если отдельные функции государственного управления данными организациями входили в должностные обязанности государственного гражданского служащего, без согласия соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих и урегулированию конфликтов интересов.

---

<sup>1</sup> О противодействии коррупции: федеральный закон от 25.12.2008 № 273–ФЗ (ред. от 28.12.2017) // Российская газета. – 2008. – № 266.

Кроме вышеперечисленного с января 2017 года должностные лица обязаны предоставлять сведения об участии государственного служащего в социальных сетях, форумах. В соответствии со ст. 20.2 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», ст. 15.1 Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации»<sup>1</sup>, гражданский служащий обязан сообщать сведения обо всех адресах сайтов и (или) страниц сайтов в сети Интернет, на которых он размещал общедоступную информацию, а также данные, позволяющие их идентифицировать.

Таким образом, под действие закона подпадает информация о созданных госслужащим страницах на сайтах знакомств, форумах, блогах, досках объявлений, социальных сетях (Одноклассники, ВКонтакте, Фэйсбук, Инстаграм, Твиттер., Вибер, Телеграмм), об аккаунтах (каналах) в Ютуб, Google.com, а также об иных страницах, позволяющих идентифицировать их содержание с личностью госслужащего.

Не подлежит сообщению работодателю информация о размещении соответствующих сведений на официальных сайтах государственных органов в связи с исполнением госслужащим профессиональной деятельности.

Несоблюдение запретов, установленных нормами Федерального закона № 79, предусматривает возможность привлечения гражданского служащего к ответственности, которая определяется как данным законом, так и другими федеральными законами.

Так, в статье 33 Федерального закона № 79 одним из общих оснований прекращения служебного контракта, освобождения от замещаемой должности гражданской службы и увольнения с гражданской службы указано нарушение запретов, связанных с гражданской службой.

Процедура установления факта нарушения определенных для гражданского служащего запретов (если это нарушение может повлечь за собой дисциплинарную ответственность) требует проведения служебной проверки по решению

---

<sup>1</sup> О муниципальной службе в Российской Федерации: федеральный закон от 02.03.2007 г. N 25-ФЗ (ред. от 18.04.2018) // Российская газета. – 2007. - N 47.

представителя нанимателя или по письменному заявлению гражданского служащего.

В заключение следует отметить, что предназначение ограничений и запретов, связанных с гражданской службой, это:

- установить препятствия для злоупотребления властными полномочиями;
- создать условия для независимости служебной деятельности от групп давления;
- обеспечить эффективную служебную деятельность.

Таким образом, существующие ограничения и запреты, связанные с гражданской службой, имеют легитимный характер, то есть они оправданы и необходимы для защиты конституционного строя, прав и законных интересов гражданина.

### **2.3 Прекращение государственной гражданской службы**

Ч. 6 ст. 12 «О системе государственной службы Российской Федерации» устанавливает:

Основания прекращения государственной службы, в том числе основания увольнения в запас или в отставку государственного служащего, устанавливаются федеральными законами о видах государственной службы.

Прекращение государственной службы – это фактическое завершение действия служебного контракта. Как и обычный трудовой договор, служебный контракт может закончить свое действие:

- по желанию работника (госслужащего);
- по инициативе работодателя;

- по соглашению сторон;
- по независящим от сторон обстоятельствам;
- в связи с окончанием срока действия.

Так, в соответствии с п. 5.1 Положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе Алтайского края<sup>1</sup>, основаниями исключения гражданского служащего из кадрового резерва по соответствующей группе должностей государственного органа являются:

а) личное заявление;

б) назначение на должность гражданской службы в порядке должностного роста в пределах группы должностей гражданской службы, для замещения которых гражданский служащий включен в кадровый резерв;

в) назначение на должность гражданской службы в пределах группы должностей гражданской службы, для замещения которых гражданский служащий включен в кадровый резерв в соответствии с пунктом 2.3.3 настоящего Положения;

г) понижение гражданского служащего в должности гражданской службы в соответствии с пунктом 3 части 16 статьи 48 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации»;

д) совершение дисциплинарного проступка, за который к гражданскому служащему применено дисциплинарное взыскание, предусмотренное пунктом 2 или 3 части 1 статьи 57, либо взыскание, предусмотренное пунктом 2 или 3 статьи 59.1 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации»;

е) увольнение с гражданской службы, за исключением увольнения по основанию, предусмотренному пунктом 8.2 или 8.3 части 1 статьи 37 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», либо по одному из оснований, предусмотренных частью 1 статьи 39 указанного Федерального закона;

---

<sup>1</sup> Об утверждении Положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе Алтайского края: указ Губернатора Алтайского края от 16.08.2016 г. № 512 // Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2018. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).

В случае прекращения служебного контракта по желанию гражданского госслужащего он обязан предупредить о своем увольнении письменно за 2 недели до предполагаемой даты. Такое же положение есть и в трудовом законодательстве.

Но есть и нетипичные для трудовых отношений ситуации, влекущие за собой окончание действия служебного контракта. Это выход госслужащего из гражданства РФ; несоблюдение запретов, связанных с госслужбой; отступление от положений действующего законодательства о госслужбе.

По инициативе нанимателя служебный контракт может быть расторгнут, в частности, из-за утраты доверия к госслужащему. Трудовое законодательство такого основания прекращения трудового договора не предусматривает.

Согласно ст. 29 Федерального закона «О государственной гражданской службе РФ» изменение служебного контракта государственного служащего возможно в случае, если по инициативе представителя нанимателя изменяются существенные условия служебного контракта, но не изменяются должностные обязанности. Данные изменения производятся в одностороннем порядке, с обязательным уведомлением государственного служащего в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения.

Рассмотрев материалы судебной практики и специальную литературу можно выделить три основных вида изменений служебного контракта - перевод, изменение условий контракта, не связанных с переводом и ротацию кадров<sup>1</sup>. Существует ряд нарушений, когда работодатель изменяет условия служебного контракта и нарушает права государственного служащего. К таким нарушениям можно отнести - изменение не существенных условий, а должностных обязанностей; попытку выдать сокращение должностей за изменения существенных условий служебного контракта; невыплату выходного пособия при прекращении служебного контракта по причине отказа государственного служащего от перевода в связи с изменением существенных условий служебного контракта.

---

<sup>1</sup> Комментарий к Федеральному закону от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» / Н. И. Воробьев и др. – Саратов, 2014. – С. 65.



Анализируя материалы судебной практики<sup>1</sup> по вопросу изменения существенных условий служебного контракта государственного гражданского служащего, можно прийти к выводу, что типичными являются следующие нарушения - несоблюдение процедуры увольнения, в частности, не предлагается иная должность государственной гражданской службы; не выплачивается выходное пособие, в случае, когда служебный контракт прекращается. При прекращении служебного контракта также возникает целый ряд факторов, который вызван использованием специального и трудового законодательства при регулировании служебных отношений.

Как справедливо отмечает Е.В. Балдицина, к основаниям прекращения служебного контракта, которые вызывают достаточно большое количество проблем на практике, можно отнести выход гражданского служащего из гражданства Российской Федерации, несоблюдение ограничений и невыполнение обязательств, связанных с гражданской службой, а также нарушение запретов, связанных с гражданской службой<sup>2</sup>. В тоже время Е.В. Балдицина отмечает, что «данная неопределенность норм порождает широту полномочий должностных лиц или государственного органа в целом, поэтому можно сделать вывод, что необходима комплексная работа по разграничению оснований для прекращения служебного контракта, что будет способствовать снижению коррупциогенных факторов»<sup>3</sup>.

Как отмечает И.А. Аленина, самостоятельного изучения, заслуживает вопрос о возможности применения на государственной службе специальных оснований увольнения, установленных трудовым законодательством для отдельных категорий работников. Возможность прохождения специальных разновидностей службы или

---

<sup>1</sup> Апелляционное определение Архангельского областного суда от 27.10. 2014. по делу № 335491/2014. // Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2018. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть); Решение Карталинского городского суда Челябинской области от 18.07.2011. по делу № 2–640/2011 // Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2018. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).

<sup>2</sup> Балдицина Е.В. Основания прекращения государственной гражданской службы // Вестник Северо-Кавказского гуманитарного института. – 2015. – № 1(13). – С. 42.

<sup>3</sup> Балдицина Е.В. Там же. – С. 43.

службы с особой организацией труда действующее законодательство не исключает<sup>1</sup>. Однако вопрос о применении норм раздела XII ТК РФ для увольнения служащих остается открытым.

Вызывают вопросы основания прекращения служебного контракта. ФЗ № 79 закрепляет в ст. 33 общие основания служебного контракта, анализ которых позволяет сделать вывод о том, что они в основном дублируют нормы трудового законодательства, но в то же время содержат специфику, присущую государственной гражданской службе. Так, например, выход из гражданства РФ влечет прекращение служебного контракта, поскольку гражданским служащим может быть только гражданин РФ. Отечественные ученые часто указывают на отсутствие системности в выделении оснований прекращения служебного контракта и предлагают разделить их на общие и специальные<sup>2</sup>. Представляется, что в этом нет необходимости, поскольку в отличие от Трудового кодекса РФ они касаются не отдельных категорий работников, а конкретно гражданских служащих<sup>3</sup>. А вот неполноту оснований ст. 33, на которую также указывают некоторые исследователи, необходимо устранить<sup>4</sup>.

Внесение изменений в служебное законодательство, на наш взгляд, является необходимым вследствие следующих причин. Во-первых, законодатель небрежно относится к юридической терминологии. Термин «продление» служебного контракта в данном случае используется некорректно, т.к. предполагается заключение нового срочного служебного контракта. Во-вторых, в законе не регламентируется конкретная процедура прекращения одних служебных отношений и возникновения других. В этой связи целесообразным представляется законодательно предусмотреть обязанность руководителя предупреждать о возможном расторжении служебного контракта в определенные сроки и предлагать

---

<sup>1</sup> Аленина И.В. Направления совершенствования системы оснований прекращения трудовых отношений с государственными гражданскими служащими // Вестник Омского университета. Серия: Право. - 2015. - № 2 (43). - С. 32.

<sup>2</sup> Чиканова Л.А. Правовое регулирование служебных отношений на государственной гражданской службе: вопросы теории и практики // Журнал российского права. - 2005. - № 4. - С. 21.

<sup>3</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации: федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) // Собрание законодательства РФ. - 2002. - № 1 (ч. 1). - Ст. 3.

<sup>4</sup> Соловьева А.К. Служебный контракт государственного служащего: правовое регулирование // Управленческое консультирование. - 2009. - № 3. - С. 32.

гражданскому служащему заключить срочный служебный контракт. Ну и в-третьих, законодатель не регулирует ситуацию, при которой государственный гражданский служащий отказался заключать срочный служебный контракт, а также основания его увольнения в этом случае. В целях исключения данного пробела в законодательстве и предлагается дополнить ст. 33 ФЗ № 79 пунктом с вышеназванной формулировкой.

В отношении п. 12-13 ч. 1 ФЗ № 79 также наблюдается некоторое противоречие.

Как уже было отмечено выше, замещать должность государственной гражданской службы может только гражданин РФ, но п. 13 ч. 1 ст. 33 предлагает в качестве основания увольнения несоблюдение ограничений, связанных с прохождением государственной службы, а между тем одним из таких ограничений как раз является выход из гражданства РФ или приобретение гражданства другого государства (п. 6 ч. 1 ст. 16). В этой связи в приказе об увольнении и трудовой книжке возможны различные формулировки оснований прекращения служебного контракта, однако подобный выбор, предоставленный руководителю, может серьезно нарушить трудовые права гражданского служащего. Это связано с тем, что перечень ограничений в ст. 16 ФЗ № 79 достаточно широкий, причем из 14 пунктов только 3-4 можно напрямую отнести к виновным деяниям самого гражданского служащего. Поэтому указание в трудовой книжке в качестве основания для увольнения п. 13 ч. 1 ст. 33 (несоблюдение ограничений...) может негативно повлиять на дальнейшую трудовую деятельность уволенного гражданского служащего.

Может сложиться и иная ситуация: когда под этим основанием будет скрыто умышленное противоправное деяние, т.к. согласно ст. 16 ФЗ № 79 к ограничениям относятся и возможные коррупционные правонарушения, которые влекут утрату представителем нанимателя доверия к чиновнику (п. 10 ч. 1), и предоставление подложных сведений при поступлении на гражданскую службу (п. 8 ч. 1).

Следует отметить, что обе эти нормы дублируются в законе неоднократно. В отношении ограничения, связанного с «утратой доверия», складывается ситуация,

когда кадровый работник может использовать для формулировки причины увольнения три нормы на выбор: п. 13 ч. 1 ст. 33, п. 1.1 ч. 1 ст. 37, а также ст. 59.2 ФЗ № 79. Причем последние две нормы напрямую связаны с виновным поведением гражданского служащего (если оно доказано, конечно), а первая вполне может как скрыть неблагоприятные поступки чиновника, так и стать черной меткой в его биографии.

Ограничение, связанное с предоставлением подложных документов при поступлении на службу (п. 8 ст. 16), можно также при желании соотнести как с п. 12 ст. 33, так и с п. 7 ч. 1 ст. 37, а при определенных обстоятельствах даже со ст. 40 (о нарушении обязательных правил заключения служебного контракта).

Поэтому, неточное заполнение анкеты гражданином, претендующим на замещение вакантной должности, может привести впоследствии к прекращению государственно-служебных отношений как по причине предоставления гражданским служащим представителю нанимателя подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении служебного контракта, так и в связи с несоблюдением ограничений. Об этом свидетельствует судебная практика. Так, Верховный Суд РФ при рассмотрении дела № 5-АПГ14-17 от 25 июля 2014 г.<sup>1</sup> оставил без изменения апелляционную жалобу гражданина К., который ранее был уволен с гражданской службы за то, что при заполнении анкеты в процессе заключения служебного контракта он не указал в ней наличие гражданства иностранного государства (а именно Туркменистана). Суд указал, что К. было известно об имевшемся у него гражданстве Туркменистана, а значит при поступлении на государственную службу в Минэнерго России К. сообщил недостоверные сведения о своем гражданстве, зная об их ложности, в связи с чем у ответчика имелись предусмотренные законом основания для расторжения с ним служебного контракта и увольнения по п. 7 ч. 1 ст. 37 ФЗ № 79<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Апелляционное определение Верховного Суда РФ от 25.07.2014 N 5-АПГ14-17 // Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2018. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).

<sup>2</sup> Обзор судебной практики по спорам, связанным с прохождением службы государственными гражданскими служащими и муниципальными служащими // Сайт справочно-правовой системы Консультант Плюс [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru>.

Исходя из вышеизложенного, предлагается увольнение по п. 13 ч. 1 ст. 33 рассматривать только как не связанное с виновными действиями гражданского служащего, а при формулировке в трудовой книжке обязать представителя нанимателя указывать конкретный пункт ст. 16.

Для усиления социальных гарантий при увольнении считаем необходимым в ст. 33 ФЗ № 79 закрепить гарантию о запрете прекращения служебного контракта в период временной нетрудоспособности. В законодательстве такое ограничение содержится только в ч. 3 ст. 37 ФЗ № 79 (для увольнения служащих по инициативе представителя нанимателя). Однако практика показывает необходимость совершенствования служебного законодательства в этом направлении. Например, по делу № 2-520/2008 До-брянского районного суда Пермского края старший государственный налоговый инспектор в отделе камеральных проверок ИФНС гражданка К. 5 февраля 2008 г. подала заявление об увольнении по собственной инициативе без указания даты увольнения, но в период срока предупреждения она с 7 февраля 2008 г. по 29 февраля 2008 г. находилась на лечении, а 15 февраля 2008 г. подала новое заявление об увольнении по истечении ее временной нетрудоспособности. Однако представитель нанимателя издал приказ об увольнении гражданского служащего без рассмотрения последнего заявления. К. подала исковое заявление в суд о восстановлении на работе. При таких обстоятельствах суд пришел к выводу о нарушении ответчиком порядка расторжения служебного контракта по инициативе гражданского служащего, и приказ о прекращении служебного контракта и увольнении истца был признан недействительным, а К. восстановлена в должности<sup>1</sup>.

По-прежнему не урегулирована ситуация с увольнением беременных женщин на государственной гражданской службе, несмотря на то, что на это обращается внимание в научной литературе. ТК РФ закрепляет подобную гарантию (ст. 261)<sup>2</sup>. В

---

<sup>1</sup> Обзор судебной практики по спорам, вытекающим из служебных отношений на федеральной государственной гражданской службе. – М., 2010.

<sup>2</sup> Пресняков М.В. Государственные гарантии гражданскому служащему при увольнении в связи с организационно-штатными мероприятиями: к вопросу о реализации конституционных принципов равенства и справедливости в правовом урегулировании государственно-служебных отношений // Трудовое право. – 2009. – № 12. – С. 32.

2012 году Конституционный Суд в своем постановлении высказался категорично по данному вопросу<sup>1</sup>. Однако на практике нарушения прав гражданских служащих, несогласующиеся с принципами охраны семьи, материнства и детства, продолжают<sup>2</sup>. Суды при рассмотрении дел о восстановлении в должности гражданских служащих руководствуются положениями ФЗ № 79<sup>3</sup>. В целях усовершенствования системы социальных гарантий гражданских служащих в период увольнения следует по аналогии с ТК РФ дополнить ч. 3 ст. 37 ФЗ № 79 запретом на увольнение гражданских служащих, находящихся в состоянии беременности.

Актуальным остается прекращение служебного контракта с государственным служащим в связи с утратой доверия за коррупционные правонарушения.

Данное основание предусмотрено ст. 59.2 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации». В Алтайском крае действует статья 20.1 Закона «О государственной гражданской службе Алтайского края»<sup>4</sup>. Дискуссионным является вопрос о том, с чьей стороны может быть утрата доверия - со стороны непосредственного руководителя, руководителя структурного подразделения государственного органа, руководителя государственного органа или кого-либо еще<sup>5</sup>. Логичным будет предполагать, что утрата доверия может наступить, исключительно со стороны должностного лица, имеющего право принимать решение об увольнении гражданского служащего, т. е. представителем нанимателя. Сама процедура принятия такого решения федеральным законом «О

---

<sup>1</sup> По делу о проверке конституционности п. 4 ч. 1 ст. 33 и подп. «а» п. 3 ч. 1 ст. 37 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» в связи с жалобой гражданки Л.А. Пугиевой: постановление Конституционного Суда РФ от 6.12.2012. № 31-п. // Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2018. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).

<sup>2</sup> Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 дек. 1993 г.: 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.

<sup>3</sup> О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 28.12.2006) // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2007. – № 3.

<sup>4</sup> О государственной гражданской службе Алтайского края: закон Алтайского края от 28.10. 2005 года № 78-ЗС (ред. от 3.04.2018) // Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2018. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).

<sup>5</sup> Гуринович А.Г. Организационно-правовой механизм увольнения государственных гражданских служащих в связи с утратой доверия за коррупционные правонарушения // Право. Журнал высшей школы экономики. – 2013. – № 3. – С. 21.

государственной гражданской службе Российской Федерации» не регламентирована.

В законодательстве отсутствуют нормы, устанавливающие специальные гарантии при расторжении служебного контракта, устанавливаемых для беременных женщин, женщин, имеющих детей, аналогичных тем, что содержатся в ст. 261 ТК РФ, но для женщин, замещающих государственные должности. Конституционный суд, признав такое положение дел неконституционным, а нормы, устанавливающие различия в правовом положении граждан в таком формальном критерии, как профессиональная деятельность, не конституционными<sup>137</sup>, но не предложил, как устранить данный правовой пробел.

В соответствии с ратифицированной Российской Федерацией Конвенции МОТ № 151 «О защите права на организацию и процедурах определения условий занятости на государственной службе»<sup>1</sup> «положения трудового законодательства Российской Федерации, регулирующие вопросы социального партнерства в сфере труда, применимы к государственным служащим с теми особенностями, которые закреплены в специальных законах, регламентирующих деятельность лиц, проходящих государственную службу». Считаем своевременным, дополнить положения федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» нормами и установить специальные гарантии аналогичные, содержащимся в ст. 261 ТК РФ, для женщин, и лиц, с семейными обязанностями при расторжении служебного контракта.

Подводя итоги, следует сказать, что в ходе изучения специальной литературы были выявлены следующие проблемы правового регулирования при изменении и прекращении служебного контракта:

- при изменении служебного контракта выявлен целый комплекс нарушений - изменение не существенных условий, а должностных обязанностей; попытка выдать сокращение должностей за изменения существенных условий служебного

---

<sup>1</sup> Конвенции МОТ № 151 «О защите права на организацию и процедурах определения условий занятости на государственной службе» // Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2018. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).

контракта; невыплата выходного пособия при прекращении служебного контракта по причине отказа государственного служащего от перевода в связи с изменением существенных условий служебного контракта и др.

- при прекращении служебного контракта, в связи с утратой доверия за коррупционные правонарушения, четко не определен субъект, который утратил доверие по отношению к государственному служащему, а также непонятна сама процедура утраты доверия;

- отсутствуют нормы, предоставляющие специальные гарантии от увольнения, аналогичные нормам ст. 261 ТК РФ, женщинам, замещающим должности государственной гражданской службы.



## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Государственная гражданская служба – это вид государственной службы, это исполнение полномочий федеральных государственных органов, государственных органов субъектов Российской Федерации, а также лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, и лиц, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации. Государственная гражданская служба подразделяется на федеральную государственную гражданскую службу и государственную гражданскую службу субъекта Российской Федерации. Основными источниками правового регулирования государственной гражданской ФЗ №79 и ФЗ № 58. Каждый вид государственной гражданской службы выполняет свои установленные в нормативных правовых актах задачи.

Региональные различия и диспропорции сложились в сроках и способах перехода на новые условия оплаты труда гражданских служащих субъектов РФ, ее размерах, уровне предоставляемых дополнительных государственных социальных гарантий, темпах реформирования регионального законодательства о гражданской службе.

В связи с этим необходимо разработать федеральную целевую программу содействия реформированию гражданской службы субъектов РФ, которая бы содержала комплекс координационно-методических мероприятий.

Исследование особенностей поступления на государственную гражданскую службу Алтайского края показало, что в последние годы объективно наметилась тенденция к повышению качества отбора претендентов на государственную гражданскую службу, что отражено в региональном законодательстве, на должность руководителя принимаются кандидаты, которые имеют высшее образование не ниже уровня специалитета, магистратуры. Это связано, в первую очередь, с тем, что гражданская служба должна в полной мере соответствовать вызовам времени в

части решения задач, стоящих перед органами государственной власти, по развитию государства и обеспечения качественного уровня жизнедеятельности общества.

Исследование основных прав и социальные гарантии государственных гражданских служащих показало, что для гражданских служащих Алтайского закреплены те же права, что и для федеральных служащих, а вот в закреплении социальных гарантий наблюдаются некоторые противоречия, так федеральное законодательство устанавливает равную оплату труда, однако на деле уровень оплаты государственных гражданских служащих в субъектах РФ отличается. В Алтайском крае устанавливаются помимо общих социальных гарантий дополнительные, к которым относятся такие как: дополнительное профессиональное образование с сохранением на этот период замещаемой должности гражданской службы и денежного содержания; транспортное обслуживание в связи с исполнением должностных обязанностей, обеспечиваемое в зависимости от категории и группы замещаемой должности гражданской службы, а также компенсацию за использование личного транспорта в служебных целях и возмещение расходов, связанных с его использованием, в случаях и порядке, установленных нормативным правовым актом Правительства Алтайского края; замещение иной должности гражданской службы при сокращении должностей гражданской службы или упразднении государственного органа Алтайского края в соответствии со статьей 31 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и др. Однако, исследование законодательства Алтайского края, регламентирующее государственную гражданскую службу, показало, что также как и на федеральном уровне, на уровне субъекта в правовом регулировании не хватает таких нормативных актов, которые регулировали бы вопросы медицинского обеспечения, страхования и т.д. В целом, дополнительные гарантии гражданских служащих закреплены в ст. 53 ФЗ «О государственной гражданской службе». Но как видим, на примере Алтайского края, их список не является исчерпывающим, подразумевая расширение перечня гарантий субъектами Российской Федерации.

Исследование ограничений и запретов на государственной гражданской службе Алтайского края показало, что в целом, Алтайский край при установлении запретов и ограничений, ориентируется на антикоррупционную составляющую.

Исследование судебной практики Алтайского края и специальной литературы, позволяет у три основных вида изменений служебного контракта - перевод, изменение условий контракта, не связанных с переводом и ротацию кадров. Существует ряд нарушений, когда работодатель изменяет условия служебного контракта и нарушает права государственного служащего в Алтайском крае. К таким нарушениям можно отнести - изменение не существенных условий, а должностных обязанностей; попытку выдать сокращение должностей за изменения существенных условий служебного контракта; невыплату выходного пособия при прекращении служебного контракта по причине отказа государственного служащего от перевода в связи с изменением существенных условий служебного контракта.

Внесение изменений в служебное законодательство Алтайского края, на мой взгляд, является необходимым вследствие следующих причин. Во-первых, законодатель небрежно относится к юридической терминологии. Термин «продление» служебного контракта в данном случае используется некорректно, т.к. предполагается заключение нового срочного служебного контракта. Во-вторых, в законе о государственной гражданской службе Алтайского края не регламентируется конкретная процедура прекращения одних служебных отношений и возникновения других.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

### Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 дек. 1993 г.: 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. Конвенции МОТ № 151 «О защите права на организацию и процедурах определения условий занятости на государственной службе» // Консультант Плюс: Справочно–правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2018. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).

3. Трудовой кодекс Российской Федерации: федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) // Собрание законодательства РФ. - 2002. - № 1 (ч. 1). - Ст. 3.

4. О противодействии коррупции: федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ (ред. от 28.12.2017) // Российская газета. – 2008. - № 266.

5. О муниципальной службе в Российской Федерации: федеральный закон от 02.03.2007 г. N 25-ФЗ (ред. от 18.04.2018) // Российская газета. – 2007. - N 47.

6. О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам: федеральный закон от 03.12.2012 N 230-ФЗ (ред. от 03.11.2015) // Российская газета. – 2012. - № 280.

7. О системе государственной службы Российской Федерации: федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ (ред. от 23.05.2016) // Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2018. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).

8. О государственной гражданской службе Российской Федерации: федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 28.12.2017) // Собрание законодательства РФ. – 2004. - N 31. - Ст. 3215.

9. О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации: федеральный закон от 15.12.2001 № 166-ФЗ (ред. от 01.01.2017) // Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2018. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).

10. О государственной тайне: закон РФ от 21.07.1993. № 5485-1 (в ред. от 8.03.2015.) // Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2018. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).

11. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов Российской Федерации по вопросам охраны здоровья граждан в Российской Федерации: федеральный закон от 25 ноября 2013. № 317-ФЗ (в ред. от 26 апреля 2016.) // Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2018. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).

12. Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации: федеральный закон от 06.10.1999 № 184-ФЗ (ред. от 06.03.2018) // Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2018. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).

13. Об утверждении Положения о кадровом резерве федерального государственного органа: Указ Президента Российской Федерации от 01.03.2017 № 96 // Официальный интернет-портал правовой информации [pravo.gov.ru](http://pravo.gov.ru). - 02.03.2017.

14. О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации: указ Президента РФ от 01.02.2005 № 112 (ред. от 10.09.2017) // Консультант Плюс: Справочно–правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2018. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).

15. Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих: указ Президента РФ от 12.08.2002 № 885 (ред. от 16.07.2009) // Российская газета. – 2002. - № 152.

16. О федеральной программе «Развитие государственной гражданской службы Российской Федерации (2015-2018 годы)» и плане мероприятий по развитию государственной гражданской службы Российской Федерации на 2015-2018 годы»: проект Указа Президента РФ. [Электронный ресурс]. URL: <http://regulation.gov.ru>

17. Методический инструментарий по внедрению системы комплексной оценки профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих (включая общественную оценку) [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rosmintrud.ru/ministry/programms/gossluzhba/16/4/0>.

18. О предоставлении федеральным государственным гражданским служащим единовременной субсидии на приобретение жилого помещения» (вместе с «Правилами предоставления федеральным государственным гражданским служащим единовременной субсидии на приобретение жилого помещения»): постановление Правительства РФ от 27.01.2009 № 63 (ред. от 24.11.2016) // Российская газета. – 2009. - № 17.

19. О государственной гражданской службе Республики Башкортостан: закон Республики Башкортостан от 18.07. 2005 года №206-з // Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2018. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).

20. О государственной гражданской службе Алтайского края: закон Алтайского края от 28.10. 2005 года № 78-ЗС (ред. от 3.04.2018) // Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант

Плюс». – Версия 2018. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).

21. О государственной гражданской службе Саратовской области: закон Саратовской области от 2.02. 2005. № 15-ЗСО (ред. от 25.12.2014.) // Неделя области. - 2005. - № 7(125).

22. О Реестре должностей государственной гражданской службы Алтайского края: закон Алтайского края от 01.12.2005 № 106-ЗС (ред. от 21.12.2016) // Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2018. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).

23. Об утверждении методики проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Алтайского края, установленной в Администрации края и иных органах исполнительной власти Алтайского края: постановление администрации Алтайского края от 20.07.2007 № 323 (ред. от 23.05.2017) // Сборник законодательства Алтайского края, - 2007. - № 135. - Часть 2.

24. О квалификационных требованиях к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей государственных гражданских служащих Администрации Алтайского края и иных органов исполнительной власти Алтайского края : постановление Администрации Алтайского края от 30.01.2006 г. № 24 // Консультант Плюс: Справочно–правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2018. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).

25. О единой схеме должностных окладов государственных гражданских служащих, установленных в Администрации края и органах исполнительной власти Алтайского края: постановление Администрации Алтайского края от 26.09.2006 г. № 388 // Консультант Плюс: Справочно–правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2018. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).

26. Об исчислении денежного содержания государственных гражданских служащих, замещающих должности государственной гражданской службы края в Администрации края и органах исполнительной власти Алтайского края: постановление Администрации Алтайского края от 4.12. 2007 г. № 566 // Консультант Плюс: Справочно–правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2018. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).

27. О размерах должностных окладов за классный чин государственной гражданской службы Алтайского края: указ Губернатора Алтайского края от 16.04. 2013 № 13 // Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2018. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).

28. Об утверждении Положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе Алтайского края: указ Губернатора Алтайского края от 16.08.2016 г. № 512 // Консультант Плюс: Справочно–правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2018. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).

29. Об утверждении Положения о порядке и условиях выплаты единовременного денежного поощрения при достижении стажа государственной гражданской службы Республики Алтай 20 лет и далее через каждые пять лет: постановление Правительства Республики Алтай от 16.05. 2011. № 94 // Звезда Алтая. - 2011. - № 113-116.

30. Кодекс о государственной гражданской службе Чукотского автономного округа от 24 дек. 1998 г. № 46-ОЗ (принят Думой Чукотского автономного округа 28 окт. 1998 г.) (в ред. от 8 дек. 2015 г.) // Ведомости. - 1999. - № 2 (23).

31. Об утверждении Порядка компенсации государственным гражданским служащим Республики Саха (Якутия) расходов, связанных с наймом или поднаймом жилого помещения (вместе с «Перечнем должностей исполнительных органов государственной власти Республики Саха (Якутия): распоряжение Правительства РС (Я) от 12.09.2013. № 1028-р (ред. от 19 дек. 2014) // Консультант Плюс:



Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2018. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).

### Материалы судебной практики

32. Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Антоновой Любови Николаевны на нарушение ее конституционных прав пунктом 1 части 1, частью 4 статьи 31 и пунктом 6 части 1 статьи 33 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации: определение Конституционного Суда РФ от 19.06.2012 № 1130-О // Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2018. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть)

33. Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Гладких Сергея Николаевича на нарушение его конституционных прав пунктом 1 части 4 статьи 25, пунктом 1 части 1 и частями 4 и 7 статьи 31 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации: определение Конституционного Суда РФ от 22.03.2012 № 619-О-О // Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2018. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть)

34. По делу о проверке конституционности п. 4 ч. 1 ст. 33 и подп. «а» п. 3 ч. 1 ст. 37 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» в связи с жалобой гражданки Л.А. Пугиевой: постановление Конституционного Суда РФ от 6.12.2012. № 31-п. // Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2018. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).

35. Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Щеклодкина Анатолия Николаевича на нарушение его конституционных прав частью 2 статьи 31 и пунктом 3 статьи 53 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации: определение Конституционного Суда РФ от 29.05.2012 № 1005-О // Консультант Плюс: Справочно-правовая система

[Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2018. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть)

36. Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Павловича Петра Петровича на нарушение его конституционных прав пунктами 8 и 13 части 1 статьи 17 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации: определение Конституционного Суда РФ от 20.03.2014 № 478-О // Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2018. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).

37. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 28.12.2006) // Бюллетень Верховного Суда РФ. - 2007. - № 3.

38. Апелляционное определение Верховного Суда РФ от 25.07.2014 N 5-АПГ14-17 // Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2018. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).

39. Апелляционное определение Архангельского областного суда от 27.10.2014. по делу № 335491/2014. // Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2018. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть)

40. Решение Карталинского городского суда Челябинской области от 18.07.2011. по делу № 2-640/2011 // Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2018. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).

41. Решение Центрального районного суда г. Барнаула от 18 октября 2011 г. № 2-4246/11. // Консультант Плюс: Справочно-правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2018. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).

42. Обзор судебной практики по спорам, связанным с прохождением службы государственными гражданскими служащими и муниципальными

служащими // Сайт справочно-правовой системы Консультант Плюс [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru>.

43. Обзор судебной практики по спорам, вытекающим из служебных отношений на федеральной государственной гражданской службе. - М., 2010.

#### Научная и учебная литература

44. Аленина, И.В. Направления совершенствования системы оснований прекращения трудовых отношений с государственными гражданскими служащими / И.В. Аленина // Вестник Омского университета. - Серия: Право. - 2015. - № 2 (43). - С. 32.

45. Балдицина, Е.В. Основания прекращения государственной гражданской службы / Е.В. Балдицина // Вестник Северо-Кавказского гуманитарного института. - 2015. - № 1(13). - С. 42.

46. Баранова, Т.Р. Государственная служба и гражданское общество / Т.Р. Баранова // Современные вопросы государства, права, юридического образования: Сборник научных трудов по материалам X Международной научно-практической конференции (заочной). 22 декабря 2013 г. . - Тамбов: Издат. дом ТГУ им. Г.Р. Державина, 2014. - С. 187-189.

47. Бахрах, Д.Н. Административное право России / Д.Н. Бахрах. - М.: Норма, 2016. – 322 с.

48. Василенко, А.И. Права государственных служащих как основа их правового статуса по российскому законодательству / А.И. Василенко // Юридический мир. - 2009. - № 1. - С. 47.

49. Вассерман, Н.В. К вопросу о конфликте интересов на государственной гражданской службе Российской Федерации / Н.В. Вассерман // Совершенствование законодательства в сфере защиты прав человека и гражданина: проблемы и перспективы: материалы Международной научно-практической конференции, Иркутск, 5 апреля 2013 г.: в 2 ч. - Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2013, Ч. 1. - С. 43-48.

50. Гаврилина, А.К. Рабочее время. Комментарий к разделу IV Трудового кодекса Российской Федерации / под общ. ред. профессора Ю.П. Орловского / А.К. Гаврилина, Т.Ю. Кошунова. – М.: Юридическая фирма «Контракт», 2011. – 321 с.
51. Горячук, И.Н. Служебный контракт на государственной гражданской службе Российской Федерации: теория и практика применения / под ред. Л.П. Волковой / И.Н. Горячук. - М.: Норма, 2010. – 213 с.
52. Государственное управление: основы теории и организации: учебник / под ред. Козбаненко В.А. - М.: Норма, 2013. – 544 с.
53. Государственная служба (комплексный подход): учебное пособие 2-е издание. - М.: Норма, 2012. – 433 с.
54. Гукова, Ж.А. Совершенствование административно-правового статуса государственных гражданских служащих / Ж.А. Гукова // Актуальные проблемы российского права. - 2011. - № 4. - С. 78-83.
55. Гуринович, А.Г. Организационно-правовой механизм увольнения государственных гражданских служащих в связи с утратой доверия за коррупционные правонарушения / А.Г. Гуринович // Право. Журнал высшей школы экономики. - 2013. - № 3. - С. 21.
56. Зайцева Т. В. Кадровый потенциал государственной организации: методы комплектования и профессиональной расстановки кадров / Т. В. Зайцева // Вопросы государственного и муниципального управления. - 2010. - № 1. - С. 180.
57. Кикоть, В. Я. Административное право / В.Я. Кикоть. - М: Юристъ - 2012. – 322 с.
58. Зыкина, Т.А. Государственная гражданская служба как форма трудовой деятельности / Т.А. Зыкина, Р.У. Мидаев // Право: история и перспективы развития: материалы студенческой научно-практической конференции (Архангельск, 30 марта 2012 г.). - Архангельск: ИПЦ САФУ, 2013. - С. 84-86.
59. Комахин, Б.Н. Административно-правовое положение государственного гражданского служащего в условиях реформы государственной службы / Б.Н. Комахин // Современное право. – 2013. - № 10. - С. 69-71.

60. Комахин, Б.Н. Создание механизмов мотивации в системе государственной гражданской службы / Б.Н. Комахин // Современное право. – 2013. - № 2. - С. 45-47.

61. Комментарий к Федеральному закону от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (постатейный) // Н.И. Воробьев, В.А. Галкин, М.М. Мокеев [и др.] // Сайт справочно-правовой системы Консультант Плюс [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru>.

62. Курганов, Н.А. О разграничении предметов ведения и полномочий между Российской Федерацией и субъектами Российской Федерации в сфере государственной гражданской службы / Н.А. Курганов // Вестник Волгоградской академии МВД России. – 2013. - № 2 (25). - С. 22-25.

63. Лукьяненко, В.И. Принципы государственной кадровой политики, механизмы и технологии ее реализации / В.И. Лукьяненко – М.: РАГС, 2011. – 213 с.

64. Масленникова, Е.В. Государственная гражданская служба в Российской Федерации / Е.В. Масленникова, М.В. Пресняков, Л.Н. Татарина, С.Е. Чаннов. - М.: Ось-89, 2006. – 322 с.

65. Миннигулова, Д.Б. Неконституционность положения об обязательности прохождения государственной гражданской службы в служебном законодательстве / Д.Б. Миннигулова // Инновации в науке и практике административного права: сборник научных трудов, посвященный памяти Ю.М. Козлова (VI Козловские чтения). - М.: ИЦ Ун-та им. О.Е. Кутафина, 2013. - С. 98-106.

66. Пресняков, М.В. Государственные гарантии гражданскому служащему при увольнении в связи с организационно-штатными мероприятиями: к вопросу о реализации конституционных принципов равенства и справедливости в правовом урегулировании государственно-служебных отношений / М.В. Пресняков // Трудовое право. - 2009. - № 12. – С. 32.

67. Селькова, Р.А. Мотивация поступления молодых специалистов на государственную гражданскую службу (на примере Республики Коми) / Р.А.

Селькова // Вестник Коми республиканской академии государственной службы и управления. Серия: теория и практика управления. - 2015. - № 15 (20). - С. 162-167.

68. Соловьева, А.К. Служебный контракт государственного служащего: правовое регулирование / А.К. Соловьева // Управленческое консультирование. - 2009. - № 3. – С. 32.

69. Справочник квалификационных требований к специальностям, направлениям подготовки, знаниям и умениям, которые необходимы для замещения должностей государственной гражданской службы с учетом области и вида профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих (утв. Минтрудом России) // Консультант Плюс: Справочно–правовая система [Электронный ресурс] / ЗАО «Консультант Плюс». – Версия 2018. – Режим доступа: (внутриуниверситетская компьютерная сеть).

70. Филаткина, М. Госслужащие: мотивы выбора места работы / М. Филаткина // Человек и труд. - 2010. - № 8. - С. 64-65.

71. Фомина, С.В. Государственные гарантии как элемент правового статуса государственных служащих / С.В. Фомина // Журнал российского права. - 2011. - № 4. - С. 52-60.

72. Чиканова, Л.А. Правовое регулирование служебных отношений на государственной гражданской службе: вопросы теории и практики / Л.А. Чиканова // Журнал российского права. - 2005. - № 4. – С. 21.

73. Щукина, Т. В. Кадровая политика в системе государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации: концептуальные подходы и административно-правовое регулирование: монография / Т. В. Щукина. - Воронеж: ИПЦ «Научная книга», 2011. – 543 с.