

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Южно-Уральский государственный университет
(национальный исследовательский университет)»
ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
Кафедра «Конституционное и административное право»

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

Заведующий кафедрой,

к.ю.н, доцент Е.В Титова

« ____ » _____ 2021 г.

ПРОХОЖДЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ФГАОУ ВО «ЮУрГУ» (НИУ) – 40.05.02. 2015. 604. ВКР

Руководитель работы,

к.и.н., доцент,

Васильева Галина Аскарровна

_____ 2021 г.

Автор работы,

студент группы Ю-604

Майер Валентина Сергеевна

_____ 2021 г.

Нормоконтролер, специалист

кафедры Миронова Наталья

Александровна

_____ 2021 г.

Челябинск 2021

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1 ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....	7
1.1 Понятие, сущность и система государственной службы	7
1.2 Правовое положение государственного служащего	18
2 ПРОЦЕДУРА ПРОХОЖДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ.....	27
2.1 Особенности прохождения государственной службы различных видов (гражданской, военной, иных видов)	27
2.2. Актуальные проблемы и основные направления реформирования государственной службы.....	58
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	68
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	72

ВВЕДЕНИЕ

Каждое государство не может существовать без государственного управления, основными исполнителями этой функции являются государственные служащие. Государственные служащие – это в первую очередь люди, которые занимаются выполнением возложенных на них функций и задач, связанных с управлением государством. Существование таких сотрудников в первую очередь необходимо каждому государству, так как от них зависит в целом стабильность в стране в плане государственного управления. Следовательно, государственные служащие являются основным двигателем по реализации функций и задач государства, которые способствуют развитию и поддержанию порядка в стране.

В широком смысле государственная служба представляет собой трудовую деятельность, выражающуюся в реализации административных (управленческих), социально-культурных и воспитательных функций.

В узком смысле государственная служба – это профессиональная деятельность граждан, состоящих на руководящих либо исполнительских должностях в качестве соответствующих специалистов, в аппарате государственных органов, в органах управления государственных учреждений предприятий, наряду с вспомогательным персоналом либо техническими исполнителями¹.

Ю.А. Тихомиров полагал, что государственная служба представляет собой профессиональную деятельность госслужащих, обязующихся реализовывать совокупность полномочий госорганов и институтов публичной власти².

Актуальность выбранной темы исследования заключена в том, что государственная служба является одним из важнейших условий реализации

¹Манукян А. Р. Государственная служба в органах внутренних дел Российской Федерации: понятие, функции, принципы // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2016. Т. 47. С. 84.

²Тихомиров Ю. А. Административное право и процесс: полный курс / под ред. Ю.А. Тихомирова. М., 2006. С. 49.

предназначения государства. Регулирующие возможности государства, прежде всего, обеспечиваются именно уровнем организации государственной службы, ее эффективностью, но в настоящее время в России функционирование государственной службы недостаточно эффективно.

Государственная служба выступает в качестве необходимой составляющей российского государства. В качестве своих целей она ставит реализацию функций государства. Данный институт тесно связан с государством и поэтому является переходным звеном между гражданином и должностным лицом, действующим от имени государства.

Государственная служба должна и может быть открытой, конкурентоспособной и престижной, ориентированной на результативную деятельность по обеспечению исполнения полномочий государственных органов, так же, заниматься реализацией многих услуг и постоянно обмениваться информацией из различных источников от граждан. В своей компетенции государственная служба в первую очередь обязана реализовывать в жизнь все государственные задачи и цели в сфере экономики, в сфере развития социального общества, развития культуры, а также, образования.

Государственная служба является самой важной сферой государственного управления, что подтверждается следующими факторами: - функции государства реализуются через – государственных служащих, которые образуют государственный аппарат; - через государственных служащих происходит взаимодействие государства и самого общества; - государственная служба – является частью «коррупционного поля», вследствие которого обеспечивается эффективность государственного управления и соблюдение прав и свобод человека и гражданина.

С одной стороны, государственная служба подразумевает участие граждан в управлении делами государства согласно (ч. 4 ст. 32 Конституции

РФ)¹, с другой стороны, - является видом общественно-полезного труда. Если брать за основу опыт других зарубежных стран, то можно сделать вывод о том, что государство, которое не надлежащим образом организовало труд государственных служащих, сейчас, начинает испытывать большие трудности в качестве государственного управления.

Целью выпускной квалификационной работы является правовое исследование государственной службы Российской Федерации как способа осуществления государственного управления, а также, выявление проблем и выработка предложений по их преодолению.

Задачами выпускной квалификационной работы выступают:

- раскрытие понятия и сущности государственной службы;
- исследование системы государственной службы
- анализ правового положения государственного служащего;
- выявление особенностей прохождения государственной гражданской службы; военной службы; службы иных видов;
- характеристика актуальных проблем в деятельности государственной службы;
- основные пути реформирования государственной службы.

Объектом выпускной квалификационной работы выступают общественные отношения, которые возникают в процессе прохождения государственной службы.

Предметом выпускной квалификационной работы выступают нормативные правовые акты Российской Федерации, научные труды ученых в области административного права и судебная практика.

Нормативную и эмпирическую основу выпускной квалификационной

¹ «Конституция Российской Федерации» (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020). // Российская газета. 2020. № 144.

работы составляют: Конституция Российской Федерации, Федеральные законы, Указы президента Российской Федерации, судебная практика и иные нормативно-правовые акты.

Теоретической основой выпускной квалификационной работы являются научные труды ученых: Ю.Н. Старилова, В.М. Манохина, А.В. Кочеткова, В.И. Лукьяненко, С.В. Фоминой. Проблемой сущности государственной службы занимались и занимаются в основном юристы, социологи и философы — А.П. Алехин, Г.В. Атаманчук, Б.М. Лазарев, В.Н. Манохин, А.Ф. Ноздрачев, Е.В. Охотский, В.Л. Романов, А.И. Турчинов, В.Д. Граждан и другие ученые.

Методологической основой выпускной квалификационной работы являются общенаучные методы познания: анализа, синтеза, индукции, так же использованы методы сравнительно-правовой и исторический.

Структура выпускной квалификационной работы: работа состоит из введения, двух глав, включающих четыре параграфа, заключения и библиографического списка.

1 ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

1.1 Понятие, сущность и система государственной службы

Термин «государственная служба» имеет много значений как в социальном, так и в правовом плане. По мнению С.И. Ожегова служба – это работа, занятие служащего, а также место его работы. В.И. Даль рассматривает службу как быть полезным обществу, быть орудием и средством для достижения определенной цели, быть нужным и надобным. Ю.Н. Стариков считает службой целенаправленную деятельность человека, общества и государства в целом.

Развернутое понятие государственной службы определено в Федеральном законе от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации»¹ (далее – ФЗ №58). Государственная служба Российской Федерации - профессиональная служебная деятельность граждан Российской Федерации по обеспечению исполнения полномочий: Российской Федерации; федеральных органов государственной власти, иных федеральных государственных органов; субъектов Российской Федерации; органов государственной власти субъектов Российской Федерации, иных государственных органов субъектов Российской Федерации; лиц, замещающих должности, устанавливаемые Конституцией Российской Федерации, федеральными законами для непосредственного исполнения полномочий федеральных государственных органов; лиц, замещающих должности, устанавливаемые конституциями, уставами, законами субъектов Российской Федерации для непосредственного исполнения полномочий государственных органов субъектов Российской Федерации.

¹ Федеральный закон «О системе государственной службы Российской Федерации» от 27.05.2003 № 58-ФЗ. // Российская газета. 2004. № 162.

Отметим, что в целом, под системой государственных органов в Российской Федерации понимается совокупность компетентных органов, осуществляющих цели и задачи государственного управления в рамках тесного сотрудничества. Ранее государственная служба в Российской Федерации подразделялась на гражданскую, военную и правоохранительную которая на сегодняшний день которая заменена размытым структурным элементом «иные виды государственной службы».

Таким образом, согласно ст. 2 ФЗ № 58 законодатель выделил три вида составляющие единую систему государственной службы: военная служба; государственная гражданская служба; государственная служба иных видов.

Можно отметить, что все виды государственной службы имеют множество различий, не только по должностям, но и в приеме и трудоустройстве на данный вид службы.

Согласно данной норме, в федеральном государственном органе могут быть учреждены должности государственной службы различных видов. Заметим, что, в войсках национальной гвардии существуют должности федеральной государственной гражданской службы, военной службы и федеральной государственной службы иных видов. Рассмотрим подробнее каждый из этих видов служб.

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

Исходя из рассмотренного ранее определения следует вывод о том, что государственная гражданская служба в Российской Федерации

осуществляется в органах законодательной, исполнительной и судебной власти и реализуется на федеральном уровне и на уровне субъекта Российской Федерации.

Из приведенного определения можно сделать следующие выводы:

- 1) основным признаком государственной гражданской службы является профессиональная деятельность. Данный признак означает, что служебная деятельность должна осуществляться непрерывно, в качестве основного вида деятельности, на основе специальных знаний и навыков;
- 2) на государственной службе могут находиться только граждане Российской Федерации. Это также подтверждается нормами ст. 13 и ч. 1 ст. 21 ФЗ №58.
- 3) государственная гражданская служба осуществляется с целью обеспечения полномочий федеральных государственных органов, государственных органов субъектов Российской Федерации, лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, и лиц, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации.

К основным самым главным признакам государственной службы можно отнести: государственную деятельность, профессиональную служебную деятельность, обеспечение исполнения полномочий госорганов, а не само исполнение таковых, служба осуществляется только в государственном органе лицом, которое находится на должности государственной службы, включенной в реестр, государственные служащие получают денежное содержание только из госбюджета.

Государственная гражданская служба Российской Федерации подразделяется на федеральную государственную и государственную службу субъектов Российской Федерации.

Федеральная государственная служба находится в ведении Российской Федерации, следовательно, власти субъектов России обязаны координировать свою деятельность в рамках федерального законодательства.

Под федеральной государственной гражданской службой понимается профессиональная служебная деятельность граждан на должностях

федеральной государственной гражданской службы по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов и лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации. Федеральная государственная гражданская служба находится в исключительном ведении Российской Федерации.

Под государственной гражданской службой субъекта Российской Федерации понимается профессиональная служебная деятельность граждан по обеспечению исполнения полномочий субъекта Российской Федерации, а также полномочий государственных органов субъекта Российской Федерации и лиц, замещающих государственные должности субъекта Российской Федерации. Правовое регулирование государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации находится в совместном ведении Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, а ее организация - в ведении субъекта Российской Федерации.

Целями государственной службы являются: практическое осуществление функций государства, решение его задач, обеспечение благосостояния общества, удовлетворение публичных интересов на основе принципов и положений, установленных в Конституции Российской Федерации, федеральных законах и законах субъектов Российской Федерации.¹

По мнению А.Ф. Ноздрачева так же можно включить упорядочение работы государственного аппарата, установление требований к функциям и полномочиям по государственным должностям, определение компетентности и профессиональной подготовленности государственных служащих, регламентация способов и процедур анализа и оценки эффективности функционирования государственного аппарата².

¹ Старилов Ю. Н. Государственная служба и служебное право: учеб. пособие / Ю.Н. Старилов. — Москва : Норма : ИНФРА-М, 2018. 129 с.

² Ноздрачев А.Ф. Государственная служба. Учебник для подготовки государственных служащих / - М.: Статут, 1999. 101 с.

Первостепенными задачами которые являются главными: обеспечение соответствующего конституционного строя, процесс создания и осуществления в реальность правильного подхода который обеспечит развитие страны в разных сферах, немаловажным является обдуманый набор кандидатов в кадры, которые смогли бы обеспечивать в полной мере свои должностные обязанности а также задачи страны связанные с защитой прав и свобод граждан, реализация соответствующих условий для развития человеческой личности в государстве и самое главное для определения в жизнь задач государства.

Главной функцией является те ситуации, в которых государственные служащие имеют возможность воздействовать на граждан и их отношения¹.

Функциями государственной службы как правового института являются: реализация законов государства, разработка проектов законов и других законов о государственной службе, определение основных правил прохождения государственной службы, внедрение новых законов которые могут регулировать государственно-служебные отношения, также соблюдение законодательства о государственной службе, предупреждение нарушений законности, регулирование правового статуса государственных служащих, правовая и социальная защита государственных служащих.

Если за основу брать функции государственной службы как социального института в него можно включить: реализация всех законов в государстве, оказание государственных социальных услуг в которые входят: образование, медицинское обеспечением, воспитание, правовая защита, безопасность так же, реализация интересов, прав и свобод граждан; эффективное решение социальных задач государства; Регулирование и разрешение социальных конфликтов и социального статуса государственных служащих.

¹ Граждан В. Д. Государственная гражданская служба: учебник для академического бакалавриата / В. Д. Граждан. — 6-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. 326 с.

Если рассматривать функции государственной службы как политического института в него можно включить: защита политического строя страны, создание условий для укрепления взаимосвязи государства с гражданским обществом, социальными группами и обществом в целом, преодоление страха отчуждения власти от народа, налаживание эффективных взаимосвязей так называемой политической элиты и государственных служащих.

Принципы государственной службы можно разделить на две равные: конституционные и организационные.

Конституционные принципы обусловлены положениями Конституции Российской Федерации. К ним относятся: приоритет прав и свобод человека и гражданина; единство правовых и организационных основ федеральной гражданской службы и гражданской службы субъектов Российской Федерации;

Организационные принципы отражают механизм построения и функционирования государственной гражданской службы, государственного аппарата и его звеньев. К таким принципам относятся: профессионализм и компетентность гражданских служащих; стабильность гражданской службы; доступность информации о гражданской службе; взаимодействие с общественными объединениями и гражданами; защищенность гражданских служащих от неправомерного вмешательства в их профессиональную служебную деятельность.

Принцип приоритета прав человека и гражданина — это признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина - обязанность государства. Отсюда и обязанности государственных гражданских служащих признавать, соблюдать и защищать права и свободы человека и гражданина. Этот принцип является самым главным, потому что в нем находит отражение содержания служебной деятельности в целом государственных служащих. На мой взгляд, с учетом этих моментов, при отборе граждан для прохождения государственной службы большое внимание должно уделяться в первую

очередь, сотруднику, который на самом деле заинтересован в соблюдении защиты прав и свобод человека и желает исполнять должностные обязанности, связанные с этой мерой т.к. это является его основной обязанностью.

Принцип равного доступа к государственной гражданской службе означает равный доступ граждан к государственной гражданской службе независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, и т.п.

Принцип профессионализма и компетентности обязывает государственных гражданских служащих быть постоянно готовыми к реализации должностных обязанностей, знать свои права и обязанности и в полной мере осуществлять функции и полномочия, предусмотренные законодательством должностными положениями и инструкциями, а также, владеть правилами и процедурами деятельности в органах государственной власти, иметь общую и профессиональную подготовку.

Ключевым итогом следует, что в состав принципов государственной службы включаются основополагающие требования, на которые стоит опираться при реализации своих должностных обязанностей. В каждом из них содержатся все необходимые правила для реализации функций государства, которые являются первостепенной основой при формировании гражданской службы.

Принципы гражданской службы со временем переживают перестройку т.к. это напрямую зависит от изменений которые так же происходят в самом государстве.

Государственная гражданская служба имеет тесную взаимосвязь с государством в целом. Она является самостоятельной службой, которая происходит на профессиональном уровне и имеет цель в обеспечении всех полномочий и задач, которые возлагает на нее государство.

Государственные гражданские служащие являются, одной из самых многочисленных категорий служащих, поскольку функционируют в

большинстве государственных органов. Вместе с тем, существует проблема в области привлечения на данную службу профессиональных и высококвалифицированных специалистов. По нашему мнению, это обстоятельство обусловлено низким уровнем материального обеспечения, которое негативным образом сказывается на мотивации и профессионализме государственных гражданских служащих. Преодолеть негативный фактор, возможно сократив численность служащих, увеличив при этом материальное содержание.

Государственная служба как общественный институт удовлетворяет общественную потребность в профессиональном исполнении политических решений, целью которого является обеспечение баланса в развитии общества и главным образом занимается сохранностью стабильности в обществе и в соблюдении прав и свобод человека. несет основную долю ответственности за сохранение стабильности общественной жизни и соблюдение принципов правового государства.

Следующим рассмотрим военную службу, составной задачей которой является защита граждан страны от посягательств извне.

Военная служба представляет собой профессиональную служебную деятельность граждан на воинских должностях или не на воинских должностях в случаях и на условиях, предусмотренных федеральными законами и (или) нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации, в Вооруженных Силах Российской Федерации, других войсках, воинских (специальных) формированиях и органах, осуществляющих функции по обеспечению обороны, безопасности государства и защиты граждан.

Прохождение военной службы, согласно ст. 2 ФЗ от 28.03.1998 №53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе»¹ (далее ФЗ №53) может

¹ Федеральный закон «О воинской обязанности и военной службе» от 28.03.1998 № 53-ФЗ // СЗ. 2020. № 52 (ч.1). ст.8607.

осуществляться как гражданами Российской Федерации, так и иностранными гражданами.

Воинская обязанность граждан Российской Федерации условно можно подразделить на следующие этапы: воинский учет, подготовка к военной службе, призыв на военную службу, прохождение военной службы по призыву, пребывание в запасе, призыв на военные сборы и их прохождение в период пребывания в запасе. Военная служба в свою очередь бывает по призыву и контрактной. Военной службе по призыву подлежат граждане мужского пола в возрасте от 18 до 27 лет.

Освобождению от военной службы по призыву подлежат граждане признанные не годными или ограниченно годными по состоянию здоровья; проходящие или прошедшие военную службу в Российской Федерации; а также альтернативную гражданскую службу и в случаях, предусмотренных международными договорами Российской Федерации прошедшие военную службу в другом государстве.

В качестве особенности данного вида службы можно выделить право гражданина на замену военной службы по призыву альтернативной гражданской службой.

Таким правом обладают граждане, если несение военной службы противоречит их убеждениям или вероисповеданию, а также в случае отнесения лица к коренному малочисленному народу Российской Федерации, осуществляющего традиционную хозяйственную деятельность и занимающегося традиционными промыслами коренных малочисленных народов Российской Федерации.

Исследование военной службы и государственной гражданской позволяет проследить их взаимосвязь. Такая взаимосвязь обусловлена законодательным закреплением единого подхода к государственной службе, в качестве примера выделим, равный доступ граждан к государственной службе; профессионализм государственных служащих. Тем не менее, некоторые средства обеспечения взаимосвязи таковых служб, на данный

момент, не имеют реального механизма реализации, что, безусловно, является проблемным аспектом.

Следующим видом государственной службы является государственная служба иных видов. Как было сказано выше, данный вид службы ранее именовался «правоохранительной службой». Такое изменение было вызвано отсутствием законодательного закрепления данного понятия.

Стоит отметить что в закреплённом законодательстве нет как такового определения понятия «служба иных видов», также нет конкретных критериев и признаков, которые бы определяли и характеризовали службу иных видов как отдельную от всех. Как и нет перечня определенных государственных органов которые осуществляют и проходят службу иных видов.

Вышеуказанные изменения, внесенные в ФЗ №58, направлены на решение. Но, даже после внесения изменений в законе так и не появилось понятия службы иных видов как и самого перечисления видов. В этот же момент в законе прослеживается что службы иных видов федеральная и соответственно согласно закону имеются должности введенные и закреплённые законодательством.

Перечень самих должностей службы иных видов должен быть в обязательном порядке утвержден Президентом Российской Федерации, но на сегодняшний день, таких изменений в законодательстве еще не произошло.

Следуя из вышесказанного, можно подразумевать, что первой особенностью службы иных видов является то, что к ней можно отнести службу которая проходит в сфере связанной с правоохранительной деятельностью.

Можно выделить, что федеральная государственная служба иных видов занимает промежуточное положение между военной службой и гражданской.

Во-первых, сходство с военной службой прослеживается задачами и дисциплиной. Во-вторых, взаимосвязь с гражданской службой обусловлена единством системы государственной службы Российской Федерации и принципов ее построения и функционирования, а также посредством:

- 1) соотносительности основных условий и размеров материального обеспечения, основных государственных социальных гарантий;
- 2) установления ограничений и обязательств при прохождении государственной службы в Российской Федерации различных видов;
- 3) учета стажа государственной службы Российской Федерации иных видов при исчислении стажа гражданской службы;
- 4) соотносительности основных условий государственного пенсионного обеспечения граждан, проходивших государственную службу Российской Федерации.

Отличительными особенностями федеральной службы иных видов является то, что служащие имеют право на применение физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия. Согласно главе 5 Федеральный закон «О полиции» от 07.02.2011 № 3-ФЗ¹ (далее ФЗ О полиции) так и называется «Применение физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия». Данная норма устанавливает основания для применения физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия.

Также, служащие проходящие службу иных видов носят специализированную форму одежды на которой указаны знаки различия и знаки отличия. Граждане которые осуществляют службу иных видов, за определенные заслуги по службе так же могут вручать специальные звания.

Главным аспектом является то, что служба иных видов осуществляется на соблюдении Конституции Российской Федерации и других законов, обязана исполнять свой служебный долг, и, конечно, нести личную ответственность за безопасность Российской Федерации и ее граждан.

Условия прохождения государственной службы иных видов основываются на Федеральных законах (ФЗ «О полиции» и др.). Но существуют основные условия, которые остаются неизменными для прохождения этой службы: возраст поступающего должен быть не менее 18

¹ Федеральный закон «О полиции» от 07.02.2011 №3-ФЗ // СЗ РФ.2011. № 7.ст. 900.

лет, также приветствуются личностные качества, немаловажным аспектом является состояние здоровья и самое основное это отсутствие проблем с законом.

На данный момент существует проблема, которая заключается в усовершенствовании законодательной системы государственной службы.

Понятие «служба иных видов» требуется конкретизировать и закрепить в отдельном Федеральном законе, так как, этот вид государственной службы не причислен к военной или гражданской службе. Внесение изменений в действующее законодательство, четкое понятие, определение видов, наименование отдельных государственных органов, наименование должностей в них, специальных званий и др. может позволить устранить многие противоречия и отразить все особенности службы иных видов.

1.2 Правовое положение государственного служащего

Статус государственного служащего (гражданского, военного и службы иных видов) — это положение, занимаемое им в системе государственной службы и меры должного и возможного поведения служащего, установленные законом в соответствии с занимаемой им должности государственной службы.

Основной характеристикой социально-правового статуса гражданского служащего является сам его статус, который включает в себя: сам конституционный статус российского гражданина; статус как специалиста в системе административно-служебных отношений, статус федерального служащего или служащего субъекта Федерации в соответствии с нормами ФЗ №58 и ФЗ №79, других нормативно-правовых актов, которые регулируют служебные отношения. Тем самым статус является основным моментом и наверное главным, лица, который реализует функции государства.

Правовой статус государственного служащего это установленное и гарантированное государством правовое положение государственного

служащего, исполняющего свои полномочия по определенной должности государственной службы и отличающее служащего от других граждан и обычных работников. Правовой статус можно так же подразделить на виды, рассмотрим их ниже:

Общий правовой статус установлен Конституцией России, федеральными законами.

Особенный правовой статус отражает специфику служебной деятельности госслужащего в отдельных видах государственной службы (гражданской, военной или государственной службы иных видов).

Специальный правовой статус определяется правовым положением государственного органа, его специализацией, носит профессиональный характер.

Индивидуальный правовой статус определяется должностным регламентом по занимаемой должности государственной службы. Основные правовые нормы состава должностного регламента установлены статьей 47 ФЗ №79.

Следующим рассмотрим права государственного гражданского служащего, начнем с определения. Права государственного гражданского служащего - установленные федеральными законами, иными нормативными правовыми актами и охраняемые государством правомочия, обеспечивающие необходимые условия для осуществления профессиональной деятельности, прохождения службы, а также социальную и правовую защищенность служащего. Регламентируются статьей 14 ФЗ №79.

Обязанности государственного гражданского служащего - установленные федеральными законами, иными нормативными правовыми актами обязательства систематического осуществления служебных действий, определяющих в своей совокупности содержание профессиональной деятельности служащего по обеспечению исполнения полномочий государственных органов. Регламентируются статьей 15 ФЗ №79.

Обязанности можно классифицировать по двум направлениям на конституционные и функциональные. К группе конституционных можно отнести обязанности: — соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные и иные нормативные правовые акты Российской Федерации и обеспечивать их исполнение.

К группе функциональных относятся обязанности: — исполнять должностные обязанности в соответствии с должностным регламентом.

К обязанностям профессионально–личностного плана можно отнести: — поддерживать уровень квалификации, необходимый для надлежащего исполнения должностных обязанностей; Говоря о служебных обязанностях, мы возвращаемся к проблеме добросовестности. Не случайно, в целях повышения доверия общества к государственным институтам, обеспечения условий для добросовестного и эффективного исполнения государственным служащими должностных обязанностей, исключения злоупотреблений на государственной службе, Президент Российской Федерации своим Указом № 885 утвердил общие принципы служебного поведения государственных и муниципальных служащих, многие нормы которого затем были закреплены в федеральном законодательстве о государственной гражданской службе.

Ограничения на государственной гражданской службе: установленные российским законодательством, законодательством субъектов РФ о государственной гражданской службе условия, при наличии которых лицо не может быть принято на государственную гражданскую службу или не может замещать должности государственной гражданской службы. Регламентируются статьей 16 ФЗ №79.

Запреты на государственной гражданской службе: установленные российским законодательством, законодательством субъектов Российской Федерации о государственной гражданской службе действия, признаваемые несовместимыми с положением государственных гражданских служащих, регламентируются статьей 17 ФЗ №79.

Назначение ограничений и запретов позволяет обеспечить эффективной профессиональной деятельности по исполнению полномочий государственных органов и органов местного самоуправления, установление препятствий возможному злоупотреблению служащих, создание условий для независимости служебной деятельности, гарантирование соблюдения служащим прав и свобод граждан.

Перейдем к военной службе. Граждане осуществляющие военную службу, основывают выполнение своих должностных обязанностей как по обороне государства в целом так и за и на его границах. Военнослужащие практически не занимают оказанием государственных услуг как гражданские служащие.

В правовые отношения военнослужащие вступают с гражданами только по вопросам обеспечения обороноспособности страны.

При этом военнослужащие, находящиеся на боевом дежурстве, могут исполнять специальные обязанности, для чего наделяются дополнительными правами, такими как применение оружия, силы, предъявление требований, обязательных для исполнения и другими правами.

Так же, как и другим государственным служащим у военнослужащих есть запреты и ограничения связанные с прохождением службы, которые регулируются ФЗ «О противодействии коррупции» но, по сравнению с другими видами служб у военнослужащих более жесткая дисциплина которая требует выполнения приказов.

Дисциплина военнослужащих основывается на регулировании дисциплинарных уставов.

Основном моментом прохождения военной службы как уже было сказано выше является необходимость подчинения руководству и выполнение служебной субординации.

Основной отличительной особенностью военнослужащих является то, что они постоянно находятся в боевой готовности и готовы выполнять

приказы начальства а также определенные действия, при внезапном проникновении на территорию государства.

Служащие военной службы являются субъектами административной ответственности, то есть по итогу, не каждый понесет наказание, а субъектом административного правонарушения будет любой, кто совершит действие или бездействие. Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях установлен перечень составов административных правонарушений, за которые военнослужащие несут административную ответственность.

За совершение иных административных правонарушений военнослужащие несут дисциплинарную ответственность. Такой выбор законодатель сделал главным образом основываясь на защите военнослужащих, т.к. оборона страны будет всегда оставаться на первом месте и являться важным моментом в охране границ страны.

Та же причина связана с уголовной ответственностью военнослужащих. В Особенной части Уголовного кодекса Российской Федерации законодатель выделил специальный раздел, посвященный преступлениям против военной службы, под которыми понимаются «преступления против установленного порядка прохождения военной службы, совершенные военнослужащими, проходящими военную службу по призыву либо по контракту, а также гражданами, пребывающими в запасе, во время прохождения ими военных сборов».

Так же, как и военнослужащие, сотрудники органов внутренних дел имеют определенные права по применению мер государственного принуждения, также применение физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия. Аналогично военнослужащим сотрудники органов внутренних дел действуют, подвергаясь значительным психическим нагрузкам в условиях реальной опасности для жизни и здоровья. Большое значение для сотрудников в сфере внутренних дел имеет приказ начальника, который отдается им под личную ответственность. За умышленное

неисполнение, или просто неисполнение приказа сотрудник органов внутренних дел в отдельных случаях несет уголовную ответственность, дисциплинарная ответственность наступает здесь в любом случае. В этих моментах наглядно видно сходство военнослужащих с сотрудниками правоохранительных органов и в тоже время большое отличие от гражданской службы.

Сотрудник органов внутренних дел свободен в выборе способов выполнения своих должностных обязанностей и принимает решение, например, о применении отдельных видов принуждения самостоятельно, основываясь на собственной оценке сложившихся обстоятельств и под свою ответственность, в отличие от военнослужащих, которые в установленных случаях обязаны применить огнестрельное оружие.

Правовой статус сотрудника органа внутренних дел также характеризуется наличием определенных запретов и ограничений, связанных с прохождением службы. Как и другие государственные служащие, сотрудники органов внутренних дел несут разные виды ответственности: уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную.

Однако сотрудники органов внутренних дел находятся под защитой государства и не несут ответственности в случае правомерного применения мер принуждения, в том числе в случае причинения какого-либо ущерба жизни, здоровью или собственности правонарушителя.

Понятие служебной дисциплины сотрудников органов внутренних дел значительно более широкое по сравнению с определением служебной дисциплины гражданских служащих и в значительной мере соотносится с понятием воинской дисциплины, однако материальные и процессуальные нормы института служебной дисциплины конкретизированы в действующих законодательных и иных нормативных правовых актах в меньшей степени по сравнению с институтом воинской дисциплины. Это подчеркивается также отсутствием в настоящее время специальных нормативных актов регламентирующих дисциплинарную практику в органах внутренних дел.

В целом требования служебной дисциплины сотрудников органов внутренних дел значительно более жесткие в сравнении со служебной дисциплиной гражданских служащих. Шире перечень дисциплинарных взысканий, применяемых в органах внутренних дел, и также определен перечень грубых нарушений служебной дисциплины, за которые сотрудник органов внутренних дел может быть уволен из органов внутренних дел.

Также не маловажным являются требования, к служебному поведению которые регламентируются статьей 18 ФЗ №79.

В качестве примера перечислим некоторые из них: 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; не оказывать предпочтение каким-либо общественным или религиозным объединениям, профессиональным или социальным группам, организациям и гражданам;

Следующим важным моментом является конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий). Этот вопрос регламентируются статьей 17 ФЗ №79.

Под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, указанным в части 1 ФЗ №79 и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или

организациями, с которыми лицо, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Также, в соответствии со статьей 8 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции¹» (далее ФЗ №273) госслужащие в обязательном порядке должны подавать декларацию о своих доходах имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера своего супруга и несовершеннолетних детей².

В соответствии с ст. 20.2 ФЗ №79 гражданский служащий обязан сообщать сведения о всех адресах сайтов и (или) страниц сайтов в сети Интернет, на которых он размещал общедоступную информацию, а также данные которые могут позволить его идентифицировать³.

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 и др.), об аккаунтах (каналах) в Youtuby.com, Google, а также об иных страницах, позволяющих идентифицировать их содержание с личностью госслужащего.

Эти методы являются основными по профилактике коррупции в сфере государственных служащих, уполномоченным на выполнение государственных и других, приравненных к ним функций.

Следующим важным аспектом являются государственные гарантии госслужащих. Для того, чтобы государственная служба была эффективной и

¹ Федеральный закон «О противодействии коррупции» от 25.12.2008 № 273-ФЗ // Российская газета.2008. № 266.

² Борщевский Г. А. Государственная служба : учебник и практикум для вузов / Г. А. Борщевский. 3-е изд., испр. и доп. Москва : Издательство Юрайт, 2020. 325 с. (Высшее образование). ISBN 978-5-534-12208-4. Текст : электронный //

³ ПОСТАНОВЛЕНИЕ от 13 июля 2009 г. № 168 Об утверждении Перечня должностей государственной гражданской службы Челябинской области. // Сборник нормативных правовых актов Губернатора и Правительства Челябинской области № 7, стр. 3 от 31.07.2009.

результативной необходимо, чтобы служащие проявляли инициативность в интересах служения государства и общества, были компетентны и профессионально подготовлены¹.

В соответствии с действующим российским законодательством о государственной гражданской службе институт государственной службы представлен системой государственных гарантий. Гарантиями являются какие-либо денежные возмещения, ограничения, которые возникают в процессе трудовой деятельности граждан.

Гарантии на государственной гражданской службе - установленные законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации о государственной гражданской службе обеспечительные меры правового, имущественного и организационного характера, которые используются для полноценного исполнения своих служебных обязанностей гражданскими служащими². Этот вопрос регламентируется нормами ФЗ №79 в статье 52, ниже приведены некоторые из них: равные условия оплаты труда, а также сопоставимые показатели оценки эффективности результатов профессиональной служебной деятельности 2) право гражданского служащего на своевременное и в полном объеме получение денежного содержания; 3) условия прохождения гражданской службы; 4) отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности служебного времени; 5) медицинское страхование гражданского служащего и членов его семьи; 6) обязательное государственное социальное страхование на случай заболевания или утраты трудоспособности в период прохождения гражданской службы; 7) выплаты по обязательному государственному страхованию в случаях; 8) возмещение расходов, связанных со служебными командировками.

¹ Лукьяненко В.И. Принципы государственной кадровой политики, механизмы и технологии ее реализации. М.: РАГС, 2011. С.11.

² Постановление Законодательного Собрания Челябинской области от 9 июля 2010 года № 2405 «Об оплате труда государственных гражданских служащих Челябинской области» // «Южноуральская панорама».2010. № 171.

С учетом российской правовой действительности порядок реализации дополнительных гарантий едва ли можно назвать приемлемым из-за проблемы обеспечения должного уровня контроля за предоставлением данных гарантий гражданских служащих на практике¹.

Таким образом, проведенный нами анализ позволяет сделать следующий вывод: правовой статус государственного служащего является мерой обязательного, должного поведения. Так же нами были рассмотрены виды правового статуса и особенности. Выделены запреты, ограничения и обязанности госслужащего, дано определение приведены примеры. Важным моментом являлись государственные гарантии госслужащего, которые включают в себя оплату труда, отдых, медицинское страхование, возмещение расходов со служебными командировками и т.д. Но как такового должного контроля за исполнением и предоставлением всех гарантий, на которые имеет право госслужащий не обеспечено.

2 ПРОЦЕДУРА ПРОХОЖДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ

2.1 Особенности прохождения государственной службы различных видов (гражданской, военной, иных видов)

В законодательстве Российской Федерации есть несколько видов замещения должностей государственной гражданской службы: по конкурсу либо путем назначения. По общему правилу поступление на гражданскую

¹ Фомина С.В. Государственные гарантии как элемент правового статуса государственных служащих // Журнал российского права. 2015. № 4. С. 52.

службу для замещения должности гражданской службы или замещение гражданским служащим другой должности гражданской службы осуществляется по результатам конкурса, если иное не установлено законом.

На гражданскую службу вправе поступать граждане Российской Федерации, достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком Российской Федерации и соответствующие квалификационным требованиям, установленным настоящим Федеральным законом. Предельный возраст пребывания на гражданской службе - 65 лет регламентируется нормами ФЗ №79.

Поступление гражданина на гражданскую службу для замещения должности гражданской службы или замещение гражданским служащим другой должности гражданской службы осуществляется по результатам конкурса, если иное не установлено. Конкурс заключается в оценке профессионального уровня претендентов на замещение должности гражданской службы, их соответствия установленным квалификационным требованиям к должности гражданской службы¹.

Конкурс не проводится при назначении на замещаемые должности на определенный срок полномочий категорий "руководители" и "помощники (советники)" при назначении на должности гражданской службы категории "руководители", назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Президентом Российской Федерации или Правительством Российской Федерации; при заключении срочного служебного контракта; при назначении гражданского служащего на иную должность гражданской службы в случаях, предусмотренных частью 2 статьи 28, частью 1 статьи 31 и частью 9 статьи 60.1 ФЗ №79; при назначении на должность гражданской службы гражданского служащего (гражданина), включенного в кадровый резерв на гражданской службе.

¹ Закон Челябинской области от 29 марта 2007 года № 104-ЗО «О регулировании государственной гражданской службы Челябинской области». // «Южноуральская панорама».2007. № 68.

Немаловажную роль при формировании компетентного и образованного кадрового состава на государственной гражданской службе можно отнести к аттестации. Этапы прохождения аттестации регламентируются и утсаныены ст. 48 ФЗ №79, Указом Президента РФ от 1 февраля 2005 г. № 110 «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации»¹ (далее – Указ Президента № 110), а также нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

Аттестация гражданского служащего представляет собой «проверку» в целях определения его соответствия замещаемой должности гражданской службы (ч. 1 ст. 48 ФЗ №79). Аттестации не подлежат гражданские служащие замещающие должности гражданской службы категорий «руководители» и «помощники (советники)», в случае, если с указанными гражданскими служащими заключен срочный служебный контракт; проработавшие в занимаемой должности гражданской службы менее одного года; достигшие возраста 60 лет; беременные женщины; находящиеся в отпуске по беременности и родам и в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Аттестация государственных гражданских служащих возможна не ранее чем через год после выхода из отпуска и проводится один раз в три года. После принятия в установленном порядке решения о сокращении должностей гражданской службы в государственном органе, об изменении условий оплаты труда гражданских служащих может проводиться внеочередная аттестация гражданского служащего.

Для проведения аттестации гражданских служащих формируется аттестационная комиссия, в состав которой включаются представитель нанимателя и (или) уполномоченные им гражданские служащие (в том числе из подразделения по вопросам государственной службы и кадров. В состав

¹ Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 110 «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации» // СЗ. 2005. №6. ст.437.

аттестационной комиссии наряду с указанными лицами включаются представители общественных советов. Кадровая служба государственного органа не менее чем за неделю до начала аттестации должна ознакомить каждого аттестуемого гражданского служащего с представленным отзывом об исполнении им должностных обязанностей за аттестационный период. При этом аттестуемый гражданский служащий вправе представить в аттестационную комиссию дополнительные сведения о своей профессиональной служебной деятельности за указанный период.

По результатам аттестации гражданского служащего аттестационной комиссией принимается одно из следующих решений: 1) соответствует замещаемой должности гражданской службы; 2) соответствует замещаемой должности гражданской службы и рекомендуется к включению в установленном порядке в кадровый резерв для замещения вакантной должности гражданской службы в порядке должностного роста; 3) соответствует замещаемой должности гражданской службы при условии получения дополнительного профессионального образования; 4) не соответствует замещаемой должности гражданской службы.

При поступлении на государственную гражданскую службу необходимо заключить служебный контракт.

Служебный контракт - соглашение между представителем нанимателя и гражданином, поступающим на гражданскую службу, или гражданским служащим о прохождении гражданской службы и замещении должности гражданской службы. Служебным контрактом устанавливаются права и обязанности сторон.

Служебный контракт заключается в следующем порядке: отбор конкурсный, акт о назначении, служебный контракт.

На основе акта государственного органа о назначении на должность гражданской службы. Гражданин, поступающий на гражданскую службу, при заключении служебного контракта предъявляет все необходимые документы согласно перечню.

Так же составной особенностью прохождения государственной гражданской службы являются ограничения при поступлении на службу. Они регламентируются ст.16 ФЗ №79 и включают в себя: признания госслужащего недееспособным или ограниченно дееспособным решением суда, вступившим в законную силу; лишения его судом права занимать государственные должности в течение назначенного срока; наличия в соответствии с заключением медицинского учреждения заболевания, препятствующего выполнению должностных обязанностей; близкого родства или свойства (родители, супруги, братья, сестры, сыновья, дочери, а также братья, сестры, родители и дети супругов) с государственным служащим,; отказа от прохождения процедуры оформления допуска к сведениям составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну; наличия гражданства иностранного государства; отказа от представления сведений о доходах государственного служащего и об имуществе, принадлежащем ему на праве собственности.

Приведем пример из судебной практики связанный с расторжением служебного контракта по причине наличия гражданства иностранного государства.

К. обратился в суд с иском о признании незаконным приказа о расторжении с ним служебного контракта и увольнении с гражданской службы по пункту 7 части 1 статьи 37 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации" от 27.07.2004 N 79-ФЗ (предоставление представителю нанимателя подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении служебного контракта, восстановлении в прежней должности). В обоснование исковых требований истец указал, что никаких ложных сведений о себе он представителю нанимателя не сообщал, подложных документов не представлял¹.

¹ Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 9 февраля 2015 года N 45-КГ14-13;

В удовлетворении исковых требований К. решением суда первой инстанции отказано. Суд установил, что К. проходил государственную гражданскую службу в Министерстве энергетики Российской Федерации. При трудоустройстве гражданином было указано гражданство Российской Федерации.

В ходе проверочных мероприятий, проводившихся в связи с оформлением К. допуска к государственной тайне, выявлено наличие у истца гражданства Республики Туркменистан, о котором он не сообщил при поступлении на гражданскую службу. Результаты проведенных в отношении К. проверок явились основанием издания приказа о расторжении с истцом служебного контракта и его увольнения с государственной гражданской службы по пункту 7 части 1 статьи 37 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации" от 27.07.2004 N 79-ФЗ.

При таких обстоятельствах суд пришел к обоснованному выводу о том, что 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 пункту 7 части 1 статьи 37 ФЗ №79. Доводы К. о нарушении ответчиком порядка увольнения правомерно отклонены судом ввиду того, что увольнение истца по указанному в приказе основанию не является дисциплинарным взысканием, поскольку не названо в части 1 статьи 57 ФЗ №79 содержащей перечень дисциплинарных взысканий, и поэтому не требует соблюдения установленного порядка его применения. (По материалам апелляционной практики Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации).

Исходя из изложенного можно сделать следующий вывод: Гражданин К. который знал о своем втором гражданстве не сообщил об этом руководству при поступлении на службу, намеренно или нет это не установлено, но это имеет место быть. Суд правомерно вынес решение о расторжении служебного

контракта и увольнении с государственной службы согласно пункту 7 части 1 статьи 37 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации" от 27.07.2004 N 79-ФЗ (предоставление представителю нанимателя подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении служебного контракта, восстановлении в прежней должности).

Для замещения должностей гражданской службы, за исключением случаев, при назначении на должность гражданской службы в порядке перевода из другого государственного органа, может устанавливаться срок испытания продолжительностью от трех до шести месяцев.

Испытание может устанавливаться: при назначении гражданина или гражданского служащего на должность гражданской службы, назначение на которую и освобождение от которой осуществляются Президентом Российской Федерации или Правительством Российской Федерации, - на срок от одного месяца до одного года; при назначении на должность гражданской службы гражданина, ранее проходившего государственную службу Российской Федерации, - на срок от одного до шести месяцев; при назначении гражданского служащего на должность гражданской службы в порядке перевода из другого государственного органа - на срок от одного до шести месяцев.

Испытание не устанавливается: для граждан, получивших среднее профессиональное образование по программе подготовки специалистов среднего звена или высшее образование в соответствии с договором о целевом обучении; для гражданских служащих, назначенных в соответствии с пунктом 1 части 1 статьи 31 ФЗ №79 на должность гражданской службы в порядке перевода в связи с сокращением должностей гражданской службы или упразднением государственного органа; для иных граждан и гражданских служащих, для которых законодательством Российской Федерации предусмотрены гарантии по сохранению места работы.

По окончании установленного срока испытания при отсутствии у гражданского служащего соответствующего замещаемой должности гражданской службы классного чина ему присваивается классный чин в соответствии с законодательством.

При неудовлетворительном результате испытания представитель нанимателя имеет право до истечения срока испытания расторгнуть служебный контракт с гражданским служащим, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого гражданского служащего не выдержавшим испытание.

Решение представителя нанимателя гражданский служащий может обжаловать в суд.

Приведем пример из судебной практики связанный с увольнением госслужащего согласно неудовлетворительных результатах испытания и обжалование его в суд¹.

Апелляционное определение Верховного Суда Чувашской Республики от 8 октября 2012 г. по делу N 33-3288-12.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Чувашской Республики в составе: председательствующего, судей, с участием прокурора, при секретаре рассмотрела в открытом судебном заседании в помещении Верховного Суда Чувашской Республики гражданское дело по иску М.А.Е. к о признании частично недействительным служебного контракта, незаконным приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда, поступившее по апелляционной жалобе представителя истца М.В. - Ж.Е.В. на

¹ Апелляционное определение Верховного Суда Чувашской Республики от 8 октября 2012 г. по делу N 33-3288-12 (извлечение) (ключевые темы: государственная гражданская служба - служебный контракт - увольнение - испытательный срок - должности)
ГАРАНТ.РУ: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/174735>

решение Ленинского районного суда г. Чебоксары Чувашской Республики от 25 июля 2012 года, которым постановлено:

В удовлетворении исковых требований М.А.Е. к ... о признании недействительным п. 13 служебного контракта N от 01 сентября 2011 года в части установления испытательного срока, признании незаконным приказа об увольнении N от 7 марта 2012 года, восстановлении на работе, взыскании денежного содержания за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда отказать.

Заслушав доклад судьи, судебная коллегия установила:

М.В. обратился в суд с иском заявлением, уточненным в порядке ст. 39 ГПК РФ, к ... о признании недействительным п. 13 служебного контракта N о прохождении государственной гражданской службы Чувашской Республики и замещение должности государственной гражданской службы Чувашской Республики от 01 сентября 2011 года в части установления испытательного срока продолжительностью 6 месяцев, признании незаконным приказа о его увольнении от 07 марта 2012 года N, восстановлении на государственной гражданской службе Чувашской Республики в должности ..., взыскании денежного содержания за все время вынужденного прогула, начиная с 08 апреля 2012 года, компенсации морального вреда в размере ...

Исковые требования мотивированы тем, что истец был назначен на указанную должность государственной гражданской службы Чувашской Республики приказом ответчика от 01 сентября 2011 года N на основании протокола заседания конкурсной комиссии от 01 августа 2011 года N, с ним заключен служебный контракт N от 01 сентября 2011 года, пункт 13 которого предусматривал установление ему испытательного срока шесть месяцев. 07 марта 2012 года служебный контракт с ним расторгнут, он освобожден от замещаемой должности и уволен с государственной гражданской службы в связи с неудовлетворительным результатом испытания. Считал увольнение произведенным с нарушением действующего законодательства, п. 13 служебного контракта в части установления испытательного срока

незаконным и недействительным. Ссылаясь на п. 5 ч. 3 ст. 27, ст. 73 Федерального закона от 27 июля 2004 года N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации", ст.ст. 11, 70 Трудового кодекса РФ, полагал, что представитель нанимателя не мог устанавливать ему испытание при поступлении на государственную гражданскую службу в связи с тем, что он был назначен на должность государственной гражданской службы на основании избрания по конкурсу. Кроме того, считал установление ему испытательного срока незаконным в связи с тем, что в приказ о принятии его на государственную службу такое условие предусмотрено не было. Указывал также на нарушение порядка увольнения, так как о предстоящем увольнении в связи с неудовлетворительным результатом испытания он был уведомлен только 05 марта 2012 года, за два, а не за три дня до увольнения. Незаконным увольнением ему причинены нравственные страдания в связи с длительным отсутствием работы с учетом нахождения у него на иждивении.

Истец М.Е. в судебном заседании не участвовал.

Представитель ответчика ... исковые требования не признала, ссылаясь на их необоснованность, указав, что включение в служебный контракт условия об установлении истцу испытательного срока не противоречит закону, и, следовательно, при неудовлетворительном результате испытания у них было предусмотренное законом основание для его увольнения и при этом нарушений установленного законом порядка, которые могли бы служить основанием для признания его увольнения незаконным, допущено не было.

Судом вынесено указанное выше решение, обжалованное представителем истца М.Е. - Ж.Е.В. по мотивам его незаконности и необоснованности.

Как усматривается из материалов дела и установлено судом первой инстанции, в соответствии с приказом от 01 сентября 2011 года N М.Е. был принят в ... на должность государственной гражданской службы Чувашской Республики ... на основании протокола заседания конкурсной комиссии ... от

01 августа 2011 года № 01 сентября 2011 года между сторонами заключен служебный контракт № по должности ... (пункт 2) на неопределенный срок с испытательным сроком продолжительностью шесть месяцев (пункт 13). 09 декабря 2011 года отдел ... переименован в отдел ... (приказ ... № от 09 сентября 2011 года).

В соответствии с положениями ч. 7 ст. 11 Трудового кодекса РФ на государственных гражданских служащих и муниципальных служащих действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяются с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации о государственной гражданской службе и муниципальной службе.

Статьей 27 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" установлено, что в акте государственного органа о назначении на должность гражданской службы и служебном контракте сторонами может быть предусмотрено испытание гражданского служащего в целях проверки его соответствия замещаемой должности гражданской службы.

Срок испытания устанавливается продолжительностью от трех месяцев до одного года (часть 1); испытание не устанавливается: для беременных женщин - гражданских служащих; для граждан которые окончили обучение в образовательных учреждениях профессионального образования и впервые поступающих на гражданскую службу в соответствии с договором на обучение с обязательством последующего прохождения гражданской службы; для граждан и гражданских служащих при замещении должностей гражданской службы категорий "руководители" и "помощники (советники)", которые замещаются на определенный срок полномочий; для государственных служащих, назначенных на должности гражданской службы в порядке перевода в связи с реорганизацией или ликвидацией

государственного органа либо сокращением должностей гражданской службы;

Таким образом, из смысла и взаимосвязи приведенных выше правовых норм следует, что ФЗ №79 не запрещает представителю нанимателя устанавливать испытание гражданскому служащему в целях проверки его соответствия замещаемой должности гражданской службы, поступление гражданина на гражданскую службу или замещение им должности гражданской службы по результатам конкурса не является препятствием для установления ему испытания при приеме на государственную гражданскую службу.

Учитывая изложенное, а также то, что истец или же его представители ни при обращении в суд с исковыми требованиями, ни в ходе рассмотрения настоящего дела в суде первой инстанции, ни в апелляционной жалобе не оспаривали того, что истцом во время испытательного срока были допущены упущения в работе, судебная коллегия приходит к выводу, что у ответчика было предусмотренное законом основание для увольнения истца по п. 2 ч. 7 ст. 27 ФЗ №79.

Увольнение истца было произведено ответчиком в пределах испытательного срока (6 месяцев), поскольку в период с 24 февраля по 02 марта 2012 года он находился на больничном, который не засчитывается в срок испытания. То, что о предстоящем увольнении истец был извещен ответчиком не за три, а за два дня, не является грубым нарушением порядка увольнения, которое влечет за собой признание его увольнения незаконным, и, соответственно, не является основанием для восстановления его на службе. При таких обстоятельствах судебная коллегия не находит оснований для удовлетворения апелляционной жалобы представителя истца, и, соответственно, для отмены оспариваемого ею решения суда первой инстанции.

Руководствуясь ст.ст. 328, 329 ГПК РФ, судебная коллегия определила:

Апелляционную жалобу представителя истца М.А.Е. - Ж.Е.В. на решение Ленинского районного суда г. Чебоксары Чувашской Республики от 25 июля 2012 года оставить без удовлетворения.

Подведем итог данного судебного решения. В данном случае мы наглядно видим, что, наниматель имеет право устанавливать необходимые испытания госслужащему с целью проверки его знаний и опыта в период испытательного срока, в данном случае госслужащим были допущены упущения, в работе которые скорее всего и повлияли на его увольнение.

Продолжим тему про сроки испытания госслужащих. Если срок испытания истек, а гражданский служащий продолжает замещать должность гражданской службы, то он считается выдержавшим испытание.

До истечения срока испытания гражданский служащий вправе расторгнуть служебный контракт по собственному желанию, предупредив об этом представителя нанимателя в письменной форме не позднее, чем за три дня.

При поступлении на государственную гражданскую службу остаётся неизменным что гражданин, который поступает на государственную службу должен соответствовать определенным требованиям, которые бы подходили к данной должности, после чего пройти конкурс на определенную должность и только после этих процедур с ним могут заключить служебный контракт и установить испытательный срок.

Этот подход создал основные организационные основы для обеспечения более тесной взаимосвязи профессиональных стандартов, федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования и квалификационных требований, что позволит перейти в дальнейшем к комплексной межведомственной системе подготовки кадров для гражданской службы.

Можно отметить что, проблемой государственной гражданской службы является то, что до сих пор не создан специализированный орган по управлению государственной службы. В настоящее время уполномоченным

государственным органом по управлению государственной службой является Администрация Президента Российской Федерации, которая обеспечивает деятельность Президента Российской Федерации и осуществляет контроль над исполнением его решений.

Необходимо заняться созданием отдельного федерального органа по управлению деятельностью государственных служащих, который бы мог регулировать конкретно госслужащих и имел все необходимые полномочия. Вследствие, это позволило бы в разы повысить эффективность работы государственных служащих и обеспечило бы необходимый контроль за их деятельностью.

Так же не маловажной проблемой является коррупция в государственной гражданской службе. С целью недопущения коррупционного поведения, на мой взгляд, предлагаю руководителям структурных подразделений без отрыва от работы организовывать проведение занятий, тренингов, дискуссий, на показательных примерах все это, будет способствовать выработке антикоррупционного поведения.

И еще одна мера которая способствовала бы развитию государственной гражданской службы, но не является проблемой это обязательное ношение форменной одежды. Еще в царской России ношение форменной одежды государственными служащими являлось обязательным.

Форменной одеждой гордились, в ней был знак верности и долга перед своим государством, она была определенным статусом, к которому стремились многие молодые специалисты. Она являлась стимулом к достижению более высоких результатов и повышению эффективности служебной деятельности гражданских служащих. Форменная одежда служила напоминанием о чести и налагала на государственного служащего обязанность — всегда быть примером. Для государственных служащих военной и правоохранительной службы Российской Федерации форма одежды установлена. Для государственных гражданских служащих, если где-то она и была когда то, или есть, ее ношение не является обязательным, а больше

является формальностью, поэтому на мой взгляд, следует учесть этот момент и сделать ношение формы обязательным.

Рассмотрим следующий вид службы – военный.

Порядок отбора кандидатов из числа военнослужащих, проходящих военную службу по призыву, на военную службу по контракту установлен статьей 6 Положения о порядке прохождения военной службы, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 16 сентября 1999 г. № 1237¹ (далее Указ Президента №1237).

Под условиями приема понимаются правила, установленные для проведения процедуры отбора кандидата для прохождения военной службы по контракту и его приема в воинских частях.

Военнослужащий, проходящий военную службу по призыву и изъявивший желание поступить на военную службу по контракту, подает рапорт по команде. В соответствии с пунктом 1 статьи 34 Федерального закона от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе»² (далее ФЗ №53) военнослужащие, проходящие военную службу по призыву и прослужившие не менее 3-х месяцев, вправе заключать контракт о прохождении военной службы.

Основополагающие положения в сфере организации военной службы содержатся в Федеральных законах от 31 мая 1996 года № 61-ФЗ «Об обороне»³ (далее ФЗ №61), от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»⁴ (далее ФЗ №76).

Кроме того, военнослужащие по призыву, получившие до призыва на военную службу высшее или среднее профессиональное образование имеют

¹ Указ Президента Российской Федерации от 16 сентября 1999 г. № 1237 «Вопросы прохождения военной службы» // СЗ. 1999. №38. ст.4534.

² Федеральный закон «О воинской обязанности и военной службе» от 28.03.1998 №53-ФЗ // СЗ. 1998. №13. ст.1475.

³ Федеральный закон от 31 мая 1996 г. № 61-ФЗ «Об обороне» (в ред. от 30 декабря 2012 г.) // СЗ.1996. № 23. ст.2750.

⁴ Федеральный закон от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» (в ред. от 25 июня 2012 г.) // СЗ. 2013. № 52 (ч.1). ст.6970.

право на заключение данного контракта без учета срока прохождения ими военной службы по призыву.

Вместе с рапортом военнослужащий представляет: заполненную по установленной форме и подписанную анкету поступающего на военную службу по контракту и все необходимые документы по перечню.

Рапорт военнослужащего, проходящего военную службу по призыву и изъявившего желание поступить на военную службу по контракту, регистрируется и принимается командиром воинской части к рассмотрению.

Командир воинской части рассматривает рапорт военнослужащего, проходящего военную службу по призыву, и принимает по нему решение в сроки, которые установлены Дисциплинарным уставом Вооруженных Сил Российской Федерации.

Военнослужащий, рапорт которого принят к рассмотрению, является кандидатом. Рапорт может быть возвращен в случаях, установленных пунктом 5 статьи 5 Положения о порядке прохождения военной службы, утвержденного Указом Президента № 1237 при вынесении в отношении его обвинительного приговора и назначении наказания, ведении в отношении его дознания, предварительного следствия или передаче уголовного дела в суд; при наличии у него неснятой или непогашенной судимости за совершение преступления; если это лицо отбывало наказание в виде лишения свободы; если это лицо подвергнуто административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ (до окончания срока, в течение которого это лицо считается подвергнутым административному наказанию).

Соответствие кандидата требованиям, установленным для поступающих на военную службу по контракту, определяется аттестационной комиссией воинской части.

Решение о несоответствии кандидата требованиям, установленным для поступающих на военную службу по контракту, принимается

аттестационной комиссией воинской части при наличии обстоятельств, предусмотренных подпунктами «б» - «е» пункта 5 и пунктом 15 статьи 5 Указа Президента РФ № 1237 при признании его по результатам медицинского освидетельствования ограниченно годным к военной службе, временно негодным к военной службе или негодным к военной службе; при отнесении его по результатам профессионального психологического отбора к четвертой категории профессиональной пригодности; при признании его не соответствующим требованиям для поступающих на военную службу по контракту по уровню образования, квалификации или физической подготовки.

По рассмотрении рапорта командир воинской части дает указания: о проведении медицинского освидетельствования; о проведении с ним мероприятий по профессиональному психологическому отбору; о проверке соответствия уровня его образования, квалификации и физической подготовки; о рассмотрении его кандидатуры аттестационной комиссией воинской части.

Главной целью военной службы является – постоянная готовность к защите и сохранения целостности Российской Федерации.

Военная служба имеет много отличий по сравнению с другими видами государственной службы. Главным отличием является принятие военной присяги.

Граждане принимают военную присягу на верность своей Родине - Российской Федерации.

Одним из принципов строительства ВС Российской Федерации является единоначалие. Оно заключается в наделении командира всей полнотой распорядительной власти по отношению к подчиненным и возложении на него персональной ответственности перед государством за все стороны жизни и деятельности воинской части, подразделения и каждого военнослужащего. Для военнослужащих устанавливается военная форма одежды и знаки различия

Прохождение военной службы осуществляется в несколько этапов: гражданами - по призыву и в добровольном порядке (по контракту); иностранными гражданами - по контракту на воинских должностях, подлежащих замещению солдатами, матросами, сержантами и старшинами в Вооруженных Силах Российской Федерации, других войсках и воинских формированиях; граждане (иностранцы), проходящие военную службу, являются военнослужащими и имеют статус, устанавливаемый федеральным законом; граждане (иностранцы), проходящие военную службу, подлежат обязательной государственной дактилоскопической регистрации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Сведения о военнослужащих вносятся в их личные дела и документы воинского учета, ведение и хранение которых осуществляются в порядке, установленном законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Правовой основой воинской обязанности и военной службы являются Конституция Российской Федерации, настоящий Федеральный закон, другие федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации в области обороны, воинской обязанности, военной службы и статуса военнослужащих, международные договоры Российской Федерации.

Медицинское освидетельствование граждан в связи с исполнением воинской обязанности или поступлением на военную службу: Граждане при постановке на воинский учет, призыве или поступлении на военную службу по контракту, поступлении в военные образовательные учреждения профессионального образования, призыве на военные сборы, а также граждане, ранее признанные ограниченно годными к военной службе по состоянию здоровья, проходят медицинское освидетельствование. Врачи после обследования дают заключение в котором указано годен гражданин к службе или нет. Финансовое обеспечение медицинского

освидетельствования граждан осуществляется за счет средств федерального бюджета.

На мой взгляд проблема военной службы состоит в следующем, что, до сих пор не определена уголовная ответственность за воинские преступления, совершенные в военное время либо в боевой обстановке. Не решены проблемы при квалификации воинских преступлений и преступлений, совершенных в боевой обстановке и внутренних вооруженных конфликтах. Не установлена уголовная ответственность за преступления против порядка прохождения альтернативной воинской службы. Преступления против военной службы признаются лишь те, которые перечислены в главе 33 «Уголовного кодекса Российской Федерации» от 13.06.1996 № 63-ФЗ (далее УК РФ¹). Другие преступления, совершаемые военнослужащими и причиняющие вред интересам военной безопасности (например, хищение военного имущества, разглашение сведений военного характера, относящихся к государственной тайне), к числу воинских преступлений по формальному признаку не относятся и должны получать уголовно-правовую оценку по другим статьям УК РФ.

В качестве решения данных проблем можно предложить пересмотреть законодательство и внести изменения в Уголовный кодекс, где будут расписаны все преступления, совершаемые военнослужащими, которые причиняют вред военной безопасности и указано наказание, предусмотренное кодексом.

Пример из судебной практики:

1-42/2018 Уголовное дело Первая инстанция Статья 328 УК РФ Часть 1 Республика Татарстан Мензелинский районный суд².

¹ «Уголовный кодекс Российской Федерации» от 13.06.1996 № 63-ФЗ // СЗ.1996. № 25. ст.2954.

² 1-42/2018 Уголовное дело Первая инстанция Статья 328 УК РФ Часть 1 Республика Татарстан Мензелинский районный суд.

Кабиров Э.Ф., действуя умышленно, с целью уклонения от прохождения военной службы в рядах Вооруженных сил РФ, осознавая, общественно опасный характер своих действий, что уклоняется от призыва на военную службу в Вооруженные силы РФ без уважительных причин и законных на то оснований, преследуя мотивы неисполнения обязанности по обязательному прохождению военной службы и желая этого, в назначенный срок, ДД.ММ.ГГГГ к 07 часам 00 минут, для отправки в войсковую часть для прохождения военной службы в военный комиссариат <адрес> Республики Татарстан не явился, не имея уважительных причин отсутствия, тем самым уклонившись от призыва на военную службу. Подсудимый Кабиров Э.Ф. вину в предъявленном обвинении признал полностью и в судебном заседании показал, что действительно не желал проходить военную службу в Вооруженных силах РФ, в связи, с чем не являлся по повесткам военного комиссариата, так как мог быть призван в ВС РФ. Он знал, что должен был быть призван в вооруженные силы Российской Федерации в период с 2015 года по 2018 года, однако не направился служить в Вооруженные силы РФ по личному желанию, так как не было желания проходить военную службу.

Весной 2018 года работник ТПФ «Изыскатель» вручила ему повестку о прибытии в военный комиссариат на ДД.ММ.ГГГГ, где он лично расписался в корешке о получении, однако в назначенную дату в Военный комиссариат <адрес> не явился, так как не хотел проходить процедуры по призыву. Сотрудник военкомата Свидетель №1 сам приехал по месту работы и нашел его, после чего доставил в Военный комиссариат для прохождения мероприятий по призыву и медицинского освидетельствования, он прошел медкомиссию и был признан годным к военной службе. Ему вручили повестки о прибытии в военный комиссариат <адрес> на ДД.ММ.ГГГГ к 10 часам для уточнения документов воинского учета, на ДД.ММ.ГГГГ к 13 часам 00 минут на заседание призывной комиссии и на ДД.ММ.ГГГГ к 07 часам для отправки в ВС РФ, он расписался в корешках повесток, но не явился в назначенные даты в Военный комиссариат <адрес>, так как не хотел

быть призванным в Вооруженные силы РФ. Уважительной причины не явки по повесткам у него не было. Вина подсудимого подтверждается и другими материалами, исследованными в судебном заседании.

Свидетель №2 в судебном заседании пояснил, что он является председателем военно-врачебной комиссии при отделе военного комиссариата Республики Татарстан по <адрес>. При первоначальной постановке на воинский учет Кабиров Э.Ф. признан годным к военной службе категории А1. Последующие комиссии до достижения призывного возраста он также комиссией признавался годным к военной службе. Все сведения отражены в его личном деле, где имеются сведения, что на тот период он обучался. Отклонений при обследованиях выявлено не было, психических нарушений здоровья также установлено не было. Согласно результатам медицинского освидетельствования, отраженным в личном деле Кабирова Э.Ф., у него не было установлено оснований для освобождения от призыва на военную службу по состоянию здоровья. Оснований для освобождения от призыва на военную службу по состоянию здоровья.

Все сведения были отражены в личном деле. При этом, Кабиров Э.Ф. собственноручно получал повестки, о чем расписывался. Несмотря на полученные им лично повестки военного комиссариата, Кабиров Э.Ф. умышленно, без уважительных причин, с целью уклонения от призыва на военную службу в назначенные даты в военный комиссариат не явился, тем самым, уклонившись от призыва на военную службу. Вина подсудимого в совершении вышеописанного преступления также подтверждается исследованными в ходе судебного следствия в порядке ст.285 УПК РФ письменными доказательствами.

Таким образом, совокупность исследованных судом доказательств приводит суд к выводу о виновности подсудимого Кабирова Э.Ф. в совершении вышеизложенных действий.

Действия подсудимого Кабирова Э.Ф. суд квалифицирует по ч. 1 ст. 328 УК РФ – уклонение от прохождения военной и альтернативной

гражданской службы, то есть уклонение от призыва на военную службу при отсутствии законных оснований для освобождения от этой службы.

Оснований для изменения категории преступления на менее тяжкую у суда не имеется. С учетом обстоятельств дела, тяжести совершенного преступления, отсутствие тяжких последствий от совершенного деяния, суд считает возможным назначить Кабирову Э.Ф. наказание в виде штрафа, исходя из фактических обстоятельств дела, с учетом материального положения подсудимого.

На данном примере наглядно показано наказание призывника годного для прохождения военной службы, его уклонение и последствия согласно ст. 328 УК РФ суд назначает наказание в виде штрафа.

Рассмотрим следующий вид службы –иных видов.

В соответствии со статьей 7 ФЗ №58 служба иных видов определялась как вид федеральной государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан на должностях правоохранительной службы в государственных органах, службах и учреждениях, осуществляющих функции по обеспечению безопасности, законности и правопорядка, по борьбе с преступностью, по защите прав и свобод человека и гражданина. Таким гражданам присваиваются специальные звания и классные чины. Однако в пункте 1 статьи 19 ФЗ №58 устанавливалось, что данное определение правоохранительной службы как вида федеральной государственной службы может применяться со дня вступления в силу федерального закона о правоохранительной службе (данная норма утратила силу). На протяжении десяти лет велась работа над проектом федерального закона «О правоохранительной службе Российской Федерации», но она так и не была завершена.

В настоящий момент в Российском правовом государстве законодателем не дано легальное закрепление понятия "правоохранительный орган", а также отсутствует конкретизация присущих ему признаков. Вместе с тем, существует и другая проблема, законодательного закрепления, которая

выражается в отсутствии перечня органов, относящимся к правоохранительным. Однако, внесенные изменения в федеральный закон не устранили существующие недостатки, поскольку понятие «государственной службы иных видов» и отсутствие видов этой службы усилили неоднозначное толкование. В то же время в п. 3 ст. 2 ФЗ №58 указывается, что государственная служба иных видов является видом федеральной государственной службы, в п. 2 ст. 8 ФЗ №58 введены должности федеральной государственной службы иных видов, а в п. 1 ст. 9 ФЗ №58 появилось положение о том, что Реестр должностей федеральной государственной службы включает перечни типовых должностей федеральной государственной службы иных видов.

Перечни типовых должностей федеральной государственной службы иных видов утверждаются Президентом Российской Федерации (пункт 2 статьи 9 ФЗ №58) Однако на настоящий момент такой перечень не составлен.

Исходя из этого, представляется, что основным признаком государственной службы иных видов является прохождение государственной службы в государственном органе, который связан с правоохранительной деятельностью. В свою очередь, к основным признакам правоохранительной деятельности относят то, что, во-первых, она состоит в защите прав и законных интересов граждан, юридических лиц, государства от противоправных посягательств. Во-вторых, осуществляется на основе закона в особой форме, предполагающей основания, четкий порядок совершения отдельных действий. В-третьих, осуществляется специально уполномоченными органами; В-четвертых, она осуществляется от имени государства и предполагает наличие властных полномочий, связана с применением мер государственного принуждения.

Если брать за основу только эти признаки, то к правоохранительным органам можно отнести лиц, замещающие федеральные государственные должности (судьи), так и военнослужащие (Федеральная служба безопасности), а также адвокаты. Для выявления отдельных видов этой

службы нужно рассматривать множество федеральных законов. При этом имеет значение наименование отдельных государственных органов, наименование должностей в них и специальных званий.

В Следственном комитете проходят службу сотрудники, военнослужащие военных следственных органов, а также федеральные государственные гражданские служащие. К лицам, проходящим федеральную государственную службу иных видов, следует относить сотрудников Следственного комитета, имеющих специальные звания. Перечень этих званий приведен в ст. 20 ФЗ 403. Таковыми являются: младший лейтенант юстиции; лейтенант юстиции; старший лейтенант юстиции и пр.

В таможенных органах проходят службу три группы лиц: 1) сотрудники; 2) федеральные гражданские служащие; 3) работники по трудовому договору. Для сотрудников таможенных органов Федеральным законом от 21 июля 1997 г. №114-ФЗ «О службе в таможенных органах¹» (далее ФЗ №114) установлены специальные звания.

В соответствии со ст. 1 Федерального закона от 3 июля 2016 г. №226-ФЗ² (далее ФЗ №226) войска национальной гвардии Российской Федерации являются государственной военной организацией, предназначенной для обеспечения государственной и общественной безопасности, защиты прав и свобод человека и гражданина. Так на основании ст. 5 указанного Федерального закона в состав войск национальной гвардии входят: а) органы управления; б) объединения, соединения и воинские части; в) подразделения (органы), в том числе, в которых проходят службу лица, имеющие специальные звания полиции; г) образовательные организации высшего образования и иные организации. Однако государственную службу иных видов в национальной гвардии проходят лишь лица, имеющие специальные

¹ Федеральный закон «О службе в таможенных органах Российской Федерации» от 21.07.1997 № 114-ФЗ // СЗ.1997. №30. ст. 3586.

² Федеральный закон от 03.07.2016 № 226-ФЗ (ред. от 31.07.2020) «О войсках национальной гвардии Российской Федерации» // СЗ. 2016. № 27 (ч.1). ст.4159.

звания полиции. Иные лица в составе национальной гвардии проходят военную службу или гражданскую службу.

Прохождение государственной службы иных видов – это совокупность внутриорганизационных и служебно-функциональных отношений, носящих чисто административный характер, что еще раз подчеркивает особенность правового положения служащего государственной правоохранительной службы.

Прохождение службы иных видов как и другие регулируются Федеральными законами, но имеются общие правила и условия при прохождении или поступлении на данный вид службы: первым является возраст поступающего на федеральную государственную службу иных видов должен быть не менее 18 лет; поступающий на федеральную государственную службу иных видов должен быть способен согласно своим личным качествам и состоянию здоровья исполнять возложенные на него обязанности; поступающий на федеральную государственную службу иных видов должен не иметь судимости или других проблем с законом; государственный служащий федеральной государственной службы иных видов не может находиться в близком родстве или свойстве с другим государственным служащим связано с подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому; государственный служащий федеральной государственной службы иных видов должен иметь гражданство России;

Прохождение службы иных видов возможно путем: а) прохождения службы в должности правоохранительной службы (с 18 лет); б) прохождения службы без замещения конкретной должности (нахождение в распоряжении государственного органа, нахождение за штатом, прикомандирование к федеральным органам государственной власти, органам государственной власти субъектов РФ и организациям); в) поступления на очное обучение в образовательное учреждение профессионального образования правоохранительного органа (с 17 лет).

Федеральная государственная служба иных видов занимает промежуточное положение между военной службой и гражданской. Это обусловлено тем, что данная государственная служба схожа как с военной (своими задачами и строгой дисциплиной), так и с гражданской службой (на служащих также распространяется законодательство о труде и иные нормативные акты).

Для замещения должности гражданин, поступающий на данный вид службы должен соответствовать определенным требованиям: соответствие по возрасту; свободно владеть государственным языком РФ; также отвечать квалификационным требованиям; не иметь противопоказаний к прохождению службы такие как здоровье или иная причина.

Прохождение службы иных видов в отличие от службы военной возможно только на контрактной основе. Контракт о службе включен в состав хотя это правомерно и для службы в других органах.

Контракт является письменным соглашением между Российской Федерацией и гражданином Российской Федерации о прохождении им службы в соответствии с которым Российская Федерация обязуется создавать условия для прохождения правоохранительной службы, установленные законодательством РФ, а гражданин – исполнять служебные свои обязанности, соблюдать запреты и ограничения.

Сторонами контракта являются уполномоченный руководитель и служащий правоохранительной службы. Контракт вступает в силу со дня когда был подписан приказ уполномоченного должностного лица о назначении гражданина на должность правоохранительной службы.

Есть несколько видов для заключения контракта: избрание по конкурсу для замещения должности службы; зачисление в образовательное учреждение правоохранительного органа по результатам сдачи экзаменов; назначение на должность службы; восстановление в должности.

В следствии изменения служебных отношений (перевод) на службе возможно только с письменного согласия служащего на изменение условий

контракта. Без согласия служащего служебные отношения не изменяются только при временном исполнении служащим обязанностей по должности правоохранительной службы, перемещении и зачислении в распоряжение правоохранительного органа в порядке, предусмотренном законодательством РФ.

При поступлении гражданина на службу иных видов с ним заключается первый контракт. В нем указывается все его права, обязанности и предусмотренные льготы, прохождение испытательного срока, предоставление законодательством определенных выплат и постановка на учет ипотечной системы кредитования.

Контракт заканчивается по истечению срока на который он заключался, либо при наступлении соответствующих обстоятельств вследствие чего он подлежит расторжению к ним относятся по собственному желанию, при наступлении предельного возраста либо при невыполнении обязательств одной стороны.

Условия контракта могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. Контракт заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр контракта передается служащему, другой хранится в его личном деле. Форма контракта устанавливается Президентом РФ.

Для граждан, поступающих на правоохранительную службу, может быть установлено испытание на срок от трех до шести месяцев в целях проверки. В данном случае служащий приступает к работе без назначения звания или чина.

Особенностью процедуры испытания, является то, что служащий в процессе осуществляет все возложенные на него полномочия, отступлением от правил выступает хранение и использование оружия. К важному моменту испытания служащего относится запрет на вверение ему полномочий, которые непосредственно угрожают его жизни и здоровью. До окончания срока испытания, а именно не позднее трех дней, руководитель представляет

письменное заключение об исполнении служащим служебных обязанностей в период испытания на ознакомление служащего, после чего оно утверждается уполномоченным руководителем. В таком заключении обязательно указывается рекомендация о выдержавшем испытание либо нет, в результате чего руководитель решает присваивать служащему звание или расторгнуть с ним контракт. Необходимо отметить, что стаж службы гражданина будет включать срок испытания, который тем не менее предоставляет возможность получить надбавку за выслугу лет.

Замещение должностей службы иных видов происходит по конкурсу, который заключается в оценке профессионального уровня претендентов на замещение должности правоохранительной службы, их соответствия установленным квалификационным требованиям.

Претенденту на замещение должности правоохранительной службы может быть отказано в допуске к участию в конкурсе в связи с несоответствием квалификационным требованиям к вакантной должности правоохранительной службы, а также в связи с ограничениями, установленными законодательством.

Для проведения конкурса образуется конкурсная комиссия. Ее состав формируется таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликта интересов, который может повлиять на решение комиссии.

Основной правовой проблемой в службе иных видов выступает не определенность законодательства. Как пример приведем, что сотрудники ОВД принадлежат к различным министерствам. Но, служба в правоохранительных органах в настоящее время регулируется большим комплексом нормативно правовых актов и федеральных законов которые не всегда уместны к тем же различным министерствам в которые входят сотрудники ОВД.

Среди проблем правового регулирования службы иных видов можно выделить также то, что в законодательстве отсутствует перечень тех органов, в которых осуществляется эта служба.

Она очень похожа с военной службой, например, своими задачами дисциплиной и выполнением приказов, так и с гражданской службой на них распространяется аналогичное законодательство о труде.).

В итоге система государственной службы иных видов находится в стадии разработки, а принятие федерального законодательства, который призван регулировать ее прохождение, затруднено большим количеством противоречий министерств и ведомств.

Судебная практика:

Дело №2-281/2020 Мотивированное решение составлено 02.10.2020 Коношский районный суд Архангельской области.

Наумова Я.С. обратилась в суд с иском к ФССП России, УФССП АО и НАО о признании незаконным (отмене) приказа ФССП России ДД.ММ.ГГГГ №-лс, взыскании денежной компенсации морального вреда в размере 50000,00 руб. В обосновании исковых требований указала, что с ДД.ММ.ГГГГ принята на государственную гражданскую службу на должность федеральной государственной гражданской службы старшего специалиста 2 разряда отдела судебных приставов по Коношскому району на период отсутствия основного работника, с ДД.ММ.ГГГГ назначена на постоянную должность федеральной государственной гражданской службы старшего специалиста 2 разряда отдела судебных приставов по Коношскому району. ДД.ММ.ГГГГ назначена на должность федеральной государственной гражданской службы судебного пристава-исполнителя отдела судебных приставов по Коношскому району. ДД.ММ.ГГГГ с ней заключен служебный контракт на неопределенный срок, согласно которому она приняла обязательства исполнять должностные обязанности по должности судебного пристава-исполнителя отдела судебных приставов по Коношскому району, установлено денежное содержание. ДД.ММ.ГГГГ ей вручили уведомление с предложением о занятии временной должности судебного пристава-исполнителя в органах принудительного исполнения отделения судебных приставов по Коношскому району УФССП АО и НАО (далее - ОСП по Коношскому району) на период отсутствия

основного работника (находится в декретном отпуске). Согласно штатному расписанию в органах принудительного исполнения ОСП по Коношскому району есть только 2 штатные единицы судебного пристава-исполнителя: 1 постоянная единица - сотрудник находится в декрете (занятие должности предложили временно истцу), на 2 постоянную единицу выбрали другого кандидата. ДД.ММ.ГГГГ истец написала заявление о согласии на поступление на временную должность судебного пристава-исполнителя в органы принудительного исполнения ОСП по Коношскому району. ДД.ММ.ГГГГ она узнала, что беременна, беременность составляет на ДД.ММ.ГГГГ 4 недели, т.е. на момент написания заявления о согласии на поступление на временную должность судебного пристава-исполнителя в органы принудительного исполнения она уже была беременна. Д.ММ.ГГГГ ею было направлено заявление о пересмотре решения комиссии, по результатам которой ей предложили временную должность. ДД.ММ.ГГГГ она получила ответ, что пересмотр решения комиссии невозможен, так как документы сотрудников УФССП АО и НАО направлены в ФССП России, решение оперативного штаба изменению не подлежит. ДД.ММ.ГГГГ она ознакомилась с приказом ФССП России, согласно которому ей присвоили звание и она назначена на должность судебного пристава-исполнителя на период отсутствия основного сотрудника, который находится в отпуске по уходу за ребенком до 3 лет. Она в расписке об ознакомлении с приказом написала, что с ним не согласна. Считает, что расторжение с ней, с беременной женщиной, служебного контракта по инициативе работодателя не допускается, так как ликвидации организации в данном случае не было. Также считает, что неправомерными действиями работодателя ей причинен моральный вред, который она оценивает в указанном размере.

Истец - Наумова Я.С. и ее представители в судебном заседании измененные иски требования поддержали. Отметили, что ликвидации или реорганизации юридического лица - УФССП АО и НАО в порядке, установленном Гражданским кодексом Российской Федерации, не было,

переход на иной вид государственной службы, в связи с чем в ОСП по Коношскому району стало меньше должностей судебного пристава-исполнителя, по сути является сокращением штата организации. При сокращении численности штата увольнение беременной женщины не допускается.

В настоящее время Наумова Я.С. проходит службу на своей прежней должности государственной гражданской службы судебного пристава-исполнителя в ОСП по Коношскому району и сокращена не была.

С учетом изложенного считают, что ответчиками какие-либо нарушения требований законодательства в отношении истца не допущены, права истца не нарушены. В связи с отсутствием нарушений прав истца компенсация морального вреда не подлежит взысканию с ответчиков.

Статьей 261 ТК РФ предусмотрено, что расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

В исковых требованиях Наумовой Я.С. к Федеральной службе судебных приставов, Управлению Федеральной службы судебных приставов по Архангельской области и Ненецкому автономному округу о возложении обязанности внести изменения в приказ ФССП России от ДД.ММ.ГГГГ №-лс, признании незаконным (отмене) приказа ФССП России от ДД.ММ.ГГГГ №-лс, признании незаконным (отмене) приказа УФССП по АО и НАО от ДД.ММ.ГГГГ №-к, взыскании денежной компенсации морального вреда в размере 50000 рублей, отказать.

Решение может быть обжаловано в судебную коллегию по гражданским делам Архангельского областного суда в течение месяца со дня принятия решения в окончательной форме путем подачи апелляционной жалобы через Коношский районный суд Архангельской области.

На данном примере выявлена проблема, что при переходе на службу иных видов сотрудника не назначили на медицинское освидетельствование, которое является обязательным и выявляет ограничения связанные с

поступлением на данный вид службы. Вследствие чего, возникли недопонимания работодателя и служащего.

2.2. Актуальные проблемы и основные направления реформирования государственной службы

Развитие системы государственного управления направлено на создание эффективного механизма управления, позволяющего обеспечить реализацию стратегической цели развития - достижения для населения достойного качества жизни и его постоянное улучшение, развития наукоемких и конкурентоспособных производств с учетом геостратегических приоритетов Российской Федерации.

Потенциал системы государственного управления - совокупность возможностей (организационных, кадровых, информационно-аналитических, технологических) эффективного управления, обеспечивающих решение задачи повышения качества жизни населения. Он представляет собой комплекс потенциалов, характеризующих состояние и развитие отдельных сфер государственного управления. К ним относятся: система структурно-функциональных характеристик государственных органов, обеспечивающих достижение целей управления; совокупность информационно-аналитических ресурсов и технологий их использования в практике управления; система технологий государственного, обеспечивающих решение управленческих задач; кадровый потенциал системы государственного управления, который выступает как интегральная характеристика персонала государственной гражданской службы, определяющая способность государственных служащих, объединенных в структурные подразделения, качественно и в срок решать задачи управления. Именно кадровый потенциал составляет ядро системы государственного управления.

Вступил в силу подготовленный Минтрудом России Указ Президента Российской Федерации от 21 февраля 2019 года № 68 «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации»¹ (далее – Указ президента №68) и ряд нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации.

Вследствие чего профессиональное развитие гражданских служащих расширила возможности кадровых служб государственных органов по осуществлению профессионального развития кадрового состава благодаря применению большого количества инструментов управления, которые были внедрены в зарубежных странах и теперь успешно применяются в российских компаниях.

Также Минтрудом России принято постановление Правительства Российской Федерации от 7 октября 2019 года № 1296 «Об утверждении Положения о наставничестве на государственной гражданской службе Российской Федерации»² (далее - постановление Правительства №1296). Им определен институт наставников.

Кадровая политика является набором знаний, взглядов и установок которая направлена на установление определенной стратегии, различных принципов и форм кадровой деятельности:

- система принципов и норм (которые должны быть осознаны и определенным образом сформулированы), приводящих человеческий ресурс в соответствие со стратегией фирмы
- определенные правила и ограничения связанные с взаимоотношениями людей в организации.

¹ Указ Президента Российской Федерации от 21.02.2019 № 68 «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации» // СЗ.2019. №8. ст.765.

² Постановление Правительства РФ от 7 октября 2019 г. № 1296 «Об утверждении Положения о наставничестве на государственной гражданской службе Российской Федерации» // СЗ. 2019. №41. ст.5727.

Первостепенными задачами являются условия для того, что бы каждый работник смог в полной мере показать свои способности и умения на рабочем месте.

И создание этих условий самое главное для реализации сотрудника на рабочем месте вследствие чего увеличится его производительность и эффективность труда, а после наладится механизм управления.

Оптимизация имеющихся кадров, повышение профессионализма, обучение работников объектов государственной и негосударственной форм управления являются основными целями.

Главным моментом в кадровой политике является формирование такого отношения в обществе, при котором, происходило бы рост в профессиональном плане а также немаловажным являлось развитие государства в целом.

Все перечисленные цели и задачи возможно достичь при условии:

- вовлечения государства в гражданское общество и решение всех возникающих вопросов в этой сфере;
- отказа от дешевой рабочей силы, которая вследствие несет низкое качество оказываемых услуг;
- формирования цивилизованного рынка труда и рабочей силы;
- ликвидации трудовой дискриминации людей;
- устранения безработицы всех видов;
- повышения престижности производительного добросовестного, честного труда.

Формирование и развитие кадрового потенциала производилось по направлениям: формирование единой кадровой политики, улучшение качественного состава служащих посредством организации конкурсного отбора специалистов на должности служащих, формирования и эффективного использования резерва кадров, реализации программ непрерывного образования; внедрение системы оплаты труда по результатам оценки результативности профессиональной служебной деятельности гражданских

служащих; в целях повышения мотивации и стимулирования гражданских служащих была введена новая система оплаты труда гражданских служащих, основанная на оценке достижения показателей результативности профессиональной служебной деятельности, определяемых в должностных регламентах и служебных контрактах; повышение престижа государственной гражданской службы и совершенствование организационных структур, методов и технологий кадровой работы.

С целью организации работы по применению лучших кадровых практик в 2019 году Минтруд России организовал проект по обмену опытом и внедрению на государственной гражданской и муниципальной службе современных технологий управления персоналом «Практикум по управлению кадрами».

Минтруд России разработал Примерную брошюру для поступающих на государственную гражданскую службу Российской Федерации, содержащая базовую информацию о порядке поступления на государственную гражданскую службу и прохождения государственной гражданской службы.

Данная брошюра была разработана с целью привлечения новых кадров на государственную гражданскую службу и предназначена для руководителей и специалистов подразделений государственных органов по вопросам государственной службы и кадров, студентов и выпускников образовательных организаций, а также всех лиц, кто желает поступить на государственную гражданскую службу¹.

В государственной службе сохраняется ряд проблем формирования и развития возьмем к примеру кадровый потенциал:

- «кадровый голод» многих отраслей государственного управления,
- отсутствие системной работы по подготовке и обучению кадров в

¹ Закон Челябинской области от 29 марта 2007 года № 105-ЗО «Об утверждении Реестра должностей государственной гражданской службы Челябинской области». // «Южноуральская панорама».2007. № 68.

государственных органах

- недостаточная привлекательность государственной службы, отсутствие стимулов профессионального развития и карьерного роста
- Текучесть кадров
- не решена проблема оптимизации численности государственных служащих
- отсутствие действующих механизмов по формированию эффективного кадрового состава.
- кадровый резерв все еще не стал действенным источником кадровых назначений
- неэффективная и мало результативная система работы с кадрами.
- не осуществляется централизованное кадровое планирование,
- практически не проводится прогнозирование потребностей в под боре, расстановке и организации работы с государственными служащими

Основной целью дальнейшего развития кадрового потенциала системы государственного управления является совершенствование кадрового обеспечения процессов государственного управления. Это предполагает формирование и развитие системы подбора, подготовки и профессионального развития кадров государственного управления.

Важно отметить, что на сегодняшний день при реализации государственной кадровой политики в сфере государственной службы в рамках реализации своих полномочий государственные служащие сталкиваются с рядом проблем правового, организационного и материально-технического характера.

К категории правовых проблем связанных с реализацией государственной кадровой политики в сфере государственной службы необходимо отнести: не существует четкого определения государственной кадровой политики; наличие противоречий и пробелов в законодательстве Российской Федерации о государственной службе; неразработанность законодательных механизмов взаимосвязи государственной и муниципальной

службы, т.е. наличие единых принципов государственной кадровой политики и муниципальной кадровой политики; низкая эффективность правовых и организационных мер контроля деятельности государственных органов со стороны гражданского общества; отсутствует система законодательного регулирования для различных видов государственной службы.

Законодательство о государственной службе РФ не упорядочено, нет объемлющего Кодекса о государственной службе; несовершенствование юридической техники.

Главным моментом на сегодняшний день является то, что не всегда, уровень знаний и навыков соответствует должности, которую занимает служащий. И сейчас такая проблема широко распространена, когда сотрудники не имеют достаточного опыта для принятия каких то важных решений которые потом могут повлиять не плохой исход ситуации. Таким образом, стабильность государственной службы сегодня во многом зависит от совершенствования кадровой работы и кадровых технологий и связана с задачей устранения данных проблем государственной кадровой политики путем использования административных процедур, обеспечивающих формирование эффективного кадрового состава.

Для решения этих проблем необходим комплекс мероприятий, в который могут быть включены следующие действия: совершенствование механизмов конкурсного отбора на гражданскую службу, улучшение методики отбора кандидатов в кадровый резерв, создание комплексной, научно обоснованной концепции работы с кадрами и основных механизмов её реализации.

Отбор кандидатов для конкурса происходит в первую очередь при наличии образования соответствующее государственному управлению, либо юриспруденция, политология. Для дальнейшего развития необходимо соблюдение следующих условий: повышение гласности в обществе, открытости работы органов государственной власти, введение морального кодекса государственного служащего, более равное распределение нагрузки

на государственный аппарат, совершенствование базы органов власти.

При соблюдении всех вышеперечисленных условий это позволит добиться дальнейшего развития целостной и эффективной государственной гражданской службы, которая будет ориентирована на приоритеты социально-экономического развития, формирования кадрового обеспечения реализации административной реформы, а также успешно реализовать мероприятия Федеральной программы "Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы)", утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 10 марта 2009 г. № 261¹ (далее- Указ Президента №261), основной целью которой является создание целостной системы государственной службы Российской Федерации посредством завершения реформирования ее видов и создания системы управления государственной службой, формирования высококвалифицированного кадрового состава государственной службы, обеспечивающего эффективность государственного управления, развитие гражданского общества.

Стратегическим направлением в реализации кадровой политики государственной службы может послужить разрешение главных существующих задач, таких как: создание законодательной базы кадровой политики в сфере государственной службы и усиление научного и теоретического обеспечения процедуры внедрения ГПК в устройство административной власти.

Также формирование системы управления государственной службой и ее персоналом, координация деятельности кадровых служб органов государственной власти в рамках нового федерального государственного органа по управлению государственной службой; – развитие системы дополнительного профессионального образования, управление развитием

¹ Указ Президента Российской Федерации от 10 марта 2009 г. № 261 «О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы)» // СЗ.2012. №33. ст.4633.

профессиональных, деловых и нравственных качеств государственных служащих; – создание системы государственного и общественного контроля над процессами формирования и реализации ГКП и над кадровой деятельностью в сфере государственной службы;

– разработка системы критериев эффективности кадровой политики и кадровой деятельности, индикаторов и тенденций развития кадрового потенциала государственной службы; – принятие этического кодекса государственных служащих

Проблемой, которая может снизить эффективность государственной службы, является то, что действующее законодательство предусматривает большой ряд ограничений и запретов для работников государственной службы.

Так, в отличие от известных норм законодательства о труде, регулирующих порядок приема на работу, согласно ФЗ № 79 граждане не могут быть приняты на государственную службу, а гражданский служащий не может находиться на гражданской службе в случае: отказа от прохождения процедуры оформления допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую федеральным законом тайну, если исполнение должностных обязанностей по должности гражданской службы, на замещение которой претендует гражданин, или по замещаемой гражданским служащим должности гражданской службы связано с использованием таких сведений; наличия заболевания, препятствующего поступлению на гражданскую службу или ее прохождению; близкого родства с гражданским служащим, если замещение должности гражданской службы связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому и т.д.

Также, в связи с прохождением гражданской службы гражданскому служащему запрещается: участвовать на платной основе в деятельности органа управления коммерческой организацией, замещать должность гражданской службы в случае: избрания или назначения на государственную

должность; избрания на выборную должность в органе местного самоуправления; избрания на оплачиваемую выборную должность в органе профессионального союза; осуществлять предпринимательскую деятельность; приобретать в случаях, установленных федеральным законом, ценные бумаги, по которым может быть получен доход и т.д.

Однако, закрепив множество ограничений, для государственных служащих не были созданы необходимые механизмы развития мотивации и стимулирования для обеспечения добросовестной и эффективной работы. До сих пор нет четко выраженной системы социальных гарантий государственных служащих; размер денежного содержания не соответствует уровню их ответственности.

До сих пор не создан специализированный орган, который бы занимался контролем и управлением государственной службы в целом и только ей. Сейчас этим занимается администрация президента. Необходимо заняться этим вопросом и передать полностью все полномочия по осуществлению контроля за государственными служащими, в который будет входить ликвидация коррупции, отказ от принципа дешевой рабочей силы, формирование цивилизованного рынка труда, привлечение молодых специалистов, пересмотрение заработной платы госслужащих и т.д. Новый нормативный правовой акт о денежном содержании, который должен стать стержнем, основой реформирования системы государственной службы, до сих пор не принят.

По прохождению службы иных видов основной проблемой остается отсутствие конкретного Федерального закона, нормативно-правового акта, в котором бы было обозначено четкое понятие службы иных видов, а также перечисление видов этой службы. Служба иных видов выступает для государства и общества одной из составляющих охраны правопорядка и общественных отношений, поэтому необходимо вплотную заняться вопросом изменения законодательства.

В итоге можно отметить, что, если принять новый нормативно правовой

акт о денежном содержании и повысить его в размере, можно способствовать стимулу для обеспечения добросовестной и качественной работы госслужащих или привлечения новых перспективных сотрудников на должности государственной службы.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Государственная служба на сегодняшний день находится в качестве главного ядра в системе государственного управления. Изменение государственной службы происходит одновременно с совершенствованием структуры государственных органов и их кадров. Вследствие чего, государственная служба должна быть более квалифицирована, стать профессиональной и компетентной в роли государственных служащих, так как они являются лицом государства.

После проведенного анализа, мы можем сделать следующие выводы, сформировать основные проблемы и предложить пути их решения.

Под государственной службой следует понимать профессиональную служебную деятельность граждан Российской Федерации на должностях государственной службы Российской Федерации по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов, государственных органов субъектов РФ, лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, и лиц, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации.

Первоочередными задачами государственной службы можно назвать обеспечение конституционного строя в государстве; подбор соответствующих кандидатов, которые смогут реализовывать поставленные цели и задачи; создание организационных структур государственной власти; создание соответствующих условий, в результате которых, можно было бы с легкостью реализовывать поставленные цели.

В процессе работы были рассмотрены виды государственной службы, военная, государственная гражданская и служба иных видов.

Дана характеристика каждому из виду служб, указаны принципы, функции, задачи и цели, перечислены условия поступления на службу, моменты при прохождении службы а также ситуации связные с увольнением, приведены примеры из судебной практики. Государственная служба включает в себя по большому счету персонал, который формирует управление при приеме на службу, прохождение конкурсов, заключение контрактов, назначение на должности выше по карьерной лестнице а также выполнение служащим своих рабочих моментов, которые связаны с перемещением его по службе.

К основным принципам государственной службы относятся требования и предписания, на которые опираются служащие при реализации своих должностных обязанностей, в них входят все необходимые условия, которые нужно поддерживать для нормального функционирования государства, они являются основными правилами, которые необходимо соблюдать.

Принципы государственной службы на данный момент есть основа нормального функционирования и реализации поставленных задач, которая касается всех видов власти.

Можно сделать вывод о том, что государственная службы является основой государственного управления. Для реализации поставленных задач в первую очередь нужно соблюдать законодательство на всех этапах прохождения государственной службы, как при поступлении, на моменте прохождения и при увольнении. Не стоит забывать, что для повышения эффективности государственной службы необходимо каждый раз разрабатывать и внедрять какие то новые методы управления, либо проводить тренинги, которые смогли бы обеспечить результативность профессиональной служебной деятельности государственных служащих.

Получение результатов работы от государственного управления в первую очередь зависит от человеческого фактора. Этот момент вполне имеет место быть в государственном управлении, когда на служащих, общество и государство в целом возлагает свои надежды и ждет положительного

результата от деятельности их работы. Но в той же ситуации госслужащие не должны забывать ставить интересы на удовлетворение общества в целом и их благ. Вследствие этого государственное управление находится под жестким регулированием законодательства, которое призвано охранять и защищать интересы как государства, так и общества в целом.

Выявлен ряд проблем в каждом виде службы, который значительно снижает эффективность государственной службы, так, например, в военной службе не определена уголовная ответственность за воинские преступления, совершенные в военное время либо в боевой обстановке. Так же не решены проблемы при квалификации воинских должностных преступлений и преступлений, совершенных в боевой обстановке и внутренних вооруженных конфликтах. Не установлена уголовная ответственность за преступления против порядка прохождения военной службы.

В государственной гражданской службе: не разработан специализированный конкретный орган, который бы занимался контролем за качеством службы государственных гражданских служащих, необходимо сделать так же большой акцент на установлении антикоррупционного поведения у госслужащих, не формально как это сделано сейчас во многих подразделениях а проведение конкретных тренингов, встреч на которых бы обсуждались показательные примеры с последствиями. И не маловажным фактором так же является обязательное введение и ношение форменной одежды.

В службе иных видов основной проблемой выступает разрозненность законодательства. Среди проблем правового можно выделить также то, что в законодательстве отсутствует перечень тех органов, в которых осуществляется правоохранительная служба.

Реформирование государственного аппарата является длительным процессом, который в первую очередь требует изменения самого законодательства касаясь государственной службы, так и пересмотра самого места государственной службы в обществе и государстве.

Прохождение государственной службы в Российской Федерации - это процесс, который начинается с возникновением государственно-служебных отношений, т.е. с момента замещения служащим государственной должности, поступлением на службу, и который продолжается с дальнейшим перемещением по службе, присвоением очередных специальных званий, чинов, проведением оценки и аттестации служащих и заканчивающийся прекращением службы.

Заметим и другие моменты. В настоящее время профессиональному отбору кандидатов на службу в настоящее время уделяется пристальное внимание. Кадровая проблема — это одно из главных условий, влияющих на показатели работы. Все занятые в государственном управлении, как правило, пришли туда в результате того или иного отбора. Поскольку «кадры решают всё», качество, профессионализм, эффективность государственного управления в существенной мере зависят от кадровых решений. В полной мере это относится и к формированию квалифицированного кадрового состава где, учитывая атрибуты службы (а это, прежде всего, широкие полномочия сотрудников), правильный подбор кадров особенно важен.

Осознавая необходимость дальнейшего развития системы государственной службы, Президент России подписал Указ №261 в котором особое внимание уделено актуальным проблемам развития и совершенствования нормативного обеспечения этого института в России.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

РАЗДЕЛ I НОРМАТИВНО ПРАВОВЫЕ АКТЫ И ИНЫЕ
ОФИЦИАЛЬНЫЕ АКТЫ

- 1 Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) // Российская газета. 2020. № 144.
- 2 Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996; № 63-ФЗ (ред. от 05.04.2021, с изм. от 08.04.2021) // СЗ.1996. № 25. ст.2954.
- 3 Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих // Официальные документы в образовании. 2011. № 36. С. 6–13.
- 4 Федеральный закон «Об обороне» от 31.05.1996 № 61-ФЗ // СЗ.1996. № 23. ст.2750.
- 5 Федеральный закон «О воинской обязанности и военной службе» от 28.03.1998 № 53-ФЗ // СЗ. 2020. № 52 (ч.1). ст.8607.
- 6 Федеральный закон «О статусе военнослужащих» от 27.05.1998 № 76-ФЗ // СЗ. 2013. № 52 (ч.1). ст.6970.
- 7 Федеральный закон «Об альтернативной гражданской службе» от 25.07.2002 № 113-ФЗ // СЗ. 2002. № 30. ст.3030.
- 8 Федеральный закон «О системе государственной службы Российской Федерации» от 27.05.2003 № 58-ФЗ. // Российская газета. 2004. № 162.
- 9 Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 № 79-ФЗ // СЗ. 2004. № 31. ст.3215.
- 10 Федеральный закон «О Следственном комитете Российской Федерации» от 28.12.2010 № 403-ФЗ // СЗ РФ. 2011. № 1. ст.15.

- 11 Федеральный закон «О полиции» от 07.02.2011 № 3-ФЗ // СЗ РФ.2011. № 7.ст. 900.
- 12 Закон Челябинской области от 29 марта 2007 года № 104-ЗО «О регулировании государственной гражданской службы Челябинской области» // «Южноуральская панорама». 2007. № 68.
- 13 Закон Челябинской области от 29 марта 2007 года № 105-ЗО «Об утверждении Реестра должностей государственной гражданской службы Челябинской области». // «Южноуральская панорама».2007. № 68.
- 14 Постановление Законодательного Собрания Челябинской области от 9 июля 2010 года № 2405 «Об оплате труда государственных гражданских служащих Челябинской области и порядке формирования фонда оплаты труда указанных лиц» // «Южноуральская панорама».2010. № 171.
- 15 Постановление Правительства Российской Федерации от 7 октября 2019 г. № 1296 «Об утверждении Положения о наставничестве на государственной гражданской службе Российской Федерации» // СЗ РФ. 2019. № 41 ст.5727.
- 16 Постановление Губернатора и Правительства Челябинской области от 13 июля 2009 г. № 168 Об утверждении Перечня должностей государственной гражданской службы Челябинской области, при замещении которых государственные гражданские служащие Челябинской области обязаны представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей. // Сборник нормативных правовых актов № 7, стр. 3 от 31.07.2009.
- 17 Указ Президента Российской Федерации от 16 сентября 1999 г. № 1237 «Вопросы прохождения военной службы» // СЗ. 2020. № 36. ст.5609.
- 18 Указ Президента Российской Федерации от 10.03.2009 № 261 (ред. от 10.08.2012) «О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009 - 2013 годы)» // Российская газета.2009. № 40.

19 Указ Президента Российской Федерации от 01.03.2011 № 253 (ред. от 13.07.2020) «Об утверждении перечня должностей высшего начальствующего состава в органах внутренних дел Российской Федерации, в Бюро по координации борьбы с организованной преступностью и иными опасными видами преступлений на территориях государств – участников Содружества Независимых Государств и соответствующих этим должностям специальных званий» // СЗ РФ. 2011. № 10. Ст. 1339

20 Указ Президента Российской Федерации от 9 февраля 2013 г. № 126 «О Комиссии при Президенте Российской Федерации по вопросам государственной службы и резерва управленческих кадров» //СЗ РФ.2013. № 6. ст. 500.

21 Указ Президента Российской Федерации от 21.02.2019 № 68 «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации» // СЗ РФ. 2019. № 8. ст.765.

РАЗДЕЛ II ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

1 Асланов, М. А Традиционные и инновационные кадровые технологии в органах государственного управления. // Проблемы современной экономики. 2014. № 2 (50). С.10-15.

2 Атаманчук, Г.В. Сущность государственной службы: история, теория, закон, практика. М.: РАГС, 2008. С 204.

3 Бабелюк, Е.Г. Реформа государственной службы в РФ: новый этап / Е.Г. Бабелюк // Российский юридический журнал. 2003. № 3. С. 35–40.

4 Баглай, М.В. Конституционное право Российской Федерации / М.В. Баглай. М.: Издательство НОРМА, 2007. 784 с.

5 Бахрах, Д.Н. Государственная военная и правоохранительная службы РФ Бахрах Д.Н // Административное и административно-процессуальное право. Актуальные проблемы. Закон и право. 2004. С. 75–90.

- 6 Бахрах, Д. Н. Милитаризованная служба России / Д.Н. Бахрах // Российский юридический журнал. 2005. № 1. С. 20–27.
- 7 Богатырев, Е.Д, А. М. Беляев, С. Г. Еремин ; Этика государственной и муниципальной службы : учебник и практикум для среднего профессионального образования / под редакцией С. Е. Прокофьева. 2-е изд., перераб. и доп. Москва : Издательство Юрайт, 2021. 326 с.
- 8 Борщевский, Г. А. Государственная служба : учебник и практикум для вузов / Г. А. Борщевский. 3-е изд., испр. и доп. Москва : Издательство Юрайт, 2020. 480 с.
- 9 Верхотуров, Ю.И. Развитие российского законодательства о гражданской службе во второй половине XVI и в XVIII в. / Ю.И. Верхотуров Правоведение. 2003. № 6. С. 177–184.
- 10 Власов, В.И. Теория государства и права: учебник / В.И. Власов. Р.: Ростов н/Д, 2002. 430 с.
- 11 Гранат, Н.Л. Конституционное право: учебник / Н.Л. Гранат. М.: Издательство БЕК, 1996. 464 с
- 12 Гришковец, А.А. Право государственного служащего на продвижение по службе / А.А. Гришковец / Москва, 1997. 35 с.
- 13 Гусев, А.В. Государственная служба в РФ: / А.В. Гусев М.,2012. 67 с.
- 14 Дёмин, А. А. Государственная служба в Российской Федерации: учебник для вузов / А. А. Дёмин.10-е изд., перераб. и доп. Москва: Издательство Юрайт, 2021. 354 с.
- 15 Дуракова, И.Б. Управление персоналом: отбор и найм. Исследование зарубежного опыта [Электронный ресурс]: монография / Дуракова И.Б. М.:НИЦ ИНФРА М,2017.84с. Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/899756>.
- 16 Евстафиади, Я.К. Государственная служба в органах внутренних дел: понятие и признаки / Я.К. Евстафиади // Юристъ Правоведъ. 2018. №1(84). С. 30–35.

- 17 Зенков, М.Ю. Государственная и муниципальная служба: учеб. пособие / М.Ю. Зенков. Н.: СибАГС, 2012. 352 с.
- 18 Знаменский, Д. Ю. Государственная и муниципальная служба: учебник для вузов / Д. Ю. Знаменский ; ответственный редактор Н. А. Омельченко. 3-е изд., перераб. и доп. Москва : Издательство Юрайт, 2021. 414 с.
- 19 Иванов, В.С. Реформирование государственной службы// Журнал Российского права. 2012. № 5. С 4-11.
- 20 Катанович, М.П. Русское чиновничество в былое и настоящее время. Москва: Норма, 2011. 219 с. 24.
- 21 Коркунов, Н.М. Русское государственное право. Т. 2, СанктПетербург: Академия, 2011. 513 с.
- 22 Княгинина, О. Н. Проблемы правового регулирования ответственности государственных гражданских служащих / О.Н. Княгинина // Государственное управление и право. 2013. №4. С. 120–122.
- 23 Козбаненко, В.А. Иные виды государственной службы - правоохранительная служба: закон и доктрина / В.А. Козбаненко // Актуальные проблемы российского права. 2018. №9(94). С.98–105.
- 24 Кокарева, М.Е., Государственная служба иных видов // Современные научные исследования и инновации. 2018. № 11.
- 25 Комахин, Б.Н. Сущность правовых основ деятельности государственных служащих: концептуальные подходы инновационного государства / Б.Н.Комахин // Административное право и процесс. 2014. № 3. С. 75-78.
- 26 Кочетков, А. В. Государственная и муниципальная служба: учебник для бакалавров. М.: Феникс 2014. 235 с.
- 27 Кулешов, И.В. Служба в таможенных органах Российской Федерации - особый вид государственной службы: Автореф. дис. канд. юрид. наук. Екатеринбург, 1999. С. 16
- 28 Лукьяненко, В.И. Принципы государственной кадровой политики, механизмы и технологии ее реализации. М.: РАГС, 2011. С.11.

- 29 Фомина, С.В. Государственные гарантии как элемент правового статуса М.: Феникс 2014. 235 с.
- 30 Старилов, Ю. Н. Государственная служба и служебное право: учеб. пособие / Ю.Н. Старилов. Москва : Норма : ИНФРА-М, 2018. 240 с.
- 31 Ноздрачев, А.Ф. Государственная служба. Учебник для подготовки государственных служащих / М.: Статут, 1999. 592 с.
- 32 Овсянко, Д. Н. Государственная служба Российской Федерации: учеб. пособие. М.: Феникс, 2008. 148 с.
- 33 Манукян, А. Р. Государственная служба в органах внутренних дел Российской Федерации: понятие, функции, принципы / А.Р. Манукян // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2016. Т. 47. С. 84–89.
- 34 Масленникова, Е.В. Модернизация государственной службы: оценка процесса реформ и ограничений / Е.В. Масленникова, Л.Н. Татарина // Вестник ПАГС. 2004. №7. С. 45-55.
- 35 Матвеев, С.П. Социальная защита государственных служащих: теоретические основы построения системы, практика осуществления и проблемы административно-правового регулирования[Электронный ресурс]: монография / С.П.Матвеев; науч. ред. Ю.Н. Старилов. Воронеж. ин-т МВД России, 2012. С.23
- 36 Метёлкин, О.И. Военная служба как вид государственной службы в Российской Федерации / О.И. Метёлкин // Вестник ЧитГУ №4(71). 2011. С. 512.
- 37 Несмеянова, С.Э. Понятие и структура конституционно-правового статуса органа государственной власти / С.Э. Несмеянова // Конституционное и муниципальное право. 2010. Вып. № 7. С. 15-19.
- 38 Полетаев, Ю. Н. Правовое регулирование труда государственных гражданских служащих: учебное пособие для вузов / Ю. Н. Полетаев, М. А. Ключков. Москва : Издательство Юрайт, 2021. 163 с.

- 39 Попова, Н. Ф. Основы управления в правоохранительных органах: учебник и практикум для среднего профессионального образования / Н. Ф. Попова. 2-е изд., перераб. и доп. Москва : Издательство Юрайт, 2021. 287 с.
- 40 Ромашов, Р.А. Теория государства и права: учебник / Р.А. Ромашов. СПб.:Питер, 2006. 304 с.
- 41 Россинский, Б.В. Административное право: учебник / Б.В. Россинский. М.:Норма, 2009. 325 с.
- 42 Титов, Ю.П. Хрестоматия по истории государства и права России. М.: Проспект, 2015. 275 с.
- 43 Спасенко, В.И. Проблемы совершенствования правового статуса должностных лиц государственного органа России / В.И. Спасенко / Автореферат дисс. ... к. ю. н. – Москва, 1997. 22 с.
- 44 Тихомиров, Ю. А. Административное право и процесс: полный курс / под ред. Ю.А. Тихомирова. М., 2006. С. 309.
- 45 Туганов, Ю. Н. Правовые основы военной службы: учебное пособие для вузов / Ю. Н. Туганов, С. И. Журавлев. 2-е изд., испр. и доп. Москва: Издательство Юрайт, 2021. 162 с.
- 46 Туганова, Ю.Н. Военская дисциплина и правовые средства ее укрепления : учебное пособие для вузов / под редакцией 2-е изд., испр. и доп. Москва : Издательство Юрайт, 2021. 186 с.
- 47 Федорова, О.С. Увольнение за несоответствие корпоративной культуре / Федорова О.С // Трудовое право. 2014. № 8. С. 29-37.
- 48 Чаннов, С.Н. Государственная правоохранительная служба: быть или не быть? / С.Н. Чаннов // Журнал российского права. 2016. №6. С. 78–97.
- 49 Черепанов, В.В. Основы государственной службы и кадровой политики [Электронный ресурс]:учебник для студентов / В.В. Черепанов. М.: ЮНИТИ ДАНА, 2012. 679 с.
- 50 Щукин, Т.В. Кадровая политика в системе государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации: новации и развитие [Текст]: монография / Т.В. Щукина. Воронеж: Науч.кн., 2011. 56 с.

РАЗДЕЛ III ПОСТАНОВЛЕНИЯ ВЫСШИХ СУДЕБНЫХ
ИНСТАНЦИЙ И МАТЕРИАЛЫ ЮРИДИЧЕСКОЙ ПРАКТИКИ

- 1 (Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 9 февраля 2015 года N 45-КГ14-13; Доступ из справочно-правовой системы «Консультант Плюс» (дата обращения 18.01.2021).
- 2 Апелляционное определение Верховного Суда Чувашской Республики от 8 октября 2012 г. по делу N 33-3288-12 (извлечение) ГАРАНТ.РУ: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/17473553/#ixzz6uCaJw6yp>.
- 3 1-42/2018 Уголовное дело Первая инстанция Статья 328 УК РФ Часть 1 Республика Татарстан Мензелинский районный суд (извлечение) Государственная автоматизированная система правосудие: <https://bsr.sudrf.ru/bigs/portal.html>.