

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Институт права

(наименование института полностью)

Кафедра «Конституционное и административное право»

(наименование)

40.04.01 Юриспруденция

(код и наименование направления подготовки)

Правовое обеспечение государственного управления и местного самоуправления

(направленность (профиль))

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)

на тему Запреты и ограничения для государственных гражданских служащих

Обучающийся

А.О. Березина

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Научный
руководитель

доктор юридических наук, профессор Н.А. Боброва

(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

Тольятти 2023

Оглавление

Введение.....	3
Глава 1 Общие положения о правовом статусе государственных гражданских служащих в Российской Федерации	8
1.1 Понятие, принципы и система государственной службы.....	8
1.2 Понятие правового статуса государственных гражданских служащих	19
Глава 2 Запреты, связанные с государственной гражданской службой.....	33
2.1 Понятие запретов, связанных с государственной гражданской службой	33
2.2 Виды запретов, связанных с государственной гражданской службой	42
Глава 3 Ограничения, связанные с государственной гражданской службой	48
3.1 Понятие ограничений, связанных с государственной гражданской службой	48
3.2 Виды ограничений, связанных с государственной гражданской службой	60
Заключение	68
Список используемой литературы и используемых источников.....	73

Введение

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что в стране есть необходимый институт, специально созданный для государственного управления, который не может функционировать без специального фундамента – государственных служащих – они являются ключевыми факторами на государственной службе. В то же время успешное развитие страны зависит от успешного и действенного построения национальной институциональной системы и организации работы государственных служащих. Федеральным законом от 27 июля 2004 года №79-ФЗ «О государственной гражданской службе в Российской Федерации» установлены определенные ограничения, связанные с прохождением государственной службы.

Существование ограничений и запретов в отношении государственных служащих обусловлено специфическими задачами и функциями государства и официальными полномочиями, которые они выполняют.

В широком смысле юридические ограничения – это положения национального законодательства, касающиеся определения системы доступа физического лица к государственным услугам и его права на получение государственных услуг. В этом смысле юридические ограничения включают требования, стандарты, запреты и правила. Таким образом, в широком понимании понятия «правоограничение» и «запрещение» в сфере государственной службы соотносятся как целое и частное. В узком смысле юридические ограничения – это стандарты, определенные верховенством закона, которым государственные служащие должны или не должны соответствовать. Действующее законодательство придерживается самого узкого понимания правовых ограничений. Узкое понимание правоограничения не отождествляется с понятием «запрещение» и не поглощает его».

Ограничения и запреты системы государственной службы необходимы, с одной стороны, для обеспечения эффективной работы, а с другой стороны, для потенциального устранения негативных последствий, связанных с особым статусом государственных служащих.

Основной целью правовых ограничений является, прежде всего, обеспечение высокой эффективности деятельности самих государственных служащих, создание и закрепление реальных правовых препятствий для всех злоупотреблений государственных служащих, формирование условий для надлежащего осуществления должностных полномочий и осуществление.

В современной системе управления ограничения и запреты, связанные с гражданской службой, имеют легитимный характер, являются необходимыми и оправданными.

Объектом исследования выступают общественные отношения, формирующиеся в процессе установления запретов и ограничений действующих в отношении государственных гражданских служащих.

Предметом исследования настоящей работы являются сами правовые нормы законодательства Российской Федерации в своей совокупности, которые рассматривают существующие и потенциальные запреты и ограничения для сотрудников органов управления - государственных гражданских служащих. Также в работе используются литература, посвященная ограничениям и запретам как специальная, так и учебная, осуществлено изучение судебной практики по исследуемой теме.

Цель исследования: в процессе проведения анализа в комплексе всех аспектов, законодательства, указанной выше литературы, учебной, специальной и судебных практик, изучить более углубленно запреты и ограничения для государственных гражданских служащих.

Достижение поставленной цели предполагает решение следующих задач:

- проанализировать общие положения о правовом статусе государственных гражданских служащих в Российской Федерации;

– рассмотреть запреты, связанные с государственной гражданской службой;

– исследовать ограничения, связанные с государственной гражданской службой.

Определим методологии и установим методы исследования. В настоящей работе при изучении работы в конечном итоге выбран набор методологических методов. Научная работа разработана с использованием общенаучных обсуждений. В процессе изучения подведены итоги с использованием частно-научных методов, а именно осуществлено сравнительное правоведение, системный и функциональный анализ, а также формально-юридический анализ.

В качестве теоретической основы исследования при написании работы были использованы основные положения, содержащиеся в трудах ученых-правоведов и юристов-практиков, таких как А. О. Аникин, А. А. Артемьев, В. В. Волкова, М. Б. Добробаба, Н. Н. Зюзина, Д. А. Крутских, Е. В. Лукашова, Е. В. Матвеева, С. Е. Прокофьев, И. В. Романов, Н. Н. Скворцова, Ю. Н. Стариков, Ю. А. Тихомиров и других.

Нормативную базу исследования составляют Конституция Российской Федерации, Гражданский кодекс Российской Федерации, Федеральный закон Российской Федерации «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Федеральный закон Российской Федерации «О системе государственной службы Российской Федерации» и другие нормативные правовые акты Российской Федерации.

Обратимся к вопросу научной новизны магистерской диссертации, ведь запреты и ограничения рассмотрены практически во всех плоскостях и, кажется, невозможно изучить что-то новое, однако новизна ее, по моему мнению, заключается в том, что в ней с уже позиций современных требований науки рассмотрены общие положения о правовом статусе государственных гражданских служащих.

Тема выбрана мною самостоятельно, разрабатывалась мною долго.

Положения, выносимые на защиту:

Во-первых, государственная служба является составляющим компонентом нормальной жизни общества в системе общественно-социальных связей. Важностью существования института государственной службы в целях дальнейшего развития и укрепления страны. Если в стране правильно и грамотно организована гражданская служба, то развитие страны и общества будет успешным и гармоничным, что укрепляет страну в целом. В связи с этим и для обеспечения эффективного существования и развития российских государственных институтов постоянно осуществляются административные реформы. Реформы в данной области необходимы для совершенствования системы государственной службы. Особо заметны изменения в рассматриваемой в настоящей работе сфере за последнее десятилетие. Это важные результаты для нашей страны, необходимые для формирования нормального общества.

В процессе проведения реформ, принятия нормативно-правовых актов формируется и идеализируются аспекты прохождения гражданской службы, однако следует отметить, что в современном мире не выработаны единые мнения, на основании которых возможно сформулировать определение «институт государственной службы». Поэтому необходимо исследовать, изучать и продолжать формировать данный институт.

Во-вторых, эффективность и действенность институтов государственной службы, помимо прочего, подпадают под установленные законом ограничения и запреты. Их основная цель:

- установить нормы поведения государственных служащих,
- направить на качественное и верное соблюдение данных норм
- а также осуществить информирование жителей страны какое поведение необходимо ожидать от гражданских служащих.

Ограничения и запреты считаются элементами правового статуса относятся к таким условиям, при которых граждане не могут быть приняты на государственную службу или больше не могут поступать на нее.

В-третьих, запреты применяются к государственной службе в настоящей правовой науке и правоприменительных практик не имеет конкретного определения. Однако в законодательстве существуют пояснения сути запретов и ограничений и из представленных определений сформулируем их отличительное свойство, которое заключается в том, что государственный служащий, осуществляя свою деятельность, службу не имеет права применять указанные в законе действия в работе и жизни. А также именно запреты и ограничения отличают государственных служащих от негосударственных, в связи с чем являются одним из основных элементов административно правового статуса государственных служащих.

В-четвертых, полагаю правильным считать, что в современном законодательстве ее существует четкой концепции в отношении запретов и ограничений для служащих, осуществляющих деятельность государства. Этот факт является немаловажным, ведь эта «размытость» постоянно приводит практику к противоречиям и юридическим пробелам, в связи с чем существует мнение о доработке, разработке и переработке существующих норм. Всем известно и законодательно утверждено, что привлечение к ответственности за нарушение запретов и ограничений, что является темой исследования, базируется на официальном документе, который подтверждает факт совершения государственным служащим правовой ошибки.

Структура диссертации. Магистерская диссертация оформлена на 81 странице. Работа состоит из введения, трех глав, подразделенных на шесть параграфов, заключения, списка используемой литературы и используемых источников (60 источников, в том числе пять – на английском языке).

Глава 1 Общие положения о правовом статусе государственных гражданских служащих в Российской Федерации

1.1 Понятие, принципы и система государственной службы

Одним из важных элементов в системе общественно-социальных связей является государственная служба. Гражданская служба в этих отношениях необходима как составляющая часть нормальной жизни общества. Для качественного развития гражданского общества и укрепления страны необходим институт государственной гражданской службы, а также необходимо постоянно модернизировать и улучшать его. Это происходит главным образом потому, что во все времена и по настоящее время государственная служба должна быть организована должным образом, ведь государственная служба всегда были определенным звеном между государством и обществом и координировала эти отношения, которые приводят к успешному укреплению страны. В связи с этим в Российской Федерации постоянно совершенствуется функционирование российских государственных институтов, осуществляются административные реформы, перерабатываются и исследуются законы, нормативно-правовые акты в отношении объекта исследования, на основании которых работает система гражданской службы в целях обеспечения эффективного развития страны. Достаточно активные изменения происходят в сфере государственной службы за последнее десятилетие и являются важнейшим результатом реформы всей системы государственного управления в России.

Так же необходимо отметить, что, как и понятие запретов ограничений, так и не существует системы оценки деятельности государственных служащих и стандартов ведомственного антикоррупционного поведения. Ни одно специализированное учреждение не имеет полномочий включать в себя управление всей системой государственной службы. Кроме того, в системе государственной службы

система государственной службы бывшего Советского Союза и Постсоветского пространства имеет много древних характеристик, которые часто являются препятствиями для экономического, политического и социального развития страны [44, с. 265].

Необходимо изучить государственную службу с точки зрения правового, организационного и управленческого института, что позволит утвердить теоретическую основу для создания лучшей организации государственной службы. Рассматриваемые концепции, будь то в законодательстве или в научной литературе, имеют свое собственное четкое и унифицированное понимание и, следовательно, имеют определения. Исследуя эту концепцию, мы определили наиболее распространенные аспекты ее исследования, включая следующие.

Социальные аспекты государственной службы. Государственная служба – это одна из разновидностей профессиональной деятельности, если исследования проводятся в социальных аспектах, полезной для общества. Это осуществляется в соответствии с инструкциями, сформулированными национальным агентством. Для достижения этой цели имеет место назначение соответствующих лиц на занимающие определенные должности в государственных учреждениях.

Рассмотрим политические стороны государственной службы, которые предполагают означает, что непосредственное отношение к выполнению работы представителей государства должны иметь только квалифицированные специалисты. Эта деятельность направлена на реализацию текущего направления текущей национальной политики. Данная функция направлена на создание условий, с помощью которых возможно выполнение политических задач, поставленных правящими политическими силами. Все это определяет последующее развитие страны и общества.

Социологические аспекты государственной службы. Конкретные обстоятельства в этом отношении включают фактическую реализацию определенных функций государства в области удовлетворения социальных

потребностей, включая потребности всего общества страны, а также его отдельных объединений. Поэтому здесь все большее значение приобретает налаживание диалога между государственными институтами и различными общественными организациями и гражданами [33, с. 9].

Правовые аспекты государственных услуг. Важно подобрать наиболее подходящую правовую базу для официальных государственных отношений. Именно сделанный правильный выбор в отношении правовой базы позволяет организовать успешную концепцию развития государственной службы. Необходимо отметить, что формирование наилучшей правовой базы в отношении исполнения обязанностей сотрудника государства становится главным направлением в правовой деятельности этого вектора. Все исполнения обязанностей осуществляется в рамках конкретного круга ведения национальных учреждений.

В настоящее время в научном сообществе еще не сформулирован единый метод, связанный с формулированием концепции институтов государственной службы. Многие ученые предложили различные методы для определения учреждений государственной службы. При рассмотрении различных административных и правовых аспектов государственной службы в научных источниках подчеркивается, что «государственная служба имеет много отличий от других видов работы. Работа государственных служащих – это не просто трудовая деятельность, а проявление власти органов власти, которая осуществляется в рамках установленного круга ведения. Государственные служащие несут ответственность за выполнение определенных официальных обязанностей между государством и обществом, государственным аппаратом и народом» [39, с. 12].

Выдающийся русский ученый А. Д. Градовский полагал, что «под именем государственной службы мы разумеем известное юридическое отношение, возникающее для данного лица, вследствие принятия им определенной государственной должности» [10, с. 64].

Исследователи данного правового института высказывают следующие научные позиции.

Так, А. С. Архиреева в своем труде утверждает, что под «государственной службой следует понимать полезную для социума работу специалистов. Целью данной службы является помощь в обеспечении работы государственных органов» [3, с 32].

А. Д. Сологуб указывает, что «государственная служба – это комплексный административно-правовой институт, развивающийся в последние годы быстрыми темпами» [45, с. 209]. Следует обратить внимание на то, что институт – не подотрасль права и тем более не отрасль.

В. Б. Гайдов считает, что «институт государственной службы – это совокупность разнородных по своей природе и принадлежности к правовым отраслям норм, регулирующих организацию и прохождение государственной службы» [7, с. 81].

В управлении отношениями с государственной службой доминируют нормы административного права, и большинство из них носят организационный характер. Грамотно выбранные нормы права устанавливают основные правовые принципы государственной службы, в том числе от этого зависят те условия и процедуры, при которых будут созданы официальные отношения, а также напрямую зависит выбранный правовой статус государственных служащих и процедуры прохождения государственной службы.

А. Ф. Ноздрачев считает, что «государственная служба является созданным правительством юридическим институтом. Он должен быть узаконенным и нормативно выраженным, а также обязательно его признание гражданами. Он служит для практической реализации государственной власти» [34, с. 15]. Несомненно, данный институт имеет самое тесное и непосредственное отношение к установлению взаимосвязи между властью и гражданским обществом, которое «поставляет» во власть своих граждан.

А. А. Артемьев считает, что «государственная служба является выполнением государственными органами кадровой задачи по контролю и практической деятельности людей, которые получают зарплату из бюджета страны» [2, с. 267]. Известно, что гражданские служащие занимают свои должности в органах публичной власти и на постоянной, и на временной основе. Имеются в виду представительные и исполнительные органы публичной власти и т. д.

И. Е. Черенкова к основными отличительным признакам, государственной службы относит ее «публичную профессиональную основу; правовую регламентацию федерального и регионального уровня; иерархический характер построения; права и обязанности, ограничения и ответственность» [54, с. 17].

Ю. Н. Полетаев, рассматривая административно-правовые аспекты государственной службы, указывает на определение государственной службы как «особого вида профессиональной деятельности, исполняемой сотрудниками государственных органов в целях решения той или иной государственной задачи» [37, с. 26].

Из вышесказанного исследователями определяем, что рассматриваемое понятие «государственная служба» обширно и объемно. Однако целью исследования считаем рассмотрение государственной службы как правового института. Именно этот институт получает нормативное регулирование и официальное (легальное) закрепление, начиная с определения этой службы.

Легальное понятие государственной службы введено Федеральным законом от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации». Так, в соответствии со статьей 1 названного Закона «государственная служба представляет собой профессиональную служебную деятельность граждан Российской Федерации по обеспечению исполнения полномочий Российской Федерации, субъектов Российской Федерации и относящихся к ним федеральных и региональных государственных органов, а также лиц, замещающих государственные должности» [49].

Проведя анализ законодательства в отношении определения государственной службы, мы можем сделать следующие выводы:

– только граждане Российской Федерации имеют право занимать должность государственной службы, в то время как лица с двойным гражданством или без гражданства Российской Федерации не имеют права находиться на государственной должности;

– при приеме на государственную гражданскую службу в обязательном порядке требуется иметь соответствующее образование, а это значит, что государственная служба в Российской Федерации выполняется на профессиональной основе;

– гражданин, занимающий должность гражданской службы принимает ее основной и не имеет иных работ, государственная служба является основным местом работы;

– государственная служба отлична от негосударственной наличием особых пунктов в контракте, которые прописаны в законе, в области служебных, публичных, правовых, государственных и иных отношений, подписанных между работодателем и работником. Иначе говоря, здесь подразумевается иной тип. Работодателем у государственных гражданских служащих является представитель государства, практически оно само;

– государственные служащие выполняют функции государства с применением полномочий государственных органов» [52, с. 15].

Кроме того, государственные служащие получают вознаграждение из государственного бюджета или, говоря иначе, из государственной казны.

В связи с вышесказанным можно сделать вывод, что работа государственного гражданского служащего – это не просто исполнение должностных обязанностей, а проявление через них власти государства, которая осуществляется в рамках установленного круга ведения. В Российской Федерации законодательно существует государственная гражданская служба, военная служба и другие виды государственных услуг. В свою очередь, государственная гражданская служба делится на

федеральную государственную гражданскую службу и государственную гражданскую службу главного органа Российской Федерации.

Во исполнение федерального закона от 27 мая 2003 года № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» в июле 2004 года принят Федеральный закон № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [48], регулирующий гражданскую государственную службу. Данный закон формулирует понятие государственной службы, регулирует ее основные аспекты при прохождении государственной службы от момента поступления на нее до завершения данной деятельности, а также поведение служащих, правовые основы, запреты и ограничения, дисциплинарные методы, гарантии, права и свободы, что является основным в законодательстве Российской Федерации.

Государственная служба предопределена функциями исполнения обязанностей работников, а также функциями государства. Для осуществления этих функций перед работниками ставятся поставленные цели разные по характеру для сотрудников государственных учреждений. Все это рассматривается в качестве правового общественного института.

Представляется верной точка зрения В. Б. Гайдова о том, что «государственная служба является постоянным несением обязанностей» [7, с. 83]. Полагаю, что автор так описывает государственную службу, потому что на служащие несут определённые обязанности, а также на них возлагается определенная высокая ответственность при возникающих отношениях между государством и социумом, государственным аппаратом и населением.

В данном случае служащие несут постоянную ответственность и соответствующее государственное мышление. Это означает системное осознание именно государственных интересов, а не каких-то иных (личных и корпоративных). Все это приводит к тому, что государственный служащий на протяжении несения всей службы, а в определенных случаях и после, всегда ответственен за организацию и практическую реализацию сотрудничества «социального» и «государственного».

Таким образом, можно утверждать, что у государственной службы присутствует суть поддержания взаимной связи социума и государства. Федеральный Закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ выделяет основные начала в области данной системы общественных взаимоотношений.

К ним относятся:

– «законность (ответственность и равенство органов государственной власти и их представителей перед законом);

– федерализм, обеспечивающий единство системы государственной службы и соблюдение конституционного разграничения предметов ведения и полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации;

– приоритет прав и свобод человека и гражданина, их непосредственное действие, обязательность их признания, соблюдения и защиты (наиболее актуальная и устойчивая позиция, за несоблюдение которой государственные органы несут ответственность);

– единство правовых и организационных основ государственной службы, предполагающее законодательное закрепление единого подхода к организации государственной службы; взаимосвязь государственной службы и муниципальной службы;

– равный доступ граждан к государственной службе; профессионализм и компетентность государственных служащих; открытость государственной службы и ее доступность общественному контролю, объективное информирование общества о деятельности государственных служащих;

– защита государственных служащих от неправомерного вмешательства в их профессиональную служебную деятельность как государственных органов и должностных лиц, так и физических и юридических лиц» [48].

Подводя итог, следует отметить, что на сегодняшний день, в научной сфере не существует однозначного понятия института государственной службы. Поэтому необходимо далее исследовать данный правовой институт, в том числе, что позволит выработать и научно обосновать его.

Интересным представляется исследование понятия и модели организации государственной службы в зарубежных странах.

Под государственной службой понимается профессиональная деятельность по обеспечению исполнения полномочий государственных органов.

Основная цель системы государственной службы заключается в том, чтобы государственные служащие выполняли свои официальные обязанности, то есть служащие национальных административных учреждений – министерств и ведомств.

Следует отметить, что во многих странах предоставление государственных услуг ограничено историческим и этническим происхождением. А вот в странах, которые являются членами ЕС, для государственной службы определена собственная терминология. Приведём примеры:

одним из известных и важных примеров является Великобритания, где гражданская служба названа *civil service*,

в Германии немного перефразирована и называется публичная служба (*staatsdiest*),

во Франции так же, как в Германии, имеется понятие публичная служба (*service publique*). [59, с. 24].

Государственная служба за рубежом имеет четыре основных модели функционирования, а именно:

Два вида закрытых моделей – это централизованная и относительно децентрализованная.

Два вида открытых моделей – это относительно децентрализованная (для унитарных стран) и децентрализованная для остальных.

Практично и структурированно классифицированы модели государственной службы А.В. Оболонским.

Полагаю необходимым рассмотреть его классификацию и проанализировать наиболее существенные признаки в отношении каждой из выделенных им моделей:

К закрытым моделям государственной службы относят:

- «Централизованная закрытая модель – применяется во Франции. Данная модель сформировалась во время Французской революции, её главными чертами являются служебная централизация, дисциплина и «кастовость» служащих.

Кроме того, данную модель характеризуют: высокий уровень централизации; конкурсный отбор кадров на госслужбу; учебные заведения готовят государственных служащих.

Относительно децентрализованная закрытая модель – применяется в Германии. Данная модель сформирована под влиянием политических партий, которые были первостепенно важны при решении кадровых вопросов [60, с.14].

В настоящее время, данную модель характеризуют: политические назначения влияют на государственную службу; четкая иерархия в системе организации госслужбы; многоступенчатая система отбора кадров; высокий социальный статус госслужащего, институт почетного чиновника; «пожизненное назначение», правовая и социальная защита госслужащих» [57, с. 44].

Обобщая, отметим, что административно-правовая система играет жизненно важную роль в романо-германской системе национальной службы, поскольку для нее характерна тенденция к кодификации норм и стремление к простоте и точности.

Рассмотрим открытую модель государственной службы применительно (преимущественно) к Великобритании:

– Данная модель является относительно децентрализованной открытой моделью.

В 1854 году изменилась кадровая политика после проведения масштабной реформы единой системы государственной службы. Были введены конкурсные экзамены.

Во времена, когда Великобританией правила Маргарет Тэтчер (в конце XX века), была введена функция «следующего шага». Целью данной концепции было внедрение «нового менеджериализма», другими словами, рыночных механизмов и стимулов в практику государственных служащих. В целом этот план не вызвал энтузиазма у большинства сотрудников, потому что он не соответствовал потребностям общества и общественным запросам, требованиям государственной службы, социальному имиджу [58, с. 8].

– «Децентрализованная открытая модель – применяется в Соединенных Штатах Америки.

Данную модель госслужбы характеризуют: высокая роль политических назначений в системе госслужбы; «система заслуг»; децентрализация системы госслужбы; дифференциация в системе госслужбы» [56, с. 379].

Административное право играет жизненно важную роль в англосаксонской системе национальной службы, поскольку в этих странах правовые нормы разрабатываются с учетом общей важности судебной практики и неписаных норм [12, с. 25].

После осуществления различных реформ в социально-экономической сфере 1960-х и 1990-х годов модель системы государственной службы также претерпела серьезные изменения. В 1970-х годах многие страны реформировали систему государственной службы, что также было связано с введением новых законодательных положений. В основе этих реформ лежит идеология преодоления основных недостатков государственной службы. Также важно, чтобы государственный механизм адаптировался к управлению и повысил свою эффективность в меняющихся условиях социально-экономических отношений.

В результате реформ правовая система англосаксонских стран претерпела изменения, а именно унификацию государственной службы, формирование усложненного государственного аппарата и возрастающее значение права в сфере государственной службы. Если говорить о странах с романо-германскими правовыми системами, то происходит реорганизация национальных институтов, повышается открытость государственной службы.

1.2 Понятие правового статуса государственных гражданских служащих

В Российской Федерации, как и в других странах, государственные служащие составляют достаточно большую социальную группу. Количество работников, составляющих аппарат государства зависит от формы правления в государстве, непосредственно от характера и масштаба решаемых ими задач, и, безусловно, от политической и правовой структуры, а также от иных факторов.

В любом случае, каждая страна решает проблемы обеспечения реализации национальных и общественных интересов в различных областях по-своему, ориентируясь, помимо прочего, на менталитет, традиции, культуру, опыт исторического развития и т.д.

Состояние общества, культуры, экономики, управления, политики и других сфер жизни напрямую зависит от качества, направленности и согласованности работы государственных служащих.

Как высказываются исследователи, сама по себе, служба является определенным строем, механизмом в жизни страны и достаточно сложным механизмом. В нем существуют специфические ценности и интересы. Этот механизм работает по своим правилам и нормам, и они кардинально отличаются от деятельности всех иных структур.

Также наука высказывает мнение, что служба – особая группа людей и по моральным принципам и физическим. Я считаю, что не каждый человек может посвятить свою жизнь службе государству, ведь этот труд является

полезным именно для общества и только на небольшую часть граждан удовлетворяет свои интересы. Также хочется отметить, что государство в свою очередь предоставляет социальные гарантии государственным служащим, а также членам их семей.

«Фактически, не участвуя непосредственно в создании материальных объектов, сотрудники, тем не менее, создавали для этого необходимые условия, упорядочивали общественную жизнь, вносили серьезные коррективы и регулировали важнейшие социальные процессы» [9, с. 72].

Персонал или другие эксперты, занимающие государственные должности в системе органов государственной власти различной принадлежности, обязаны участвовать в решении управленческих, организационно-правовых, административных, информационно-аналитических, логистических, социально-экономических и других задач национального характера на своих соответствующих уровнях. Таким образом, особое социальное сообщество, сформированное страной из специально отобранных и профессионально подготовленных людей с определенным жизненным и практическим опытом, наделено правом решать определенный круг задач и полномочий, и поэтому систематическое исследование правового статуса государственных служащих и анализ их характеристик и частей всегда было одним из первоочередных, в том числе в области научных исследований современных государственных служащих, о чем указывается в Указе Президента от 24.06.2019 № 288 [47, с. 1].

«Центральным положением анализа правового статуса государственных служащих в Российской Федерации является изучение содержания их составляющих (элементов). В то же время узкой трактовки статуса служащего, включая все его права, обязанности и ответственность за занимаемую должность, очевидно, недостаточно для полного представления статуса государственных служащих в системе государственного управления и их роли в решении общегосударственных задач.

Поэтому большинство экспертов в области административных и юридических наук по правовому статусу государственных гражданских служащих включают совокупность прав, свобод, обязанностей, ограничений, запретов и ответственности работников, предусмотренных законом и гарантированных государством. В связи с этим представляется, что содержание административно-правового статуса государственного служащего должно включать не только его права (личные и должностные), обязанности (общие и служебные), ограничения и запреты (общие и специальные), но и юридические гарантии, ответственность и поручительства» [13, с. 65].

«Сегодня правовой статус современных государственных служащих должен быть полностью соотнесен со статусом политиков, не только действующих от имени страны и по поручению государства, но и в основном защищающих их интересы, гуманитарные и правовые нормы, и для них очевидно, что в структуре общего правового статус государственных служащих, правовые нормы различных отраслей нашли свое закрепление.

Мы можем говорить о конституционных, уголовных, гражданских, административных, финансовых и других аспектах его правового статуса, акцентируя внимание на участии представителей государства в соответствующих правоотношениях, и обычно отличающихся от правового статуса других отдельных субъектов права» [13, с. 66].

В то же время, принимая во внимание тот факт, что служащий - это лицо, органично интегрированное в сложную систему отношений государственной службы, ключевая роль в понимании его правового статуса фактически отводится нормам административного права.

«В случае анализа основных характеристик государственных служащих (гражданство Российской Федерации, владение национальным языком, достижение соответствующего возраста, замещение бюджетных должностей, получение соответствующего образования и т.д.), мы обращаем внимание на

изменение содержания некоторых элементов его административно-правового статуса» [46, с. 99].

Реформа системы государственной службы продолжается уже более 20 лет и продолжается сегодня. Она не может не привести к уточнению и упорядочению определенных полномочий, правовых ограничений и ограничений государственных служащих.

Тот факт, что законодательство о государственной службе было изменено в России, обусловлен системой административных органов, довольно высокой скоростью трансформации рычагов государственного управления, в том числе обязательным совершенствованием институтов контроля (надзора), государственного принуждения и иных форм влияния. Таким образом, все изменения в области государственного управления, включая изменения административного и правового статуса служащих, идут в соответствие с запланированной национальной политикой, направленной на то, чтобы весь национальный механизм приобрел новое значение во всех сферах жизни.

В процессе анализа содержания правового статуса государственных служащих, можно выделить несколько самостоятельных этапов:

- на первом этапе, который длился в период с 1993 по 2001 год сформировалась основа, фундамент системы государственной службы, а именно были утверждены нормативно-правовые акты в отношении службы, формулирующие структуру, ее организацию и социально-правовой аспект службы;

- в рамках второго этапа (2002-2007 гг.) статус работников изменился в направлении признания того, что работникам необходимо интегрироваться во многие социальные отношения на основе защиты национальных интересов, принимая при этом во внимание интересы общества;

- третий этап трансформации статуса государственных служащих (2008-2013 гг.) в основном связан с внедрением различных эффективных технологий в систему государственной службы, акцентом на

профессиональное развитие сотрудников, усилением борьбы с коррупцией, повышением общей эффективности профессиональной деятельности государственных служащих и принятие подхода, основанного на компетентности, для установления системы требований к должностям, подлежащим заполнению. Примером может служить консолидация законодательства Российской Федерации в рамках основных обязанностей государственных гражданских служащих и предоставление информации о себе и членах своей семьи в соответствии с установленными процедурами, предусмотренными федеральным законом.

– основная корректировка статуса государственных служащих связана с внедрением единой информационной системы управления персоналом государственной службы на четвертом этапе (2014-2018 гг.), развитием электронного кадрового документооборота, дальнейшим совершенствованием системы требований к соискателям услуг, конкурсного метода заполнения вакантных должностей, разработкой из консультационных колледжей и т.д. Одним из нововведений стала ежегодная подача рапорта об имеющихся у служащих веб-сайтов и страниц в социальных сетях, на которых размещаются данные гражданского служащего.

– пятый этап современного времени (2019-2022 гг.) продолжает работу ранее незавершенных мер, которые не были реализованы в полной мере, с акцентом на совершенствование национальной системы назначения на государственную службу, эффективную ротацию персонала, развитие национальной системы социальной и правовой защиты государственной службы, а также определение методов и методы проведения процедур сертификации государственной службы.

Например, правовой статус национальных государственных служащих недавно изменился в связи с деятельностью Комитета по служебным спорам Национального агентства и законодательными положениями Конференции государственных служащих Национального агентства (Conference).

Следует отметить, что одним из важных факторов развития здоровой системы гражданской службы является укрепление и повышение основ морально-этических и нравственно-патриотических составляющих. В связи с чем в нашей стране по линейке данной службы постоянно совершенствуется система в указанном направлении.

В то же время следует отметить, что штатные расписания некоторых национальных агентств, выполняющих задачи в области военной безопасности или правоохранительных органов и борьбы с преступностью, предусматривают возможность учреждения должностей национальной гражданской службы. Однако следует также отметить, что с точки зрения содержания его правового статуса существуют некоторые принципиальные различия по сравнению со статусом сертифицированных сотрудников, что обусловлено различными нормативными документами, регулирующими его деятельность.

Одним из наиболее значительных изменений на национальном уровне является решение о реформировании полиции с последующей переаттестацией существующих сотрудников и созданием новой национальной структуры, отвечающей требованиям общества к изменению парадигмы правоохранительных функций. Таким образом, статус полиции претерпел огромные изменения. Эти изменения отражены в некоторых базовых положениях, таких как: «обеспечение общественного доверия к себе и поддержки граждан; расширение взаимодействия с государственными и муниципальными учреждениями, общественными объединениями, организациями и гражданами; подчеркивание беспристрастности, открытости и публичности деятельности полиции. В то же время следует отметить, что даже сегодня статус полиции в части наделения ее новыми полномочиями и обязанностями все еще нуждается в дальнейшей корректировке и детализации» [35, с. 104].

Таким образом, законодательство разъясняет определенные права сотрудников. Например, граждане обязаны указывать свою фамилию,

отчество и происхождение при подаче апелляции. Меняется форма охраны общественного порядка; меняются процедуры принятия полицией определенных мер государственного принуждения, и появляются новые юридические возможности.

«Содержание элементов административного и правового статуса государственных служащих, конечно, не является чем-то замороженным, доработанным и неизменным. Очевидно, что корректировка и наполнение правового статуса представителей государства новыми компонентами происходит не только из-за новизны законодательства и регулирования, но и из-за изменения концепции службы, которая сегодня ориентирована на наибольшее сближение национальных и личных интересов.

В Российском законодательстве правовой статус гражданских служащих устанавливается Федеральным законом № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 г., где прописаны основные права, обязанности, ограничения и запреты гражданских служащих Российской Федерации» [48].

«Юридический энциклопедический словарь дает следующее понятие правового статуса – это юридически закрепленный статус субъекта в обществе, который проявляется в определенном наборе его прав и обязанностей» [35, с. 105]. Она отражает юридически оформившиеся отношения между отдельными лицами и обществом, гражданами и страной, отдельными лицами и другими лицами. Актуальность вопросов, связанных с надзором за статусом государственных служащих, обусловлена важностью их работы.

Согласно Федеральному закону № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» от 27.05.2003, государственная служба подразделяется на следующие виды: – государственная гражданская служба; – военная служба и государственная служба иных видов.

Административно-правовой статус государственных служащих – это «совокупность прав, гарантий, полномочий, ограничений и запретов при исполнении служебных обязанностей [1, с. 23].

Важно понимать, что статус государственных служащих напрямую зависит от задач, возложенных на государственных служащих, ответственных за решение различных вопросов в сфере государственного управления. Эти задачи могут быть решены только при наличии эффективной системы правового надзора за деятельностью государственных служащих» [42, с. 135].

Правовой статус государственного служащего включает в себя три составляющие:

- «конституционный статус российского гражданина;
- статус (или отдельные элементы статуса) наемного работника в соответствии с трудовым законодательством РФ;
- административно-правовой статус в соответствии с законодательством РФ о государственной службе» [48].

Государственным служащим признается гражданин Российской Федерации, исполняющий в установленном законом порядке обязанности по государственной службе за денежное вознаграждение, выплачиваемое за счет соответствующего бюджета.

Государственные служащие имеют права на:

- «ознакомление с документами, определяющими его права и обязанности по службе;
- получение информации и материалов, необходимых для исполнения своих должностных обязанностей;
- посещение любых учреждений и организаций независимо от формы собственности с проверкой, если это входит в функции;
- принятие решений или участие в их подготовке;
- участие в конкурсе на замещение вакантной должности по своей инициативе;

- продвижение по службе, увеличение денежного содержания с учетом стажа, опыта работы, уровня квалификации;
- ознакомление с материалами личного дела с отзывами о своей деятельности до внесения в личное дело;
- переподготовку и повышение квалификации за счет средств бюджета;
- пенсионное обеспечение с учетом стажа;
- проведение служебного расследования для опровержения сведений, порочащих его честь и достоинство; – объединение в профсоюзы для защиты своих прав;
- внесение предложений по совершенствованию службы в любые инстанции» [48].

Государственные служащие обязаны:

- «обеспечить поддержку конституционного строя и соблюдение законов;
- добросовестно исполнять свои обязанности;
- обеспечить соблюдение и защиту прав и интересов граждан;
- исполнять приказы и распоряжения вышестоящих органов за исключением незаконных;
- рассматривать обращения граждан в пределах своих полномочий;
- соблюдать правила внутреннего распорядка, должностные инструкции;
- поддерживать уровень квалификации, необходимый для соответствующих должностей;
- хранить государственную и иную, охраняемую тайну и не разглашать сведения о частных лицах» [48].

Кроме прав и обязанностей существуют общие ограничения. Государственные служащие не имеют право:

- «заниматься другой оплачиваемой деятельностью (кроме педагогической, творческой и научной);
- быть депутатом представительного органа;

- заниматься предпринимательской деятельностью лично или через представителей;
- быть членом органа управления коммерческой организации;
- быть представителем по делам третьих лиц в органе, в котором несет службу;
- использовать в личных целях средства материально-технического, информационного, финансового обеспечения;
- получать гонорары за публикации и выступления;
- получать вознаграждения от физических и юридических лиц, связанные с исполнением обязанностей;
- принимать без разрешения президента РФ награды, специальные звания от иностранных государств;
- принимать участие в забастовках;
- выезжать в служебные командировки за счет физических и юридических лиц;
- использовать свое служебное положение в интересах политических партий, религиозных организаций» [48].

«За неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей государственные служащие несут дисциплинарную, материальную, административную или уголовную ответственность.

Кроме ответственности к государственным служащим применяются различные виды поощрений: льготы по налогообложению, медицинскому страхованию, пенсионному обеспечению. В порядке стимулирования им могут быть объявлены благодарности, вручены грамоты, выплачены премии» [31, с. 147].

Прекращению государственной службы могут послужить такие факторы, как:

- «достижение предельного возраста;
- прекращение гражданства РФ;
- несоблюдение обязанностей и ограничений;

- разглашение сведений, составляющих тайну;
- отказ от перевода в другую местность;
- возникновение других обстоятельств, предусмотренных законом;
- основания, предусмотренные трудовым законодательством» [48].

«Государственная служба – это особая сфера деятельности, и к ней применимы не все общепринятые методы и приемы, подходящие для других сфер деятельности.

В то же время, хотя государственные служащие обладают рядом прав и гарантий, предоставляемых им в соответствии с действующим законодательством, все еще существуют некоторые правовые пробелы и проблемы, которые можно выделить следующим образом: В настоящее время действующее законодательство Российской Федерации не содержит положений, четко оговаривающих профессиональное развитие государственных служащих» [42, с. 136].

Следовательно, «если продвижение по службе государственных служащих основано на проведении соответствующих квалификационных экзаменов и определяется нормативными актами, то официальное продвижение по службе оговаривается как потенциальная возможность. В то же время, как отмечают ученые, государственные служащие, которые слишком долго занимали должности, обычно прекращают свой рост и теряют свои профессиональные качества в обучении новому и совершенствовании навыков.

Такое отношение можно проследить еще со времен Российской империи. С точки зрения законодательства, не существует возможности фиксированной непрерывности служебной карьеры. Все переводы в значительной степени не имеют значения. При необходимости сотрудников нужно всего лишь перевести из одной организации в другую» [38, с. 55].

«Государственные служащие должны понимать возможные перспективы продвижения по службе. На практике сотрудник не чувствует своей ответственности и перспектив, даже если он добивается успеха и

быстро выполняет свою работу. Нет интереса, потому что не предполагается карьерный рост.

Представляется, что эту ситуацию следует изменить. Используя достижения ученых и зарубежный опыт, необходимо ввести действующие законодательные положения, хотя бы в общих чертах, для регулирования возможности карьерного роста на государственной службе.

Когда меняется высший руководящий орган соответствующей категории обслуживания, в законе нет положения о защите государственных служащих. В то же время на практике довольно часто используется сертификация и реорганизация для увольнения сотрудников, которые неуютны новому руководству. Если выяснится, что в качестве решения проблемы в течение периода сертификации имеются соответствующие независимые эксперты, то достаточно эффективного юридического выхода с точки зрения реорганизации не существует» [32, с. 65].

Следовательно, «неугодный государственный служащий, особенно когда он занимает должность главы государства, может быть отстранен от занимаемой им должности путем упразднения или реорганизации соответствующих структурных подразделений государственного учреждения, где он служит в качестве государственного служащего. Действующее законодательство не предусматривает гарантий для государственных служащих в такой ситуации, хотя и содержит положения об изменении основных условий трудового договора.

Считается, что необходимо сформулировать соответствующие положения для обеспечения гарантий государственным служащим в таких ситуациях.

Основываясь на результатах рассмотрения обозначенных вопросов, можно сформулировать следующие выводы» [55, с. 98].

В действующем законодательстве установлено довольно много прав и гарантий для государственных гражданских служащих, однако и нем менее установлен список ограничений и запретов. Эти элементы правового статуса

призваны гарантировать, что сотрудники эффективно выполняют свои обязанности.

Когда речь заходит о серьезных пробелах в административном законодательстве, необходимо сосредоточиться на ослаблении нормативных актов, которые четко формулируют профессиональное развитие государственных служащих. Когда осуществляется смена власти каких либо органов государства, то отсутствует правовое регулирование, способное обеспечить их защиту.

В законодательстве Российской Федерации нет развернутого пояснения и конкретной связи между существующими мерами системы ограничений и запретов и мерами юридической ответственности, все это приводит к проблеме в отношении различия между незаконным поведением государственного служащего и применяемыми к нему мерами ответственности.

Исходя из вышеизложенной ситуации, следует сделать вывод, что в контексте «реформы государственной службы подразумевается, что разработка и законодательное закрепление правового статуса государственных служащих является одним из приоритетных и смежных направлений, поскольку оно должно регулировать поведение государственных служащих, что создаст наиболее благоприятные условия для выполнения служебных обязанностей. Без этих условий невозможно создать эффективную систему государственного управления в стране» [46, с. 99].

Подводя итог к данной главе, отметим, что на сегодняшний день, в научной сфере, нет однозначного подхода, формулирующего понятие института государственной службы. Именно с этим связана необходимость исследования правового института, в том числе, с целью выработки и научного обоснования его понятийного аппарата.

Государственная служба - это профессиональная служба, требующая определенного образования в деятельности граждан Российской Федерации

по обеспечению исполнения полномочий Российской Федерации, ее субъектов и относящихся к ним федеральных и региональных государственных органов, а также лиц, замещающих государственные должности.

Государственная служба напрямую зависит от функций и ролей, выполняемых служащими во благо государства и граждан. Перед государственными служащими ставятся определенные цели и это касается не только выполнения должностных обязанностей, но и цели вне рабочей части. Это является правовым общественным институтом в отношении государственных гражданских служащих.

Система государственной службы играет руководящую роль в фактическом осуществлении власти и помогает стране достигать целей, поставленных национальным политическим руководством. Это означает достойное поведение, развитое чувство ответственности, чести, порядочности и самоответственности, поэтому требования к сотрудникам очень важны для соблюдения этики.

Правовой статус государственных служащих – это совокупность прав, гарантий, полномочий, ограничений и запретов при исполнении служебных обязанностей. Понятие государственной службы всегда сопряжено с понятием компетенции. Компетенция состоит из полномочий (правомочий) государственного служащего, то есть из его взаимосвязанных прав и обязанностей, а также предметов ведения (в слове «ведения» ударение нужно делать на первом слоге).

Глава 2 Запреты, связанные с государственной гражданской службой

2.1 Понятие запретов, связанных с государственной гражданской службой

В настоящее время в правовой науке и правоприменительных практиках не имеет конкретного определения. Однако с помощью существующего законодательства, в котором описана в законодательстве существуют пояснения сути запретов и ограничений и из представленных определений сформулируем их отличительное свойство, которое заключается в том, что государственный служащий, осуществляя свою деятельность, службу не имеет права применять указанные в законе действия в работе и жизни. А также именно запреты и ограничения отличают государственных служащих от негосударственных, в связи с чем являются одним из основных элементов административно правового статуса государственных служащих.

Н.С. Гончарук дает следующее определение, «запрет – это способ правового регулирования, который представляет собой государственно-властное веление, указывающее на недопустимость определенного поведения под угрозой наступления ответственности» [8, с. 112].

Также Е. В. Матвеева отметила, что «правовые запреты приобретают важнейшее значение в системе законодательства. Внешне запрет может казаться недемократической формой регулирования, в действительности является правовым средством осуществления свободы поведения, поскольку представляет полную и равную для всех свободу за пределами запрета» [30, с. 82].

Правовые запреты установлены с целью защиты интересов государства и общества от негативных влияний и последствий. Такие последствия образуются в случае неправомерных действий государственного гражданского служащего. И именно поэтому государство обращается к

правовым запретам и данный факт ставится в качестве одной из основных задач.

В сфере последнего проанализируем определение «дисциплинарный проступок». Дисциплинарный проступок – исполнение своих должностных обязанностей в разрез законодательству. Естественно возникает вопрос «почему все эти установленные запреты не образуют состав дисциплинарного проступка?»

Например, согласно законодательству, государственный служащий не имеет право получать такие вознаграждения выдаваемого физическими и юридическими лицами (ссуды, подарки, денежное вознаграждение и т.п.).

Но данное требование предполагает критерии (например, возможность получить подарок на следующих условиях: максимальная цена – три тысячи рублей; подарен на официальном, т.е. протокольном, мероприятии или в командировке).

Все это позволит государственному служащему обойти законодательное требование. Таким образом, административные запреты можно рассмотреть как правовые предписания, закрепленные различными нормативными актами, ведь в законодательстве они определены как препятствия лицу, находящемуся в статусе государственного служащего, осуществлять действия ненадлежащего характера, связанные с его службой, которые приводят к многообразным негативным последствиям. [29, с. 85].

И опять возвращаемся к тому, что в современном законодательстве отсутствуют единые юридически закрепленные принципы, что приводит общество и государство к дискуссиям по поводу ее правильного толкования и применения. Считаю, что это является неоспоримым поводом для дальнейших исследований.

Запрет и ограничение контактов с системой государственной службы необходим для того, чтобы государственные служащие выполняли свои обязанности качественно и эффективно, при этом исключается возможность

злоупотребления властью и фаворитизма при принятии управленческих решений.

Следовательно, ограничение означает субъективную и объективную ситуацию, при «которой граждане не могут быть приняты на должности государственных служащих, а государственные служащие не могут занимать соответствующие должности» [27, с. 160].

В процессе осуществления обязанностей, связанных с осуществлением государственной гражданской службы у работников государственного управления возникает два следующих качества:

первое - это способность приобретать, изменять и прекращать свои законные права и обязанности в связи с осуществлением своих способностей к труду

второе – это способность выполнять трудовые функции фактически, как действия, осуществленные с осознанием, желанием и волей.

Ограничения и запреты в отношении государственных служащих не ущемляет их гражданских прав в трудовых отношениях, потому что как минимум каждый потенциальный служащий подписывает контракт, возникают правоотношения [11, с.43] и идет целенаправленно служить государству и обязан понимать какую ответственность необходимо принять, ведь государственный гражданский служащий представляет собой важную часть системы, отражающий особенности служебно-профессиональной деятельности.

Постоянно развивается и расширяется список запретов и ограничений в отношении государственных служащих. Однако при всем этом проблема разграничения и проработки законодательства в их отношении остается актуальной и нуждается в постоянной проработке и изменении.

Например, «дисциплинарный проступок». Данное понятие появилось в законодательстве относительно недавно и понятие его достаточно размыто и его можно и неправомерно применить и в то же время законодательно обойти. Параллельно вышеупомянутому понятию стали утверждаться

нормативные конструкции, связанные с государственной службой и получили роль запретов и ограничений.

Современное законодательство в отношении государственной службы приравнивает к числу общих ограничений следующую формулировку: «отказ лица от оформления допуска к сведениям, составляющим государственную тайну и иную охраняемую законом тайну; представление подложных документов или заведомо ложных сведений (включает непредставление или представление заведомо ложных сведений о доходах, обязательствах имущественного характера и имущества)» [20, с. 80].

В процессе исследования выявлено, что иная ситуация сформировалась с запретами, распространяемыми на государственных служащих. Ведь вышеуказанные запреты являются базовыми для государственных служащих. Эти же запреты применяются и государственной службе иных видов, а также к военной службе.

В настоящее время научные деятели, исследовав запреты и ограничения со всех сторон, рекомендуют законодателя обратить внимание на то, что не существует единой концепции в отношении запретов и ограничений, которые установлены законодательно. Однако существуют позиция государствоведов «старого времени», считающих, что мнение современных исследователей не совсем правильное. В связи с этим некоторые исследователи считают, что важным разделением запретов и ограничений, применяемых к руководителям государственных органов и иных должностей [53, с. 19].

Эта проблема возникла в связи с тем, что ограничения и запреты распространяются в одинаковой мере и абсолютно на всех служащих, независимо от их званий, чинов и должностей. Возможно необходимо применение различных видов запретов и ограничений. Ведь и характер ответственности при осуществлении должностных обязанностей на каждом уровне имеет свою нормативную правоту.

Однозначно существующее законодательство нуждается в исследовании и внесении дополнений и изменений, ведь те пробелы, что существуют ныне приводят к юридическим ошибкам и негативным последствиям. Как известно, «официальное подтверждение юридического факта совершения государственным служащим правового деликта является фундаментальной основой для привлечения к ответственности за нарушение соответствующих запретов и ограничений, в отношении которых проводится исследование» [28, с. 174].

Государственным служащим допущена служебная ошибка или существует вероятность что он ее допустил. В данном случае в целях не нарушения прав как работодателя, так и служащего, проводится служебная проверка. При этом компетентным лицом (работник отдела кадров) подается служебная записка о возможном осуществлении нарушения.

В случае признания государственным служащим своей ошибки проверка и взыскания производятся в упрощенной форме. Это утверждается с согласия государственного служащего.

Документами, являющимися основанием для оформления и утверждения взыскания, являются: доклад подразделения кадровой службы; объяснение государственного служащего в письменной форме. Это упрощенный порядок, и он не применяется, если к сотруднику предъявляется утрата доверия и в связи с этим увольнение.

При оформлении акта о совершении правонарушения необходимо учитывать следующие данные:

- особенности и характер правонарушения;
- тяжесть правонарушения;
- факт соблюдения иных запретов и ограничений,
- была ли попытка урегулировать конфликт интересов;
- каково качество исполнения должностных обязанностей [48].

Существуют сроки, в течение которых должностное лицо, нарушившее законодательство, может быть привлечено к ответственности. Данный срок

составляет шесть месяцев со дня поступления информации о правонарушении, а также со дня его совершения – три года (ч. 3 ст. 59.3 Закона о государственной гражданской службе [48], ч. 4 ст. 193 ТК РФ) Копия акта об осуществлении правонарушения вручается нарушителю в течении 5 дней.

Поэтому за несоблюдение запретов и ограничений ответственность определяется в зависимости от вида преступления. Относительно стабильная тенденция с точки зрения наказаний за нарушения запрета заключается в том, что такими санкциями являются: дисциплинарные взыскания; штрафы; возмещение ущерба; тюремное заключение (с учетом тяжести нарушения).

Наказания за несоблюдение ограничений и запретов включают осуждения и предупреждения за несоблюдение официальных правил.

В Российской Федерации Министерством труда даны рекомендации, где отмечены обзоры практики привлечения к ответственности госслужащих.

Невозможно применение взыскания в том случае, если сотрудник не выполнил свои обязательства вследствие форм-мажорных обстоятельств; также не применяется взыскание, если при составлении «сведений о доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера» сотрудник ошибся или некорректно вписал данные.

Здесь необходимо разобраться и выяснить, если эти данные внесены со справки, выданной иной организацией (например, банк) заведомо с ошибкой, то служащий не привлекается к ответственности. Не применяется взыскание при обнаружении государственным служащим ошибок самостоятельно, а также если справка заполнена служащим с сохранением смысловой информации, но не в общепринятом, орфографическом порядке.

Для вышеуказанных случаев существуют определенные правила и порядок привлечения государственного служащего к ответственности основным законом и соответствующими рекомендациями нормативных актов. И при нарушении этих запретов работодатель в праве лишь расторгнуть контракт.

В современном мире, по мнению исследователей, активно применяется дисциплинарный вид ответственности и является и является преимущественным. М.Б. Добробаба утверждает, что «значение данного вида юридической ответственности для государства, общества и отдельных государственных служащих трудно переоценить, поскольку с помощью дисциплинарной ответственности могут быть решены как некоторые проблемы обеспечения функционирования эффективной системы государственного управления, создания административно-правовых средств предупреждения и пресечения коррупции в системе государственной службы, так и обеспечения прав и интересов государственных служащих» [14, с. 42].

На данном этапе развития института государственной службы, работники используют в основном меру административной ответственности - дисциплинарное взыскание, хотя мера административной ответственности более объективна.

Нельзя говорить о результативности наказаний в данном случае, и с учетом того, что приведенные варианты ответственности имеют наличие применяющего их должностного лица.

На основе вышеприведенных фактов возникает вопрос о том какой же вид ответственности должен применяться к нарушителям в сфере государственного управления, возникает конкуренция дисциплинарной и административной мер воздействия. Основной точкой зрения будет способность этих видов ответственности выполнять усмирительную и профилактическую функцию [5, с. 342].

Меры административно-правовой ответственности, которыми регламентируются законы в отношении запретов распространяются не только на государственных служащих, проходящих службу, так и гражданами, уволенными с государственной службы. Одним из ярких примеров служит запрет на разглашение информации с ограниченным

доступом, за которое предусмотрено наказание в виде штрафа (Статья 13.14 КоАП РФ) [21].

Стоит подчеркнуть, что «многие сторонники применения мер административной ответственности к государственным служащим апеллируют к такому административному наказанию, как дисквалификация» [15, с. 13].

На практике чаще применяются дисциплинарные меры ответственности. Это происходит потому что иные меры наказания имеют большие последствия и влияние на деятельность и права человека. И здесь также не существует четких позиций в отношении наказаний государственных служащих, что создает ответственность работодателя давать оценку совершенной ошибки работника.

На современном этапе законодательства отражаются все необходимые правовые обязанности государственного служащего, в том числе и публичные обязанности, однако эти понятия достаточно туманны. И все же игнорирование их влечет дисциплинарную ответственность. Нарушения запретов и ограничений необходимо применять как самостоятельное основание прекращения контракта.

Это снижает эффективность превентивной деятельности и создает неоднородность в правоприменительной практике. Это приводит к тому что необходимо формирование мер, с помощью которых субъект государственного управления не сможет проявить излишнюю строгость к конкретным нарушителям.

Таким образом, в отношении государственной службы, особым юридическим механизмом являются административная и дисциплинарная ответственность. Допустим, примем во внимание тот факт, что эти две ответственности имеют идентичное значение, тогда расторжение заключенного контракта при трудоустройстве имеет место независимо от времени.

Из вышесказанного можно сделать вывод, что дисциплинарная ответственность нуждается в доработке и конкретизации, а именно в оформлении нормативно-правового акта о ней в отношении государственных служащих, также необходимо рассмотреть иные меры ответственности, т.к. они существующие меры не в полной части объективны. Также существуют недостатки в публичности мер дисциплинарной ответственности, отсутствуют единые методы приведения в действие ответственности. Необходим анализ перечня дисциплинарных проступков, в том числе открытости его [16, с. 31].

Из вышесказанного стоит сделать вывод, что виды ответственности не должны противопоставляться друг другу, и помимо этого они еще должны дополнять друг друга. Также необходимо разграничить проступки и утвердить соответствующие меры ответственности.

Тот факт, что запреты и ограничения являются безапелляционными и формальными затрудняет развитие толкований их. Однако законодательство в отношении государственной службы достаточно объемное, полное и раскрытое и при всем этом формирует необходимую правовую базу для всех работников государственных органов. Также необходимо отметить, что деятельность закона соблюдается на неоспоримых принципах.

Современное законодательство нуждается в едином определении методов ответственности, так как их отсутствие на сегодняшний день влечет совершение юридических ошибок, внесение дополнений и изменений позволит создать нормативно-правовую базу для качественной деятельности государственного гражданского служащего. Закону необходимо внесение изменений и дополнений, так как существующие пробелы и противоречия по теме исследования оказывают неоднозначное суждение при определении необходимой меры ответственности.

2.2 Виды запретов, связанных с государственной гражданской службой

В соответствии со ст. 17 Закона «О государственной гражданской службе РФ» гражданскому служащему в связи с прохождением гражданской службы запрещается замещать должность гражданской службы в случае если он:

- избран или назначен на государственную должность, за исключением случая, установленного частью второй статьи 6 Федерального конституционного закона от 17 декабря 1997 года № 2-ФКЗ «О Правительстве Российской Федерации»;

- избран на выборную должность в органе местного самоуправления;

- избран на оплачиваемую выборную должность в органе профессионального союза, в том числе в выборном органе первичной профсоюзной организации, созданной в государственном органе.

«Анализ указанных положений позволяет прийти к выводу, что государственный гражданский служащий не может быть одновременно депутатом законодательного органа РФ или субъекта, органа местного самоуправления. Указанное положение соответствует ч. 3 ст. 97 Конституции РФ, в соответствии с которой депутаты Государственной Думы не могут находиться на государственной службе или заниматься другой оплачиваемой деятельностью» [22].

«Если национальный гражданский служащий избирается в эти учреждения, он должен приостановить свою службу в течение срока действия полномочий на избранную должность.

По истечении установленного срока они имеют право продолжить службу в качестве государственных служащих или уволиться. В то же время законодатели оговаривают, что государственные гражданские служащие могут участвовать в управлении жилищным фондом, жилищно-

строительными, гаражными кооперативами, садоводством, огородничеством, дачными потребительскими кооперативами, ассоциациями владельцев недвижимости и профсоюзами, зарегистрированными в установленном порядке» [16, с. 32];

- «приобретать в случаях, которые установлены федеральным законом, ценные бумаги, по которым возможно получение дохода;

- выполнять роль поверенного или представителя по делам третьих лиц в государственном органе, в котором он замещает должность гражданской службы, а также в государственном органе, находящемся в подчинении органа, в котором он проходит службу» [25, с. 12];

- получать вознаграждения от физических и юридических лиц в связи с исполнением должностных обязанностей. При этом если подарки получены в связи с протокольными мероприятиями, со служебными командировками и с другими официальными мероприятиями, они признаются федеральной собственностью и собственностью субъекта Российской Федерации и подлежат передачи гражданским служащим по акту в государственный орган. При этом законодатель сохраняет за гражданским служащим право на выкуп такого подарка.

- в связи с исполнением должностных обязанностей выезжать за пределы территории Российской Федерации за счет средств юридических и физических лиц, за исключением служебных командировок, которые осуществляются в соответствии с законодательством Российской Федерации, по договоренности государственных органов Российской Федерации, государственных органов субъектов Российской Федерации или муниципальных органов с государственными или муниципальными органами иностранных государств, международными или иностранными организациями [50];

- использовать средства материально-технического и иного обеспечения, другое государственное имущество в целях, не связанных с

исполнением должностных обязанностей, а также передавать их другим лицам;

- разглашать или использовать сведения в целях, не связанных с гражданской службой;

- «без письменного разрешения представителя работодателя принимать награды, специальные и почетные звания от международных организаций, зарубежных стран, политических партий, других религий и общественных объединений, если в его служебные обязанности входит взаимодействие с этими организациями и ассоциациями. В этом случае существуют исключения для получения научного звания. Что касается этих названий, закон не запрещает» [14, с. 43];

- использовать для предвыборной агитации и агитации по вопросам референдума преимущества должностного положения;

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

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

- «прекращать исполнение должностных обязанностей в целях урегулирования служебного спора;

- входить в состав органов управления, попечительских или наблюдательных советов, иных органов иностранных некоммерческих неправительственных организаций и действующих на территории Российской Федерации их структурных подразделений, если иное не

предусмотрено международным договором Российской Федерации или законодательством Российской Федерации» [23, с. 26];

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

«Гражданскому служащему, его супруге (супругу) и несовершеннолетним детям запрещается открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами в случаях, предусмотренных Федеральным законом «О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами»» [48].

Если государственный служащий владеет ценными бумагами, акциями (долями участия, долями в уставном (складочном) капитале организации), которые вызывают или могут вызвать конфликт интересов, государственный служащий обязан передать принадлежащие ему ценные бумаги, акции в соответствии с гражданским законодательством Российской Федерации.

«Нарушения запрещенных положений статьи 17 закона считаются неисполнением или ненадлежащим исполнением государственными служащими служебных обязанностей. Такие незаконные действия требуют мер ответственности, предусмотренных статьями 57 и 68 применимого законодательства и другими нормативными правовыми актами.

Нарушение запретов влечет проведение служебного расследования по инициативе непосредственного или вышестоящего руководителя по

обстоятельствам нарушения гражданскими служащими правил поведения» [19, с. 221].

Ограничения, обязательства и правила, установленные ст. 17 Закона и иными нормативными правовыми актами, подлежат включению в:

- 1) «положение о служебном распорядке государственного органа;
- 2) должностной регламент;
- 3) служебный контракт гражданского служащего (ст. 24). Соблюдение ограничений и выполнение обязанностей гражданским служащим учитываются при:

- проведении конкурса;
- проведении аттестации;
- проведении квалификационного экзамена;
- назначении на должность гражданской службы;
- запрете ограничения государственной службы» [48].

Таким образом, имеется подробный перечень запретов, созданный специально для государственных гражданских служащих. Упомянутые запреты носят повелительный характер, за их нарушением беспрекословно наступает соответствующее последствие в виде наказания.

Запреты применяются к государственной службе в настоящей правовой науке и правоприменительных практик не имеет конкретного определения. Однако в законодательстве существуют пояснения сути запретов и ограничений и из представленных определений сформулируем их отличительное свойство, которое заключается в том, что государственный служащий, осуществляя свою деятельность, службу не имеет права применять указанные в законе действия в работе и жизни. А также именно запреты и ограничения отличают государственных служащих от негосударственных, в связи с чем являются одним из основных элементов административно правового статуса государственных служащих.

Ограничения подразумевают под собой своего рода субъективные и объективные обстоятельства, при которых гражданин не может быть принят

на должность государственного служащего, а государственный служащий не может находиться на соответствующей должности.

В процессе осуществления обязанностей, связанных с осуществлением государственной гражданской службы у работников государственного управления возникает два следующих качества:

первое - это способность приобретать, изменять и прекращать свои законные права и обязанности в связи с осуществлением своих способностей к труду

второе – это способность выполнять трудовые функции фактически, как действия, осуществленные с осознанием, желанием и волей.

Ограничения и запреты в отношении государственных служащих не ущемляет их гражданских прав в трудовых отношениях, потому что как минимум каждый потенциальный служащий подписывает контракт и идет целенаправленно служить государству и обязан понимать какую ответственность необходимо принять, ведь государственный гражданский служащий представляет собой важную часть системы, отражающий особенности служебно-профессиональной деятельности.

Запреты и ограничения, а также их перечень, предусмотренные для государственных служащих в настоящее время имеют активное развитие. Нерешенной и актуальной остается проблема разграничения запретов и ограничений, и, безусловно, требуется корректировка законодательства в отношении их эффективного применения.

Глава 3 Ограничения, связанные с государственной гражданской службой

3.1 Понятие ограничений, связанных с государственной гражданской службой

Ограничения и запреты, связанные с государственными услугами, являются важными критериями, которым необходимо соответствовать, чтобы занять определенную должность. Для сотрудников было рассмотрено бесчисленное множество требований и ограничений.

Ограничения, связанные с государственными услугами, являются одним из основных элементов содержания правового статуса государственных служащих.

Ограничения, сопряженные с гражданской службой можно найти в статье 16 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

Основными целями этих ограничений считаются: защита прав человека и свобод государственных служащих, создание деятельности государственных служащих, укрепление национальной обороны и безопасности страны, а также отсутствие возможности государственными служащими наносить стране и гражданам проживающим на территории Российской Федерации.

Безусловно, что основной целью установления ограничений и запретов, связанных с системой государственной службы, является выполнение качественно своих должностных обязанностей служащим и отсутствие злоупотребления своими полномочиями, а также создается правовая база для самого работника с целью справедливого принятия выводов руководства.

Государственный гражданский служащий субъекта Российской Федерации – гражданин, осуществляющий профессиональную служебную деятельность на должности государственной гражданской службы субъекта

Российской Федерации и получающий денежное вознаграждение за счёт государственного бюджета. 3 глава ФЗ от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ посвящена правовому статусу, которая называется «правовое положение (статус) гражданского служащего».

Согласно ч. 3 ст.55 Конституции РФ, права и свободы человека и гражданина имеют шансы быть ограничены в той мере, в какой необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, самочувствия, прав и легитимных интересов иных лиц, обеспечения защиты государства и защищенности страны.

Отнесение информации к конфиденциальной информации согласовывается руководителем муниципального учреждения с перечнем должностей с возможностью отнесения информации «к государственной тайне, и эти должности утверждаются главой государства – Президентом Российской Федерации. Соблюдение ограничений государственных служащих и предотвращение нарушений и запретов является одной из основных обязанностей национальных государственных служащих (ч. 1 ст. 15 ФЗ «О государственной гражданской службе») [15, с. 17].

Если государственный служащий совершил нарушение определённых правил, в таком случае он должен получить либо замечание, либо выговор или предупреждение о неполном должностном согласовании» [48].

Стоит отметить, что нарушение ограничений и запретов, на гражданской службе, являются, по ч. 1 ст. 33 ФЗ «О государственной гражданской службе», «основаниями для прекращения служебного контракта и освобождения от занимаемой должности гражданской службы, и, конечно, увольнения с гражданской службы» [48].

Отметим, что «в случае утраты руководителя доверия к гражданскому служащему в случаях неисполнения запретов и ограничений контракт может быть расторгнут представителем нанимателя, а гражданский служащий освобожден от должности гражданской службы и лишён работы» [26, с. 269].

Все ограничения можно разделить на две части:

– «ограничения, действующие в отношении лиц, желающих поступить на гражданскую службу (например, гражданин не может быть принят на гражданскую службу в случае признания его недееспособным или ограниченно дееспособным по решению суда, вступившим в законную силу);

– ограничения, распространяющиеся на лиц, осуществляющих государственно-служебные полномочия (например, гражданин не может оставаться на должности гражданской службы в том случае, если у него нет гражданства Российской Федерации или гражданства иного государства).

В п. 6. ст. 16 ФЗ «О государственной гражданской службе» сказано о таком ограничении как выход из гражданства РФ, а также наличие гражданства других государств. Только в том случае, если данное условие не предусмотрено в международном соглашении. Или же в договоре между другими иностранными государствами. Подтверждение данной информации можно найти в ст. 62 Конституции РФ.

В качестве первого набора ограничений вводится запрет на обслуживание должностей, определенных как недееспособные или частично дееспособные граждане.

Недееспособность или ограниченная дееспособность считается основанием для отказа при условии, что гражданин признан (недееспособным или ограниченно дееспособным) вступившим в законную силу решением суда.

В случае если на момент утраты или же ограничения дееспособности гражданин состоял на гражданской службе, он подлежит увольнению. Второе ограничение связано с нарушением закона, исключающему возможность выполнения должностных обязанностей по должности гражданской службы, по приговору суда, вступившему в законную силу, или в случае присутствия неснятой или непогашенной судимости. Пункт 2 ч.1 ст. 16 ФЗ «О государственной гражданской службе» ставит право находиться на гражданской службе в зависимости от судимости гражданина» [48].

Судимость считается правовым статусом граждан Российской Федерации, и лица, связанные с этим, были осуждены судом.

Обеспечить возмещение судимости в зависимости от вида преступления. Это может быть связано с тем, что сразу после окончания испытательного срока и через год после получения срока полномочий такой причины для лишения свободы нет. И 3, 8 или 10 лет после тюремного заключения.

В этом случае осужденный должен предоставить доказательства или информацию, подтверждающие, что его поведение было безупречным в месте лишения свободы, и возместить ему причиненный ущерб. Ему нужно обратиться за поддержкой к хорошему адвокату, такому постановлению, какие документы должны быть предоставлены суду, а также, при необходимости, будут при осужденном при рассмотрении дела.

«Как государственные служащие, граждане, которые были приговорены вступившим в законную силу решением суда к наказаниям, не включающим возможность выполнения служебных обязанностей на должностях государственной службы, не допускаются к поступлению на государственную службу. Если представителю работодателя стало известно о существовании достоверной информации о государственных служащих с судимостями, которые не были удалены или ликвидированы, речь также будет идти о предоставлении заведомо ложной информации этим сотрудникам при поступлении на государственную службу» [33, с. 23].

Это ограничение связано со способом, которым граждане не соглашаются получать информацию, составляющую государственную тайну. Это применимо к лицам, занятым на государственных службах и подписавшими контракт с данным условием или дополнение к нему, если таковая функция возникла в процессе прохождения службы. Только если официальные обязанности должности связаны с использованием этой информации, это может стать препятствием для поступления на

государственные службы и участия в качестве государственных служащих (п. 3 ч. 1 ст. 16 ФЗ «О государственной гражданской службе»).

Список сведений, отнесенных к государственной тайне, утвержден Указом Президента РФ «О перечне сведений, отнесенных к государственной тайне». Если рассматривать определение государственные секреты, то стоит отметить, что государственные секреты – это информация, охраняемая государством, поскольку разглашение этой информации может привести к возникновению национальной обороны, экономической системы и политической деятельности. «Наличие заболеваний у граждан является основанием для отказа во въезде или оставаться на государственных службах только тогда, когда это заболевание мешает выполнению служебных обязанностей, и факт этого заболевания подтвержден медицинскими заключениями. Перечень заболеваний, если заболевание мешает выполнению служебных обязанностей, и если прецедент этого заболевания подтвержден медицинским решением» [48].

На наш взгляд, не мало важный пункт 5 ч. 1 ст. 16 Закона, который «устанавливает ограничение, которое не даёт возможность и право родственникам находиться на гражданской службе в одном государственном органе или в соподчиненных государственных органах при наличии неких условий, таких как: отношения родства или между близкими людьми (ими являются родители, супруги, дети, братья, сестры; родители супруга, братья супруга, сестры супруга, дети супруга, супруги детей); а подчинение или подконтрольность родственников друг другу» [48].

«Это ограничение было установлено для обеспечения того, чтобы эффективная и объективная официальная деятельность осуществлялась в условиях систематического построения государственной службы. Это также ограничение для граждан на представление поддельных документов или умышленное предоставление ложной информации при поступлении на государственную службу.

Несоблюдение этого ограничения является причиной отказа в поступлении на государственную службу и увольнения с государственной службы. Пакет документов, которые человек, поступающий на гражданскую службу представляет при заключении служебного контракта представителю нанимателя, установлен ч. 2 ст. 26 ФЗ «О государственной гражданской службе» [4, с. 12].

В соответствии с п. 16 ч. 1 ст. 44 ФЗ «О государственной гражданской службе» «сведения, представленные гражданином при поступлении на гражданскую службу, подлежат проверке в установленном порядке на предмет их достоверности и полноты. Данная норма Закона является требовательной и обязана реализоваться в неотъемлемом порядке. Такое ограничение как представление заранее ошибочных данных о зарплате или непредставление сведений вообще, об имуществе и обязательствах имущественного характера, которые принадлежат гражданину по праву собственности служит основанием чтобы отказать гражданину в приёме на гражданскую службу. Если данные основания выявлены в то время как гражданин уже находится на государственной службе, он должен быть лишен места работы. Более подробно о этом ограничении представлено в ст. 20 ФЗ «О государственной гражданской службе» [48].

«Все данные, которые гражданин предоставляет, чтобы поступить на государственную службу в неотъемлемом порядке подлежат проверке для выяснения того, являются ли они подлинными или нет. Это можно увидеть в согласии со статьей 44 ФЗ «О государственной гражданской службе».

Определённый ч. 1 ст. 16 ФЗ «О государственной гражданской службе», список причин, согласно которым гражданин не может быть принят и находиться на гражданской службе, не является исчерпывающим.

В соответствии ч. 2 ст. 16 ФЗ «О государственной гражданской службе», федеральными законами могут утверждаться и другие ограничения при поступлении на гражданскую службу и её прохождении. В данной статье

мы рассмотрели такое понятие, как государственный служащий, его права и обязанности, ограничения и запреты государственной службы» [48].

Таким образом, мы можем сделать вывод, что «ограничения, которые присущи государственной гражданской службе – являются важным составляющим элемента правового статуса гражданина, находившегося или гражданина, который собирается поступить на государственную службу. С этими ограничениями лицо в обязательном порядке должно ознакомиться, так как всю ответственность за их нарушение гражданин будет нести сам. А так же, рассматриваемый элемент в содержании правового положения гражданского служащего выполняет весьма важную роль и направлен на обеспечении эффективности гражданской службы» [51, с. 28].

В XIX веке гражданские службы поддерживали законность и порядок и частично экономические правила, например, меры и весы и фабричные законы.

Это привлекло внимание, поскольку государственные служащие освобождены от обычных юридических процедур при выполнении служебных обязанностей.

В связи с этим был создан специальный административный суд, и граждане или компании могут обжаловать административные акты.

Однако юрисдикция ограничена, и компенсация часто выплачивается медленно. Сам суд по-прежнему является специализированным учреждением исполнительной власти, а не обычной частью судебной системы.

В зарубежных странах, когда государственные служащие объединяются в профессиональные группы, формальные положения об условиях службы ужесточаются, и иногда они почти неотличимы от профсоюзов. Был создан специальный механизм для регулярного пересмотра условий службы и урегулирования споров. В частности, необходимо создать должным образом признанную систему регулирования поведения и дисциплины.

В Соединенном Королевстве традиционные стандарты дополняются или пересматриваются в соответствии с рекомендациями Комитета по периодическим расследованиям, который уделяет особое внимание официальному поведению, связанному с политической деятельностью и деловыми отношениями.

Во Франции и Германии эти кодексы поведения в основном основаны на нормах административного права и судебной практике административных судов, хотя конституция предусматривает некоторые права и обязанности государственной службы.

Стандарты поведения государственного служащего – это отчасти стандарты, которым должен следовать любой квалифицированный государственный служащий.

В идеале государственные служащие не должны позволять личным симпатиям или интересам влиять на выполнение их обязанностей; например, государственные служащие должны проявлять осторожность при проведении частных финансовых операций. Как правило, государственные служащие не могут заниматься корпоративной деятельностью.

Основным моментом этической оценки профессиональной деятельности и личности сотрудника является профессионализм, который включает в себя этические качества экспертов, способность понимать и выполнять требования профессиональной этики, а также общие и профессиональные стандарты этики в качестве ориентира.

В условиях сегодняшних социальных преобразований профессиональная этика стала теоретической основой для развития нравственной культуры человека.

Интерес общественности к важности моральных вопросов в истории человеческой культуры и желание понять природу морально-этических проблем на уровне современных знаний вполне логичны.

Этика государственной службы является основой культуры обслуживания государственных служащих всех уровней. Под этикой

понимаются определенные принципы, нормы, запреты и официальные правила поведения государственных служащих, которые очень активно влияют на взаимоотношения между государством и гражданами.

Основной момент оценки этики заключается в том, что основой профессиональной деятельности и личности сотрудников является профессионализм, включая этический имидж экспертов, понимание и самореализацию требований профессиональной этики, а также способность руководствоваться общей и профессиональной этикой.

Уникальность этики государственного служащего как формы профессиональной этики определяется различными факторами.

Прежде всего, это особый социально-правовой статус государственных служащих. Как социальный и правовой институт, государственная служба занимает особое положение в достижении национальных целей и играет важную роль в национальных механизмах. Формирование и определение российской системы государственной гражданской службы, направленной на служение обществу и гражданам, является важным условием эффективного функционирования государства.

Во-вторых, объем и содержание компетенции, а также уровень и содержание ответственности за качество и социальные последствия своей профессиональной деятельности. Формирование эффективных человеческих ресурсов в профессиональной деятельности государственных служащих является ключевым фактором обеспечения силы и действенности правительства.

В-третьих, профессиональная служебная деятельность определенных должностных лиц (служащих) гражданского контингента по обеспечению реализации полномочий национальных властей.

Другими словами, система государственной службы играет руководящую роль в фактическом осуществлении власти и помогает стране достигать целей, поставленных национальным политическим руководством. Это означает достойное поведение, развитое чувство ответственности, чести,

порядочности и самоответственности, поэтому требования к сотрудникам очень важны для соблюдения этики.

«В соответствии с установленными обязанностями государственные служащие должны выполнять свои профессиональные обязанности самоотверженно, бескорыстно и добросовестно. Его поведение не должно наносить ущерба уважению и доверию общества и граждан. Кроме того, в настоящее время высокая осведомленность общественности об управлении требует от государственных служащих соблюдения Кодекса этики.

Кодекс этики государственных служащих представляет собой систематизированный перечень этических принципов, норм и правил, которые выражают этические требования общества к нравственной личности государственных служащих, социальную цель их деятельности и характер их взаимоотношений с обществом, гражданами и государством в их профессиональной среде» [26, с. 271].

Основы профессиональной этики на государственной службе могут быть поняты и изучены на основе трех уровней анализа:

- «национальный уровень государственной службы как публично-правовые институты и носители специфическая корпоративная культура;
- уровень государственного органа, стиль работы которого нормируется из набора стабильных образцы ценностей и правовых норм, накопленные традиции, опыт и современная ориентация;
- уровень личности государственного служащего, индивидуальная культура которого вмещает совокупность профессиональных качеств и свойств, убеждений, знаний и навыки, определенный набор управленческих технологий» [43, с. 24].

Посредством осуществления власти Правительством, народом, как носителем суверенитета и единственным источником власти в Российской Федерации, власти обязаны призывать, уважать и защищать права и свободы граждан и согражданок, а также создавать условия для обеспечения достойной жизни и свободного человеческого развитие.

Как учреждение, которое реализует национальную политику и социальные обязательства и выполняет миссию государственных служащих, в штат входят налогоплательщики, которые отвечают требованиям и социальным ожиданиям граждан, то есть предоставляют рабочие места и имеют право требовать от них честного и добросовестного выполнения своих гражданских и служебных обязанностей.

«Другим важным этическим принципом российских государственных служащих является принцип законности, согласно которому Конституция и федеральные законы Российской Федерации превыше всех других нормативных актов и должностных инструкций» [36, с. 243]. Реализация этого принципа в жизни и управление им в непосредственной реальной работе являются определяющей социальной и духовной основой управленческой деятельности.

Принципы беспристрастности и независимости должны в первую очередь гарантировать, что гражданское общество служит интересам страны и общества в контексте морального выбора при формулировании и осуществлении конкретного решения.

«Государственные служащие не должны использовать государственную собственность и официальную информацию в неофициальных целях. Консолидация правил служебной этики в надзоре и правопорядке помогает унифицировать требования к поведению государственных служащих.

На данном этапе профессиональная этика государственных служащих обладает специфическими характеристиками национального управления. Различные функции, которые они выполняют, требуют сложного сочетания этики и этических качеств. Эти качества должны основываться на четких этических принципах» [40, с. 356].

«Принцип ответственности подчеркивает, что любой административный орган несет ответственность за негативные последствия

принимаемых решений, неисполнение служебных обязанностей и нарушения прав и законных интересов граждан.

Государственные служащие осознают свою ответственность перед обществом и его гражданами, обладают гражданской совестью, профессиональной честностью, повышенным чувством ответственности, чести и достоинства и проявляются в последовательности в словах и поступках.

Работа государственных служащих невозможна, если она не основана на принципе справедливости, для достижения их эффективной защиты гражданских прав, а также в законном использовании власти и для удовлетворения социальных ожиданий общества. Любая несправедливость разрешена чиновником, дискредитирует не только его, но и власть в целом, заставляя их непоправимый моральный ущерб.

Требования кодекса должны использоваться в качестве основных критериев этической оценки профессиональной деятельности государственных служащих и качества официального поведения» [41, с. 118].

Таким образом, ограничения относятся к условиям, при которых граждане не могут быть приняты на государственную службу или больше не могут поступать на государственную службу

Запреты применяются к государственной службе в настоящей правовой науке и правоприменительных практик не имеет конкретного определения. Однако в законодательстве существуют пояснения сути запретов и ограничений и из представленных определений сформулируем их отличительное свойство, которое заключается в том, что государственный служащий, осуществляя свою деятельность, службу не имеет права применять указанные в законе действия в работе и жизни. А также именно запреты и ограничения отличают государственных служащих от негосударственных, в связи с чем являются одним из основных элементов административно правового статуса государственных служащих.

Ограничения подразумевают под собой своего рода субъективные и объективные обстоятельства, при которых гражданин не может быть принят на должность государственного служащего, а государственный служащий не может находиться на соответствующей должности.

3.2 Виды ограничений, связанных с государственной гражданской службой

На сегодняшний день в российском законодательстве определен достаточно подробный перечень ограничений, связанных с поступлением и прохождением государственной службы отдельных её видов.

Так, в статье 16 ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» установлено, что гражданин РФ не может быть принят на гражданскую службу, а гражданский служащий не может находиться на гражданской службе в случае:

- «признания его недееспособным или ограниченно дееспособным решением суда, вступившим в законную силу. Статья 29 Гражданского кодекса РФ предусматривает лишь одно основание лишения гражданина дееспособности: когда он вследствие психического расстройства не может понимать значение своих действий или руководить ими;

- осуждения его к уголовному наказанию, исключающему возможность исполнения обязанностей по должности государственной гражданской службы, по приговору суда, вступившему в законную силу, а также в случае наличия не снятой или не погашенной в установленном федеральным законом порядке судимости» [48, ст. 16].

В соответствии со статьёй 44 УК РФ предусмотрены несколько видов наказаний. Они включают лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, включая запрет занимать должности на государственной службе, в учреждениях местного самоуправления или заниматься определенной профессиональной или иной

деятельностью в течение определенного периода времени. В то же время лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью определено в качестве основного вида наказания на срок от одного до пяти лет, а также вида наказания на срок от шести месяцев до трех лет. Наказания, связанные с ограничениями и лишением свободы, препятствуют прохождению государственных служащих.

«Гражданам не разрешается регистрироваться. В соответствии с процедурами, предусмотренными федеральным законом, государственным служащим с неснятыми или ликвидированными судимостями не разрешается находиться на государственной службе. Уголовный кодекс Российской Федерации предусматривает уголовную ответственность за интересы государственной власти, общественных служб и служб учреждений местного самоуправления в главе 30» [48];

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

При приеме на гражданскую службу, связанную с необходимостью доступа к сведениям, составляющим государственную тайну, предусмотрена процедура допуска. Допуск к государственной тайне – это процедура оформления права граждан на доступ к сведениям, составляющим государственную тайну, а предприятий, учреждений и организаций – на проведение работ с использованием таких сведений. А доступ к сведениям, составляющим государственную тайну, – это санкционированное полномочным должностным лицом ознакомление конкретного лица со сведениями, составляющими государственную тайну» [48];

– «наличие заболевания, препятствующего поступлению на государственную гражданскую службу или ее прохождению и подтвержденного заключением медицинского учреждения. Гражданскому служащему, который по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением не может исполнять должностные обязанности по замещаемой должности гражданской службы, предоставляется иная должность гражданской службы соответствующая его квалификации и не противопоказанная по состоянию здоровья. Служебный контракт может быть расторгнут представителем нанимателя, а гражданский служащий освобожден от замещаемой должности гражданской службы и уволен с гражданской службы в случае несоответствия гражданского служащего замещаемой должности гражданской службы по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением (ст. 37)» [48];

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

– «выхода из гражданства РФ или приобретения гражданства другого государства. Выход из гражданства РФ или приобретение гражданства другого государства ведет к расторжению служебного контракта, освобождению гражданского служащего от замещаемой должности гражданской службы и увольнению с гражданской службы по решению представителя нанимателя со дня выхода из гражданства РФ;

– наличия гражданства другого государства (других государств), если иное не предусмотрено международным договором РФ. Гражданский служащий освобождается от замещаемой должности гражданской службы и увольняется с гражданской службы по решению представителя нанимателя со дня приобретения гражданства другого государства, если иное не предусмотрено международным договором РФ. Исключением могут быть

только те случаи наличия гражданства другого государства у гражданского служащего, когда это прямо предусмотрено международным договором РФ;

– представления подложных документов или заведомо ложных сведений при поступлении на государственную гражданскую службу» [48; ст. 37];

– «непредставления установленных ФЗ «О государственной гражданской службе» сведений или представления заведомо ложных сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера. В соответствии с пунктом 9 статьи 15 государственный гражданский служащий обязан предоставить сведения о себе и членах своей семьи, а также сведения о полученных им доходах и принадлежащем ему на праве собственности имуществе и обязательствах имущественного характера.

Ранее применялся Указ Президента Российской Федерации от 15 мая 1997 г. № 484 «О предоставлении лицами, замещающими государственные должности Российской Федерации, и лицами, замещающими государственные должности государственной службы и должности в органах местного самоуправления, сведений о доходах и имуществе»» [48].

В настоящее время Указ не действует (утратил силу). Таким образом, субъекты РФ не имеют права в законах, подзаконных актах, регулирующих гражданскую службу субъектов РФ, устанавливать дополнительные ограничения для гражданских служащих. В соответствии с пунктом 3 статьи 55 Конституции РФ права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены федеральным законом только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства.

Для того чтобы свести возможности таких злоупотреблений к минимуму, законодатель предусмотрел институт правовых ограничений для государственных гражданских служащих. В ранее действовавшем Федеральном законе «Об основах государственной службы Российской

Федерации» они назывались как правоограничения. Таким образом, список ограничений, закрепленный статье 16 Закона о гражданской службе, состоит из ограничения прав (например, наличие неснятой или непогашенной судимости), но и важные характеристики: обязанности, условия поступления на службу и т.п.

В то же время запреты и ограничения занимают центральное место в официальных антикоррупционных стандартах государственных служащих в некоторых странах. В настоящее время объективно необходимо сформировать антикоррупционный стандарт правильного поведения государственных служащих,. Впоследствии данный стандарт может стать неотъемлемой частью административно-правового статуса государственных служащих.

Исследователь по теме запретов и ограничений в отношении государственных служащих Д. А. Крутских утверждает, что «антикоррупционные стандарты служебного поведения, установленные для государственных гражданских служащих, должны включать комплекс запретов, ограничений, обусловленных государственной службой, требования профессиональной этики, а также служебные средства стимулирующего характера» [24, с. 563].

Бесспорно, запреты и ограничения, предусмотренные для государственных гражданских служащих, являются неукоснительной мерой, направленной на соблюдение законных прав человека и гражданина и государства.

В своей научной статье Е. В. Ильюк их подразделяет «на группы в зависимости от сферы, в которой применяются:

- запреты, относящиеся к сфере политической деятельности;
- запреты, которые имеют целью оптимальное распределение рабочего времени государственного служащего и предотвращение различного рода злоупотреблений;

– ограничения, касающиеся действий, которые могут быть использованы государственным гражданским служащим в личных целях, как имущественных, так и неимущественных» [17, с. 58].

Изучение законодательства Российской Федерации о государственной службе позволяет нам говорить о процедурах поступления на государственную службу, процедурах ее принятия и установлении особых требований к процедурам оказания таких услуг.

Для сотрудников увольнение – болезненный этап, поэтому законодатели относятся к увольнению особенно. Одна из причин заключается в том, что государственные служащие не соблюдают ограничения и запреты, связанные с национальной системой государственной службы, предусмотренные законами и нормативными актами.

Поэтому, по нашему мнению, государственные служащие обязаны иметь следующими профессиональными умения:

- уметь исполнять функции основных направлений деятельности органа, в котором осуществляется служба;
- выполнять свои обязанности грамотно и профессионально;
- управленческие решения необходимо принимать своевременно и также профессионально;
- организация реализации государственно-властных полномочий соответствующим субъектом [18, с. 137].

Однако национальные государственные служащие обладают профессиональными способностями в своей работе и должны быть морально подготовлены к службе, признавая важность такого служения народу и стране.

Действия, которые они предприняли во время своего пребывания на посту национальных представителей, подчеркнули их особую важность в обществе, главным образом для защиты прав и законных интересов людей и, несомненно, для поддержания общественного порядка и

Чтобы лучше мотивировать государственных служащих, государство предоставляет им полный набор социальной поддержки во время и после выхода на пенсию.

К примеру, существует такая социальная гарантия как обеспечение жилым помещением при прохождении службы, а также при завершении и соблюдении определенных условий [6, с. 12].

В обязательном порядке в процессе поступления на государственную службу представитель работодателя (уполномоченное лицо) сообщает кандидату критерии, которым должен соответствовать соискатель, например, иметь высшее образование или обладать определенными знаниями и профессиональными навыками. Гражданин должен быть морально готов к определенному законодательному строю на государственной службе и принятию определенных ограничений прав. В сфере государственной службы профессиональными навыками являются знания и умения, которыми обладают государственные служащие для решения задач, указанных в их соответствующих должностных инструкциях. Например, умение анализировать ситуацию говорит о том, что государственные служащие могут вникать в природу правовых ситуаций, возникающих за короткий промежуток времени, учитывать обстоятельства по проблеме и предлагать решения в рамках действующего законодательства. Здесь желательно разобраться в правоприменительной практике системы государственной службы [19, с. 221].

Безусловно, государственные служащие всегда находятся в процессе обучения, повышения квалификации, изучения семинаров, участвуют в различных конференциях, обучающих семинарах и тренингах, что позволяет им постоянно совершенствоваться и повышать уровни профессиональной лестницы. Правовые отношения стремительно развиваются, что обязывает осуществлять непрерывное профессиональное развитие.

В то же время федеральные законодатели оговаривают, что если это произойдет во время исполнения служебных обязанностей, для

государственных служащих будут предусмотрены дополнительные меры защиты в случае угрозы причинения вреда государственным служащим или их родственникам.

Подводя итог, отметим, что эффективность и действенность институтов государственной службы, помимо прочего, подпадают под установленные законом ограничения и запреты. Их основная цель – разъяснить нормы поведения государственных служащих, помочь им в соблюдении и проинформировать граждан о том, какого поведения они вправе ожидать от государственных служащих.

Ограничения и запреты считаются элементами правового статуса национальных гражданских служащих. Административные запреты в системе государственной службы – это нормативные правовые положения, которые не позволяют должностным лицам совершать действия, предусмотренные законом, под угрозой применения мер государственного принуждения. Ограничения относятся к условиям, при которых граждане не могут быть приняты на государственную службу или больше не могут поступать на государственную службу.

Юридические ограничения – это положения национального законодательства, касающиеся определения системы доступа физического лица к государственным услугам и его права на получение государственных услуг. В этом смысле юридические ограничения включают требования, стандарты, запреты и правила. Таким образом, в широком понимании понятия «правоограничение» и «запрещение» в сфере государственной службы соотносятся как целое и частное. В узком смысле юридические ограничения – это стандарты, определенные верховенством закона, которым государственные служащие должны или не должны соответствовать. Действующее законодательство придерживается самого узкого понимания правовых ограничений. Узкое понимание правоограничения не отождествляется с понятием «запрещение» и не поглощает его».

Заключение

На основании проведенного исследования, а также согласно поставленным задачам, сделаем некоторые выводы.

Исторически в мировом масштабе сформировалось несколько моделей государственной службы, рассмотренных нами в первой главе. Каждая модель имеет свои достоинства и недостатки, ибо каждая модель разными путями стремится к социальному идеалу – формированию государственного аппарата из граждан, обладающих государственным мышлением, способных отстаивать на своей должности государственные интересы и быть устойчивыми по отношению к коррупциогенным факторам и коррупции.

Государственная служба является составляющим компонентом нормальной жизни общества в системе общественно-социальных связей. Важностью существования института государственной службы в целях дальнейшего развития и укрепления страны. Если в стране правильно и грамотно организована гражданская служба, то развитие страны и общества будет успешным и гармоничным, что укрепляет страну в целом. В связи с этим и для обеспечения эффективного существования и развития российских государственных институтов постоянно осуществляются административные реформы. Реформы в данной области необходимы для совершенствования системы государственной службы. Особо заметны изменения в рассматриваемой в настоящей работе сфере за последнее десятилетие. Это важные результаты для нашей страны, необходимые для формирования нормального общества.

Не существует стандартизированной и фиксированной стандартной системы оценки деятельности государственных служащих и стандартов ведомственного антикоррупционного поведения. Ни одно специализированное учреждение не имеет полномочий включать в себя управление всей системой государственной службы. Кроме того, в системе государственной службы система государственной службы бывшего

Советского Союза и постсоветского пространства имеет много древних характеристик, которые часто являются препятствиями для экономического, политического и социального развития страны.

В процессе проведения реформ, принятия нормативно-правовых актов формируется и идеализируются аспекты прохождения гражданской службы, однако следует отметить, что в современном мире не выработаны единые мнения, на основании которых возможно сформулировать определение «институт государственной службы». Поэтому необходимо исследовать, изучать и продолжать формировать данный институт.

Государственная служба представляет собой профессиональную служебную деятельность граждан Российской Федерации по обеспечению исполнения полномочий Российской Федерации, субъектов Российской Федерации и относящихся к ним федеральных и региональных государственных органов, а также лиц, замещающих государственные должности.

Государственная служба опосредована участием людей в выполнении установленных задач и функций государства. Это осуществляется за счет выполнения целей, определенных для сотрудников государственных учреждений. Все это рассматривается в качестве правового общественного института.

Система государственной службы играет руководящую роль в фактическом осуществлении власти и помогает стране достигать целей, поставленных национальным политическим руководством. Это означает достойное поведение, развитое чувство ответственности, чести, порядочности и самоответственности, поэтому требования к сотрудникам очень важны для соблюдения этики.

Социальные аспекты государственной службы. Государственная служба – это одна из разновидностей профессиональной деятельности, если исследования проводятся в социальных аспектах, полезной для общества. Это осуществляется в соответствии с инструкциями, сформулированными

национальным агентством. Для достижения этой цели имеет место назначение соответствующих лиц на занимающие определенные должности в государственных учреждениях.

Политическая сторона государственной службы имеет непосредственное отношение с выполнением работы квалифицированными экспертами. Эта деятельность направлена на реализацию текущего направления текущей национальной политики. Данная функция направлена на создание условий, с помощью которых возможно выполнение политических задач, поставленных правящими политическими силами. Все это определяет последующее развитие страны и общества.

Социологические аспекты государственной службы. Конкретные обстоятельства в этом отношении включают фактическую реализацию определенных функций государства в области удовлетворения социальных потребностей, включая потребности всего общества страны, а также его отдельных объединений. Поэтому здесь все большее значение приобретает налаживание диалога между государственными институтами и различными общественными организациями и гражданами [33, с. 9].

Правовые аспекты государственных услуг. Важно подобрать наиболее подходящую правовую базу для официальных государственных отношений. Именно сделанный правильный выбор в отношении правовой базы позволяет организовать успешную концепцию развития государственной службы. Необходимо отметить, что формирование наилучшей правовой основы для фактического исполнения обязанностей, основанной на установленных целях выполнения определенных полномочий государственными служащими является основным направлением. Вся их деятельность осуществляется в рамках конкретного круга ведения национальных учреждений.

Правовой статус государственных служащих – это совокупность прав, гарантий, полномочий, ограничений и запретов при исполнении служебных обязанностей.

Эффективность и действенность институтов государственной службы, помимо прочего, подпадают под установленные законом ограничения и запреты. Их основная цель – разъяснить нормы поведения государственных служащих, помочь им в соблюдении и проинформировать граждан о том, какого поведения они вправе ожидать от государственных служащих.

Ограничения и запреты считаются элементами правового статуса национальных гражданских служащих. Административные запреты в системе государственной службы – это нормативные правовые положения, которые не позволяют должностным лицам совершать действия, предусмотренные законом, под угрозой применения мер государственного принуждения. Ограничения относятся к условиям, при которых граждане не могут быть приняты на государственную службу или больше не могут поступать на государственную службу

Запреты применяются к государственной службе в настоящей правовой науке и правоприменительных практик не имеет конкретного определения. Однако в законодательстве существуют пояснения сути запретов и ограничений и из представленных определений сформулируем их отличительное свойство, которое заключается в том, что государственный служащий, осуществляя свою деятельность, службу не имеет права применять указанные в законе действия в работе и жизни. А также именно запреты и ограничения отличают государственных служащих от негосударственных, в связи с чем являются одним из основных элементов административно правового статуса государственных служащих.

Ограничения подразумевают под собой своего рода субъективные и объективные обстоятельства, при которых гражданин не может быть принят на должность государственного служащего, а государственный служащий не может находиться на соответствующей должности.

В процессе осуществления обязанностей, связанных с осуществлением государственной гражданской службы у работников государственного управления возникает два следующих качества:

первое - это способность приобретать, изменять и прекращать свои законные права и обязанности в связи с осуществлением своих способностей к труду

второе – это способность выполнять трудовые функции фактически, как действия, осуществленные с осознанием, желанием и волей.

Ограничения и запреты в отношении государственных служащих не ущемляет их гражданских прав в трудовых отношениях, потому что как минимум каждый потенциальный служащий подписывает контракт и идет целенаправленно служить государству и обязан понимать какую ответственность необходимо принять, ведь государственный гражданский служащий представляет собой важную часть системы, отражающий особенности служебно-профессиональной деятельности.

Государственные служащие всегда находятся в процессе обучения, повышения квалификации, изучения семинаров, участвуют в различных конференциях, обучающих семинарах и тренингах, что позволяет им постоянно совершенствоваться и повышать уровни профессиональной лестницы. Правовые отношения стремительно развиваются, что обязывает осуществлять непрерывное профессиональное развитие.

Запреты и ограничения, а также их перечень, предусмотренные для государственных служащих в настоящее время имеют активное развитие. Нерешенной и актуальной остается проблема разграничения запретов и ограничений, и, безусловно, требуется корректировка законодательства в отношении их эффективного применения. А также необходима единая система запретов и ограничений.

Список используемой литературы и используемых источников

1. Аникин, А. О. Особенности правового статуса государственных гражданских служащих / А. О. Аникин // Устойчивое развитие сельских территорий: приоритет, достижения, перспективы и глобальные вызовы : Сборник студенческих научных трудов, Ставрополь, 29 апреля 2022 года / ФГБОУ ВО Ставропольский государственный аграрный университет; организационный комитет конференции: Кусакина О.Н., Закшевская Е.В., Коков Н.С., Зумакулова Ф.С., Байчерова А.Р., Абдуссами Акрам Атия Мохамед. Том Часть 1. – Ставрополь: Издательство «АГРУС», 2022. С. 22-26.
2. Артемьев А. А. Конституционные аспекты государственной службы // Налоговое право в решениях Конституционного Суда Российской Федерации 2018 года : сб. по материалам XVI Междунар. науч.-практ. конференции ; под ред. С. Г. Пепеляева. 2020. С. 266–271.
3. Архиреева А. С. Теоретико-правовые основы государственной службы // Общество и право. 2015. № 3 (53). С. 31–35.
4. Асаинов, Р. Р. Государственная гражданская служба на современном этапе / Р. Р. Асаинов // Актуальные проблемы взаимодействия общественности с органами государственной власти и органами местного самоуправления : материалы VI Всероссийской научно-практической конференции, Саранск, 27 ноября 2020 года / Всероссийский государственный университет юстиции, Средне-Волжский институт. – Саранск: Общество с ограниченной ответственностью «ЮрЭксПрактик», 2021. – С. 10-13.
5. Белугина, Д. С. Ограничения, связанные с гражданской службой как элемент правового статуса гражданского служащего / Д. С. Белугина // Современные подходы к обеспечению и реализации прав человека: теоретические и отраслевые аспекты : Сборник материалов Ежегодной всероссийской научно-практической конференции, Москва, 11 декабря 2020 года. – Москва: Российский новый университет, 2021. – С. 339-349.

6. Волкова В.В. Государственная служба: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Государственное и муниципальное управление» и «Юриспруденция» / Волкова В.В., Сапфирова А.А. – Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 207 с.

7. Гайдов В. Б. Административно-правовой статус должности государственной службы // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Право. 2005. № 8 (48). С. 79–84.

8. Гончарук Н. С. Специфика противодействия коррупции в системе государственной гражданской службы российской федерации с использованием административно-правовых механизмов // Среднерус. вестн. общественных наук. 2016. № 1. С. 110–114.

9. Государственная служба: учебник и практикум для вузов / Е. В. Охотский [и др.]; под общей редакцией Е. В. Охотского. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2020. – 340 с.

10. Градовский А. Д. Начала русского государственного права. Собр. соч. СПб., 1908. Т. 8. 390 с.

11. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 г. № 51-ФЗ (ред. от 25.02.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2022) // «Собрание законодательства РФ», 05.12.1994, N 32, ст. 3301.

12. Давыдова Н.Ю. Административное право: учебное пособие для СПО / Давыдова Н.Ю., Чепрасов М.Г., Черепова И.С. – Саратов: Профобразование, 2020. – 223 с.

13. Деханова Н.Г. Социология государственной службы: учебное пособие для вузов / Деханова Н.Г. – Москва: Академический проект, 2020. – 108 с.

14. Добробаба М. Б. Служебно-деликтные дисциплинарные правоотношения (административно-правовое исследование): монография / М. Б. Добробаба, А. Ю. Соколов. – М.: Юрлитинформ, 2017. – 135 с.

15. Зюзина Н.Н. Государственная гражданская служба: учебное пособие для СПО / Зюзина Н.Н., Бурлюкина О.Ю. – Липецк, Саратов:

Липецкий государственный технический университет, Профобразование, 2022. – 84 с.

16. Зюзина Н.Н. Государственная гражданская служба: учебное пособие / Зюзина Н.Н., Бурлюкина О.Ю. – Липецк: Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2021. – 84 с.

17. Ильюк, Е. В. Развитие законодательства о требованиях, ограничениях и запретах для государственных служащих / Е. В. Ильюк // Актуальные проблемы правового регулирования государственной гражданской службы в системе публичной службы : Материалы по итогам всероссийского круглого стола с международным участием, Екатеринбург, 25 февраля 2022 года. – Екатеринбург: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Уральский государственный юридический университет", 2022. – С. 55-68.

18. Иванова, О. А. Запреты и ограничения на государственной гражданской службе / О. А. Иванова, Д. В. Мурзаева // Актуальные проблемы юридической науки и правоприменительной практики : сборник материалов XI Международной научно-практической конференции, посвященной 30-летию юридического факультета, Чебоксары, 03 декабря 2021 года / Чувашский государственный университет имени И.Н. Ульянова. – Чебоксары: Чувашский государственный университет имени И.Н. Ульянова, 2021. – С. 136-140.

19. Киракосян, Т. Л. Ограничения для государственного служащего / Т. Л. Киракосян // Молодежь и общество: проблемы и перспективы развития : Материалы XII Международной научно-практической конференции студентов, магистров и аспирантов, Ярославль, 13 мая 2022 года / Отв. редактор Н.С. Семенова . – Ярославль: Московский финансово-юридический университет МФЮА, 2022. – С. 219-223.

20. Клычева, Д. Е. Правовой статус государственного служащего в Российской Федерации / Д. Е. Клычева // Право и правопорядок в фокусе научных исследований : сборник научных трудов. Том Выпуск 3. –

Хабаровск : Дальневосточный государственный университет путей сообщения, 2022. – С. 78-82.

21. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 г. № 195-ФЗ // Собрание Законодательства РФ. – 2002. – № 1 (часть I). – Ст. 1

22. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 г. с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020 г.) // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/ (дата обращения: 09.03.2023).

23. Костенков М. В. , Куракин А. В. Административный запрет как средство противодействия коррупции в системе государственной службы. – М. : ЮнитиДана : Закон и право, 2017. – 127 с.

24. Крутских, Д. А. Ограничения и запреты, связанные с государственной гражданской службой: морально-этическое поведение государственного гражданского служащего / Д. А. Крутских // Вопросы российской юстиции. – 2021. – № 11. – С. 561-570.

25. Крылова К. П., Дядюн К. В. Механизмы регулирования конфликта интересов на государственной гражданской службе Российской Федерации // Актуальные проблемы юриспруденции : сб. ст. по материалам VIII междунар. науч.-практ. конф. Новосибирск, 2018. № 3. С. 10–14.

26. Кулик Д. А. Ограничения и запреты, связанные с прохождением государственной службы // Austrian Journal of Humanities and Social Sciences. – 2014. – № 5–6. – С. 268–271.

27. Лукашова, Е. В. Правовой статус государственных гражданских служащих / Е. В. Лукашова // МОЛОДЕЖНАЯ НАУКА - ПЕРВЫЙ ШАГ В НАУКУ БОЛЬШУЮ : сборник статей Международной научно-практической конференции, Петрозаводск, 04 апреля 2022 года. – Петрозаводск: Международный центр научного партнерства «Новая Наука» (ИП Ивановская И.И.), 2022. – С. 159-164.

28. Лыйв, К. Д. Запреты и ограничения на государственной гражданской службе Российской Федерации: значение / К. Д. Лыйв // Право. Общество. Государство : Сборник научных трудов студентов и аспирантов / Редколлегия: Д.В. Рыбин (пред.), Е.В. Трофимов (отв. ред.) [и др.]. Том 15. – Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский институт, 2021. – С. 173-177.

29. Маслов-Удачин, К. П. Запреты в отношении государственных служащих как один из способов противодействия коррупции / К. П. Маслов-Удачин // ЮРИСПРУДЕНЦИЯ в ТЕОРИИ и на ПРАКТИКЕ: АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ и современные АСПЕКТЫ : сборник статей XIV Международной научно-практической конференции, Пенза, 25 октября 2022 года. – Пенза: Наука и Просвещение (ИП Гуляев Г.Ю.), 2022. – С. 83-86.

30. Матвеева Е. В., Гладких С. С. Коррупция в системе государственной гражданской службы в общественных оценках (на материалах регионального исследования) // Вестник Забайкальского государственного университета. – 2021. – № 6. – С. 80–89.

31. Матюхина, К. Д. Правовой статус государственного гражданского и муниципального служащего в РФ / К. Д. Матюхина. - Текст: непосредственный // Молодой ученый. - 2020. - № 39 (329). - С. 146-149.

32. Мачитадзе, Е. Г. Специфика правового статуса государственного гражданского служащего / Е. Г. Мачитадзе // АКАДЕМИЧЕСКАЯ НАУКА на СЛУЖБЕ ОБЩЕСТВУ и ГОСУДАРСТВУ : сборник статей Международного научно-исследовательского конкурса, Петрозаводск, 25 мая 2022 года. – Петрозаводск: Международный центр научного партнерства «Новая Наука» (ИП Ивановская И.И.), 2022. – С. 63-67

33. Моттаева А.Б. Государственная и муниципальная служба: учебно-методическое пособие / Моттаева А.Б., Максимова Д.А., Янов И.Е. – Москва: МИСИ-МГСУ, ЭБС АСВ, 2019. – 38 с.

34. Ноздрачев А. Ф. Преобразования в системе государственной службы в контексте административной реформы // Законодательство и экономика. 2006. № 2. С. 15.

35. Особенности формирования и развития системы ограничений и запретов, связанных с прохождением госслужбы / Н. П. Седова, К. В. Бондарева, И. В. Киселева, А. В. Серебряков // Кадровик. – 2021. – № 8. – С. 103-109.

36. Пермякова, Д. М. Актуальные проблемы ограничений на государственной гражданской службе / Д. М. Пермякова // Молодой ученый. – 2021. – № 15(357). – С. 241-243.

37. Полетаев, Ю. Н. Правовое регулирование труда государственных гражданских служащих: учебное пособие для вузов / Ю. Н. Полетаев, М. А. Ключков. – Москва: Издательство Юрайт, 2020. – 163 с.

38. Прокофьев, С. Е. Государственная и муниципальная служба: учебник и практикум для среднего профессионального образования / С. Е. Прокофьев, Е. Д. Богатырев, С. Г. Еремин. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2020. – 302 с.

39. Прокофьев, С. Е. Государственная и муниципальная служба : учебник и практикум для вузов / С. Е. Прокофьев, Е. Д. Богатырев, С. Г. Еремин. – М.: Издательство Юрайт, 2022. – 56 с.

40. Пурахина, Н. И. правовой статус государственных служащих / Н. И. Пурахина // Тамбовские правовые чтения имени Ф. Н. Плевако : Материалы VI Международной научно-практической конференции, Тамбов, 19–21 мая 2022 года. – Тамбов: Издательский дом «Державинский», 2022. – С. 354-357.

41. Рабаданов, Р. М. Особенности правовой ответственности за нарушение ограничений и запретов военнослужащими / Р. М. Рабаданов, Н. В. Даничев // Инновационные подходы в современной науке : Сборник статей по материалам CVI международной научно-практической конференции, Москва, 23 ноября 2021 года. Том 22 (106). – Москва: Общество с ограниченной ответственностью "Интернаука", 2021. – С. 116-121.

42. Романов И.В. соблюдение государственным служащими ограничений и запретов // Общественные и экономические науки.

Студенческий научный форум. сборник статей по материалам XXIII студенческой международной научно-практической конференции. – 2020. – С. 134-137.

43. Сенченко, А. А. Особенности контроля за соблюдением ограничений и запретов на государственной гражданской службе / А. А. Сенченко // NovaUm.Ru. – 2022. – № 35. – С. 22-25.

44. Скворцова, Н. Н. ограничения и запреты, связанные с государственной службой / Н. Н. Скворцова // Инновации в образовательном процессе : Сборник трудов Международной научно-практической конференции, Чебоксары, 20 апреля 2021 года. Том Выпуск 19. – Чебоксары: Чебоксарский институт (филиал) Московского политехнического университета, 2021. – С. 264-266.

45. Сологуб, А. Д. Понятие правового статуса и его особенности применительно к государственному служащему / А. Д. Сологуб // NovaUm.Ru. – 2022. – № 40. – С. 208-211.

46. Сынкova, Е. М. Ограничения и запреты государственного служащего / Е. М. Сынкova, О. В. Ларина // Донецкие чтения 2021: образование, наука, инновации, культура и вызовы современности : Материалы VI Международной научной конференции, Донецк, 26–28 октября 2021 года / Под общей редакцией С.В. Беспаловой. Том 9. – Донецк: Донецкий национальный университет, 2021. – С. 98-100.

47. Указ Президента Российской Федерации от 24 июня 2020 г. № 288 «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2020–2021 годы» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2020. № 38, ст. 5604.

48. Федеральный закон Российской Федерации от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ (ред. от 30.12.2021) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Российская газета. Федеральный выпуск. – 31 июля 2004. – № 3539.

49. Федеральный закон Российской Федерации от 27.05.2003 № 58-ФЗ (ред. от 02.07.2021) «О системе государственной службы Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации от 2003 г., № 22, ст. 2063.

50. Федеральный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации» от 02.03.2007 № 25-ФЗ (ред. 26.05.2021) // Собрание законодательства Российской Федерации от 2007 г., № 10, ст. 1152.

51. Хабибулина О.В. К вопросу о видах запретов для государственных служащих Российской Федерации // Административное право и процесс. 2016. N 3. С. 28.

52. Халиков М. С. Государственная служба в системе государственного управления // Коммуникология: электронный научный журнал. – 2018. – № 2. – С. 14–21.

53. Халиков М. С. Компромиссы в системе государственной службы // Коммуникология: электронный научный журнал. – 2018. – № 4. – С. 6–16.

54. Черенкова И. Е. Государственная служба. Понятия и теоретический аспект // Гуманитарные научные исследования. 2018. № 12. URL: <https://human.snauka.ru/2018/12/25361> (дата обращения: 18.08.2022).

55. Шилов, Ю. В. Отдельные аспекты трансформации содержания элементов административно-правового статуса государственного служащего / Ю. В. Шилов // Право и наука в современном мире : сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции, Пермь, 25 марта 2022 года. – Пермь: Пермский институт Федеральной службы исполнения наказаний, 2022. – С. 96-101.

56. Anayochukwu, A. V. Application of Due Process in Recruitment and Selection of Personnel into the Federal Civil Service. Part 1 / A. V. Anayochukwu, G. I. Anayochukwu // RUDN Journal of Public Administration. – 2021. – Vol. 8, No. 4. – P. 375-385.

57. Ani, V. A. Application of Due Process in Recruitment and Selection of Personnel into the Federal Civil Service. Part 2 / V. A. Ani, G. I. Anayochukwu // RUDN Journal of Public Administration. – 2022. – Vol. 9, No. 1. – P. 42-59.

58. Babaru A.S.M. Paper Presented at the Commonwealth, New-Zealand Agency for International Development (NEAID), Programme on «Leading Public Service Innovation» Wellington. February 24th-6th March; 2003.

59. Ikechukwu N.P., Achori T.D., Gogo P.B., Nchey-Achukwu B.E. The Interference of Politicians in the Recruitment and Selection of Academic Staff in Tertiary Institutions: A Case Study of Polytechnics in Niger Delta. International Journal of Engineering and Management Research (IJEMR). 2019;9(3):147-152.

60. Onwe S.O., Abah E.O., Nwokwu P.M. Politics of Recruitment and Selection in Nigeria Civil Services – An Ebonyi State Experience. Public Policy and Administration Research. 2015;5(2): P. 92-100.