

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, специальности)

Правовое обеспечение государственного управления и местного самоуправления

(направленность (профиль)/специализация)

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)

на тему Ограничения конституционных прав граждан, связанные с поступлением на государственную гражданскую службу Российской Федерации и её прохождением

Обучающийся

Н.Е. Филимонова

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Научный
руководитель

канд. юрид. наук К.П. Федякин

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

Тольятти 2024

Оглавление

Введение	3
Глава 1 Правовой статус государственных служащих в Российской Федерации	6
1.1 Понятие, принципы, система и виды государственной службы в России	6
1.2 Понятие правового статуса государственных служащих в России	19
Глава 2 Запреты и ограничения, связанные с государственной гражданской службой.....	32
2.1 Понятие запретов и ограничений, связанных с государственной гражданской службой.....	32
2.2 Правовая неопределенность в системе ограничений и запретов на государственной службе.....	44
Глава 3 Проблемы ограничения конституционных прав граждан, связанных с поступлением на государственную гражданскую службу Российской Федерации и её прохождением.....	50
Заключение	61
Список используемой литературы и используемых источников	65

Введение

Актуальность исследования. Развитие института государственной гражданской службы происходит по-разному в различных странах и эпохах. В России этот институт имеет длительную историю, восходящую к временам Российской империи, и продолжает своё развитие до наших дней. В последнее время особое внимание уделяется модернизации государственной службы, направленной на увеличение её эффективности, что активно поддерживается российским правительством. Государственная гражданская служба занимает ключевую роль в обеспечении исполнения конституционных прав граждан и реализации стратегических задач развития государства.

Значительные изменения в законодательстве, регулирующем государственную службу, произошли за последние годы. Эти изменения направлены на создание условий для добросовестной и активной работы государственных служащих, установление чётких ограничений и запретов, которые способствуют справедливому вознаграждению за качественное выполнение служебных обязанностей. В процессе приёма на государственную службу и в течение её прохождения могут возникнуть ограничения, касающиеся прав на свободу слова и личной жизни.

Современное законодательство активно развивается в области разграничения видов государственной службы, предусматривая стимулы к добросовестному выполнению служебных обязанностей, установление ограничений и меры вознаграждения за успешное выполнение функций. Изучение этой области особенно важно в свете недавних законодательных инициатив в Российской Федерации, вводящих новые ограничения для кандидатов на государственную службу, такие как требование о получении "негативного заключения" о личности, что может поднимать вопросы о защите конституционных прав.

Однако в законодательных актах не всегда присутствуют чёткие определения или пояснения, касающиеся прав государственных служащих.

Обычно эти права включают разнообразные аспекты, начиная от социальной защиты и заканчивая трудовыми отношениями, гарантиями и ограничениями, которые возникают в процессе выполнения служебных обязанностей.

Проблема закрытости информации ставит препятствия для эффективного взаимодействия между государственными служащими, административными органами и гражданским населением. Увеличение уровня прозрачности и открытости информации способствует не только укреплению доверия к государственной системе, но и повышению эффективности работы государственных учреждений.

Законодательством обычно не запрещается государственным служащим заниматься научной, преподавательской и иной творческой деятельностью дополнительно к основной должности. Однако, четкого определения критериев и содержания такой деятельности может не быть, что иногда приводит к разночтениям и неоднозначностям в практике. Распространенной практикой является участие в научных мероприятиях, чтение лекций, а также занимаемые государственным служащим должностями руководителей в образовательных учреждениях. Эти виды деятельности могут вносить ценный вклад в развитие профессиональных навыков и знаний. Кроме того, особое внимание следует уделить разработке законодательных мер, направленных на решение проблемы рядового состава государственных служащих на федеральном и государственном уровнях, уточнение порядка аттестации и системы оплаты труда, пенсионного обеспечения, усиление социальной защищенности государственных служащих.

Исследование этой темы может помочь выявить проблемы и недостатки в законодательстве и практике применения ограничений на граждан, поступающих на государственную гражданскую службу. Это может способствовать улучшению законодательства и практики в этой сфере. Одной из важных и основных задач государственной службы является совершенствование правового обеспечения. Это возможно только на пути мощного нормативного обеспечения. Решение этой задачи определяется

потребностями политического и социально-экономического развития страны и является важным аспектом современной теории и практики административного права.

Цель работы – провести анализ ограничения конституционных прав граждан, связанных с поступлением на государственную гражданскую службу и ее прохождением, выявление основных проблем и предложение путей их решения.

Данная цель определяет постановку следующих задач:

рассмотреть понятие, принципы, систему и виды государственной службы в России;

исследовать понятие правового статуса государственных служащих в России;

изучить понятие запретов и ограничений, связанных с государственной гражданской службой;

охарактеризовать правовую неопределенность в системе ограничений и запретов на государственной службе;

обозначить проблемы ограничения конституционных прав граждан, связанных с поступлением на государственную гражданскую службу Российской Федерации и её прохождением.

Объектом исследования являются общественные отношения, возникающие в связи с поступлением и прохождением государственной гражданской службы. Предметом исследования являются нормы права о государственной гражданской службе, ограничениях и запретах.

Методология. При написании работы использовались следующие методы научного познания: метод анализа и обобщения, логический, формально-юридический методы исследования.

Научная новизна работы состоит в том, что в исследовании на теоретическом уровне осуществлен комплексный анализ проблем и перспектив государственной гражданской службы в контексте ограничений и запретов, связанных со служебной деятельностью и поступлением на службу.

Глава 1 Правовой статус государственных служащих в Российской Федерации

1.1 Понятие, принципы, система и виды государственной службы в России

В современном обществе принято считать, что государственная служба Российской Федерации представляет собой правовую основу, которая находится в постоянном развитии. Государственная служба, в качестве профессиональной деятельности направленной на исполнение государственными органами своих полномочий, играет важную роль в государственном управлении. Успешность обеспечения стабильности в обществе и решения политических, социальных и экономических проблем государства напрямую зависит от уровня профессионализма и навыков государственной службы. Государственное управление, опираясь на свои знания и умения, может оказывать непосредственное воздействие на формирование политического курса, действуя как активный союзник либо затрудняющий фактор в реализации политических программ [6].

«Государственная служба - это особый вид служебной деятельности, который отличается от других видов службы тем, что выполняется за вознаграждение на профессиональной основе работниками государственных органов с целью осуществления задач и функций государства» [43, с. 156].

Для выполнения задач и функций, возложенных федеральным законодательством Российской Федерации на такой вид деятельности, как государственная служба, были установлены принципы, обеспечивающие её функционирование, а также, позволяющие отличать ее от других видов деятельности [11, с. 18]. К ним относятся профессионализм, компетентность, прохождение службы в государственных органах, оплата труда государственных служащих из государственного бюджета.

Исходя из того, что государственные служащие принимают активное участие в разработке проектов законов, программ, выражающих внутреннюю и внешнюю политику страны, предложений об изменениях в структуре государственных органов, следует выделить такие задачи государственной службы, как:

- охрана конституционного строя Российской Федерации;
- обеспечение общественного благосостояния;
- разработка стратегии экономического, социального, политического развития государства;
- подбор кадров, способных реализовать стратегию развития страны;
- защита прав, свобод и законных интересов граждан, создание условий для развития человеческой личности;
- применение государственного принуждения в случаях, предусмотренных законодательством.

С.С. Горохова полагает, что «в системе государственного управления государственная служба предназначена для выполнения двух задач:

- оказание административной поддержки в политической сфере государства;
- изучение проблем управления и интересов всех слоев населения» [11, с. 18].

Формирование различных форм государственного управления играет важную роль благодаря разнообразию задач и функций, которые возлагаются на органы публичного управления. Разнообразные методы управления, применяемые этими учреждениями, соответствуют их специфическим обязанностям, включая планирование, координацию, контроль и принятие стратегических решений. Действия соответствующих учреждений реализуют различные формы государственного управления, предусмотренные правовыми нормами.

Разнообразные виды государственной службы, институционализированные органами государственной власти, способствуют

сформированию уникальных особенностей, обязанностей и прерогатив каждого из них.

В 2003 году законодатель впервые ввел понятие «система государственной службы» в Федеральном законе от 27 мая 2003 года № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» [38]. Изначально система государственной службы включала государственную гражданскую, военную и правоохранительную службу. Однако, данная система не была полностью развита. В 2011 году был принят Федеральный закон от 30 ноября 2011 года № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», который нарушал Закон «О системе государственной службы». Нарушение заключалось в том, что в действующей редакции Закона «О системе государственной службы» было указано, что новые виды федеральной государственной службы устанавливаются путем внесения изменений и дополнений в этот закон, но это не было сделано. «Формально служба в органах внутренних дел не была частью системы государственной службы» [17, с. 99].

«Методы определения сущности государственной службы отличаются в периодической и учебной литературе и методологических материалах на корейском языке. Описание системы как совокупности взаимосвязанных и взаимозависимых элементов, которые функционально разработаны для достижения определенной миссии и целей, является более подходящим» [17]. Поэтому некоторые авторы определяют государственную службу как совокупность взаимосвязанных элементов, предназначенных для управления обществом и защиты государства от внутренних и внешних угроз. При этом содержание указанных элементов авторами не раскрывается. Во многих публикациях авторами используется термин система государственной службы как не требующих раскрытия. «Исходя из специфики рассматриваемой сферы общественных и государственных отношений, рассматриваемая система регулируется нормативно-правовыми актами трех функциональных сфер:

сферы организации государственной гражданской службы, сферы образования и сферы регулирования трудовых отношений. Формирование профессиональных компетенций государственных служащих является одной из первоочередных задач современной России, где институт государственной власти постоянно совершенствуется» [12, с. 83].

Формирование управленческих компетенций руководителя в системе государственной службы основано на институциональных и правовых основах, которые определяются в различных направлениях. Важной частью нормативно-правовых основ является иерархическая система, начинающаяся с законов и подзаконных актов, устанавливающих общие требования к государственным служащим, и заканчивающаяся методическими документами, которые регламентируют процесс оценки квалификации, включая аспекты управленческих компетенций.

Система разделена на две основные группы институциональных основ. Первая группа относится к формированию и развитию управленческих компетенций через систему первичной подготовки государственных служащих. Наиболее значимой является вторая группа, включающая компонент дополнительного профессионального образования для государственных гражданских служащих. Именно в этой компоненте происходит технический процесс овладения управленческими навыками и повышение квалификации государственных служащих.

Государственные гражданские служащие могут улучшить свои управленческие навыки через систему кадрового резерва и наставничества, которые являются ключевыми институциональными основами развития [3, с. 450].

В 2015 году произошли ключевые реформы в регулировании государственных институтов в России, которые привели к глубоким изменениям в структуре государственных органов, осуществляющих управление страной. Теперь система стала разбита на отдельные сегменты:

гражданскую администрацию, вооруженные силы и органы, занимающиеся поддержанием порядка.

Эти реформы ознаменовались переходом от монолитной схемы управления к более сложной и многоуровневой модели, где каждый сектор получил свои задачи и сферы ответственности.

Изучение специализированных юридических источников показывает, что замена концепции правоохранительных органов на более широкий спектр служб была вызвана отсутствием четкой законодательной позиции по вопросам определения их природы и критериев деятельности.

Мы поддерживаем мнение исследователей о том, что предложенное объяснение не может считаться достоверной причиной для отсутствия специализированного законодательства, касающегося деятельности сил безопасности. Важно подчеркнуть, что аналогичная ситуация может возникнуть и с другими специфическими службами, поскольку их определение в правовом поле остается неясным.

В рамках обширной системы государственных организаций и учреждений, существует множество различных форм государственной службы, что делает их категоризацию сложной задачей. Крайне важно не ограничиваться только обсуждением гражданской и военной служб, включая в рассмотрение и другие, менее изученные, но не менее значимые формы государственной работы.

В рамках законодательства РФ акцентируется важность государственной службы, которая, при детальном рассмотрении нормативных актов, оказывается охватывающей широкий спектр других форм государственной деятельности. В 2017 году Верховный Суд Российской Федерации предложил проект Федерального закона, посвященного государственной судебной службе в России, отмечая интерес множества федеральных инстанций к формированию специфических законодательных рамок для своих нужд из-за отсутствия четких критериев в существующей системе. Отдельно стоит

государственная судебная служба, выделенная в упомянутом законопроекте как специфическая категория государственной работы.

Определены правила и критерии для лиц, занимающихся государственными обязанностями в судебной системе, включая Верховный Суд РФ, суды общей компетенции и арбитражные суды страны. В аналитическом отчете Комитета по вопросам регионального управления и самоорганизации населения, датированном 13 апреля 2021 года под номером 102341-7, было выявлено, что большая часть предложений в новом законодательном инициативе лишь дублирует уже существующие статьи Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ или сильно похожа на них. В своем официальном мнении от 10 февраля 2017 года под номером 946п-П17, Правительство РФ также указало на дублирование ряда моментов, касающихся набора, служебного процесса и освобождения от должностей в рамках государственной судебной службы, что уже охвачено ранее упомянутым Федеральным законом.

Комитет посчитал, что предложенный законопроект не отвечает установленным критериям, поэтому его принятие было отвергнуто. Важно, чтобы депутаты Государственной Думы тщательно рассмотрели основания, изложенные в документе от Правительства РФ, особенно принимая во внимание уникальные аспекты работы судебной системы. Следует тщательно проработать вопросы управления государственной службой, в том числе процедуры назначения судей, их перевода на другую работу и процесс увольнения.

Когда речь идет о наличии нескольких идентичных федеральных законов, в данном случае о службе в ОВД, службе в УИС и службе в органах принудительного исполнения, имеет смысл взглянуть на это через призму исторического и правового контекста. Итак, причина, по которой возникают дублирующие законы, может быть обусловлена историческими обстоятельствами, эволюцией правовой системы, а также спецификой функций и полномочий различных структур. Например, законы могут быть

разработаны в разное время или иметь различные цели, но при этом содержать схожие или дублирующие нормы.

Теперь, по поводу целесообразности их существования и их вписывания в систему государственной службы. В этом случае, можно предположить, что дублирование законов может быть вызвано необходимостью установления правовых основ для различных структур, учитывая их уникальные функции и обязанности. Это может также быть связано с тем, что каждая из указанных служб имеет свои специфические аспекты, требующие отдельного законодательного регулирования. Важно также учитывать, что система государственной службы может быть устроена таким образом, что различные законы о службе в различных структурах служат указателями на специфические требования, стандарты профессионального поведения, процедуры реагирования и другие аспекты, которые могут быть уникальны для каждой из указанных сфер.

Более того, в правовой системе могут существовать различные подходы к урегулированию сфер деятельности, как в целях повышения эффективности управления, так и для учета специфики функций конкретных структур.

Однако, несмотря на наличие дублирующих законов, возможно, что реформа законодательства или пересмотр принципов регулирования деятельности указанных сфер могли бы привести к оптимизации их работы и исключению избыточности законодательных актов.

Деятельность государственного служащего существенно влияет на формирование правовой структуры страны, так как он выполняет функции, определяющие основные аспекты системы государственной службы. Это подтверждается заключением Правительства РФ, изданным 10 февраля 2017 года под номером 946п-П17, которое акцентирует внимание на необходимости принимать во внимание специфику служебной работы при разработке новых форм государственной службы. Юридический статус государственного служащего ограничен нормативными актами, регулирующими его профессиональную деятельность, а также законами о государственной службе.

При определении принадлежности человека к определённому виду государственной службы важно учитывать не столько его ранг или дипломатическое звание, сколько занимаемую должность и функции, которые он выполняет в структуре государственного управления [15, с. 163]. Военнослужащие могут использовать стрелковое оружие и боевую технику в контексте систематических мероприятий по обеспечению вооружённой защиты территориальной целостности и безопасности Российской Федерации.

Государственная гражданская служба (ГГС) занимается контролем и надзором в сфере государственного управления, осуществлением правотворческих и правоприменительных функций, предоставлением государственных услуг, управлением государственным имуществом и выполнением других схожих задач. Определение функций государственной службы является ключевым элементом в структурировании системы государственной службы, что отражает уникальность служебной деятельности государственных служащих.

Кроме того, выполнение правоохранительных обязанностей государства становится главной задачей службы других видов, включающей в себя действия по предотвращению, пресечению и раскрытию преступлений, поддержанию общественного порядка и обеспечению общественной безопасности. Государственные служащие этого направления несут ответственность за поддержание полномочий федеральных органов власти, при этом виды государственной службы в этой области разнообразны и многочисленны [45].

Государственное управление включает широкий спектр операций, варьирующихся от убеждения и консультаций до применения принудительных мер. Такой стратегический набор инструментов позволяет государственным учреждениям и их служащим эффективно выполнять возложенные на них задачи.

Однако, важно уточнить, что применение мер принуждения требует строгого соблюдения законов, правил и процедур. Государственные служащие,

обладая определенными полномочиями, должны действовать в рамках своей компетенции и в соответствии с законом, избегая произвола или злоупотреблений.

Вопрос компетенции включает в себя не только знание законодательных норм, но также и обучение и подготовку к применению различных мер принуждения в конкретных ситуациях. В разных странах и регионах законы могут отличаться, и важно, чтобы государственные служащие были ознакомлены с местными нормами и процедурами. Например, в США меры принуждения, такие как арест, обыски, или применение силы, регулируются Четвертой поправкой к Конституции США, а также другими законами и регуляциями. При этом применение таких мер требует наличия законного повода и соблюдения определенных процедур [48].

До 2019 года государственные служащие в России могли применять специальные принудительные меры, включая огнестрельное оружие, что не соответствует особенностям исполнительной власти. Тем не менее, текущая реформа системы государственных служащих подтверждает наше предположение о том, что использование подобных мер не должно быть разрешено в контексте концепции службы иных видов.

В Федеральной службе судебных приставов и ведомствах принудительного исполнения работают разные категории сотрудников. Государственные гражданские служащие и сотрудники службы разделены на две группы. Сотрудники, выполняющие обязанности судебных приставов для поддержания порядка в работе судов, получили специальные полномочия. В их ведении находятся специальные меры принуждения, необходимые для обеспечения деятельности судов в соответствии с установленным порядком.

Хотя у судебных приставов-исполнителей нет права на использование оружия, они сохраняют возможность применения специальных мер принуждения для обеспечения правопорядка. Статус сотрудников у них есть, но вот право на оружие - нет. Это вызывает вопрос о логике ситуации и необходимости пересмотра ограничений в правовой области, как утверждается

в Федеральном законе от 21 июля 1997 года № 118-ФЗ "Об органах принудительного исполнения Российской Федерации" [39].

Федеральная служба по надзору в сфере транспорта имеет только один вид государственной службы, известный как ГГС. Работники подразделений транспортной безопасности имеют право использовать даже боевое ручное стрелковое оружие (ст. 12.3 Федерального закона от 9 февраля 2007 г. № 16-ФЗ «О транспортной безопасности» [40]). Вопросы, связанные с прохождением службы в органах, обеспечивающих транспортную безопасность, требуют разрешения. Очевидно, что скоро будет принят новый федеральный закон об условиях службы в данной сфере.

К сожалению, «законодатель путает государственную службу и государственную службу в органе публичной власти. В законах о службе в органах внутренних дел, уголовно-исполнительных учреждениях и органах принудительного исполнения подчеркивается, что в государственном органе есть служба в качестве сотрудников и государственная гражданская служба. Таким образом, законы о прохождении конкретного вида государственной службы определяют виды службы в том или ином органе государственной власти» [31]. Мы не можем даже предположить количество таких законов. Принятие этих законов еще больше усложнит систематизацию государственной службы и поставит под сомнение ее системность. Как мы уже упоминали, «специфика правового положения государственного служащего, который проходит службу в конкретном органе власти, отражается в федеральных и региональных законах, определяющих компетенцию органа власти» [31, с. 240].

Назрела необходимость разделения понятий прохождения государственной службы и государственной службы в органе власти и управления. «В российском законодательстве разграничение между понятиями прохождения государственной службы и работы в органе власти и управления является ключевым моментом для четкого определения служебных обязанностей, их регулирования и отнесения к определенным категориям»

[12]. Такие изменения позволят эффективнее структурировать и управлять государственной службой, что приведет к более эффективному функционированию государственных органов.

Возвращение к изначальной системе государственной службы. Возможное возвращение к изначальной системе государственной службы, в которой третьим элементом будет правоохранительная служба, также является интересным предложением. Это предполагает введение определенных изменений в структуру и функционирование государственной службы с целью повышения эффективности и законности ее работы.

Определение процесса прохождения службы государственными служащими в законе. Определение процесса прохождения службы государственными служащими в законодательном акте о виде государственной службы является основополагающим фактором для установления четких правил и процедур, соблюдение которых является обязательным для всех сотрудников государственной службы. Такой подход поможет устранить размытость в толковании прав и обязанностей государственных служащих.

Расширение и уточнение классификации государственной службы в органах государственной власти, представленное в регулирующем документе, обеспечит более четкое определение обязанностей и полномочий государственных служащих в зависимости от занимаемой ими должности и выполняемых функций, что способствует увеличению прозрачности и результативности их профессиональной деятельности [10].

Предполагаемые изменения и дополнения в законодательстве могут стать важным шагом к совершенствованию системы государственной службы. Они позволят более четко определить структуру и обязанности государственных служащих, что, в свою очередь, способствует эффективному функционированию государственных органов и обеспечению законности и порядка в обществе.

Таким образом, можно сделать вывод, что каждый вид государственной службы выполняет свои задачи, установленные на законодательном уровне.

Все же основной задачей государственной службы остается осуществление функций государства и решение его задач. Функции же государственной службе в нормативных актах четко не определены, а в научной литературе носят скорее постановочный характер.

Все субъекты правоотношений должны придерживаться принципа законности, который является основополагающим. Однако, чтобы превратить этот принцип в режим законности, необходимо, чтобы субъекты правоотношений самостоятельно исправляли незаконные действия и решения и контролировали себя. Государственные служащие играют особую роль в реализации права и поддержании законности. От того, насколько они придерживаются буквы закона, зависит состояние законности не только в органе государственной власти, но и во всей стране. Поэтому регламентация действий государственных служащих при получении правомерного распоряжения (приказа) является важным инструментом поддержания законности.

В пределах России функционирует система государственного управления, урегулированная законодательным актом, принятым 27 мая 2003 года под номером 58-ФЗ, озаглавленным "О государственной службе в РФ". Данный документ определяет ключевые основы организации и работы этой системы. Среди основополагающих принципов выделяется следование закону, которое обеспечивает основу для эффективного формирования и функционирования структур государственного аппарата и занимает одну из верхних ступеней в их иерархии.

Множество исследований в области права затрагивают тему соблюдения законодательства на уровне страны и его поддержки в рамках государственных институтов. Изучение этих материалов приводит к пониманию, что законность является многогранным юридическим понятием, выступающим в качестве основы для действий участников юридических отношений, способа юридического управления и определенного правового порядка. Любые субъекты, вовлеченные в правовые отношения, в том числе и работники

государственной сферы, обязаны следовать установленным законам. Надзор служит ключевым инструментом для поддержания законности [31].

Механизмы внешнего надзора за деятельностью включают проверки, осуществляемые судебными органами, прокуратурой, общественностью и специализированными структурами исполнительной ветви власти. Такие меры, однако, применяются уже постфактум, в ответ на совершенные правонарушения. Для их предотвращения крайне важен механизм внутреннего регулирования, заключающийся в самодисциплине и взаимном контроле между сотрудниками [1, с. 6].

До наступления 2024 года действовал Федеральный закон Российской Федерации от 31 июля 1995 года № 119-ФЗ "О базовых принципах государственной службы в РФ", который за первый раз определил нормы поведения для государственных служащих в ситуациях, когда они сталкиваются с нелегитимными указаниями [11, с. 32].

В случае, когда сотрудник государственной службы сталкивается с сомнениями относительно легитимности выданного ему указания, он обязан зафиксировать свои опасения в письменной форме и направить их как своему непосредственному начальнику, так и руководителю более высокого звена. В ситуации, когда вышестоящий начальник в письменном виде подтверждает данный приказ как действительный, сотрудник обязан его исполнить. При этом, если приказ окажется нелегитимным или вызывающим споры, полную ответственность за его исполнение несет начальник, утвердивший его, согласно пункту 4 статьи 14 Федерального закона № 119-ФЗ.

Как только чиновник получает официальное уведомление от своего руководителя, ему следует без промедления отклонить любые сомнительные указания. За выполнение действий, противоречащих закону, ответственность лежит как на том, кто эти действия выполняет, так и на том, кто их поручил, согласно действующему законодательству. Эти правила описаны в статье 15 Федерального закона, принятого 27 июля 2004 года под номером 79-ФЗ.

Однако на деле указанный порядок действий часто оказывается неэффективным по ряду причин. Прежде всего, стоит упомянуть этическую сторону вопроса: для служащего может быть сложным принять решение о написании жалобы на своего непосредственного начальника, указывая на его непрофессионализм и недостаточное знание законов [46].

Во-вторых, сотрудник может предполагать, что полученные указания противоречат закону, хотя явных доказательств этого не наблюдается. Такое предположение является личным суждением и может быть неверным.

В-третьих, даже если сотрудник утвердит своё решение в письменной форме, это не избавляет его от последствий. Ему придётся сделать выбор: либо выполнить возможно незаконное указание и столкнуться с потенциальной юридической ответственностью, либо отказаться и рискнуть дисциплинарными мерами и напряжёнными отношениями с начальством, что может повлиять на его профессиональное будущее.

В нашем понимании, законодательный акт, принятый 27 июля 2004 года под номером 79-ФЗ, не достигает цели в полной мере в вопросе обеспечения законного поведения государственных работников. Более эффективной оказывается законодательная структура, установленная в законе от 7 февраля 2011 года № 3-ФЗ, касающемся полиции, которая требует от государственных служащих строгого следования закону. Государственные служащие не имеют права оправдывать свои поступки или бездействие, ссылаясь на практическую выгоду, потребности работы, нелегитимность указаний или команд от вышестоящего начальства или другие факторы, как это указано в первом пункте четвертой части шестой статьи.

1.2 Понятие правового статуса государственных служащих в России

Государственная служба является основой для понятия государственного служащего. Государственные служащие - это специальные субъекты публичного права, которые создают условия и обеспечивают реализацию

конституционно-правового статуса других граждан в рамках публично-служебных отношений. Правовой статус государственных служащих отражает сущность и содержание государственно-служебных отношений, включая элементы института государственной службы от момента поступления на государственную должность до окончания работы. Важно отметить, что понятие правового статуса госслужащего состоит из правового и организационного аспектов.

Выполнение государственных функций и работы в государственном административном органе являются основной характеристикой государственного служащего. Государственный служащий - это человек, который осуществляет государственные обязанности в государственном административном органе (государственном учреждении) на постоянной или временной основе.

Рассмотрение замещения должности как ключевого элемента государственного учреждения было предложено для установления определения государственного служащего. Он определяет государственного служащего как лицо, занимающее должность в государственном учреждении, предприятии или организации. Все государственные служащие, независимо от того, являются ли они постоянными или временными, получают вознаграждение, и их работа включает организацию и прямое выполнение государственных функций.

В начале шестидесятых годов двадцатого века родилось понимание в отечественной юриспруденции, что государственные служащие отличаются особенностью своей работы от других сотрудников государственных учреждений и предприятий. Они занимают должности в государственном аппарате, выполняют обязанности от имени и по поручению государства, а их заработная плата выплачивается из государственного бюджета в установленном порядке и размерах [14, с. 6]. Согласно пункту 1 статьи 3 Федерального закона «Об основах государственной службы Российской Федерации» 1995 года, гражданин, осуществляющий функции

государственной службы за денежное вознаграждение, из федерального или регионального бюджета, признается государственным служащим [12, с. 83].

При создании первого закона в России, который устанавливал правила для работы в государственной службе, наше правительство внимательно изучило признаки, которые указывали на необходимость регулирования этой сферы.

Федеральный закон № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» сохраняет данный подход. В соответствии со статьей 10 этого закона федеральный государственный служащий - это «гражданин, который занимает должность федеральной государственной службы и получает денежное содержание за счет средств федерального бюджета. Государственный гражданский служащий субъекта Российской Федерации - это гражданин, который занимает должность государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации и получает денежное содержание за счет средств бюджета соответствующего субъекта Российской Федерации. В некоторых случаях государственный гражданский служащий субъекта Российской Федерации может получать денежное содержание также за счет средств федерального бюджета» [38].

Организация и деятельность государственной службы определены Законом № 58-ФЗ, который также закрепляет единство системы государственной службы. Согласно данному Закону, «государственная служба определяется как профессиональная служебная деятельность граждан РФ, направленная на обеспечение исполнения полномочий государственных образований (РФ и субъектов РФ), государственных органов (федеральных органов государственной власти, иных федеральных государственных органов, органов государственной власти субъектов РФ, иных государственных органов субъектов РФ) и лиц, замещающих государственные должности РФ и субъектов РФ (лиц, замещающих должности, устанавливаемые Конституцией РФ, федеральными законами для непосредственного исполнения полномочий федеральных государственных

органов, лиц, замещающих государственные должности РФ, лиц, замещающих должности, устанавливаемые конституциями, уставами, законами субъектов РФ для непосредственного исполнения полномочий государственных органов субъектов РФ)» [38].

Согласно Федеральному закону от 27.07.2004 № 79 – ФЗ «О государственной гражданской службе», устанавливающему порядок государственной гражданской службы в Российской Федерации, для характеристики такого рода служебной деятельности должен существовать определенный набор критериев [37]. Вследствие того, что данная служба относится к профессиональной деятельности, у госслужащего должно быть высшее образование. Помимо ценза на уровень образования, для лиц, претендующих на вакантные должности в органах государственной и судебной власти, разработаны требования к профессиональным умениям и навыкам, выслуге лет. Вторым критерием является взаимозаменяемость первичных неделимых структурных единиц госслужбы. Третий критерий – четкое определение должностного функционала служащего и объема его полномочий. Служащие обязаны хорошо знать и грамотно реализовывать стратегию, намеченную государством. В этой связи отдельные авторы предлагают исключить из понятия государственной гражданской службы деятельность военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации и лиц, выполняющих служебные обязанности в органах охраны правопорядка, поскольку первые обеспечивают безопасность и оборону государства, вторые осуществляют меры противодействия организованной и неорганизованной преступности, соблюдения законности и общественного порядка.

В соответствии с Федеральным законом от 27 мая 2003 года, определяющим критерии для российских граждан, желающих посвятить себя государственной службе, данный род деятельности определяется как профессиональный, то есть требующий определённой подготовки. Правовая сторона обуславливается конституционными и законодательными предписаниями, сфокусированными на деятельности органов различного

уровня, начиная от управленческих, действующих в масштабах страны, и заканчивая локальными образованиями. Для каждого из них определён порядок компетенций, выполнять которые нужно с соблюдением уставных предписаний и других обязательных актов. Такой порядок предусмотрен для должностных назначений, перераспределений и прочего внутриведомственного движения, характерного для каждого уровня власти.

Профессиональная активность, как отмечается в современных научных исследованиях, представляет собой процесс, в ходе которого человек воздействует на объект труда с целью достижения определённых результатов. Эти результаты удовлетворяют широкий спектр потребностей: от социальных и личных до духовных и материальных.

Согласно некоторым авторам, профессионализм можно определить как чётко обозначенную, разумно выбранную сферу деятельности, требующую высшее образование и предполагающую долгосрочную карьеру. Важность профессионализма в контексте государственности особенно выражена, поскольку профессионализм является связующим звеном между теоретическими знаниями и государственными целями [18, с. 149].

Критерии профессионализма для гражданских служащих включают наличие специфических знаний, компетенций, соответствующего образования и опыта. Также к этим требованиям относится умение эффективно решать управленческие задачи с использованием как традиционных, так и инновационных методов, а также постоянное занятие гражданской деятельностью без права заниматься предпринимательством.

Гражданская служба отличается от других видов профессиональной деятельности тем, что она осуществляется не для интересов отдельного государственного органа или руководителя, а служит всему государству и его гражданам. В. Черепанов правильно подчеркивает, что деятельность гражданских служащих имеет не только профессиональный, но и политико-административный характер, и в значительной степени является правовой [18].

Профессия гражданского служащего является основным, устойчивым и специфическим видом трудовой деятельности, которая требует определённого уровня знаний и навыков, формируемых через специальное образование и практический опыт. Сотрудники, вступающие в гражданскую службу, обычно планируют посвятить этому направлению значительную часть своей профессиональной жизни, а не использовать её в качестве временного этапа для дальнейшего перехода в более высокооплачиваемые сектора экономики.

Законодательная база, регулирующая организацию государственной гражданской службы, постоянно развивается и включает в себя как законы, так и нормативные акты федеральных исполнительных органов, что позволяет уточнять условия предоставления государственных услуг специфическими органами власти [47].

Статус государственного служащего зависит не только от юридической стороны, но и от организационной стороны. «Организационная сторона определяется положением государственного органа в системе государственной власти и должностью, которую занимает служащий. Это также влияет на множество юридических аспектов, которые воздействуют на статус государственного служащего» [5].

Субъекты Российской Федерации обладают правом законодательной инициативы в сфере государственной гражданской службы, что способствует интенсивному развитию законодательства на уровне учредительных субъектов. В конституциях и уставах большинства из них зафиксированы положения, касающиеся особенностей государственной службы. Отдельные субъекты включают в свои уставы специальные разделы, регламентирующие государственную деятельность на их территориях.

Необходимость соблюдения общих принципов и правовых институтов для государственных служащих как федерального, так и регионального уровней обусловлена стремлением к обеспечению единства правового пространства в стране. Это касается таких аспектов, как статус

государственных служащих, условия их набора на службу, а также прекращение государственной службы.

Реформирование государственной службы направлено на улучшение качества и уровня правового регулирования, что включает разработку и совершенствование законодательных основ государственной службы. Это подразумевает не только создание новых законов и нормативных актов, но и пересмотр существующих в соответствии с меняющимися условиями и требованиями времени.

Государственные служащие и служащие имеют свой правовой статус, который определяется системой норм различных уровней. Основные принципы формирования кадровой политики в центральных и местных органах исполнительной власти и местного самоуправления установлены в Конституции РФ, Законе «О государственной службе» и других нормативно-правовых актах. Правовой аспект статуса государственного служащего определяет содержание государственно-служебных правоотношений. Нормы, регулирующие правовой статус государственных служащих и служащих, прописаны в Конституции РФ и конституционных законах, а также в Федеральном Законе «О государственной службе».

Важно понимать, что эти акты не только описывают пути развития кадровой сферы, но и учитывают потребности общества, государства и личности. Смысл актов заключается в установлении прав, обязанностей, полномочий и ограничений, которые несет за собой модернизация кадровой политики [22, с. 127].

Человек, работающий в органах государственной власти, в современной России называется государственным служащим. Статус государственного служащего регулируется «Федеральным законом о государственной службе в Российской Федерации».

Государственный служащий в России имеет определенные права и обязанности. Он обязан выполнять свои служебные обязанности в соответствии с законодательством Российской Федерации. Также он должен

соблюдать требования этики государственного служащего и отказаться от действий, противоречащих законодательству Российской Федерации и национальным интересам. Государственный служащий также обязан соблюдать систему защиты государственной тайны в соответствии с законом.

Гражданский государственный служащий имеет право на получение заработной платы, соответствующей занимаемой должности и установленной законодательством Российской Федерации. Также ему предоставляются социальные гарантии, которые предусмотрены законодательством Российской Федерации. Государственный служащий имеет возможность обучаться и повышать свою квалификацию за счет средств работодателя. В случае нарушения законодательства Российской Федерации и действий работодателя, гражданский государственный служащий имеет право на защиту своих прав и законных интересов, включая обращение в суд.

Когда мы говорим о правовом статусе государственных служащих, важно различать общие права, обязанности, полномочия и ограничения, установленные для всех государственных служащих, и те, которые определены для конкретных должностей. Суть в том, что у каждой должности свои специфические права и обязанности. Например, у должностного лица в области образования будут иные обязанности, чем у должностного лица в сфере финансов.

Интересно, что правовой статус государственных служащих не ограничивается только нормами, связанными с государственной службой. Эти люди также являются наемными работниками, поэтому их права и обязанности также определяются нормами Трудового Кодекса Российской Федерации.

Таким образом, у государственных служащих совокупность прав и обязанностей формируется из нескольких источников права: норм, регулирующих государственную службу, и норм, связанных с трудовыми отношениями. В итоге их статус описывается не только как специфический для государственной службы, но и как трудовой статус обычного наемного работника [49].

Таким образом, правовой статус государственного служащего – это совокупность прав и обязанностей, ограничений установленных для лиц, выполняющих функции государственных служащих. Правовой статус необходим для создания условий осуществления деятельности государственного служащего.

Необходимо раскрыть само понятие «правовой статус». Слово «статус» (с лат. «положение, состояние кого-либо или чего-либо») в нашем случае речь идет о статусе личности. Правовой статус все основные стороны юридического бытия индивида: - интересы, потребности, взаимоотношения с государством, трудовая и общественно-политическая деятельность, социальные притязания и их удовлетворение.

В общем случае правовой статус – это юридически закрепленное положение личности в обществе. Основой правового статуса служит фактический социальный статус, который определяет реальное положение человека в данной системе общественных отношений. Право, источником которого являются акты законодательства, лишь закрепляет это положение. Во времена, когда не существовало государства социальный статус был, а правового нет, поскольку право создается и охраняется государством.

Юридическое оформление правового статуса индивида отражается в правдееспособности, которая характеризует возможность его вступления в соответствующие правоотношения, возможность нести ответственность за свои поступки. Понятия «правовой статус» и «правовое положение» можно считать равнозначными. Однако некоторые ученые предлагают различать эти понятия, так как, по их мнению, правовой статус является частью правового положения. Н.Ю. Бугакова предлагает рассматривать правовой статус как узкое и широкое понятие [7, с. 213].

«Статус государственного служащего является комплексным показателем его положения в социальной системе и одним из наиболее важных параметров его социального положения. Таким образом, важной составляющей статуса государственного служащего является его позиция в

структуре государственного аппарата и общественное представление о значимости и роли этой позиции. Следовательно, можно сделать вывод, что в общественном сознании правовой статус госслужащих определяется также такими понятиями, как престиж, почет и уважение» [9].

По мнению А.П. Ларькиной правовой статус личности является отражением является системы прав и обязанностей, которые урегулированы законодательством и другими нормативными юридическими актами [26, с. 77].

Другие определяют правовой статус как понятие, которое включает общие для всех лиц права и обязанности, свободы, предусмотренные нормами международного права, так и национального законодательства.

В.В. Гриценко определяет правовой статус приравнивая его с понятием «правового положения, которое характеризуется совокупностью прав свобод обязанностей, которые присущи субъектам правоотношений и возникают в процессе реализации норм всех отраслей права» [12, с. 83].

Таким образом, сравнивая все перечисленные определение можно сделать вывод, что определяющим для статуса личности является наличие определенных прав и свобод, которые связаны с его деятельностью и существованием в обществе. Анализируя юридическую структуру статуса государственных служащих необходимо выделить механизм взаимосвязанных элементов правового статуса. Так на основании гражданства, право- и дееспособности, а также прав и обязанностей, возникающих вследствие принятия гражданина на государственную службу, он получает все возможности, необходимые для целенаправленного выполнения его непосредственных функций.

«Служащий - понятие, которое отражено в нормативно-правовых актах и научной литературе. Это понятие связано с многообразием социальных функций, выполняемых государственными служащими, и не может быть определено одним критерием. Все государственные служащие являются субъектами права и имеют правовой статус, который включает в себя права, свободы, обязанности, поощрения и гарантии, а также ответственность.

Обязанности государственных служащих включают обязательное соблюдение дисциплины и исполнение своих обязанностей на порученном участке работы. За невыполнение и игнорирование данных обязанностей они подвергаются дисциплинарной, административной, материальной, и даже уголовной ответственности» [22, с. 11].

Государственный служащий может быть подвергнут различным видам ответственности, и каждый из них имеет свои особенности.

Уголовная ответственность: если государственный служащий совершает уголовное преступление или нарушает закон в должностной деятельности, он может быть привлечен к уголовной ответственности в соответствии с уголовным законодательством. Однако, важно отметить, что привлечение к уголовной ответственности должно происходить в рамках установленного законом процесса, а наказание может быть назначено только по решению суда.

Административная ответственность: государственный служащий может также быть подвергнут административной ответственности, если его деяние одновременно квалифицируется как административное нарушение и дисциплинарный проступок. Это касается нарушений, которые подпадают под действие административных нормативных актов и норм трудового законодательства, и которые являются одновременно нарушением трудовой дисциплины.

Дисциплинарная ответственность: кроме того, государственный служащий может быть привлечен к дисциплинарной ответственности за нарушение правил государственной службы. Это включает в себя должностные проступки, которые противоречат требованиям служебной дисциплины.

Обязанности государственного служащего включают в себя соблюдение закона, исполнение должностных обязанностей и соблюдение служебной дисциплины. Дисциплинарная ответственность является важной составляющей в системе контроля за исполнением служебных обязанностей и

поддержанием высоких стандартов профессионализма в государственной службе.

Вступая на государственную службу, граждане России сталкиваются с различными условиями и требованиями, которые необходимо соблюдать. Реализовать свое конституционное право на равный доступ к государственной службе они могут только в соответствии с законом. Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» является основным документом, устанавливающим общие правовые и организационные принципы для всех типов государственной службы [38]. Административно-правовой статус государственных служащих включает в себя комплекс прав, обязанностей, ограничений и запретов в ходе исполнения служебных обязанностей.

Государственный служащий, в силу своего статуса, должен вступать в социальные и правовые отношения с теми, кто является объектом его службы или с кем он взаимодействует в своей работе. Важно отметить, что деятельность государственного служащего регулируется не только профессиональными правилами, но и нормами социальных отношений. Наличие правовых отношений в самом процессе работы государственного служащего является характерной особенностью и неотъемлемой частью его трудовой деятельности.

Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ установлено, что государственная гражданская служба Российской Федерации предполагает осуществление профессиональной служебной деятельности гражданами Российской Федерации на должностях данной службы. Ее основной задачей является гарантирование выполнения полномочий федеральных и региональных органов власти, а также лиц, замещающих государственные должности на различных уровнях. Это также подразумевает формирование кадрового резерва и другие аспекты.

Государственные служащие стали ключевыми фигурами в обновлении структуры общества и укреплении экономической стабильности государства.

Они активно участвуют в управлении, формировании социокультурной среды и политических процессов. Требования к ним стали более жесткими из-за изменений, которые произошли во всех областях жизни общества и государства. Важная роль государственных служащих заключается в том, чтобы привести общество к демократизации и соблюдению законности [10, с. 51].

Личность государственного служащего, по своей сути, является публичной, а его деятельность имеет общественное значение. Каждый работник обязан выполнять свои обязанности ответственно и добросовестно, но для государственных служащих существуют дополнительные ограничения и запреты, которые обязательно должны быть соблюдены, так как нарушение этих правил влечет за собой особую ответственность. Требования в этом отношении являются конкретными и применимыми для всех должностей, независимо от их уровня.

Таким образом, «государственная служба - сложный, многогранный и комплексный социально - правовой институт, имеющий прочные правовые, экономические, социальные и организационные корни, основы и устои» [10].

Правовой статус является комплексной, интеграционной категорией, раскрывающей взаимоотношения личности и общества, гражданина и государства, индивида и коллектива, другие социальные связи. Правовой статус находит свое отражение практически во всех общественных сферах, в том числе в сфере государственной службы.

Глава 2 Запреты и ограничения, связанные с государственной гражданской службой

2.1 Понятие запретов и ограничений, связанных с государственной гражданской службой

В законодательных документах, устанавливающих правила для государственных служащих, не присутствует четкое толкование терминов, связанных с запретами и ограничениями. Исследователи, изучая разнообразные научные подходы к этой теме, приходят к единому мнению о том, что существуют ключевые характеристики, которые включают обязательность и принудительные меры при несоблюдении установленных запретов и ограничений, и подчеркивают необходимость их разделения на общие и конкретные категории.

Исходя из этого, мы убеждены, что запреты в рамках государственной службы должны интерпретироваться в традиционном контексте, как законодательные предписания, запрещающие определенные виды деятельности в конкретных обстоятельствах, которые определены законом.

Определенные действия запрещены для сотрудников государства в рамках их служебных обязанностей. По состоянию на июнь 2021 года численность работников государственных учреждений России достигала примерно 3.3 миллиона человек. В то время как ограничения служат сходной цели, они чаще всего вводят критерии, которые могут препятствовать назначению на государственную должность или продолжению службы. Согласно конституции страны, личные права и свободы могут быть сокращены лишь в случаях, когда это считается необходимым для защиты основ государственного устройства, моральных ценностей, здоровья населения, а также для защиты прав и законных интересов других, обороны и безопасности нации.

В соответствии с пунктом 3 статьи 55, установлены специфические границы действий для чиновников. Эти границы ясно разграничивают дозволенные и запрещенные действия для работников государственного аппарата, способствуя таким образом избежанию конфликтов интересов, а также способствуют прозрачности и обязательству к ответственности в их работе. Основная цель этих законодательных ограничений - достижение равновесия между потребностями общества, такими как эффективность работы госорганов и защита прав граждан, и обеспечение защиты прав и свобод работников государственной службы.

Достижение согласия является ключевым для поддержания законопослушности и честности в рамках государственного аппарата, а также для укрепления веры народа в деятельность правительственных учреждений. В 16-й статье Федерального закона, принятого 27 июля 2002 года под номером 79, касающегося Государственной гражданской службы РФ, тщательно прописаны все пределы, которые становятся препятствиями для работников госсектора.

Есть некоторые ограничения, например, возрастные рамки для кандидатов (от 18 до 60 лет). В государственные органы принимаются лица, достигшие 18 лет, но не перешагнувшие 60-летний рубеж. Максимальный возраст для занятия муниципальной должности составляет 65 лет, в то время как для государственной службы он ограничен 60 годами. Законодательство дает возможность работодателю по собственному усмотрению продлевать трудовую деятельность сотрудника, заключая с ним временный контракт на срок до пяти лет.

Определенные ограничения могут препятствовать назначению индивида на позицию в государственной службе. К примеру, если человек не обладает полной дееспособностью в силу закона или из-за медицинских причин, которые мешают выполнению служебных обязанностей, его кандидатура будет отклонена. Кроме того, наличие иностранного гражданства или отсутствие российского гражданства исключает возможность занятия должности

государственного служащего. Помимо этого, любые неснятые или непогашенные судимости блокируют путь к государственной службе. Это также касается лиц, которые по судебному решению лишены права занимать определенные должности или подверглись судебным наказаниям, прямо запрещающим государственную службу.

Имеются определенные ограничения, влияющие на возможность распространения информации, которая ранее была классифицирована как конфиденциальная или охраняемая законодательством. Кроме того, существуют ограничения, связанные с работой в государственных органах при наличии родственных связей с другими служащими, особенно если они занимают руководящие позиции или подчиняются вам. Это значит, что нельзя занимать должность, если вашим непосредственным начальником является кто-то из близких родственников, таких как брат, супруг(а), отец или мать. В таких случаях запрещено подчиняться этим лицам, однако работа на равных должностях или вне зоны их влияния не запрещена. Также существуют ограничения, связанные с потерей доверия.

Потеря доверия к государственным служащим происходит, когда они совершают действия, связанные с коррупцией, не соблюдают ограничения, направленные на борьбу с коррупцией, не сообщают о возможном конфликте интересов своему руководству или не декларируют свои финансовые операции. Также проблемы возникают при нарушении процедур приема на работу. Из-за многочисленных случаев злоупотребления властью в прошлом, было решено ввести специальные ограничения для предотвращения коррупционных действий среди чиновников.

Согласно 17-й статье ФЗ № 79, касающегося государственной службы, устанавливаются конкретные запреты для работников государственного аппарата. Это включает в себя запрет на участие в бизнес-деятельности, в том числе на владение бизнесом или участие в управлении компанией, запрещается покупка или владение ценными бумагами, которые могут приносить доход. Также нельзя принимать личные подарки или займы денег,

за исключением случаев, когда это связано с официальными мероприятиями и соответствует определённым критериям.

Категория вторая охватывает ограничения, связанные с положением или обязанностями по службе. К ним относится запрещение одновременного занятия нескольких должностей, высказывания мнений о действиях правительственных структур в открытом доступе, а также принятие наград от иностранных или общественных организаций без разрешения от руководства. Соблюдение этих ограничений является ключевым для поддержания норм этики и профессионализма в работе государственных учреждений [16, с. 173].

Данный запрет не затрагивает отличия, полученные за вклад в научное сообщество, он также касается владения активами за границей, в том числе и у близких родственников, как это прописано в документе (п. 3 ст. 55).

В период работы на государственной должности существуют определенные ограничения, несоблюдение которых может привести к дисциплинарным мерам. К ним относятся предупреждения, выговоры и возможное увольнение. В отдельных случаях могут быть наложены финансовые взыскания, такие как компенсация убытков или административные штрафы, предусмотренные законодательством. Во время выполнения служебных обязанностей государственные служащие подчиняются специфическим ограничениям, которые ограничивают некоторые из их прав в рамках их профессиональной деятельности, согласно действующему законодательству о государственной службе.

В соответствии с 15-й статьей, первичная задача работника государственной службы состоит в верности Конституции и применении законодательства РФ. Также критически важно действовать в рамках положений, определенных должностными инструкциями, и придерживаться руководящих указаний вышестоящих, при условии их законности.

Неотъемлемым условием является поддержание профессиональной квалификации на уровне, обеспечивающем адекватное выполнение служебных функций. Необходимо также гарантировать защиту прав и

интересов личностей и коллективов в процессе работы, а также строго придерживаться установленного порядка деятельности в госструктурах.

Критерии отбора для претендентов на должности в государственной сфере охватывают следующие аспекты:

- необходимость полной юридической и физической способности к выполнению обязанностей, что подразумевает отсутствие каких-либо законных препятствий, связанных с возрастом, здоровьем и прочими факторами, которые могут ограничивать правоспособность лица;
- здоровье, соответствующее требованиям должности, что включает в себя отсутствие медицинских противопоказаний для работы на государственной службе;
- исключительное наличие российского гражданства, без права на второе гражданство или предыдущую смену российского на другое, как это предписано текущим законодательством для занятия должностей в государственном аппарате.

Давайте теперь обратим внимание на ограничения, которые были введены для работников государственной службы:

- запрет на одновременное ведение государственной работы и бизнеса: эта мера предпринимается для исключения возможности конфликта интересов и гарантии того, что сотрудник государства будет полностью сосредоточен на выполнении своих прямых обязанностей;
- запрещение на покупку акций и других финансовых инструментов с целью получения дохода: это правило предназначено для предотвращения случаев, когда личные финансовые интересы могут повлиять на решения сотрудника;
- запрет на принятие подарков, гонораров или любых других форм вознаграждений от частных лиц и организаций: это условие направлено на искоренение коррупции и гарантирование непредвзятости в принятии важных решений со стороны государственных служащих [20, с. 96].

Раскрытие секретных данных или их использование в собственных целях представляет собой серьезное нарушение, критическое для поддержания тайны и неприкосновенности сведений, связанных с национальной безопасностью. Поэтому законы строго регламентируют необходимость соблюдения определенных правил даже после ухода с государственной службы.

Ограничения после завершения службы включают, в первую очередь, запрет на распространение любых секретных данных, а также запрещается занимать должности в частных компаниях, которые ранее находились под надзором служащего во время его работы на государство [5, с. 13].

Последствия за пренебрежение обязанностями. В случае игнорирования указанных обязательств наступает правовая отдача. Служащего могут подвергнуть разнообразным формам дисциплинарного воздействия, включая предостережение, строгий выговор, уведомление о несоответствии профессиональным стандартам, а также возможность увольнения с должности в государственном аппарате. Список возможных санкций не ограничивается только этим [7].

В специальном Законе о противодействии коррупции установлены единые запреты на коррупцию, ограничения и правовые последствия их нарушения государственными служащими. Также определены аналогичные виды ответственности для физических лиц за коррупционные правонарушения: административная, уголовная, гражданско-правовая, дисциплинарная. Анализ закона показывает избыточное количество статей о запретах и ограничениях, а также перегруженность ими. В науке также обсуждается взаимосвязь этих юридических категорий, которые имеют схожий смысл, но не являются одинаковыми. Большинство пунктов таких статей требуют дополнений и конкретизации. Статья 40 Закона о государственной гражданской службе содержит список ограничений, которые могут быть основанием для отказа в принятии на государственную гражданскую службу. Важно отметить, что этот список может быть дополнен федеральным

законодателем в любой момент. Что касается законодателя регионального уровня, то он старается отличаться от федерального законодателя минимально, чаще всего нормы являются идентичными.

Если мы рассмотрим запреты и ограничения государственной гражданской службы как антикоррупционные меры, то можно заметить, что они действуют в следующих основных направлениях. Во-первых, запреты и ограничения помогают предотвратить различные действия, которые могут быть связаны с коррупцией, так как служащий понимает, что за такие действия он может нести юридическую ответственность. Во-вторых, само наличие таких запретов и ограничений позволяет контролировать возможность совершения коррупционных преступлений. В некоторых случаях превентивная функция антикоррупционных запретов и ограничений может проявиться в кумулятивном эффекте, если такой эффект был предусмотрен и учтен при разработке и организации антикоррупционных мероприятий.

Необходимо обратить внимание на то, что в юридической науке нет единого мнения о том, какие именно запреты и ограничения на государственной гражданской службе имеют антикоррупционную направленность. Поэтому важно определить критерии, которые позволят выявить антикоррупционный характер обязанностей и ограничений при прохождении государственной гражданской службы. Первый критерий - это действия, направленные против коррупции и взяточничества со стороны государственных должностных лиц. К ним относится запрет на предпринимательскую деятельность и обязательное декларирование доходов и расходов. Вторым критерием - это этические и моральные нормы поведения на государственной гражданской службе, которые запрещают государственным гражданским служащим совершать коррупционные действия, что снижает вероятность коррупционных рисков.

Когда речь заходит о государственной гражданской службе, важно учитывать, что эта сфера является особенно значимой для функционирования государства. Ведь именно государственные служащие выполняют важные

функции, обеспечивая реализацию законности, защиту прав и интересов граждан, а также эффективное управление. Поэтому борьба с коррупцией и обеспечение честности и эффективности работы государственных служб — это не просто желание, а прямое требование времени.

Рассматривая антикоррупционные меры, применяемые к государственным гражданским служащим, важно обратить внимание на административно-правовые ограничения и запреты, которые действуют в этой сфере. Они играют роль фильтров, которые должны исключить из государственной службы лиц, стремящихся использовать свои полномочия в личных корыстных целях. Эти ограничения помогают избежать скрытой коррупции и злоупотреблений, обеспечивая более прозрачную и доверенную работу государственных структур.

В то же время, мы видим, что существует взаимосвязь между этими ограничениями и другими институтами, такими как институт административно-правового статуса государственных гражданских служащих и институт противодействия коррупции. Например, разработка эффективной системы противодействия коррупции становится немыслимой без учета правового статуса государственных служащих и их правовых обязанностей.

Таким образом, административно-правовые ограничения и запреты на государственной гражданской службе — это неотъемлемая часть системы борьбы с коррупцией и обеспечения эффективного функционирования государственных структур. Они выступают как фильтры, предотвращая нежелательные явления, но также могут влиять на позитивную мотивацию гражданской службы. Поэтому важно стремиться к балансу между предотвращением негативных явлений и стимулированием эффективной и мотивированной работы государственных служащих.

В работе государственных и муниципальных служащих существуют ряд проблем, которые можно разделить на следующие группы, основываясь на анализе судебной практики и законодательства, регулирующего ограничения и запреты:

- проблемы, связанные с ограничениями приема гражданских служащих на службу. Эти проблемы включают требования к дееспособности, наличие другого гражданства и наличие судимости, которая может быть снята или непогашена;
- проблемы, связанные с исполнением законодательных ограничений на выполнение обязанностей. В некоторых случаях, законодательные ограничения могут противоречить друг другу, и руководитель может требовать от служащего принимать действия, которые противоречат этике и закону. Это создает сложности в исполнении обязанностей;
- коррупция среди служащих. Это серьезная проблема, которая существует в данной системе. Коррупция может привести к неправильному использованию власти и ресурсов, а также к нарушению законов и этических норм.

Таким образом, анализ судебной практики и законодательства позволяет выявить ряд проблем в работе государственных и муниципальных служащих, которые требуют внимания и решения.

Рассмотрим данные проблемы более подробно. Принятие на государственную или муниципальную службу действительно связано с некоторыми запретами и ограничениями. Одним из спорных вопросов является невозможность принятия на должность лиц, находящихся в близких родственных отношениях с другими сотрудниками в той же структуре. Такие ограничения иногда могут вызывать споры и вопросы о том, как их конкретно применять. Существует две основные ситуации: когда сотрудник уже находится на государственной службе, и когда он только подает заявление или собирается поступить на службу.

Когда служащий уже находится на государственной службе, а другой член семьи желает поступить на работу в ту же структуру, могут действовать специфические правила, например наличие письменного разрешения начальника органа государственной службы. Это может зависеть от конкретной страны и её законодательства.

В то же время, когда человек только планирует поступить на государственную службу, ему действительно следует быть осведомленным об этих ограничениях заранее. Хорошая практика предусматривает ясное информирование потенциальных кандидатов обо всех требованиях и ограничениях, связанных с принятием на государственную службу.

Ограничения, такие как недееспособность, ограниченная способность, или даже наличие погашенной судимости, также имеют свои юридические обоснования, так как для занимаемых должностей требуется особая ответственность и доверие со стороны общества.

«Целесообразно решить данную проблему путем перевода одного государственного служащего с одной должности на другую, при условии, что они не будут находиться в подчиненности или подконтрольности друг другу. Законодательство не определяет правил разрешения этой проблемы, хотя формально есть основания для расторжения служебного контракта с обоими служащими. Однако такой подход не является достаточно эффективным» [29, с. 229].

Первым моментом является потребность закрепления порядка решения данных вопросов на законодательном уровне, особенно в отношении супругов, работающих в государственной службе. Действительно, в таких ситуациях возникает необходимость в ротации кадров для избежания конфликта интересов и сохранения прозрачности. Определенные положения о брачном статусе и работе в государственной службе действительно требуют прозрачности и четкой регламентации.

Теперь касательно вопроса ограничения дееспособности. Это действительно важный аспект, так как проблема материального положения, вызванная злоупотреблением спиртными напитками или наркотиками, может оказать серьезное влияние на работу государственного служащего. Часто такие ситуации могут требовать вмешательства правительства для обеспечения поддержки и психологической помощи, а не исключительно увольнения. И вот

здесь закон может играть важную роль в определении способов поддержки и реабилитации для сотрудников в подобных ситуациях.

И, конечно, третий аспект, связанный с судимостью, также порождает много вопросов. Вопросы, связанные с возможностью осуществления обязанностей после погашения судимости, требуют ясного и однозначного законодательного определения. Я согласен, что в законах должны быть четкие регламенты, касающиеся этого вопроса, чтобы избежать недопонимания и введения ошибочных ограничений.

В законодательстве возникают спорные вопросы, связанные с наличием иностранного гражданства, которое может стать препятствием для поступления на государственную службу. Однако, существуют исключения, которые противоречат закону. Например, статья 16 ФЗ «О государственной гражданской службе» не даёт чёткого ответа на вопрос о возможности занимать должность госслужащего при наличии постоянного места жительства за пределами Российской Федерации и двойного гражданства по международному договору РФ. Кроме того, некоторые должности в госслужбе могут занимать лица с двойным гражданством. Для устранения спорных моментов необходимо установить жёсткие требования к кандидатам на должность руководителя, согласно которым никто не может иметь двойное гражданство при занятии государственных должностей ранга «руководитель».

Для эффективной работы государственной гражданской службы важно регулировать спорные ситуации, возникающие при отборе на службу. Необходимо внести изменения и дополнения в законодательство для урегулирования этих вопросов. Госслужащие, не выполняющие приказы вышестоящего руководства, могут быть временно отстранены от службы или уволены, что повлечет за собой дисциплинарные меры. В случае возникновения споров, госслужащие имеют право обратиться в суд защиты своих прав и интересов, если считают, что их увольнение или дисциплинарные взыскания были незаконными.

Пока служащий находится в состоянии неопределенности, ему необходимо ожидать взыскания, прежде чем обратиться в суд, что может привести к нарушению исполнения его служебных обязанностей [34, с. 55].

В борьбе с коррупцией в государственной гражданской службе в России применяются разнообразные методы и меры. Организационные и разъяснительные действия способствуют соблюдению законности и оперативности в антикоррупционной политике. Государственные служащие сталкиваются с запретами и ограничениями при исполнении своих обязанностей. Важно отметить, что они также подвергаются риску ответственности за невыполнение приказов или за участие в преступлениях.

Следует учесть возможность внесения изменений в ход расследования, имеющего служебный характер, в отношении лиц, которые дали указания, и введения уголовной и административной ответственности для тех, кто поддерживает их исполнение [44, с. 126].

Для достижения реформы государственной службы необходимо использовать моделирование. Этот процесс отражает содержание и организацию служения государству и способен привести его в соответствие с современными требованиями и потребностями. На разных уровнях власти реализуются множество программ и проектов, посвященных данному вопросу. Однако, несмотря на принятие федерального закона «О противодействии коррупции», который предусматривает формирование нетерпимости общества к коррупционному поведению, реализация установленных мер оказывается недостаточной [41].

Для достижения бдительности у потенциальных нарушителей необходимо усилить штрафы и уголовную ответственность за коррупцию. Кроме того, прозрачность государственных действий и публикация информации о доходах и активах государственных служащих должны быть обеспечены для предотвращения коррупции. Преградой для коррупции может стать активное участие граждан и неправительственных организаций в наблюдении за действиями государственных служащих. Для обнаружения и

предотвращения начальных стадий коррупционных действий необходимо проводить регулярные и тщательные проверки.

Законодатель обязан рассмотреть данный вопрос, поскольку введение и соблюдение этических кодексов для государственных служащих может помочь установить стандарты поведения и предотвратить коррупцию. Использование инструментов обеспечения экономической безопасности государства в борьбе с коррупцией и теневой экономикой является необходимым.

2.2 Правовая неопределенность в системе ограничений и запретов на государственной службе

Ограничения и запреты играют важную роль в обеспечении законности в государственной службе. Независимо от их формы, они способны эффективно предотвращать различные незаконные действия, так как оказывают принудительное влияние на служебные отношения. Эти незаконные действия представляют собой социальную опасность.

Ограничения и запреты, налагаемые на государственных служащих, иногда приводят к сужению их прав, что не всегда имеет ясное обоснование и требует тщательного юридического разбора. Особенно это актуально в контексте недостаточной правовой определенности при формулировании таких ограничений, что затрудняет правоприменительную практику и может привести к правовой неопределенности, особенно в вопросах, связанных с увольнением за «утрату доверия» и другими формами дисциплинарной ответственности [23, с. 64].

Создание четкого и оптимального правового регулирования государственной службы становится критически важным в условиях, когда политика Российской Федерации направлена на укрепление кадрового аппарата и обеспечение стабильности в органах власти. Введение новых понятий, таких как "профессиональный уровень" и "конкурс", подчеркивает необходимость упорядочивания отношений в этой сфере, что способствует

формированию отдельной области права, посвященной государственной службе [30, с. 242].

Кроме того, для сотрудников органов внутренних дел, в дополнение к общим ограничениям, действуют более строгие запреты и обязанности, установленные Федеральным законом от 30 ноября 2011 года № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». Эти специальные ограничения крайне важны для обеспечения должного уровня дисциплины и ответственности лиц, занимающих ключевые позиции в правоохранительных органах.

В этом контексте, разработка ясных и обоснованных правил, регулирующих деятельность государственных служащих, становится не только вопросом правового регулирования, но и вопросом обеспечения эффективности и стабильности государственного управления в целом.

«Ограничения для прохождения государственной гражданской службы не настолько строги, как в случае прохождения государственной службы в органах внутренних дел. Из анализа связанных между собой норм статьи 16 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и статьи 14 Федерального закона № 342-ФЗ следует, что лицо не может претендовать на замещение должности в органах внутренних дел даже в случае снятой или погашенной судимости.

Однако, есть некоторые исключения. Например, если запреты и ограничения мешают сотруднику полиции проводить оперативно-розыскную деятельность, то они могут быть сняты в соответствии с нормативными правовыми актами» [35, с. 156].

Таким образом, «система ограничений и запретов для государственных служащих имеет свою целостность, хотя для некоторых категорий служащих могут быть установлены дополнительные ограничения и запреты, а также исключения из них.

Нормативное правовое регулирование государственной службы, к сожалению, имеет недостатки, которые вызывают правовую неопределенность. Необходимо подробнее рассмотреть, в чем заключается опасность правовой неопределенности при регулировании служебных отношений» [36, с. 6].

«Правовая неопределенность фактически означает, что нормы законодательства могут быть толкованы по-разному в одинаковых ситуациях и при одинаковых условиях. Неопределенность в праве приводит к непредсказуемости результатов юридического процесса. Участники правоотношений не могут быть уверены, какие действия являются законными или незаконными, что может вызывать страх, недоверие и принятие неправильных решений. Кроме того, правовая неопределенность может привести к возникновению споров и конфликтов, так как разные стороны могут по-разному толковать или применять неясные нормы» [32, с. 192].

Отсутствие четкого юридического регулирования в системе государственных служащих вызывает серьезные проблемы. Истолкование законов административными органами в собственном ключе может привести к нарушению принципов справедливости и законности, вызывая риск неправильного понимания нормативной базы. Это создает возможность произвольного применения законов и правил, что, в свою очередь, может привести к игнорированию правовых норм в долгосрочной перспективе и правовому хаосу. Исследование юридической неопределенности в ограничениях и запретах для государственных служащих необходимо провести.

Государственный служащий обязан соблюдать запрет на принятие подарков, за исключением тех, стоимость которых не превышает трех тысяч рублей. Подарки, которые были переданы ему на протокольных мероприятиях, служебных командировках и других официальных мероприятиях, становятся собственностью государства, но служащий имеет возможность выкупить их по специальной законодательно установленной процедуре. Однако, это правило

распространяется только на подарки, полученные в процессе исполнения своих служебных обязанностей государственным служащим [9].

Таким образом, «процедура дарения подарков на государственной службе, казалось бы, является урегулированной, но если проанализировать содержание норм всего комплекса нормативных правовых актов, которые регламентируют порядок прохождения государственной службы, то обнаружатся явные противоречия.

В пункте 7 части 3 статьи 12.1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» указано, что государственным и муниципальным служащим запрещено получать подарки, за исключением протокольных мероприятий, служебных командировок и других официальных мероприятий. В других нормативных правовых актах также содержится аналогичное правило, но ссылаются на статью 575 Гражданского кодекса Российской Федерации, которая запрещает дарение, за исключением подарков стоимостью не более трех тысяч рублей. Однако, каким образом эти нормы соотносятся между собой, остается неясным до конца» [8, с. 63].

При рассмотрении вопроса о государственных гражданских служащих возникает необходимость применения специального правила из статьи 17 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации". Однако это правило не является универсальным при разрешении конфликтов. Можно придерживаться других правил, например, отдавать приоритет нормам, принятым позже, или тем, которые меньше ограничивают права человека.

При использовании правила временного приоритета важно обращать внимание на нормы Федерального закона "О противодействии коррупции", согласно которым служащие не могут принимать подарки любой стоимости [41].

Задача законодателя в области управления государственной службой состоит в унификации процедур, в том числе касающихся дарения подарков. Существующие строгие запреты на принятие подарков служащими, как

отмечается, не всегда обоснованы, что требует введения универсальных норм, равномерно распространяемых на все виды государственной и муниципальной службы.

Возможно, будущее законодательство предусмотрит полный запрет на принятие подарков, исключая протокольные и официальные мероприятия, где предложено внедрение процедуры выкупа подарков. Это станет ответом на вызовы, связанные с терминологическими неопределенностями в нормах, регулирующих дарение.

Существующие определения "подарка" в законодательстве часто являются избыточными и подвержены разнообразным толкованиям, что приводит к правовой неопределенности [21, с. 630].

Понятие "подарок" зачастую интерпретируется слишком широко, охватывая любое имущество, передаваемое государственному служащему безвозмездно, что отражено в гражданско-правовых нормах, касающихся договора дарения [13]. Это требует более четкой правовой разграничения и точности в определениях.

Юридическая неопределенность также проявляется в специальных законах, определяющих структуру государственной деятельности. Например, запрет на владение ценными бумагами служащими в случаях, когда это может привести к конфликту интересов, часто является абсолютным и распространяется на сотрудников даже в отсутствие реальных конфликтов [19, с. 90]. Кроме того, существует пробел в правовом регулировании передачи ценных бумаг и долей в уставных капиталах организаций в доверительное управление [10, с. 51].

Отсутствие четких норм, регулирующих передачу в доверительное управление в административно-правовом контексте, создает риски для конфликта интересов, влияя как на личные, так и на общественные интересы [13, с. 87]. В этом контексте необходима разработка новых законодательных инициатив, которые учтут все аспекты дарения и владения ценными бумагами, обеспечивая прозрачность и справедливость в государственной службе.

Количество решений, принятых семьдесят восьмым исследованием, существенным образом повлияло на окончательный результат.

Вопросы конфликта интересов — это довольно сложные и важные аспекты в правовой сфере. Они касаются этики, профессионализма, а также защиты интересов различных сторон в юридических отношениях. Когда речь идет о контроле конфликта интересов, это означает, что у лица, которое обладает какими-то важными информацией или полномочиями, может возникнуть ситуация, когда их личные интересы противоречат интересам тех, от чьего имени или в пользу кого они действуют.

Запреты на конфликт интересов призваны минимизировать возможные негативные последствия таких ситуаций. Тем не менее, иногда жесткие запреты также могут нести в себе определенную правовую неопределенность.

Глава 3 Проблемы ограничения конституционных прав граждан, связанных с поступлением на государственную гражданскую службу Российской Федерации и её прохождением

Стоит отметить, что на данный момент Российская Федерация находится на пути качественной реформации и развития системы государственных органов власти. Такая ситуация обуславливается прежде всего принятой на общероссийском голосовании 1 июля 2020 года Конституции Российской Федерации. Именно рассматриваемое изменение сделало насущным вопрос, который касается непосредственно обновлению деятельности государственных органов, как на общегосударственном уровне, так и на уровне субъектов Российской Федерации. Таким образом, на данном этапе своего развития, государственная служба находится на пути повышения эффективности работы государственного аппарата, а также адаптация последнего к современным экономическим и социальным реалиям.

Именно уровень эффективности функционирования государственного аппарата, определяет эффективность развития общества в целом, включая как его социальную, так и экономическую составляющую. Эффективность функционирования государственной службы становится приоритетным направлением, которое включает в себя ряд общественно важных задач, среди которых стоит выделить создание целостной системы госслужбы, которая будет учитывать, как национальные и культурные, так и исторические особенности Российской государственности. С другой стороны, при реализации различного рода программ по развитию государственного аппарата Российской Федерации, стоит также обращать внимание и на мировые тенденции, которые складываются на текущий момент [9, с.140].

«Особенно дискуссионной является проблема законодательного регулирования ограничений и запретов, связанных с гражданской службой, которые непосредственно касаются граждан. Вопрос о том, нарушают ли эти

ограничения и запреты законные права и свободы человека и гражданина, их антиконституционный характер, остается неочевидным.

Установление запретов и ограничений, связанных с государственной гражданской службой, считается необходимым для нормального функционирования государственного аппарата. Это соответствует положениям статьи 55 Конституции РФ, которая разрешает такие ограничения только на основании законодательства и в интересах общества. Одна из целей установления этих запретов и ограничений - борьба с коррупцией, которая представляет угрозу для безопасности государства. Когда гражданин РФ принимает государственную гражданскую службу, он добровольно соглашается с правилами, установленными законодательством, включая запреты и ограничения» [10].

В современной науке возникают споры о том, что «гражданин не может быть на гражданской службе, если он не проходил военную службу без оснований. Речь идет о военной службе по призыву, и основания должны быть установлены призывной комиссией и отражены в заключении. Прежняя редакция этой нормы не устанавливала конкретного срока действия, что ставило граждан, не прошедших военную службу, в худшее положение по сравнению с теми, у кого было ограничение на прохождение службы из-за совершения преступления или правонарушения. Законодательство устанавливало сроки для последних» [4, с. 430].

Согласно позиции КС РФ, изначально ограничение подобного рода было установлено на территории нашей страны для того, чтобы указанную службу не могли проходить граждане, которые не обладают необходимыми для этого морально-нравственными качествами, наличие которых является необходимостью на фоне значимости указанной службы.

«В изначальной редакции рассматриваемого ограничения было нарушение прав граждан на свободный доступ к государственной службе. Кроме того, это можно рассматривать как ограничение права на свободное распоряжение своими способностями к труду, что также является

конституционным положением. Для достижения компромисса в законодательство были внесены изменения, которые установили срок действия ограничения в 10 лет» [24, с. 480].

Сомнения возникают в научной литературе относительно того, каким образом ограничение, рассматриваемое в данном случае, способствует повышению престижа военной службы по призыву, несмотря на установленный срок его действия. Кроме того, считается, что законодатель установил слишком длительный срок в 10 лет. «Например, лица, совершившие тяжкие преступления, лишаются пассивного избирательного права на 10 лет, а лица, совершившие особо тяжкие преступления, лишаются этого права на 15 лет. В то же время, уклонение от призыва на военную службу считается преступлением небольшой тяжести. Следовательно, установление срока действия ограничения в 10 лет нарушает принципы справедливости, разумности и соразмерности. Более разумным было бы сократить срок действия рассматриваемого ограничения до 5 лет» [33, с. 217].

Супруги и несовершеннолетние дети также должны предоставлять информацию о своих доходах, расходах, имуществе и имущественных обязательствах в соответствии с законодательством, связанным с государственной гражданской службой и антикоррупцией. Это мнение получило широкое распространение в юридической и научной литературе, и оно предлагает значительно расширить круг лиц, обязанных предоставлять такую информацию.

Исследователи, которые анализируют антикоррупционное законодательство, отмечают, что государственные гражданские служащие не обязаны предоставлять информацию о доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера своего супруга (супруги). В случае отказа супруга (супруги) государственного гражданского служащего предоставить такую информацию, действующее законодательство не предусматривает механизм, который позволил бы на них повлиять. «Такая ситуация может возникнуть, если супруг (супруга) государственного

гражданского служащего проживает отдельно от него, но юридически брак не был расторгнут. Поэтому необходимо закрепить в действующем законодательстве норму, которая обязывает супругу (супруге) государственного гражданского служащего предоставлять информацию о доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера.

В нашей стране нет законов, которые бы определяли преступление или правонарушение с коррупционной направленностью. Однако, Указанием Генеральной прокуратуры РФ № 870/11 и МВД России № 1 от 27 декабря 2017 года были установлены критерии, по которым определяется, является ли деяние преступлением с коррупционной направленностью. При этом, для того чтобы преступное деяние было признано преступлением с коррупционной направленностью, необходимо, чтобы были выполнены все критерии, установленные данным нормативным актом» [25, с. 179].

В современной науке возникают дискуссии относительно критериев преступлений коррупционной направленности, установленных вышеупомянутым нормативным актом. Например, «статья 291 УК РФ не предусматривает специального субъекта в составе преступления. Кроме того, дача взятки не всегда осуществляется с корыстным мотивом. В результате, это деяние не соответствует критериям преступления коррупционной направленности, хотя на самом деле оно является таковым.

В то же время, рассматриваемый нормативный акт содержит определенные исключения, которые позволяют правоприменителю классифицировать преступное деяние как коррупционное. В частности, такие деяния могут быть связаны с коррупцией в соответствии с международными и национальными законами, ратифицированными РФ, а также с подготовкой всех необходимых условий для получения ценностей, денежной выгоды или другого имущества должностными лицами, государственными служащими или управленческим персоналом. Это позволяет правоприменителю отнести деяние, предусмотренное статьей 291 УК РФ, к числу преступлений коррупционной направленности» [42, с. 60].

«Необходимо расширить перечень критериев, чтобы определить, какие преступные деяния относятся к коррупционным преступлениям. Также необходимо законодательно определить термины «коррупционное преступление», «коррупционное правонарушение» и «преступление коррупционной направленности». Некоторые авторы предлагают добавить в перечень преступлений, за которые может быть применена конфискация имущества, статьи 285.1, 285.2 и 292 УК РФ.

В настоящее время создана система сложного и противоречивого антикоррупционного законодательства, устанавливающего государственному гражданскому служащему полный запрет на предпринимательскую деятельность, однако, как показал анализ норм права и практики его применения, имеются возможности для обхода данных запретов и ограничений» [42, с. 61].

«В Гражданском кодексе РФ определены признаки предпринимательской деятельности, которыми являются: самостоятельность, направленность на систематическое получение прибыли, рисковый характер и государственная регистрация. Последний признак предполагает регистрацию хозяйствующего субъекта в качестве индивидуального предпринимателя или юридического лица. Однако, существует возможность осуществлять предпринимательскую деятельность и без такой регистрации. Чаще всего это происходит незаконно, но в некоторых случаях коммерческая деятельность разрешена и без регистрации. Например, нет необходимости получать статус индивидуального предпринимателя или юридического лица, если деятельность осуществляется в рамках специального налогового режима и уплачивается налог на профессиональный доход. В отношении таких субъектов также используется термин «регистрация», но он означает только постановку на специальный налоговый учет. То есть, в соответствии с частью 6 статьи 2 ФЗ от 27» [28, с. 75].

«Государственная регистрация сама по себе не является определяющим признаком предпринимательской деятельности, так как в некоторых случаях

можно законно заниматься бизнесом без этой процедуры. Однако, если государственный служащий будет зарегистрирован как налогоплательщик налога на профессиональный доход или как индивидуальный предприниматель и фактически будет осуществлять деятельность, то это будет считаться нарушением запрета. Просто факт регистрации или постановки на учет не позволяет судить о том, что государственный служащий уже занимается предпринимательской деятельностью» [27, с. 30].

«В данной ситуации государственный служащий, будучи единственным учредителем коммерческого юридического лица, стремится к извлечению прибыли. Он может легко получить доход, приняв решение о выплате дивидендов, если закон не запрещает такое действие. Очевидно, что предпринимательскую деятельность будет осуществлять созданная им организация, а не он сам в качестве должностного лица. Следовательно, этот пример не является случаем осуществления предпринимательской деятельности через доверенное лицо, поскольку в данном случае взаимоотношения базируются на законной деятельности по созданию коммерческой организации.

Допустим, рассмотрим другую ситуацию: учредитель не осуществляет предпринимательскую деятельность, а это делает ООО. Примерно так же как служащий, который получает стабильный доход благодаря договору на банковский вклад. В одном из своих решений Конституционный Суд РФ подтвердил, что участники коммерческой организации не считаются предпринимателями» [36, с. 56].

«Если осуществлять деятельность, получив статус ИП, служащий будет нарушать закон. Нарушение следует квалифицировать и если сам ИП только создаст условия для деятельности, а ее (деятельность) будет осуществлять, например, нанятый им персонал. Для частного права важно, от чьего имени осуществляется взаимодействие с другими субъектами, кто вступает в хозяйственный оборот. В случае с ООО в обороте выступает не госслужащий, а созданное им юридическое лицо, а в случае с ИП - он сам (несмотря на то,

что от его имени могут заключать сделки и вступать в правоотношения работники или третьи лица)» [20, с. 96].

«Сложности с квалификацией нарушения могут возникнуть, если учредитель ООО назначил себя директором. Согласно одной из научных теорий, объясняющих суть конструкции юридического лица, за каждой организацией стоит руководитель и именно он является носителем гражданской правосубъектности (теория директора). В соответствии с ГК РФ юридическое лицо приобретает гражданские права и принимает на себя гражданские обязанности через свои органы, действующие в соответствии с законом, иными правовыми актами и учредительным документом.

Единоличный исполнительный орган, которым является, директор, безусловно, имеет важное значение в деятельности коммерческой организации. Однако напомним, что, являясь директором, должностное лицо не нарушает напрямую запрет на осуществление предпринимательской деятельности, поскольку ее осуществляет самостоятельный субъект — ООО, а не директор. Однако есть и иные законодательные запреты: например, участвовать в управлении коммерческой или некоммерческой организацией (за исключением нескольких случаев). Разумеется, должность директора (генерального директора, президента и т.п.) ООО является управленческой, поэтому запрет нарушается. Но как быть, если для выполнения функций единоличного исполнительного органа заключен трудовой договор с другим субъектом, а учредившее ООО должностное лицо остается только участником?» [30, с. 242].

Понимание роли и статуса гражданских служащих в контексте участия в управлении коммерческими организациями требует внимательного анализа юридических норм. В соответствии со статьей 32 Федерального закона от 08.02.1998 № 14-ФЗ, общее собрание участников признается высшим органом управления организации, что подразумевает серьезные обязанности и влияние на управленческие решения в компании.

Из этого следует, что гражданский служащий, являющийся учредителем и участником управления коммерческой организации, потенциально нарушает установленные законодательством ограничения. Различие между «быть членом органа управления» и «участвовать в управлении» имеет ключевое значение, поскольку каждый из этих статусов влечёт за собой разные юридические последствия и уровни ответственности.

Для предотвращения конфликта интересов госслужащий может передать свои акции или доли в доверительное управление, что является приемлемым решением для избежания нарушений. Это позволяет служащему сохранить собственность на доли, не участвуя непосредственно в управлении компанией.

Вопросы, связанные с творческой и педагогической деятельностью госслужащих, также требуют уточнения. Законодательство допускает возможность зарабатывания на творческой и педагогической деятельности, не рассматривая такую работу как предпринимательскую. Однако если деятельность госслужащего, такая как репетиторство или консультации, превышает рамки личного вклада и приобретает систематический характер, это может быть расценено как предпринимательство, особенно если такая деятельность приносит значительный доход.

Адвокатская деятельность, по закону от 31.05.2002 № 63-ФЗ, не считается предпринимательской, однако выполнение адвокатских функций без соответствующего статуса влечет за собой признание таких действий предпринимательскими [13, с. 88]. Таким образом, для госслужащих крайне важно чётко разграничивать свою профессиональную, педагогическую и предпринимательскую активность, чтобы избежать юридических нарушений и потенциальных конфликтов интересов.

Изучение квалификации заключается в тщательном учете важного фактора - цели. Если первостепенное значение придается постоянному получению прибыли как главной цели, то работу следует рассматривать как предпринимательскую. Однако, при анализе отдельных ситуаций определить настоящую цель представляется весьма сложной задачей [10, с. 52].

Задача определить мотивацию человека за занятием определенной деятельностью может быть достаточно сложной, так как на это влияет множество факторов — как личные, так и внешние обстоятельства. Часто люди могут сочетать несколько целей в своей деятельности, и это вполне естественно. Когда речь идет о творчестве, мотивация может быть очень разнообразной. Некоторые художники рисуют картины исключительно для самовыражения и реализации своих творческих идей, погружаясь в процесс создания и наслаждаясь им. Для других это может быть способом заработка, приносящим им систематический доход. Некоторые могут сочетать обе цели, искренне любя процесс творчества и при этом рассматривая его как источник дохода. То же самое касается и образования. Люди могут делиться знаниями и помогать другим с целью не только заработать, но и передать свой опыт, вдохновить других на обучение и развитие. Для кого-то это может быть источником дохода, а для кого-то способом влиять на будущее и обеспечить хорошее образование своему ребенку. Каждая ситуация уникальна, и важно учитывать индивидуальные мотивы каждого человека. Получение систематического дохода от творческой деятельности абсолютно законно, и важно, чтобы люди могли свободно развивать свой потенциал и творческие способности, будучи в этом поддержаны и признаны.

«В современных условиях без проявления творчества в бизнесе вряд ли можно выдержать конкурентную борьбу. Поэтому необходимо рассматривать все признаки, присущее предпринимательской деятельности в комплексе. Но и их часто недостаточно, чтобы сделать однозначный и безапелляционный вывод о том, нарушен ли госслужащим запрет на коммерческую деятельность или нет.

Получается, что никаких проблем возникать не должно только, если творческая, научная, педагогическая деятельность приносит систематический доход и осуществляется в рамках трудовых отношений. В иных ситуациях (без трудового договора) может проявиться признак самостоятельности и в совокупности с основным признаком предпринимательской деятельности

(направленность на систематическое получение прибыли) будет обнаружено нарушение установленного запрета» [29, с. 230].

Как отмечается в литературе, «нельзя признать однозначно верной распространенную точку зрения, согласно которой гражданскому служащему запрещено любое оказание услуг, выполнение работ с целью извлечения прибыли; владеть, пользоваться, распоряжаться имуществом, составляющим материальную основу предпринимательской деятельности.

Так, государственный гражданский служащий имеет на праве собственности объект недвижимости и сдает его в аренду, то эта ситуация внешне соответствует признакам предпринимательской деятельности. Однако и в данном случае государственные контролирующие органы указывают на необходимость учитывать разные обстоятельства» [26, с. 77].

При анализе вопроса о выявлении признаков предпринимательства налоговая служба России учитывает разнообразные аспекты. Важно рассмотреть вид недвижимости, ее размер, тип, количество, частоту сделок и другие параметры. Особое внимание нужно уделить использованию различных активов и постоянному получению дохода. Для подтверждения предпринимательской деятельности важно выяснить цели приобретения или создания активов, наличие учета операций, стабильные связи с клиентами и соотношение сделок, проводимых в определенный период.

Полное исследование всех аспектов необходимо для определения нарушений по должности, недостаточно лишь совпадения поведения с критериями предпринимательской деятельности. «С учетом разнообразия воздействия принципа свободы предпринимательства в частном праве установление точных правовых стандартов для каждого случая нарушения ограничений закона о социально-экономических правах практически невозможно. Необходимо тщательное рассмотрение всех обстоятельств, чтобы сделать вывод о нарушении запретов по должности» [17, с. 100].

Таким образом, в связи с тем, что «коммерческая деятельность должностного лица в качестве ИП запрещена (даже если это не приводит к

конфликту интересов), а фактически та же деятельность через институт юридического лица не является нарушением (при условии отсутствия конфликта интересов), то следует признать, что возникла необходимость в изменениях антикоррупционного законодательства. Государственная служба должна быть полностью противопоставлена частным имущественным интересам, связанным с деятельностью юридических лиц» [17, с. 100].

Поэтому «необходим полный запрет на деятельность в качестве органа управления коммерческой организации (и членство в органах управления), а все доли (акции, паи и т. п.) должны передаваться в доверительное управление независимо от возможности возникновения конфликта интересов. Аналогично следует поступить и с имуществом, использование которого позволяет получать систематическую прибыль» [12, с. 90].

«Творческая деятельность может приносить доход только, если осуществляется на законных основаниях, по трудовому договору и с предварительным уведомлением представителя нанимателя.

Использование гражданско-правовых договоров создаёт предпосылки для сложностей и неоднозначной квалификации деяния. Важно исходить из тезиса о том, что поступление на государственную службу не должно вообще вызывать каких-либо ассоциаций с коммерческой деятельностью» [14, с. 10].

В практической реализации законов возникают трудности, связанные с ограничениями и запретами, которые действующее законодательство России накладывает на государственных служащих. Проблема дебатов показывает, что эти недостатки существуют не только на теоретическом уровне.

Заключение

Государственная служба в Российской Федерации представляет собой комплексное понятие, которое охватывает различные виды деятельности, направленные на выполнение функций государственных органов. Она определяется как профессиональная деятельность граждан, занимающих государственные посты на федеральном уровне, в субъектах РФ и на других уровнях государственного аппарата, направленная на обеспечение выполнения государственных функций.

В соответствии с законодательством, принятым в последние годы, особенно значимым является закон № 58-ФЗ, который расширяет классификацию видов государственной службы. Он включает в себя не только традиционно признанные гражданскую и военную службы, но и предусматривает категорию "государственная служба иных видов". Однако, хотя этот закон упоминает о существовании различных видов государственной службы, он не предоставляет конкретного перечня или определения для "государственной службы иных видов", что создаёт определённые трудности в понимании и классификации.

Закон № 58-ФЗ также ввёл понятие "государственная гражданская служба", устанавливая его как новый институт в системе государственного управления России. Это нововведение является частью более широких усилий по реформированию и модернизации государственной службы, что подчёркивает стремление к повышению её эффективности и прозрачности.

Не указывая "государственную гражданскую службу" непосредственно в Конституции РФ, где обозначается только общее понятие "государственная служба", законодательство уточняет её статус и задачи в рамках правового поля страны. Это различие подчёркивает законодательное разграничение между разными аспектами государственной деятельности, что способствует лучшему пониманию и управлению разнообразными формами государственной службы.

Таким образом, анализ новых законодательных актов и их применение имеют важное значение для дальнейшего развития и оптимизации государственной службы в России, а также для обеспечения соблюдения конституционных принципов и эффективного управления государственными функциями на всех уровнях.

В настоящее время государственная гражданская служба регулируется отдельным законодательным актом. Это Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее - Закон № 79-ФЗ). Указанный Закон определяет государственную гражданскую службу как вид государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан Российской Федерации на должностях государственной гражданской службы Российской Федерации по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов, государственных органов субъектов Российской Федерации, лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, и лиц, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации.

В соответствии с частью 2 статьи 3 Закон № 79-ФЗ государственная гражданская служба Российской Федерации подразделяется на федеральную государственную гражданскую службу и государственную гражданскую службу субъектов Российской Федерации.

Можно сказать, что государственная гражданская служба учреждена федеральным законодателем для обеспечения исполнения полномочий органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации.

Важно отметить, что введение в России института государственной гражданской службы является частью административно-правовой реформы, связанной, в том числе, и с реформированием института государственной службы в Российской Федерации. Вообще, реформа системы государственной службы осуществляется в тесной взаимосвязи с проводимым

реформированием федеральных органов исполнительной власти и их территориальных органов.

Правовой статус - это признанная Конституцией и законодательством России совокупность исходных, неотчуждаемых прав и обязанностей человека, а также полномочий государственных органов и должностных лиц.

В понятие «правовой статус» государственных гражданских служащих входят основополагающие институциональные характеристики правового положения государственных гражданских служащих, которые определяют их место в системе государственной службы.

Так, «содержание правового статуса государственных гражданских служащих в структурном плане должно определяться основными правами, обязанностями и ответственностью. Это позволит достаточно четко выделить функциональную направленность и структуру правового статуса государственного гражданского служащего и тем самым не допустить размывания границ этого понятия.

Правовой статус государственного гражданского служащего в самом общем виде можно определить как систему предоставленных ему прав и возложенных на него обязанностей, систему поощрений, запретов, ограничений и мер ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него обязанностей, а также за нарушение запретов и ограничений, связанных с государственной гражданской службой» [14].

В ныне действующей редакции Закон № 79-ФЗ к составляющим элементам правового статуса государственных служащих Российской Федерации относит: основные права гражданского служащего; основные обязанности; ограничения, связанные с гражданской службой; запреты, связанные с гражданской службой; требования к служебному поведению; урегулирование конфликта интересов на гражданской службе; предоставление сведений о доходах и расходах.

Предусмотренные действующим законодательством ограничения, связанные с поступлением на государственную гражданскую службу и ее прохождением, носят императивный характер.

Государство выделяет ряд запретов, чтобы максимально увеличить эффективность системы государственной службы и служащих, препятствовать появлению некомпетентных сотрудников на службе. Служащие обязаны соблюдать ограничения, выполнять обязательства, не нарушать запреты, которые установлены федеральными законами.

Ограничение является обстоятельством, препятствующим прохождению службы. Они имеют определенное назначение: обеспечивают эффективность профессиональной деятельности; препятствуют возможности для злоупотребления полномочиями; отвечают за независимость служебной деятельности; являются гарантом соблюдения служащими прав и свобод граждан.

В первую очередь гражданин может быть не принят на государственную гражданскую службу в силу его недееспособности или ограниченной дееспособности. В таком случае служебный контракт с ним будет прекращен, сам гражданский служащий будет освобожден от замещаемой должности гражданской службы и уволен с гражданской службы. Стоит отметить, что данное решение может вынести только суд. В случае нарушения ограничений, связанных с государственной гражданской службой, служебный контракт со служащим будет прекращен, после чего он будет освобожден от замещаемой должности и затем уволен с гражданской службы. Указанные в ст. 16 данного Федерального Закона обстоятельства имеют абсолютный характер. Их соблюдение обязательно.

Список используемой литературы и используемых источников

1. Абдрахимова К. А., Аминов И. Р. К вопросу о запрете в государственной службе в получении подарка // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2022. № 12-1. С. 6–9.
2. Анискин А.С. Основные коррупционные угрозы публичной власти РФ в 2021 // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2021. № 5-3(56). С. 26-28.
3. Бажукова Ю. В. Запреты как правовое средство по предупреждению возникновения коррупции в органах государственной власти / Ю. В. Бажукова // Право и государство: теория и практика. 2023. № 6(222). С. 450-452.
4. Боренштейн А.Л., Позднякова Е.В. Проблемы трансформации института публичной службы в отечественном государстве // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2022. № 57. С. 427–453.
5. Белхороева Б. С. Ограничения и запреты, связанные с государственной гражданской службой / Б. С. Белхороева // Тезисы докладов конференции. – Ярославль: Изд-во «Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова», 2022. С. 13-14
6. Быков Б.А. Административно-правовые и организационные основы деятельности ОВД в сфере обеспечения экономической безопасности и противодействия коррупции: автореф. дис...канд. юр. наук. М., 2019. 28 с.
7. Бугакова Н.Ю. Запреты и ограничения как элемент правового статуса государственных гражданских служащих в свете изменений Конституции Российской Федерации // Балтийский морской форум: материалы VIII Международного Балтийского морского форума: в 6 т., Калининград, 05-10 октября 2020 года. - Калининград: Калининградский государственный технический университет, 2020. С. 213-216.
8. Вашаев М. А., Закопырин В. Н. Система государственной службы и применение специальных мер принуждения как ее системообразующий

критерий // Вестник Московского университета МВД России. 2023. № 1. С. 62–66.

9. Востриков К.В., Кисляков М.М. Влияние института президента на систему государственной службы в странах ЕАЭС // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2022. № 2 (164). С. 138-142.

10. Воробьева Д.С. О проблеме ограничений и запретов на государственной службе: сравнительно-правовой анализ государственно-служебного законодательства // Административное право и процесс. 2020. № 3. С. 51-53.

11. Горохова С. С. О некоторых аспектах применения в Российской Федерации института доверительного управления как инструмента предотвращения конфликта интересов // Административное и муниципальное право. 2022. № 3. С. 18–33.

12. Гриценко В. В. Административно-правовой институт запретов на государственной гражданской службе Российской Федерации: современное состояние, перспективы развития и совершенствования // Вестник ВГУ. Серия Право. 2022. № 1. С. 83–97.

13. Гончарова Е.В. Совершенствование законодательства в области регулирования запретов, связанных с государственной гражданской службой// Экономика и социум. 2022. №4-6 (13). С.86-88.

14. Гуринович А. Г. О критериях определения понятия и состоянии правового регулирования государственной службы Российской Федерации иных видов // Государственная служба. 2021. Т. 23. № 3 (131). С. 6-12.

15. Денисов Ю.П., Стаурский Е.С., Стаурский С.С. Эволюция института государственной службы в Российской Федерации// Общество: политика, экономика, право. 2023. № 5. С. 163–168.

16. Дядькин О. Н., Каляшин А. В. Административные сроки предельного возраста пребывания на федеральной государственной службе в Российской Федерации: история и основные нововведения // Вестник Воронежского института ФСИИ России. 2021. № 3. С. 173–180.

17. Жуманова Д. Т. Запреты и ограничения на государственной гражданской и военной службе // Молодёжь Сибири - науке России: Материалы международной научно-практической конференции, Красноярск, 24 апреля 2020 года. - Красноярск: Сибирский институт бизнеса, управления и психологии, 2020. С. 99-101.
18. Захарова, А. В. Административно-правовой статус государственного служащего Российской Федерации / А. В. Захарова, А. А. Беляева // Поиск (Волгоград). 2023. № 2(15). С. 149-152.
19. Закопырин В. Н. Государственная служба в ФСИН России: состояние и перспективы: IV междунар. пенитенциарный форум «Преступление, наказание, исправление». Рязань : Академия ФСИН России, 2019. С. 89–92.
20. Зайцева В. Э. Ограничения и запреты, связанные с государственной службой // Молодой ученый. 2021. № 24 (366). С. 96–98.
21. Зеленцов А. Б., Ястребов О. Я. Концепция публичной администрации в современном административном праве (сравнительно-правовое исследование) // Вестник СПбГУ. Право. 2019. Т. 10, вып. 4. С. 626-654.
22. Кабашов С. Ю. Государственная служба Российской Федерации : учебное пособие / С. Ю. Кабашов.. М.: ФЛИНТА. 2022. 305 с.
23. Козлов В.В. Система антикоррупционных административно-правовых запретов и ограничений // Административное право и процесс. 2019. № 10. С. 63-65.
24. Кораблева М. С. Проблемы и пути совершенствования административно-правового статуса государственных служащих / М. С. Кораблева // Академическая публицистика. 2023. № 11-2. С. 479-483.
25. Крамской В. В., Осокин Р. Б. О запрете прохождения государственной (муниципальной) службы лицами, состоящими в близком родстве или свойстве: проблемы законодательного регулирования и пути их

решения // Вестник Московского университета МВД России. 2020. № 2. С. 179–185.

26. Ларькина А. П., Сурдаева Ю. Н. К вопросу о правовом регулировании видов государственной службы / А. П. Ларькина, Ю. Н. Сурдаева // Контентус. 2023. №1. С. 77 – 84

27. Левинова Т. А. Возрастные ограничения на государственной службе: проблемы теории и практики // Демидовский юридический журнал. 2023. Том 13. № 1. С. 28-37.

28. Левинова Т. А. Законодательный запрет при прекращении государственной службы в «фантазийной огранке» судебного толкования // Актуальные проблемы теории и истории правовой системы общества. 2020. № 19. С. 74–93

29. Логвиненко М. Т. Актуальные проблемы ограничений на государственной службе / М. Т. Логвиненко, Ж. И. Гусева // Производственные технологии будущего: от создания к внедрению : Материалы VI Международной научно-практической конференции молодых ученых. В 2-х частях, Комсомольск-на-Амуре, 05–11 декабря 2022 года / Редколлегия: С.И. Сухоруков (отв. ред.) [и др.]. Том Часть 2. – Комсомольск-на-Амуре: Комсомольский-на-Амуре государственный университет, 2023. С. 228-231.

30. Нагорных Р. В. Ограничения и запреты в системе государственной службы в правоохранительных органах // Вестник Томского государственного университета. 2019. № 447. С. 241–246.

31. Овчаренко Р. К., Лунева И. А. Реформа государственной и муниципальной службы: ресурсы исчерпаны или «затишье перед бурей»? // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2022. № 1. С. 240–245.

32. Павлова Е. В. Дисциплинарная ответственность государственных служащих как основной элемент реализации принципа законности в государственном управлении // Государственная служба и кадры. 2021. № 2. С. 192–193.

33. Прокопенко Е. А. Некоторые проблемы правового регулирования изменения и расторжения служебного контракта / Е. А. Прокопенко. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. 2020. № 3 (293). С. 217-218.

34. Сигарев А.В. Действия государственного гражданского служащего при получении незаконного приказа руководителя: правовые и психологические аспекты //Административное право и процесс. 2022. №1. С. 55-57

35. Трунцевский Ю. В. Дисциплинарная и судебная практика по делам об увольнении за коррупционное правонарушение в связи с утратой доверия // Журнал российского права. 2020. №11. С. 155–173.

36. Уманская В. П., Малеванова Ю. В. Государственное управление и государственная служба в современной России: моногр. М. : Норма, 2023. 176 с.

37. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 24.07.2023, с изм. от 27.11.2023) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/ (дата обращения: 12.02.2024).

38. Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ (ред. от 10.07.2023) «О системе государственной службы Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_42413/ (дата обращения: 12.02.2024).

39. Федеральный закон от 21.07.1997 № 118-ФЗ (ред. от 21.12.2021) «Об органах принудительного исполнения Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_15281/ (дата обращения: 12.02.2024).

40. Федеральный закон от 09.02.2007 № 16-ФЗ (ред. от 24.07.2023) «О транспортной безопасности» [Электронный ресурс]. – Режим доступа:

https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_66069/ (дата обращения: 12.02.2024).

41. Федеральный закон от 25.12.2008 N 273-ФЗ (ред. от 19.12.2023) «О противодействии коррупции» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения: 12.02.2024).

42. Чумакова О. В., Пашин В. М. К вопросу о правовой неопределенности в системе ограничений и запретов на государственной службе // Вестник Уфимского юридического института МВД России. 2023. № 4 (102). С. 58–63.

43. Шайхутдинова Н.П. О некоторых проблемах предоставления гарантий работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей // Вестник Удмуртского университета. Серия «Экономика и право». 2022. №2. С. 156-189.

44. Щербакова В. В. Проблемы совершенствования антикоррупционного законодательства в России / В. В. Щербакова // Социальные науки. 2020. № 3 (30). С. 123-129.

45. Anderfuhren-Biget, Simon; Varone, Frédéric; Giauque, David (December 2014). Policy Environment and Public Service Motivation. Public Administration. London. p. 807–825.

46. Frank, Sue A.; Lewis, Gregory B. (March 2004). "Government Employees: Working Hard or Hardly Working?". The American Review of Public Administration. 34 (1): 36–51.

47. McGregor Jr., Eugene B.; Campbell, Alan K.; Macy, John W.; Cleveland, Harlan (July–August 1982). «Symposium: The Public Service as Institution». Public Administration Review. Washington. p. 304-320.

48. Common R., Flynn N., Mellon E. Managing Public Services: Competition and Decentralization // Elsevier 2016. – P. 64-68.

49. Thomas Ellwein. Das Dillema.der Verwaltung. Verwaltungstruktur und Verwaltungre-formen in Deutschland. Mennheim; Leipzig; Wien; Zurich: BITacshenbuchverl., 1994. 314 p.