

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

Институт права

(наименование института полностью)

Кафедра Конституционное и административное право

(наименование)

40.04.01 Юриспруденция

(код и наименование направления подготовки)

Правовое обеспечение государственного управления и местного самоуправления

(направленность (профиль))

## ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)

на тему Проблемы правового обеспечения современной государственной службы  
Российской Федерации

Обучающийся

Н.А. Журавлёва

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Научный

руководитель

к.ю.н., доцент А.А. Мусаткина

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

Тольятти 2024

## Оглавление

Введение.....	3
Глава 1 Основы государственной службы Российской Федерации .....	7
1.1 Понятие и виды государственной службы в России .....	7
1.2 Этапы становления государственной службы в России .....	14
1.3 Государственная служба как часть системы органов власти Российской Федерации.....	24
Глава 2 Правовой статус государственных гражданских служащих Российской Федерации .....	30
2.1 Нормативное правовое обеспечение государственной службы в России.....	30
2.2 Права и обязанности государственных гражданских служащих.....	43
2.3 Юридическая ответственность государственных гражданских служащих .....	49
Глава 3 Ключевые проблемы правового обеспечения государственной службы Российской Федерации и пути их решения.....	62
Заключение .....	72
Список используемой литературы и используемых источников.....	81

## Введение

Современная государственная служба Российской Федерации является фундаментом функционирования общества и государства в целом. Она призвана обеспечить эффективное управление и экономическое развитие страны, защиту прав граждан и национальную безопасность, а также другие не менее важные аспекты.

Актуальность исследования на данную тему обусловлена рядом причин. Во-первых, это связано с современными вызовами и динамичными изменениями в обществе. Стремительное развитие информационных технологий, глобализация и появление новых форм и методов управления – всё это требует соответствующей адекватной адаптации государственной службы не только с организационной, но и с правовой позиций.

Во-вторых, исследование действующих правовых основ государственной службы позволит выявить существующие проблемы в данной сфере и предложить варианты их эффективного устранения. Следует помнить, что отсутствие соответствующего правового регулирования может привести к злоупотреблению полномочиями, появлению коррупции, к снижению эффективности деятельности государственных структур.

В-третьих, результаты проведенного исследования позволят повысить эффективность и улучшить качество предоставляемых государственных услуг за счет снижения степени бюрократии соответствующих процессов. Деятельность органов государственного управления должна быть ориентирована в первую очередь на нужды граждан и бизнеса.

Таким образом, выбранная тема исследования является актуальной, так как результаты помогут выявить проблемы и недостатки, предложить способы их устранения или минимизации, создать условия для эффективного функционирования в интересах граждан и государства.

Настоящее исследование строится на анализе действующего законодательства и имеющихся научных работ, связанных с вопросом

правового обеспечения современной государственной службы Российской Федерации.

Вот уже два десятилетия идет реформирование всей системы государственной службы Российской Федерации, но некоторые проблемы продолжают оставаться нерешенными по сей день. В научном сообществе продолжают споры вокруг понятийного аппарата рассматриваемой сферы. Некоторые термины до сих пор вызывают двоякое толкование или требуют уточнения, также имеются понятия, которые необходимо закрепить законодательно, например, понятие коррупционного правонарушения. Об этом в своих трудах говорят К.А. Симонян, И.Н. Иваненко, Р.Р. Чермит и другие исследователи российского права [66, с. 145-149]. Доработки также требуют нормы, регулирующие трудовые правоотношения в сфере государственной службы, о чем пишут В.А. Очаковский, И.Н. Иваненко, А.С. Коротченко, М.Ю. Зенков и другие представители научного сообщества: в основном это касалось вопросов определения порядка оплаты труда, соотношения классов чинов и стажа выслуги особенно при переходе из органов государственной власти других регионов или при переходе из федеральных органов власти в региональные или муниципальные или наоборот и другое.

Объектом исследования является государственная служба Российской Федерации как совокупность действий, процессов и правоотношений, возникающих в момент поступления на службу, сопровождающих её прохождение и завершающихся с освобождением от замещаемой должности.

Предметом исследования являются правовые нормы, обеспечивающие функционирование государственной службы в Российской Федерации, а также материалы правоприменительной практики в сфере деятельности представителей органов государственной власти и связанные с этим вопросом научные исследования.

Цель исследования – проанализировать теоретические и практические аспекты реализации современной государственной службы в Российской Федерации.

Федерации, выявить актуальные проблемы в правовом обеспечении области проводимого исследования и выработать предложения по их устранению и совершенствованию соответствующего законодательства.

Достижению поставленной цели способствует решение следующих задач:

- раскрыть понятие, виды и основные этапы становления государственной службы в России;
- рассмотреть государственную службу как часть системы органов власти Российской Федерации;
- охарактеризовать правовой статус государственных гражданских служащих Российской Федерации;
- проанализировать нормативное правовое обеспечение государственной службы в России;
- рассмотреть права, обязанности и юридическую ответственность государственных гражданских служащих;
- выявить ключевые проблемы правового обеспечения государственной службы Российской Федерации и пути их решения.

В соответствии с поставленными задачами выстроена структура магистерской диссертации. Введение содержит обоснование актуальности темы исследования, научную новизну, основную цель и ключевые задачи. Две из трех глав разделены на параграфы и отражают основы государственной службы Российской Федерации, её понятие и виды, этапы становления и положение в системе органов власти Российской Федерации, а также определяется правовой статус государственных гражданских служащих Российской Федерации через изучение и анализ нормативного правового обеспечения государственной службы, закрепленных в законодательстве прав и обязанностей государственных гражданских служащих и их юридической ответственности. Третья глава не имеет деления на параграфы и содержит анализ ключевых проблем правового обеспечения государственной службы Российской Федерации и возможные пути их решения. В заключении

представлены основные выводы и результаты исследования. Работа заканчивается списком источников, которые были изучены в процессе изыскания, куда вошли не только нормативные правовые акты, но и учебная литература, научные статьи по рассматриваемой теме.

Новизна настоящего диссертационного исследования заключается в выявлении актуальных проблем, связанных с правовым обеспечением современной государственной службы Российской Федерации, путем комплексного анализа.

Полученные в итоге проведенного исследования результаты и выводы были сформулированы и представлены в статье «Обзор ключевых проблем правового обеспечения современной государственной службы Российской Федерации», опубликованной в «Научном журнале» издательства «Проблемы науки». Также они могут быть учтены в нормотворческой деятельности органов власти и отражены в научной литературе и рассматриваться в рамках учебных дисциплин по специальностям юридического и управленческого направлений в высших учебных заведениях.

# **Глава 1 Основы государственной службы Российской Федерации**

## **1.1 Понятие и виды государственной службы в России**

Наличие сложной и многоуровневой системы органов исполнительной власти в Российской Федерации предопределило появление и развитие института государственной службы. Субъектами государственного управления являются государственные служащие, организующими и реализующие исполнение полномочий государства и непосредственно участвующие в этом процессе.

Как организационно-правовой институт государственная служба призвана обеспечить организацию и практическое исполнение задач и функций государства. В научной среде встречаются разные подходы к трактовке данного института.

«Государственная служба является специфичной сферой профессиональной служебной деятельности, в которой присутствует регламентированность правового статуса государственного служащего. При этом необходимо учитывать значительное количество нормативно-правовых актов, постоянное внесение изменений в существующие документы и принятие новых. Согласно действующему законодательству государственная гражданская служба Российской Федерации является особым видом 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» [12].

То факт, что основные обязанности государственных гражданских служащих регламентированы государством посредством законов и иных нормативных актов, способствует более качественному их исполнению на практике, что положительно сказывается на имидже государственной службы

в целом и на общественном статусе служащих. К особенностям прохождения государственной службы как вида профессиональной деятельности относят обязанность соблюдать установленные нормативными правовыми актами ограничения и запреты [17].

Обратимся к толкованию слова «служба», которое является многозначным, то есть имеет несколько определений:

- осуществление субъектом какой-либо деятельности;
- работа, занятие служащего, а также место его работы;
- исполнение воинских обязанностей (служба в армии);
- специальная область работы с относящимися к ней учреждениями (Федеральная налоговая служба);
- то же, что и богослужение (воскресная служба)» [69].

Исходя из множества характеристик, можно вывести общее определение слова «служащий». Служащий – это лицо, занимающее должность в какой-либо организации или учреждении и выполняющее административные и (или) организационно-распорядительные функции, носящие в том числе социально-культурный обслуживающий характер [16].

Общая специфика деятельности служащих имеет следующие характеристики [1]:

- особый предмет труда – информация. Служащие собирают, обрабатывают, передают, хранят, создают информацию;
- воздействие на граждан, производство государственных и муниципальных услуг;
- не участвуют в непосредственном создании каких-либо ценностных активов. Деятельность служащих направлена на создание и обеспечение условий формирования финансовых и имущественных капиталов;
- интеллектуальный характер труда;
- оплачиваемый труд;
- работа осуществляется на официальном легальном основании, в реальных организациях, учредителями которых выступают Российская

Федерация, её субъекты и муниципальные образования в лице органов государственной власти и местного самоуправления;

- занимаемая должность и функционал соответствуют полученному профессиональному образованию;

- наличие факта подчиненности.

Согласно Федеральному закону от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации», государственная служба включает профессиональную служебную деятельность граждан Российской Федерации, направленную на обеспечение исполнения полномочий различных органов и уровней власти. Это включает федеральные органы государственной власти, субъекты Российской Федерации, а также органы государственной власти субъектов РФ и органы публичной власти федеральных территорий [58]. Государственная служба также охватывает лиц, замещающих должности, которые устанавливаются Конституцией РФ, федеральными законами или законами субъектов РФ [27]. Эти должности предназначены для непосредственного исполнения полномочий федеральных и региональных органов власти. Кроме того, государственная служба включает должности, которые устанавливаются федеральными законами и указами Президента РФ, а также уставами федеральных территорий, для непосредственного исполнения полномочий органов публичной власти на этих территориях.

Сводный перечень государственных должностей Российской Федерации, утвержденный Указом Президента РФ от 11 января 1995 г. № 32 «О государственных должностях Российской Федерации», содержит перечень должностей, к которым относятся те самые лица, замещающие должности, устанавливаемые Конституцией РФ [27], федеральными законами для непосредственного исполнения полномочий федеральных государственных органов, органов публичной власти федеральных территорий:

- «Президент Российской Федерации;
- Председатель Правительства Российской Федерации;

- Заместитель Председателя Правительства Российской Федерации – полномочный представитель Президента Российской Федерации в федеральном округе;

- Министр Российской Федерации – полномочный представитель Президента Российской Федерации в федеральном округе;

- Чрезвычайный и Полномочный Посол Российской Федерации (в иностранном государстве)» [47];

- и ряд других должностей.

Государственная служба Российской Федерации обладает следующими содержательными принципами, о наличие которых можно судить, опираясь на закрепленное в законе понятие «государственная служба»:

- осуществляемые в рамках государственной службы функции имеют государственно-значимый характер. Цели, задачи и функции государства непосредственно определяют цели, задачи и функции государственной службы, субъекты которой осуществляют их практическую реализацию, что и регламентировано нормативными актами Российской Федерации;

- государственная служба как профессиональная деятельность, которая требует от служащих соблюдения установленных правовых условий и соответствия определенным квалификационным требованиям, которые могут варьироваться в зависимости от должности, но обычно включают знание законодательства, государственных процедур, умение работать с документацией и подобные;

- наличие четко закрепленного перечня должностей, которые относятся к государственной службе. Следует помнить, что не все политические должностные лица являются государственными служащими;

- публичность государственной службы. Прозрачная деятельность органов публичной власти, её доступность и официальность обеспечивают удовлетворение интересов государства и общества;

- государственная служба осуществляется только в государственных органах власти, при этом не все штатные сотрудники будут относиться к

государственным служащим, а только те, чьи должности включены в соответствующие реестры должностей. Например, не являются государственными служащими обеспечивающие специалисты, а также работники государственных бюджетных учреждений и руководители государственных предприятий и учреждений;

– финансовое обеспечение деятельности государственных служащих осуществляется из федерального или регионального бюджета.

В соответствии со статьей 2 Федерального закона от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» система государственной службы включает в себя государственную гражданскую службу, военную службу и государственную службу иных видов [58]. Здесь следует отметить, что с 1 января 2016 года из системы была исключена правоохранительная служба с расчетом, что будет разработан и принят отдельный законодательный акт, регулирующий деятельность соответствующих органов власти. На сегодняшний день закон о правоохранительной службе не принят, поэтому данный вид службы подпадает под категорию государственная служба иных видов.

Государственная гражданская служба регламентируется Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Согласно пункту 2 статьи 2 Федерального закона от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» она может быть следующих видов:

– федеральная государственная гражданская служба;  
– государственная гражданская служба субъекта Российской Федерации.

Исходя из общего определения государственной гражданской службы, закрепленного в законе, можно сформулировать определения федеральной государственной гражданской службы и государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации.

Федеральная государственная гражданская служба – профессиональная служебная деятельность граждан на должностях федеральной государственной гражданской службы по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов и лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации.

Государственная гражданская служба субъекта Российской Федерации – профессиональная служебная деятельность граждан на должностях государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации по обеспечению исполнения полномочий субъекта Российской Федерации, а также полномочий государственных органов субъекта Российской Федерации и лиц, замещающих государственные должности субъекта Российской Федерации [13, с. 127].

Военная служба регламентируется Федеральным законом от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», в соответствии с пунктом 1 статьи 2 которого под военной службой понимается «особый вид федеральной государственной службы, исполняемой гражданами, не имеющими гражданства (подданства) иностранного государства либо вида на жительство или иного документа, подтверждающего право на постоянное проживание гражданина на территории иностранного государства, – в Вооруженных Силах Российской Федерации и в войсках национальной гвардии Российской Федерации, в спасательных воинских формированиях федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на решение задач в области гражданской обороны, в Службе внешней разведки Российской Федерации, органах федеральной службы безопасности, органах государственной охраны, органах военной прокуратуры, военных следственных органах Следственного комитета Российской Федерации и федеральном органе обеспечения мобилизационной подготовки органов государственной власти Российской Федерации, в воинских подразделениях федеральной противопожарной службы и создаваемых на военное время специальных формированиях либо

гражданами, имеющими гражданство (подданство) иностранного государства либо вид на жительство или иной документ, подтверждающий право на постоянное проживание гражданина на территории иностранного государства, и иностранными гражданами – в Вооруженных Силах Российской Федерации и воинских формированиях» [45].

К органам военной службы в России относятся:

- Вооруженные Силы Российской Федерации;
- Министерство обороны Российской Федерации;
- Федеральная служба безопасности (ФСБ России);
- Федеральная служба охраны (ФСО России);
- Служба внешней разведки (СВР России);
- Министерство Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий (МЧС России) и другие.

Как уже было отмечено, правоохранительная служба Российской Федерации относится к государственной службе иных видов и включает в себя Прокуратуру Российской Федерации, Следственный комитет Российской Федерации, Министерство внутренних дел Российской Федерации (МВД России), Федеральную миграционную службу (ФМС России), Государственную фельдъегерскую службу Российской Федерации (ГФС России), Федеральную службу исполнения наказаний Российской Федерации (ФСИН России), Федеральную таможенную службу Российской Федерации (ФТС России), Федеральную службу Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков (ФСКН России), Государственную противопожарную службу МЧС России.

Новый вид государственной службы Российской Федерации появился с принятием Федерального закона от 1 октября 2019 г. № 328-ФЗ «О службе в органах принудительного исполнения Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», согласно которому «служба в органах принудительного исполнения – вид

федеральной государственной службы, представляющий собой профессиональную служебную деятельность граждан Российской Федерации на должностях в органах принудительного исполнения, а также на должностях, не являющихся должностями в органах принудительного исполнения, в случаях и на условиях, которые предусмотрены настоящим Федеральным законом, другими федеральными законами и (или) нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации» [59].

Таким образом, государственная служба является важной сферой профессиональной деятельности, которая регулируется федеральным законодательством. Она включает различные виды службы, каждый из которых имеет свои особенности и характеристики. Гражданская и военная службы являются двумя основными видами государственной службы и регулируются соответствующими федеральными законами. Однако, помимо этих двух видов, существуют и другие формы государственной службы, такие как правоохранительные органы. Для каждого из них принят свой нормативно-правовой акт, определяющий их функции и полномочия. Например, Федеральный закон от 17 января 1992 г. № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» [55], Федеральный закон от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ «О полиции» и другие.

Важно отметить, что государственная служба играет ключевую роль в обеспечении стабильности и развития государства. Она способствует поддержанию законности и порядка, защите прав и интересов граждан. Кроме того, государственные служащие активно участвуют в разработке и реализации государственной политики, внедрении новых решений и реформ.

## **1.2 Этапы становления государственной службы в России**

Началом формирования и становления современной государственной службы Российской Федерации принято считать момент принятия действующей Конституции Российской Федерации. Период, в течение

которого происходит качественное изменение самой системы государственной службы, называется этапом.

Первый этап становления государственной службы в России охватывает период с 1993 по 1995 годы. Ключевыми событиями данного этапа стали:

- принятие 12 декабря 1993 г. всенародным голосованием Конституция Российской Федерации, положения которой стали фундаментом для института государственной службы молодого российского государства;

- Указ Президента Российской Федерации от 22 декабря 1993 г. № 2267 «Об утверждении Положения о федеральной государственной службе», который утратил силу 18 января 2000 года. Данный указ был актуален в момент принятия и распространял своё действие на государственную службу только в федеральных органах власти, что и стало его существенным недостатком [43];

- Федеральный закон от 31 июля 1995 г. № 119-ФЗ «Об основах государственной службы Российской Федерации». Положения настоящего закона регулировали вопросы функционирования федеральных органов государственной власти и органов государственной власти субъектов Российской Федерации, что не помешало возникнуть целому ряду противоречий в части правового регулирования государственной службы [37].

Таким образом, с 1993 по 1995 годы формируются понятийный аппарат и правовые основы функционирования института государственной службы Российской Федерации.

На втором этапе (1996 – 2001 годы) шла работа над Концепцией развития государственной службы Российской Федерации, которая должна была стать важным этапом в усовершенствовании государственного аппарата страны. Однако, прежде чем она была утверждена Президентом РФ 15 августа 2001 года, было отклонено 12 предложенных вариантов. Это говорит о том, что разработка Концепции была основательной и требовала серьезного анализа и обсуждения [76].

Это дало старт процессу реформирования системы государственной службы Российской Федерации. Концепция определяла приоритетные направления развития государственной службы, а также предлагала меры по улучшению ее эффективности и профессионализма. Одним из важных аспектов, заложенных в Концепции, была необходимость повышения качества кадров в государственной службе. Это включало улучшение системы отбора, обучения и аттестации госслужащих [28].

Известные и действующие на сегодняшний день нормы права в сфере государственной службы России были разработаны и законодательно закреплены на третьем этапе (2002-2007 гг.). На наш взгляд, это наиболее важный этап в развитии института государственной службы. Также рассматриваемый период характеризуется рядом ключевых событий.

Была разработана и начала реализовываться федеральная программа «Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003-2005 года)», утвержденной Указом Президента РФ от 19 ноября 2002 г. № 1336 «О федеральной программе «Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003 – 2005 годы)». Указом Президента РФ от 12 декабря 2005 г. № 1437 «О продлении срока реализации федеральной программы «Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003 – 2005 годы)» на 2006 – 2007 годы» программа была продлена в связи с ее значительными положительными результатами [54].

Результаты реализации программы «Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003-2005 года)» были впечатляющими. Повышение престижа государственной службы привело к притоку новых и талантливых кадров, что в свою очередь положительно сказалось на качестве предоставляемых услуг. Оптимизация финансовых затрат позволила эффективнее использовать бюджетные средства и направить их на развитие страны [62].

Принят Федеральный закон от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации», где впервые было

регламентировано деление государственной службы на гражданскую, военную и правоохранительную [58].

Принят значимый Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

Разработка и принятие упомянутых выше федеральных законов – естественное закономерное следствие эффективной реализации федеральной программы «Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003 – 2005 года)».

Однако, к концу третьего этапа развития государственной службы, возникло несколько вопросов, требующих немедленного решения. Один из таких вопросов касался повышения престижа государственной службы. Для решения этой проблемы была необходима системная работа по формированию положительного образа государственных служащих и повышению их авторитета. Это включало в себя проведение образовательных программ, организацию мероприятий для пропаганды государственной службы и ее положительных результатов. Еще одним важным аспектом было формирование целостной системы управления государственной службой. Ранее она функционировала в изолированных отраслях, что приводило к неэффективности и дублированию функций [10]. Все эти задачи требовали комплексного подхода и взаимодействия различных структур и органов власти. Решение этих проблем способствовало укреплению государственной службы, повышению ее престижа и эффективности.

Реализация федеральной программы «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации» продолжилась на четвертом этапе (2009 – 2013 годы) в соответствии с Указом Президента РФ от 10 марта 2009 г. № 261. На данном этапе планировалось в том числе выполнение задач с предыдущего периода [63].

Положительные итоги четвертого этапа развития государственной службы России:

- проделана осязательная работа по формированию общих принципов предупреждения коррупции, по выработке действенных методов выявления и разрешения конфликта интересов у государственных служащих;
- проведена оптимизация численности служащих;
- внедрен механизм результативной ротации государственных служащих.

Именно на четвертом этапе обостряется необходимость грамотного внедрения и правильного применения современных кадровых технологий, чтобы государственные служащие могли эффективно выполнять свои обязанности. Важным моментом остается, чтобы служащие были осведомлены о новейших методах и подходах в своей сфере деятельности. К примеру, внедрение обучения с использованием онлайн-платформ и электронных курсов позволит государственным служащим получать актуальные знания и навыки, не выходя из офиса [75]. Это сэкономит время и ресурсы, которые могут быть направлены на другие важные задачи [34].

Пятый этап (2016 – 2018 гг.) ознаменовался рядом существенных событий. В этот период началась реализация Основных направлений развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016 – 2018 годы, закрепленных Указом Президента РФ от 11 августа 2016 г. № 403.

Тогда же активно формировалось единое информационно-коммуникационное пространство в системе гражданской службы. Нормы, сформулированные и законодательно закрепленные, способствовали созданию современной, эффективной системы обмена информацией между государственными служащими. Это позволило улучшить координацию деятельности, повысить прозрачность и оперативность принятия решений.

Усовершенствование системы профессионального развития служащих. В рамках указа были предприняты меры по улучшению профессиональных навыков служащих. Были разработаны специальные курсы и тренинги, которые позволяют служащим получить необходимые знания и навыки для эффективного выполнения своих обязанностей. Благодаря этому, они могут

сосредоточиться на улучшении своих навыков и компетенций, а также более эффективно решать сложные задачи [60].

Были внесены изменения в ключевой законодательный акт, регламентирующий сферу государственной гражданской службы – принят Федеральный закон от 30 июня 2016 г. № 224-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и Федеральный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации» [44].

Важным изменением является конкретизация требований к наличию, уровню и специализации профессионального образования, предъявляемых к претендентам на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы. Это способствует повышению квалификации специалистов, улучшению работы государственных органов и созданию профессиональной среды, способствующей эффективности и развитию [36].

С целью обеспечения профильных органов власти высококвалифицированными кадрами, имеющими соответствующее деятельности органа власти образование, введена норма, закрепляющая, что «при наличии соответствующего решения представителя нанимателя для замещения определенных должностей государственной гражданской службы к претендентам на указанные должности государственной гражданской службы предъявляются требования на соответствие квалификационным требованиям по определенной специальности, направлению профессиональной подготовки и переподготовки» [46].

Стоит отметить, что в указанных федеральных законах присутствует положение о том, что квалификационные требования к профессиональным знаниям, умениям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей и профессиональной служебной деятельности, устанавливаются в должностном регламенте гражданского служащего [73, с. 70-71].

Новые требования к кандидатам на государственную гражданскую службу и государственным гражданским служащим внесли некоторые

изменения в процесс найма в рассматриваемой сфере. Одним из таких изменений стало требование предоставления информации о размещении данных в сети Интернет. Представление сведений о размещении информации в сети Интернет стало обязательным для всех кандидатов на гражданскую службу и гражданских служащих. Такое требование поможет работодателям более полно оценить кандидатов на должности государственной гражданской службы и государственных гражданских служащих [31]. Кроме того, отказ от предоставления указанных сведений может повлечь за собой отказ в приеме на гражданскую службу или прекращение должностных обязанностей гражданского служащего. Это означает, что граждане, желающие занимать должности в государственной гражданской службе, должны будут аккуратно подготовиться и предоставить полную и достоверную информацию о себе в сети Интернет [20]. Такие изменения направлены на повышение прозрачности и открытости в государственной гражданской службе. Они помогут создать более эффективную систему отбора кандидатов и обеспечить работодателям дополнительные инструменты для оценки их компетентности и профессионализма [42].

К концу данного этапа остались открытыми следующие вопросы:

- оптимизации системы материального стимулирования служащих и структуры их денежного содержания;
- дальнейшего развития процедуры отбора кандидатов на замещение должностей государственной гражданской службы;
- включения в кадровый резерв государственных гражданских служащих и граждан, претендующих на замещение должности в органах государственной власти.

В 2019 году начался современный этап развития государственной службы Российской Федерации. Был подписан Указ Президента РФ от 24 июня 2019 г. № 288 «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019 – 2021 годы»,

продолжающий реформирование государственной гражданской службы по следующим направлениям:

- совершенствование порядка назначения на должности государственной гражданской службы Российской Федерации граждан Российской Федерации, государственных гражданских служащих Российской Федерации;

- стимулирование гражданских служащих к повышению эффективности своей профессиональной служебной деятельности, развитие системы государственных правовых и социальных гарантий на гражданской службе;

- внедрение новых форм профессионального развития гражданских служащих, в том числе предусматривающих использование информационно-коммуникационных технологий;

- ускоренное внедрение информационно-коммуникационных технологий в государственных органах в целях повышения качества кадровой работы [38].

Предполагается совершенствование порядка отбора кандидатов на государственные должности Российской Федерации, государственные должности субъектов Российской Федерации, любые должности государственной службы, включенные в перечни, утверждённые нормативными правовыми актами Российской Федерации [8]. В связи с чем, была разработана и утверждена единая методика прохождения испытания на государственной гражданской службе Российской Федерации в федеральных органах исполнительной власти, в соответствии с абзацем 3 подпункта «а» пункта 2 Указа Президента РФ от 24 июня 2019 г. № 288 «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019 – 2021 годы» [38].

Как результат Правительством Российской Федерации было принято постановление от 15 января 2020 г. № 9 «Об утверждении единой методики прохождения испытания на государственной гражданской службе Российской Федерации» [38].

Федерации в федеральных органах исполнительной власти» и утверждена соответствующая методика [39]. Она направлена на повышение эффективности формирования профессионального служебного кадрового состава гражданской службы Российской Федерации с помощью введения единых методологических подходов к организации прохождения испытания на государственной гражданской службе в федеральных органах исполнительной власти и определения его результатов и достижений.

В соответствии с пунктом 2 методики «испытание устанавливается в целях проверки соответствия государственного гражданского служащего Российской Федерации замещаемой должности гражданской службы, в том числе подтверждения способности применить при исполнении должностных обязанностей имеющиеся у него знания и умения, а также в целях оценки его профессиональных и личностных качеств» [39]. Источником информации о личностных и профессиональных качествах служащего, проходящего оценочные мероприятия, является характеристика непосредственного руководителя, представляемая в аттестационную комиссию.

Постановление Правительства РФ от 7 октября 2019 г. № 1296 «Об утверждении Положения о наставничестве на государственной гражданской службе Российской Федерации». В пункте 2 рассматриваемого положения закреплено, что «наставничество на гражданской службе осуществляется лицами, имеющими значительный опыт работы в определенной сфере, в целях содействия профессиональному развитию гражданских служащих, направленному на формирование знаний и умений, необходимых для обеспечения служебной деятельности на высоком профессиональном уровне, и воспитания добросовестного отношения к исполнению должностных обязанностей» [41].

Переход к завершающему этапу создания полноценной систематизированной нормативно-правовой базы, регламентирующей формирование федерального кадрового резерва на гражданской службе. Обеспечение функционирования единого специализированного

информационного ресурса для профессионального развития гражданских служащих.

В целях надлежащей реализации Указа Президента РФ 24 июня 2019 г. № 288 «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019 – 2021 годы» было принято Распоряжение Правительства РФ от 24 июля 2019 г. № 1646-р, закрепившее План мероприятий («дорожную карту») по реализации основных направлений развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019 – 2021 гг., содержащий перечень конкретных мероприятий, сроки их осуществления и ответственные органы исполнительной власти [64].

Таким образом, формирование современного института государственной службы Российской Федерации началось в 1993 году с принятия Положения о государственной гражданской службе и Конституции Российской Федерации. С каждым последующим этапом совершенствовалась законодательная база, вырабатывались единые принципы функционирования и ключевые концептуальные положения развития, принят ряд федеральных законов, продолжают реализовываться федеральные программы. Постоянно актуализируются меры по повышению престижа государственной службы, механизмы по предупреждению и противодействию коррупции, выявлению и разрешению конфликта интересов.

Основным правовым инструментом современного этапа реформирования государственной службы Российской Федерации является Указ Президента РФ от 24 июня 2019 г. № 288 «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019 – 2021 годы», в котором были закреплены основные направления развития государственной гражданской службы на современном этапе. В целях его полного и своевременного исполнения было издано Распоряжение Правительства РФ от 24 июля 2019 г. № 1646-р, устанавливающее План мероприятий («дорожную карту») по реализации основных направлений развития государственной гражданской службы Российской Федерации на

2019 – 2021 годы, включающий перечень мероприятий, сроки их осуществления и ответственные органы исполнительной власти.

### **1.3 Государственная служба как часть системы органов власти Российской Федерации**

В предыдущих разделах была рассмотрена система государственной службы, которая согласно Федеральному закону от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ включает государственную гражданскую службу, военную службу и государственную службу иных видов. Государственная гражданская служба подразделяется на федеральную государственную гражданскую службу и государственную гражданскую службу субъекта Российской Федерации. Военная служба и государственная служба иных видов, которые устанавливаются федеральными законами, являются видами федеральной государственной службы [58].

Законодательно закреплены следующие основные принципы построения и функционирования системы государственной службы:

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

- законность;

- приоритет прав и свобод человека и гражданина, их непосредственное действие, обязательность их признания, соблюдения и защиты;

- равный доступ граждан к государственной службе;

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

- взаимосвязь государственной службы и муниципальной службы;

- открытость государственной службы и ее доступность общественному контролю, объективное информирование общества о деятельности государственных служащих;

- профессионализм и компетентность государственных служащих;

- защита государственных служащих от неправомерного вмешательства в их профессиональную служебную деятельность как государственных органов и должностных лиц, так и физических и юридических лиц [46].

Реализация принципов построения и функционирования системы государственной службы обеспечивается федеральными законами о видах государственной службы.

Взаимосвязь гражданской службы и государственной службы Российской Федерации иных видов обеспечивается на основе единства системы государственной службы Российской Федерации и принципов ее построения и функционирования, а также посредством:

- соотносительности основных условий и размеров оплаты труда, основных государственных социальных гарантий;

- установления ограничений и обязательств при прохождении государственной службы Российской Федерации различных видов;

- учета стажа государственной службы Российской Федерации иных видов при исчислении стажа гражданской службы;

- соотносительности основных условий государственного пенсионного обеспечения граждан, проходивших государственную службу Российской Федерации.

Государственная служба осуществляется на федеральном и региональном уровне. На уровне муниципальных образований функционируют органы местного самоуправления. Государственная служба независимо от её вида не может осуществляться автономно от местного самоуправления. «Профессиональная деятельность граждан, которая осуществляется на постоянной основе на должностях муниципальной службы,

замещаемых путем заключения трудового договора (контракта) называется муниципальной службой» [50].

В соответствии со статьей 5 Федерального Закона от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» взаимосвязь муниципальной службы и государственной гражданской службы Российской Федерации обеспечивается посредством:

- единства основных квалификационных требований к должностям муниципальной службы и должностям государственной гражданской службы;
- единства ограничений и обязательств при прохождении муниципальной службы и государственной гражданской службы;
- единства требований к подготовке кадров для муниципальной и гражданской службы и дополнительному профессиональному образованию;
- учёта стажа муниципальной службы при исчислении стажа государственной гражданской службы и учёта стажа государственной гражданской службы при исчислении стажа муниципальной службы;
- соотносительности основных условий оплаты труда и социальных гарантий муниципальных служащих и государственных гражданских служащих;
- соотносительности основных условий государственного пенсионного обеспечения граждан, проходивших муниципальную службу, и граждан, проходивших государственную гражданскую службу, а также членов их семей в случае потери кормильца [50].

Государственная гражданская и муниципальная службы в действительности имеют существенные отличия, несмотря на практически полное административно-организационное и правовое сходство. Взаимосвязь между государственной гражданской и муниципальной службами закреплена в Федеральном законе от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», а также в Федеральном законе от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации».

Исходя из пункта 1 статьи 7 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», следует, что взаимосвязь гражданской службы и муниципальной службы обеспечивается посредством единства основных квалификационных требований для замещения должностей гражданской службы и должностей муниципальной службы. Применительно ко всем видам государственной службы важно на стадии обучения учитывать необходимость формирования профессиональных компетенций как основы квалификации будущих служащих.

«Гарантии гражданских и муниципальных служащих призваны обеспечивать их защищенность, в том числе правовую и социальную, повышать мотивацию к эффективному исполнению должностных обязанностей, способствовать укреплению стабильности кадрового состава государственной гражданской и муниципальной службы» [5, с. 65].

«Если придерживаться принципа взаимосвязи государственной гражданской и муниципальной службы, то должностные оклады муниципальных служащих и их предельные размеры должны устанавливаться субъектами Российской Федерации в привязке к окладам государственных гражданских служащих. При этом в случае провозглашения самостоятельности органов местного самоуправления в определении размеров оплаты труда кратности должностных окладов муниципальных служащих окладам государственных гражданских служащих субъекта Российской Федерации не должно быть, также, как и установление каких-либо ограничений неправомерно» [22, с. 40].

«Вместе с тем принятие в 2007 году Федерального закона № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» поспособствовало возникновению самостоятельности субъектов Российской Федерации в регламентировании отдельных вопросов муниципальной службы, учитывая исторические особенности муниципалитетов и иные местные традиции» [25, с. 636].

Кроме того, принятие Федерального закона от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» обеспечило укрепление взаимосвязи между государственной гражданской и муниципальной службой Российской Федерации путем повышения эффективности работы органов местного самоуправления, а также улучшения результативности деятельности муниципальных служащих.

Таким образом, единство системы государственной службы Российской Федерации и принципов ее построения и функционирования определяют тесную взаимосвязь между уровнями и видами государственной и муниципальной службы.

Итак, началом становления государственной службы в России принято считать 1993 год, когда наряду с Конституцией РФ было принято Положение о государственной гражданской службе, заложившее правовые основы функционирования данного института. Государственная служба продолжает развиваться и совершенствоваться непрерывно, так как непосредственно связана со всеми ключевыми процессами протекающими в различных сферах государственного управления (социальная сфера, здравоохранение, обеспечение национальной безопасности, экономическая стабильность и прочее).

Государственная служба в соответствии с действующим российским законодательством определяется как профессиональная служебная деятельность граждан Российской Федерации по обеспечению исполнения полномочий РФ, субъектов РФ, федеральных органов государственной власти и других.

Основной федеральный закон, регулирующий сферу государственной службы, Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» устанавливает деление государственной службы на государственную гражданскую службу, военную службу и государственную службу иных видов (ч. 1 статьи 2). В свою очередь государственная гражданская служба подразделяется на федеральную

государственную гражданскую службу и государственную гражданскую службу субъекта Российской Федерации (ч. 2 статьи 2). Следует обратить внимание, что до 1 января 2016 года классификация включала также правоохранительную службу, которая относится к федеральной государственной службе. На сегодняшний день для правоохранительной службы не принят отдельный законодательный акт, как, например, для государственной гражданской службы и военной службы, который бы детально регулировал отдельные вопросы прохождения данного вида службы. Разработка закона «О правоохранительной службе Российской Федерации» велась более 10 лет, но так и не была завершена. Это является одной из проблем, на которую не перестают обращать внимание правоведа.

Единство системы государственной службы Российской Федерации и принципов ее построения и функционирования определяют тесную взаимосвязь между видами государственной службы, например, гражданской службы и государственной службы иных видов. Также статья 5 Федерального закона от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» закрепляет основу взаимосвязи муниципальной службы и государственной гражданской службы Российской Федерации. Взаимосвязь между государственной гражданской и муниципальной службами в настоящее время сформулирована и закреплена в федеральном законодательстве, с учетом имеющиеся сходств и различий в административно-организационном и правовом обеспечении.

## **Глава 2 Правовой статус государственных гражданских служащих Российской Федерации**

### **2.1 Нормативное правовое обеспечение государственной службы в России**

Государственная служба – один из видов профессиональной деятельности, который получил широкое закрепление в законодательстве Российской Федерации: от общих аспектов поступления на государственную службу и до прохождения государственной службы в профильных структурных подразделениях государственных органов власти. В действующих нормативных правовых актах, касающихся государственной службы в Российской Федерации, определён статус служащего; требования к его служебному поведению, внешнему виду, речи; требования к знаниям государственного языка, антикоррупционного законодательства, современных информационных технологий и др.; ограничения и запреты при поступлении на государственную службу, распространяющиеся не только на самого служащего, но и членов его семьи; порядок прохождения конкурсного отбора, аттестации и другое [78]. Отдельно определены порядок и условия увольнения с государственной службы, которые шире, чем в Трудовом кодексе Российской Федерации. В некоторых случаях отличаются и условия привлечения государственных служащих к разным видам ответственности [70]. Таким образом, целый ряд законодательных и иных нормативных правовых актов осуществляет нормативное правовое обеспечение государственной гражданской службы, детально определяя статус служащего, порядок и характер работы служащих и органов власти.

Нормативные правовые акты, регламентирующие вопросы государственной службы, можно классифицировать по характеру регулируемых правоотношений:

– организационно-правовые отношения, сопутствующие процесс создания и обеспечения функционирования органа власти в рамках действующих норм права. Такие правоотношения определяют административное положение властной структуры, правовой статус служащего и круг полномочий;

– трудовые правоотношения, затрагивающие как представителя нанимателя (работодателя), так и государственного служащего с момента появления вакантной позиции до её закрытия. Такие правоотношения возникают в рамках конкурсного отбора на замещение вакантных должностей, формирования кадрового резерва, проведения потенциальным работодателем и прохождения кандидатами оценочных мероприятий по определению личностных и профессиональных качеств, проверки достоверности представленных кандидатом сведений, а также вступление в должность и другое;

– трудовые правоотношения, возникающие в процессе исполнения должностных обязанностей служащим, то есть несения государственной службы. Сюда можно отнести процесс аттестации служащих на соответствие замещаемой должности, сдачи квалификационного экзамена, предоставления сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, постановка в кадровый резерв, повышение квалификации, участие в профессиональных конкурсах и другое;

– правоотношения в рамках соблюдения государственным гражданским служащим законодательства в сфере своей профессиональной деятельности. Особое внимание уделяется соблюдению запретов и ограничений, применению мер привлечения к ответственности, а также использованию мер поощрения и награждения;

– правоотношения в рамках социального и материального обеспечения государственных гражданских служащих в части соблюдения ключевых гарантий, например, своевременная оплата труда, социальное страхование, регулярность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков,

медицинское страхование гражданского служащего и членов его семьи и другое.

Последовательность создания системы государственной службы, формирование структурных единиц, наделение полномочиями, их разграничение и нормативно-правовая поддержка реализации закреплены в Конституции Российской Федерации, Федеральном законе от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации», Федеральном законе от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», иных федеральных законах, регулирующих отдельные аспекты прохождения гражданской службы, указах Президента Российской Федерации, нормативных правовых актах субъектов России, нормативных правовых актах федеральных органов власти и государственных органов субъектов Российской Федерации, а также в международных договорах, легитимных на территории России [58].

Конституция Российской Федерации определяет ключевые параметры формирования и функционирования института государственной службы. В Основном законе страны зафиксирована гарантия доступности государственной службы для её граждан. Такая норма в положительном смысле уравнивает государственную службу с другими профессиями, не делая её элитарной, что благоприятно влияет на имидж госслужбы. Здесь же, в Конституции РФ, закреплён, например, запрет на прохождение государственной службы депутатам Государственной Думы России. Данная норма служит профилактикой для возникновения конфликта интересов и снижает коррупционные риски в сфере государственного управления [27].

Организационно-функциональный и правовой фундамент государственной службы Российской Федерации формируется на следующих конституционных нормах:

– верховенство Конституции РФ и федеральных законов на всей территории Российской Федерации (часть 2 статьи 4);

– единство системы государственной власти, разграничение предметов ведения между Российской Федерацией и её субъектами (часть 3 статьи 5);

– разделение власти на законодательную, исполнительную и судебную (статья 10);

– обязанность государства признавать, соблюдать и защищать права и свободы человека и гражданина (статья 2);

– права и свободы человека и гражданина определяют смысл, содержание и применение законов, деятельность законодательной и исполнительной власти, местного самоуправления и обеспечиваются правосудием (статья 18);

– равный доступ граждан России к государственной службе (ч. 4 статьи 32);

– некоторые обязанности должностных лиц органов власти всех уровней (часть 2 статьи 24; часть 3 статьи 41; часть 2 статьи 46 и другие).

Исходя из обозначенных принципов, можно выделить следующие особенности правового регулирования государственной службы в Российской Федерации:

– иерархичность, когда вышестоящие законы обладают приоритетом над нижестоящими;

– индивидуализация, когда порядок прохождения государственной службы определяется для каждой категории государственных служащих отдельными законами и нормативными актами;

– особенности регулирования, когда для отдельных видов государственной службы (гражданская, военной) предусмотрены свои законы и подзаконные акты, учитывающие специфику соответствующих видов службы.

Поскольку государственная служба является важнейшим инструментом реализации государственной власти и обеспечения эффективного функционирования государства, её правовое регулирование в Российской Федерации

Федерации осуществляется целым рядом федеральных законов, каждый из которых играет определенную роль в формировании и функционировании системы государственной службы.

Базовым законодательным актом, определяющим правовые и организационные основы государственной службы, является Федеральный закон от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации». Он в полной мере соответствует Конституции РФ и закрепляет принципы государственной службы и условия её прохождения [27]. Этот закон устанавливает централизованную систему государственной службы, предусматривающую единые принципы и подходы к организации и функционированию государственных органов, а также профессии государственного служащего. В нем впервые закреплено понятие «государственный служащий», определены категории государственных служащих и должности, замещаемые ими.

Определение государственной службы, приведенное в статье 1 Федерального закона от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации», включает в себя перечень должностей, органов власти различных уровней, исполнение полномочий которых позволяет идентифицировать гражданина как государственного служащего. Под государственной службой понимается профессиональная служебная деятельность граждан Российской Федерации по обеспечению исполнения полномочий Российской Федерации, федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, лиц, замещающих должности, устанавливаемые Конституцией РФ, федеральными законами для непосредственного исполнения полномочий федеральных государственных органов и других [58].

Рассматриваемый федеральный закон также определяет устройство системы государственной службы (статья 2), закрепляет понятия государственной службы (статья 1) и ее виды (статьи 4-7), устанавливает принципы функционирования и построения государственной службы

(статья 3). Отметим, что в соответствии с Конституцией Российской Федерации вопросы федеративного устройства находятся в ведении Российской Федерации. При этом рассматриваемый закон в более детальной форме устанавливает разграничение полномочий между федеральными органами и органами субъектов РФ в области регулирования государственной гражданской службы. Так, согласно части 4 статьи 2, правовое регулирование и организация федеральной государственной гражданской службы отнесены к ведению Российской Федерации. Это означает, что федеральные органы власти вправе издавать нормативные правовые акты, устанавливающие единые правила и принципы организации и функционирования государственной гражданской службы в целом по стране. В то же время регулирование государственной гражданской службы субъекта РФ находится в совместном ведении Российской Федерации и субъекта РФ, а организация государственной гражданской службы субъекта РФ – в ведении субъекта РФ. Из чего следует, что субъекты РФ обладают правом дополнять федеральное законодательство в пределах своей компетенции, принимая собственные законы и другие нормативные правовые акты в данной сфере.

Обратим внимание, что законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ не должны противоречить федеральному законодательству. Это требование обусловлено тем, что государственная гражданская служба по своей сути является единой системой, действующей на всей территории Российской Федерации. Единые правила и принципы, устанавливаемые федеральными органами власти, обеспечивают целостность государственной гражданской службы как единой системы. В то же время субъекты РФ наделены правом дополнять и уточнять федеральное законодательство, учитывая специфику и особенности организации государственной гражданской службы на своей территории. Такой подход позволяет обеспечить гибкость и адаптивность системы государственной службы к существующим в субъектах РФ условиям.

Вторая глава Федерального закона от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» содержит положения, которые определяют основные принципы формирования кадрового состава государственной службы. Статья 11 устанавливает порядок формирования кадрового состава государственной службы. Она предусматривает, что государственная служба осуществляется на основе профессионального подхода, с учетом требований к квалификации и опыту работы. Кроме того, при формировании кадрового состава должны быть обеспечены принципы равенства и недискриминации.

Статья 12 рассматриваемого закона регулирует ключевые условия поступления на государственную службу, ее прохождения, приостановления, возобновления и прекращения. Согласно этой статье, для поступления на государственную службу необходимо соответствовать определенным требованиям, включая возрастные и квалификационные ограничения. Кроме того, статья устанавливает порядок приостановления, возобновления и прекращения государственной службы. Таким образом, Федеральный закон от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» призван обеспечить эффективное функционирование государственного аппарата и гарантировать прозрачность и справедливость в системе государственной службы [58].

В декабре 2022 года в Федеральный закон от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ были внесены изменения: была включена статья 12.1, согласно которой уточняется порядок приостановления и возобновления государственной службы, в случае, если служба, за исключением военной, приостанавливается в связи с призывом служащего на военную службу по мобилизации или заключением им в соответствии с действующим законодательством контракта о прохождении военной службы либо заключением им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ.

Третья глава Федерального закона от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» определяет основы управления государственной службой и включает в себя несколько важных положений. В статье 16 закона говорится о том, что управление государственной службой включает в себя различные аспекты, такие как организация работы, планирование и координация деятельности государственных служащих. Это важно для обеспечения эффективного функционирования государственного аппарата. Статья 17 закрепляет обязанность создания кадровых резервов для замещения должностей государственной службы на всех уровнях государственной власти. Это позволяет обеспечить непрерывность работы государственных органов и эффективное управление. В статье 18 закона устанавливаются общие условия финансирования государственной службы и программы ее реформирования и развития. Это важно для обеспечения стабильности и улучшения работы государственных органов. Однако, помимо этих положений, закон также регулирует вопрос поступления иностранных граждан на военную службу по контракту и их прохождение военной службы в Российской Федерации. Это предоставляет возможность иностранным гражданам вступить в службу в российской армии и внести свой вклад в оборонную систему страны [58].

Государственная гражданская служба Российской Федерации является важным институтом, функционирующим в рамках регулируемых правовых, организационных и финансово-экономических аспектов деятельности. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» устанавливает основы существования и жизнеспособности этой системы.

Первая глава закона содержит общие положения, которые являются основой для дальнейшего развития законодательства в этой области. В статье 1 закреплены основные термины, используемые в законе, что позволяет установить единое понимание и обеспечить единообразное применение норм. Статья 2 определяет предмет регулирования закона, включая в себя все

аспекты государственной гражданской службы. Статья 3 закона устанавливает понятие и виды государственной гражданской службы Российской Федерации. Гражданская служба включает в себя службу в федеральных органах исполнительной власти, службу в органах государственной власти субъектов Российской Федерации и службу в органах местного самоуправления. Статья 4 закона устанавливает ключевые принципы гражданской службы, которые перекликаются с положениями Конституции Российской Федерации. Эти принципы включают законность, равенство, справедливость, профессионализм, непрерывность и стабильность государственной гражданской службы. Их соблюдение является основой эффективной работы службы и обеспечивает права и свободы граждан. Статья 5 закона определяет систему законодательных актов, регулирующих отношения, связанные с гражданской службой. Это включает федеральные законы, указы Президента Российской Федерации, постановления Правительства Российской Федерации и другие нормативные акты. Такая система обеспечивает законность и стабильность в работе государственной гражданской службы. Статьи 6 и 7 закона определяют взаимосвязь гражданской службы с государственной службой Российской Федерации и муниципальной службой соответственно. Эти статьи устанавливают основные принципы сотрудничества и взаимодействия между различными уровнями государственной власти, что позволяет эффективно решать задачи и обеспечивать интересы граждан.

Гражданская служба в Российской Федерации имеет свою законодательную основу, которая регулирует вопросы, в том числе связанные с должностями и правовым положением гражданских служащих. Вторая глава Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» подробно это описывает.

Однако, чтобы полностью понять статус гражданского служащего, необходимо обратиться к третьей главе данного федерального закона. Именно она содержит определение гражданского служащего и регламентирует его

правовое положение. Статья 13 определяет гражданского служащего как лицо, занимающее должность в государственной гражданской службе, назначаемое на эту должность в соответствии с установленным порядком. Правовое положение гражданского служащего также определяют его права и обязанности.

Нормы, закрепленные в третьей главе рассматриваемого закона, являются основополагающими, потому что на них базируется процесс профилактики коррупционных правонарушений. Ключевые статьи содержат основные права гражданского служащего (статья 14), основные обязанности гражданского служащего (статья 15), ограничения, связанные с гражданской службой (статья 16), запреты, связанные с гражданской службой (статья 17) и другое.

Таким образом, Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» является важным нормативным актом, определяющим основы функционирования и взаимодействия государственной гражданской службы в Российской Федерации. Его соблюдение обеспечивает эффективность и законность работы служащих, а также защищает права и интересы граждан.

Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» является важным нормативным актом в области государственной службы в России. Он устанавливает основные принципы и нормы борьбы с коррупцией, а также определяет меры по ее предотвращению и наказанию. Одной из важных статей этого закона является статья 6, которая регулирует меры по профилактике коррупции. В соответствии с ней, государственные органы должны принимать активные меры для предотвращения коррупционных проявлений [56]. Это включает в себя проведение антикоррупционных обучений, разработку этических кодексов и создание системы контроля за финансовой деятельностью государственных служащих.

Статья 7 закона определяет основные направления деятельности государственных органов по повышению эффективности противодействия

коррупции. В рамках этой статьи разрабатываются и внедряются программы и мероприятия, направленные на улучшение системы контроля, укрепление прозрачности государственных закупок и повышение ответственности служащих [56].

Статья 8 закона требует от государственных служащих представлять сведения о своих доходах, имуществе и расходах. Это направлено на обеспечение прозрачности и контроля за возможными коррупционными схемами, связанными с незаконным обогащением государственных служащих [56].

Одним из важных аспектов борьбы с коррупцией является предотвращение и урегулирование конфликта интересов, что регулируется статьями 9-11 закона. Государственные служащие обязаны сообщать о своих возможных конфликтах интересов и принимать меры для их разрешения [56]. Это помогает предотвратить злоупотребление должностным положением и установить принципы честности и непредвзятости в государственной службе.

Закон также предусматривает ответственность физических и юридических лиц за коррупционные правонарушения. Статьи 13-14 закона определяют виды наказания и меры, применяемые к нарушителям. Это включает штрафы, лишение свободы и другие меры, которые направлены на предотвращение коррупции и наказание ее участников [56].

Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» устанавливает четкие нормы и принципы, которые помогают предотвратить коррупционные проявления и обеспечить прозрачность и эффективность государственной службы. Положения закона конкретизируют ряд ограничений, связанных с прохождением государственной службы [56]:

– ограничения, налагаемые на гражданина, замещавшего должность государственной или муниципальной службы, при заключении им трудового или гражданско-правового договора (статья 12);

– ограничения и обязанности, налагаемые на лиц, замещающих государственные должности РФ, государственные должности субъектов РФ, муниципальные должности (статья 12.1.);

– ограничения и обязанности, налагаемые на работников, замещающих отдельные должности на основании трудового договора в организациях, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами (статья 12.2.);

– обязанность передачи ценных бумаг (долей участия, паев в уставных (складочных) капиталах организаций) в доверительное управление в целях предотвращения конфликта интересов (статья 12.3.);

– ограничения, запреты и обязанности, налагаемые на работников, замещающих должности в государственных корпорациях, публично-правовых компаниях, иных организациях, создаваемых Российской Федерацией на основании федеральных законов, работников, замещающих отдельные должности на основании трудового договора в организациях, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами (статья 12.4.);

– установление иных запретов, ограничений, обязательств и правил служебного поведения (статья 12.5.).

Регулирование правоотношений в сфере организации и управления гражданской службой осуществляется через указы Президента Российской Федерации, которые устанавливают общие принципы служебного поведения государственных служащих. Один из таких указов, который заслуживает особого внимания, Указ Президента РФ от 12 августа 2002 г. № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих» [40].

Служебное поведение государственных служащих, организация их обучения и аттестации, финансирование государственной службы и подобные вопросы более детально регулируются отдельными соответствующими указами:

– Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 110 «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации» [53];

– Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации»;

– Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 113 «О порядке присвоения и сохранения классных чинов государственной гражданской службы Российской Федерации федеральным государственным гражданским служащим» [51];

– Указ Президента Российской Федерации от 16 февраля 2005 г. № 159 «О примерной форме служебного контракта о прохождении государственной гражданской службы Российской Федерации и замещении должности государственной гражданской службы Российской Федерации» [52];

– Указ Президента Российской Федерации от 16 января 2017 г. № 16 «О квалификационных требованиях к стажу государственной гражданской службы или стажу работы по специальности, направлению подготовки, который необходим для замещения должностей федеральной государственной гражданской службы» [48] и другие.

На уровне субъектов Российской Федерации принимаются нормативные правовые акты регионального значения, не противоречащие положениям соответствующих федеральных нормативно-правовых. Они регулируют вопросы организации системы должностей и классных чинов государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации, вопросы финансирования гражданской службы и оплаты труда государственных гражданских служащих, обеспечения гарантий, предоставляемых им, и ряд других организационных и правовых вопросов в рассматриваемой сфере.

Таким образом, комплексное правовое регулирование государственной службы в Российской Федерации обеспечивает ее эффективность и соответствие современным требованиям. Законодательство постоянно

совершенствуется и актуализируется, что позволяет учитывать новые вызовы и задачи, стоящие перед государством.

## **2.2 Права и обязанности государственных гражданских служащих**

Гражданский служащий в Российской Федерации – это гражданин, который выполняет свои обязанности в рамках гражданской службы. Такое положение определено Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Гражданский служащий назначается на должность и заключает служебный контракт, который регулирует его профессиональную деятельность и оплату труда.

Из Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» следует, что Правовой статус государственных гражданских служащих включает несколько элементов, которые определяют их правовое положение:

- «основные права гражданского служащего;
- основные обязанности;
- ограничения, связанные с гражданской службой;
- запреты, связанные с гражданской службой;
- урегулирование конфликта интересов на гражданской службе» [46].

Гражданский служащий обладает всеми правами и свободами, установленными Конституцией Российской Федерации, а также особыми, служебными, правами, которые способствуют эффективному осуществлению профессиональной деятельности.

Для обеспечения эффективной работы и соблюдения законодательства, государство устанавливает гражданским служащим специфичные правила поведения в сфере их профессиональных служебных отношений. Первая категория правил – это общие полномочия и обязанности, которые применяются ко всем категориям и группам должностей государственных служащих. Эти правила включают в себя такие аспекты, как соблюдение

законности, неприкосновенность частной жизни, конфиденциальность информации и этические стандарты [35]. Государственные служащие должны действовать в интересах граждан и стремиться к достижению общественной пользы. Вторая категория – должностные права и обязанности, которые определены для конкретных должностей. Каждая должность имеет свои уникальные требования и обязанности, которые служащий должен соблюдать [11].

Кроме общих прав и обязанностей, закрепленных в федеральном законодательстве, государственные гражданские служащие могут обладать иными правами и обязанностями, определенными в соответствии с целями, задачами и полномочиями конкретного государственного органа, где служащий осуществляет свою профессиональную деятельность. Это может включать право на получение дополнительных льгот или возможность участия в различных программах и проектах. Для обеспечения стандартизации и ясности в системе государственной службы, Реестр должностей государственной службы Российской Федерации содержит перечень унифицированных наименований должностей. Это позволяет установить единые стандарты для каждой должности и облегчает процесс найма и управления государственными служащими.

Общие права и обязанности государственных гражданских служащих прописаны в Федеральном законе от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

Права государственного гражданского служащего являются основой его правового статуса. Они определяют не только рамки деятельности служащего, но и гарантируют демократичность и эффективность государственной службы. В соответствии со статьей 14 вышеупомянутого закона, государственный гражданский служащий имеет ряд прав. Один из важных аспектов прав государственного гражданского служащего – это право на равенство перед законом и государственными органами. Это означает, что служащий имеет право на защиту своих интересов и обращение в суд в случае

нарушения его прав или незаконных действий со стороны работодателя. Также государственный гражданский служащий имеет право на социальную защиту. Это включает в себя право на оплату труда, отпуск, льготы по социальному страхованию, медицинское обслуживание и другие социальные льготы. Государство признает вклад служащих в развитие государства и обеспечивает соответствующую защиту и поддержку. Кроме того, государственный гражданский служащий имеет право на профессиональное развитие. Это означает, что служащий имеет право на повышение квалификации, обучение и развитие своих профессиональных навыков. Государство стимулирует служащих к самосовершенствованию и предоставляет им возможности для роста и карьерного развития. Однако, вместе с правами государственного гражданского служащего существуют и его обязанности.

Пункт 2 рассматриваемой статьи закрепляет право гражданского служащего выполнять иную оплачиваемую работу, если это не повлечет за собой конфликт интересов, с предварительным уведомлением представителя нанимателя.

Таким образом, права государственных гражданских служащих не ограничиваются только профессиональной сферой. Кроме права на обеспечение надлежащих организационно-технических условий, необходимых для исполнения должностных обязанностей; права на ознакомление с должностным регламентом и иными документами, определяющими его права и обязанности по замещаемой должности гражданской службы; права на получение в установленном порядке информации и материалов, необходимых для исполнения должностных обязанностей и других прав, служащие имеют право на защиту сведений о гражданском служащем; право на медицинское страхование; право на государственную защиту своих жизни и здоровья, жизни и здоровья членов своей семьи, а также принадлежащего ему имущества; право на государственное пенсионное обеспечение. Эти права являются важными для

обеспечения эффективной государственной службы и мотивации служащих к достижению высоких результатов [29].

Государственная гражданская служба – это важный аспект работы государства, который обеспечивает эффективное функционирование различных сфер деятельности. Государственные гражданские служащие выполняют свои обязанности в соответствии с законодательством, должностными инструкциями и служебными контрактами.

Статья 15 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» устанавливает на период прохождения государственной гражданской службы единые для всех служащих основные обязанности.

Основные обязанности государственных служащих включают в себя выполнение поручений, связанных с осуществлением государственной деятельности, а также соблюдение законности и правопорядка. Государственные служащие должны действовать в интересах государства и общества, а также соблюдать принципы непрерывности и качества государственной службы.

Важным аспектом государственной службы является профессиональное развитие и повышение квалификации служащих. Государство обязуется создавать условия для повышения профессионального уровня государственных служащих и обеспечивать им доступ к образовательным программам и тренингам, способствующим развитию их навыков и знаний. Кроме того, государственные служащие должны соблюдать принципы этического поведения и проявлять добросовестность, объективность, беспристрастность и справедливость в своей работе. Они должны быть готовы к постоянному самосовершенствованию и принимать ответственность за свои действия.

Пункт 2 статьи 15 устанавливает важную обязанность гражданского служащего – отказаться от выполнения неправомерного поручения, полученного от его руководителя. Это положение является гарантией защиты

служащего от противоправных действий, а также способом поддержания законности в государственных учреждениях. Однако, помимо представления обоснования неправомерности поручения в письменной форме, гражданский служащий должен также указать на конкретные положения законодательства Российской Федерации, которые могут быть нарушены при исполнении данного поручения. Это важно, чтобы руководитель мог оценить аргументы служащего и принять взвешенное решение. Если руководитель подтверждает поручение в письменной форме, то гражданский служащий обязан отказаться от его исполнения. Это означает, что служащий должен придерживаться законов и правил, несмотря на полученные указания. Это важный механизм, который способствует эффективной работе государственных учреждений и поддержанию доверия общества к государственной службе.

Однако, как и в любой области, в гражданской службе могут возникать ситуации, когда служащие получают поручения, которые являются неправомерными или противоречат законодательству. В этом контексте, пункт 3 статьи 15 закрепляет обязанность гражданских служащих нести ответственность за исполнение неправомерных поручений, а также за давших эти поручения руководителей. В соответствии с данной нормой ответственность может быть дисциплинарной, гражданско-правовой, административной или уголовной в соответствии с федеральными законами. Это дает возможность применять соответствующие меры в зависимости от тяжести нарушения и его последствий.

Невозможность представлять интересы гражданских служащих в выборном профсоюзном органе определенного государственного органа в период замещения гражданским служащим должности гражданской службы категории «руководители» высшей группы должностей во избежание возникновения конфликта интереса установлена пунктом 4 статьи 15. Такое ограничение помогает поддерживать независимость и объективность принимаемых решений гражданскими служащими.

Обязанности подобно правам государственных служащих связаны как с непосредственным осуществлением профессиональной деятельности, например, исполнение должностных обязанностей в соответствии с должностным регламентом, исполнение поручений соответствующих руководителей, соблюдение при исполнении должностных обязанностей права и законные интересы граждан и организаций и др., так и с аспектами личной жизни за пределами службы, например, сообщение в письменной форме представителю нанимателя о прекращении гражданства Российской Федерации или приобретении гражданства (подданства) иностранного государства либо получении вида на жительство или иного документа, подтверждающего право на постоянное проживание гражданина на территории иностранного государства, сообщение представителю нанимателя о личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, принятие мер по предотвращению такого конфликта.

Закрепленные в законе обязанности государственного гражданского служащего в совокупности с его правами, не противоречащие и не исключают друг друга, способствуют непрерывному совершенствованию системы государственного управления страной.

Таким образом, общие и единые для всех государственных гражданских служащих права и обязанности установлены федеральным законодательством, а иные, не противоречащие основным, права и обязанности устанавливаются нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, профильных федеральных органов государственной власти, органов исполнительной власти.

Основные права и обязанности государственных гражданских служащих связаны не только с непосредственным исполнением профессиональной служебной деятельности, но и регулируют некоторые аспекты частной жизни. Например, право на государственную защиту своих жизни и здоровья, жизни и здоровья членов своей семьи или обязанность

сообщать в письменной форме представителю нанимателя о прекращении гражданства Российской Федерации или приобретении гражданства (подданства) иностранного государства.

### **2.3 Юридическая ответственность государственных гражданских служащих**

Юридическая ответственность является важной составляющей правовой системы любого государства. Она представляет собой обязанность физического лица или организации нести негативные последствия за нарушение закона. Юридическая ответственность, говоря литературным языком, – это легитимная обязанность физического лица или организации претерпевать определенные лишения или ограничения личного, имущественного или организационного характера за совершенное правонарушение.

Понятие «ответственность» в юриспруденции имеет свои особенности, которые отличают его от лексического значения. В правовом контексте ответственность означает, что лицо или организация должны нести последствия своих действий или бездействия, нарушивших закон. «Юридическая ответственность порождается правонарушением, поэтому факт совершения правонарушения есть начало объективного бытия юридической ответственности независимо от того, осознает совершивший противоправное поведение как правонарушение или нет, обнаружено оно или нет компетентными органами» [3, с. 290].

Юридическая ответственность государственных гражданских служащих, как и иных граждан, устанавливается государством через законодательство. Действующие нормы права позволяют установить факт свершившегося правонарушения по характерным признакам, формирующим состав. Основанием для привлечения государственных служащих к юридической ответственности являются нормативные правовые акты,

регламентирующие конкретные объем и формы наказания, соответствующие противоправному действию.

Государственные гражданские служащие имеют установленные обязанности соблюдать и исполнять возложенные на них должностные обязанности, придерживаясь определенного правового поведения не только по месту службы, но и за её пределами, что и определяет сущность юридической ответственности государственных служащих. То есть в случае совершения служащим правонарушения наступает юридическая обязанность понести наказание.

Юридическая ответственность государственных служащих является важной составляющей их работы и имеет свои цели, функции и принципы. Она направлена на формирование правомерного поведения и уважения к закону среди этой профессиональной группы. Одной из целей юридической ответственности государственных служащих является обеспечение эффективного и надлежащего исполнения их служебных обязанностей.

Государственные служащие должны осознавать, что их действия и решения могут иметь серьезные последствия для граждан и государства в целом. Поэтому, на них ложится ответственность за соблюдение законов и норм, а также за качественное и справедливое предоставление услуг и выполнение своих обязанностей. Также специфичность юридической ответственности государственных гражданских служащих выражается в основаниях её наступления и системе её применения. Во-первых, различные отрасли российского права (уголовное, административное, трудовое, гражданское) содержат нормы, касающиеся юридической ответственности рассматриваемой категории граждан. Во-вторых, вопрос привлечения государственных служащих к юридической ответственности – это в первую очередь взаимоотношения между государством и служащим, которые входят в предмет правового регулирования.

Государственные гражданские служащие с позиции привлечения их к юридической ответственности являются специфичным субъектом уголовного

законодательства. Это выражается в том, что в случаях, установленных Уголовным кодексом РФ, служащие могут быть привлечены к ответственности как должностные лица. Таким образом, государственные гражданские служащие может выступить в качестве субъекта правонарушения, совершенного в рамках его профессиональной служебной деятельности [71]. Такие правонарушения признаются должностными преступлениями. Они рассматриваются особо серьезно, так как такие деяния могут нанести ущерб государственным интересам, нарушить отношения государственной власти и даже посягнуть на права и свободы граждан, охраняемые законом. Должностные преступления признаются только в том случае, если они совершены вопреки интересам службы и вызвали существенный ущерб государственным интересам или правам и свободам человека. Также, если действия государственного служащего создали угрозу наступления подобных последствий, они могут быть квалифицированы как должностные преступления.

При совершении противоправного действия, направленного на внешнюю среду управленческого процесса государственных органов, наступает административная ответственность. При правонарушениях в рамках осуществления профессиональной служебной деятельности в порядке подчиненности, то есть происходит во внутренней среде государственного управления – дисциплинарная ответственность.

Юридическая ответственность рассматриваемой категории граждан выражается в их правомерном поведении через одобрение или поощрение совершаемых действий. Целью является формирование правовой культуры государственных служащих и всего общества путем побуждения каждого служащего к правомерному поведению и его трансляция вовне.

В.М. Манохин выделяет специфические черты ответственности государственных служащих:

– «повышенная ответственность служащего, поскольку последствия должностного правонарушения отрицательно сказываются обычно за пределами должности;

– ряд специальных мер ответственности за служебные правонарушения (понижение в должности, снижение квалификационного класса, утрата доверия и другие);

– привлечение служащего к ответственности за правонарушение не исключает того, чтобы то же деяние было квалифицировано как другой вид правонарушения и влекло соответствующую юридическую ответственность, например, административную ответственность должностного лица за нарушение правил техники безопасности, за что оно же привлекалось к ответственности дисциплинарной» [30, с. 73].

С момента вступления в силу решения органа власти или должностного лица о применении мер наказания к государственному служащему наступает фактическая юридическая ответственность служащего. Формой внешнего выражения привлечения к юридической ответственности государственных служащих могут стать возложение дополнительных обязанностей, ограничение или лишение прав и свобод, принудительное исполнение уже существующих обязанностей. Помимо этого, установление факта совершения государственным гражданским служащим правонарушения должно повлечь за собой официальное публичное осуждение неправомерного деяния.

По мнению Р.Л. Хачатуров и Д.А. Липинский, принципы юридической ответственности – «это отправные идеи, закрепленные в действующем законодательстве, характеризующие сущность и содержание юридической ответственности и определяющие ее законодательное развитие, и практику применения, а также поведение субъектов юридической ответственности» [72, с. 299.].

По форме юридического закрепления различают конституционные и отраслевые принципы, нашедшие свое отражение соответственно в

Конституции РФ или в отраслевом законодательстве. Можно выделить ряд принципов юридической ответственности.

**Законность.** Один из обязательных и наиболее важных принципов, в основе которого лежит точное и неуклонное исполнение требований законодательства при привлечении к юридической ответственности, назначаемой строго за деяния, прямо запрещенные нормой права и только в пределах санкции соответствующей нормы.

**Правомерность основания юридической ответственности.** Данный принцип тесно связан с принципом законности, так как основание для наступления юридической ответственности должно быть регламентировано закрепленными нормами права.

**Неотвратимость наступления юридической ответственности** означает неизбежность наступления юридической ответственности, если это предусмотрено законом. Данный принцип является выражением неразрывности факта правонарушения и справедливых последствий за его совершение.

**Равные основания юридической ответственности.** Это общеправовой принцип равенства всех перед законом и судом (части 1 и 2 статьи 19 Конституции РФ), подобно равенству прав и свобод человека и гражданина. Данный принцип отражен в закрепленных нормах текущего (отраслевого) законодательства применительно к определенным видам юридической ответственности.

**Индивидуализация юридической ответственности и принцип индивидуализации гражданско-правовой ответственности.** Ответственность наступает соразмерно степени вредоносности деликта, формы вины правонарушителя и других обстоятельств [14].

**Недопустимость привлечения к юридической ответственности дважды (повторно) за одно и то же правонарушение** является важным принципом в правовой системе. Однако, этот принцип требует дальнейшей проработки и уточнения, так как его интерпретация может варьироваться в разных

ситуациях. Во-первых, недопустимость двойной юридической ответственности означает, что лицо не может быть подвергнуто двум независимым наказаниям за одно и то же правонарушение. Во-вторых, недопустимость повторного наказания за одно и то же правонарушение означает, что лицо не может быть повторно наказано за одно и то же преступление после уже вынесенного приговора.

Оптимальность процессуальной формы юридической ответственности. В некоторых случаях повторное привлечение к ответственности может быть оправдано, особенно если имеются новые доказательства или обстоятельства, которые не были учтены в предыдущем процессе. В таких случаях, справедливость требует возможности повторного рассмотрения дела для достижения окончательного и справедливого решения.

Эффективность реализации юридической ответственности. Действие данного принципа определяется при законодательном определении правонарушения и соответствующего вида и мер юридической ответственности за его совершение.

Определение видов юридической ответственности, как и классификация её принципов, вопрос достаточно спорный. Виды юридической ответственности могут определяться по установлению законодателем различных оснований возникновения и действия, различным правовым последствиям, определяемым характером правонарушений.

В правовой литературе самым распространенным является классификация видов юридической ответственности по отраслевому признаку, обусловлено характером правонарушения и его последствиями.

Рассмотрим административную ответственность как самостоятельный вид ответственности в публичном праве. Меры административного наказания за совершенные правонарушения, имеющего основания и признаки административного характера, направлены на охрану правоотношений, регламентируемых частным и публичным правом, и касаются реализации прав и законных интересов физических и юридических лиц, а также сферы

деятельности органов публичной власти. В соответствии с частью 1 статьи 2.1. КоАП РФ под административным правонарушением понимается противоправное виновное действие (бездействие) физического или юридического лица, за которое указанным кодексом или законами субъектов РФ об административных правонарушениях установлена административная ответственность [24]. Суть данного вида ответственности в наступлении специфических последствий личного, имущественного и иного качества для правонарушителя административного законодательства. Назначение административной ответственности носит штрафной характер.

Административная ответственность характеризуется следующими чертами:

- имеет собственную нормативную правовую основу и может быть регламентирована актами регионального уровня в то время, как уголовная ответственность строго устанавливается федеральным законодательством;

- обязательное наличие административного правонарушения как специального основания для привлечения к административной ответственности равно, как и для уголовной ответственности – преступление, дисциплинарной ответственности – дисциплинарный проступок, материальной ответственности – причинение материального вреда ущерба или гражданско-правовой деликт;

- административное наказание как самостоятельный вид санкций по аналогии, как за уголовные преступления – уголовные наказания, за дисциплинарные проступки – дисциплинарные взыскания, при наличии материального ущерба – имущественные санкции.

Таким образом, особенность административной ответственности заключается в том, что ее основанием является административное правонарушение, а мерами наказания – административные взыскания. Действие административного взыскания распространяется не только на правонарушителя с целью привлечь его к закономерной ответственности, но и

на других государственных служащих с целью «воспитания» и профилактики подобных деяний.

Для наступления реальной административной ответственности необходимо, во-первых, наличие нормы, устанавливающей обязанность и санкцию за ее неисполнение; во-вторых, должен быть установлен факт противоправного деяния; в-третьих, лицо, наделенное соответствующими полномочиями для определения меры и объёма наказания за конкретное административное правонарушение.

Ряд авторов, раскрывая социальную сущность административного правонарушения, сравнивают его с уголовным преступлением и считают, что их различие заключается в разной степени их общественной опасности. Некоторые правоведы полагают, что административное правонарушение в отличие от уголовного является общественно вредным, но не общественно опасным. В данном случае терминологическое различие возможно.

Рассмотрим детальнее уголовную ответственность государственных гражданских служащих. Основанием для уголовной ответственности является преступление как виновно совершенное общественно опасное деяние, запрещенное Уголовным кодексом РФ под угрозой наказания (часть 1 статьи 14 УК РФ) [71]. При этом следует отметить, что не будет являться преступлением действие (бездействие), формально содержащее признаки деяния, предусмотренного Уголовным кодексом РФ, но в силу малозначительности не представляющее общественной опасности (часть 2 статьи 14 УК РФ) [71].

Ключевой функцией уголовной ответственности является ее карательная функция, которая определяется не только отбытием установленного срока наказания, но и может продлиться в тех случаях, когда наличие судимости по определенным статьям накладывает на правонарушителя ограничение в правах, например, занимать определенные должности и другое.

Уголовная ответственность государственных гражданских служащих регламентирована главой 30 Уголовного кодекса РФ «Преступления против государственной власти, интересов государственной службы и службы в органах местного самоуправления». В свою очередь государственные гражданские служащие являются специальными субъектами для применения к ним положений рассматриваемого раздела Уголовного кодекса РФ, согласно которому к ответственности привлекаются должностные лица [71].

В примечании к статье 285 УК РФ закреплено понятие должностных лиц как лиц, постоянно, временно или по специальному полномочию осуществляющих функции представителя власти, либо выполняющих организационно-распорядительные, административно-хозяйственные функции в государственных органах, органах местного самоуправления, государственных и муниципальных учреждениях, государственных корпорациях, государственных компаниях, государственных и муниципальных унитарных предприятиях, акционерных обществах, контрольный пакет акций которых принадлежит Российской Федерации, субъектам Российской Федерации или муниципальным образованиям, а также в Вооруженных силах РФ, других войсках и воинских формированиях Российской Федерации [71]. Таким образом, рассматривает понятие «должностные лица» и определяет их как лиц, осуществляющих функции представителя власти или выполняющих организационно-распорядительные, административно-хозяйственные функции в различных государственных и муниципальных органах и учреждениях.

Согласно Пленуму Верховного Суда Российской Федерации в своем постановлении от 16 октября 2009 г. № 19 «О судебной практике по делам о злоупотреблении должностными полномочиями и о превышении должностных полномочий» пояснил «лица, злоупотребляющие должностными полномочиями либо превышающие свои должностные полномочия, посягают на регламентированную нормативными правовыми актами деятельность государственных органов, органов местного

самоуправления, государственных и муниципальных учреждений, государственных корпораций, Вооруженных Сил Российской Федерации, других войск и воинских формирований Российской Федерации» [61], в результате чего существенно нарушаются права и законные интересы граждан или организаций либо охраняемые законом интересы общества и государства.

В ходе судебного разбирательства необходимо четко установить факт принадлежности субъекта правонарушения к числу должностных лиц. После установления у правонарушителя статуса должностного лица надо получить документальное подтверждение его должностных полномочий. Здесь следует обратить внимание на функционал организационно-распорядительного или административно-хозяйственного характера, в рамках которого принимались юридически значимые решения, повлекшие негативные юридические последствия.

Государственного гражданского служащего также можно привлечь к гражданско-правовой ответственности, если был причинен вред имуществу государственного органа или третьего лица по причине неисполнения или ненадлежащего исполнения должностных обязанностей.

Гражданско-правовая ответственность государственного служащего не может быть приравнена к дисциплинарной, даже в случае, если она наступила в результате противоправных действий служащего в рамках осуществления им профессиональной служебной деятельности [14]. Гражданско-правовая и дисциплинарная ответственность являются самостоятельными видами юридической ответственности. При этом они могут быть применены одновременно друг с другом.

В случае противоправных действий со стороны государственного служащего, нанесших вред имуществу государственного органа или третьих лиц, ответственность в виде компенсационных обязательств несет государство в лице соответствующего органа государственной власти, места работы служащего, совершившего проступок, потому что субъектом имущественной ответственности является государство в лице органов государственной власти.

Так как служащие являются субъектами гражданско-правовой ответственности перед государственным органом, то к ним могут быть применены компенсационные обязательства в порядке регресса [15]. Таким образом, привлечение государственных служащих к этому виду ответственности не освобождает их от обязанности возместить государству причиненный имущественный вред.

Федеральным законом от 27 июля 2004 г. №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» предусмотрена только дисциплинарная ответственность государственных гражданских служащих. Учитывая, что служебный контракт гражданского служащего является специфической разновидностью трудового договора, служащий может быть привлечен к материальной ответственности в рамках действия трудового законодательства, что подтверждает сделанный выше вывод о том, что государственный орган имеет право взыскать в порядке регресса сумму причиненного ущерба со служащего. Важно отметить, что увольнение государственного гражданского служащего со службы не является основанием для освобождения его от материальной ответственности.

Исходя из положений статьи 37 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», где закреплены основания для расторжения служебного контракта по инициативе представителя нанимателя, можно сделать вывод, что государственные гражданские служащие чаще привлекаются к дисциплинарной ответственности, минуя материальную.

Дисциплинарная ответственность государственных служащих налагается за нарушение требований и правил государственной службы (кодекса этики и служебного поведения). Данный вид юридической ответственности применяется в рамках трудового или административного права.

Чаще всего государственные гражданские служащие привлекаются к дисциплинарной ответственности как к наиболее приемлемой в сфере

государственной службы. Такие случаи периодически становятся достоянием общественности и объектом изучения правоведов. Здесь очевидная проблема в отсутствии законодательного закрепления порядка и системы контроля, которые помогают адекватно оценить правомерность и соответствие примененного дисциплинарного взыскания тяжести правонарушения. Часто последствия неправомερных действий государственных служащих недооцениваются с точки зрения нанесенного ущерба, потому что у наступления негативных последствий может быть отложенный характер.

Позитивное влияние с точки зрения совершения противоправных действий на государственных служащих может оказать наличие четкого закрытого перечня дисциплинарных взысканий с учетом всех категорий и групп должностей государственной службы. На данный момент такого перечня нет, что размывает представление об ответственности.

При привлечении к юридической ответственности государственных служащих необходимо различать сами виды ответственности, правильно квалифицировать деяния, а также законно и обоснованно определять субъектов правонарушения и привлекать служащих. Исходя из противоправности, общественной опасности и уровня причиненного вреда обществу, необходимо правильно квалифицировать деяние: преступление или проступок. После чего определяется вид противоправности: дисциплинарная, административная или уголовная. При этом нет единого критерия для определения степени общественной опасности, поэтому общественно опасным следует считать такое деяние, которое причинило или могло причинить существенный ущерб общественным отношениям. Чтобы дифференцировать деяние, учитывается ряд факторов таких, как форма вины, размер ущерба, способ, время, место совершения, признаки субъекта и другое. Сложность может возникнуть при определении административных и дисциплинарных проступков: и те, и другие не являются общественно опасными, но составы административных закреплены в общем виде и не конкретизированы.

Такое разнообразие видов юридической ответственности говорит о том, что государство предъявляет к государственным служащим повышенные требования в части исполнения ими своих профессиональных служебных обязанностей.

Итак, целый ряд федеральных и региональных законов и иных нормативных правовых актов осуществляет нормативное правовое обеспечение современной государственной службы, детально определяя статус служащего, порядок и характер работы служащих и государственных органов.

Для всех государственных гражданских служащих федеральным законодательством установлены единые права и обязанности, а иные, не противоречащие им, права и обязанности устанавливаются нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, профильных федеральных органов государственной власти, органов исполнительной власти.

Основные права и обязанности государственных гражданских служащих связаны не только с непосредственным исполнением профессиональной служебной деятельности, но и регулируют некоторые аспекты частной жизни. Например, право на государственную защиту своих жизни и здоровья, жизни и здоровья членов своей семьи или обязанность сообщать в письменной форме представителю нанимателя о прекращении гражданства Российской Федерации или приобретении гражданства (подданства) иностранного государства либо получении вида на жительство или иного документ.

Государственные гражданские служащие могут привлекаться к разным видам юридической ответственности, что подчеркивает их особый статус и повышенные требования государства к служащим в части исполнения ими своих профессиональных служебных обязанностей.

### **Глава 3 Ключевые проблемы правового обеспечения государственной службы Российской Федерации и пути их решения**

Государственная служба во всех своих проявлениях является связующим звеном между государством, его гражданами и их различными объединениями. Если рассматривать государственную службу как нестандартный общественный институт, то очевидна её значимая роль в формировании, популяризации и реализации норм, правил и различных ценностей, что оказывает определяющее воздействие на общественные процессы. Государственная служба как способ или инструмент непосредственной реализации деятельности органов власти напрямую участвует и влияет на развитие государства в целом [79].

На сегодняшний день имеется обширная нормативная правовая база, всесторонне регулирующая осуществление государственной службы на федеральном уровне и уровне субъектов Российской Федерации. Содержание законодательных актов изменяется или утрачивает правовую силу с учетом актуальных внешней и внутренней политики государства, социальной и экономической ситуации в стране, а также различных управленческих тенденций.

Федеральное законодательство и соответствующие законы субъектов РФ устанавливают базовые понятия, принципы и направления реализации государственной службы на территории России. Ряд авторов-правоведов в своих трудах подчеркивают, что «административное законодательство регулирует основы устройства государственной службы, в частности основы управления государственной службой» [23, с. 603] и «указывают на отсутствие единого нормативно-правового акта, регламентирующего комплекс вопросов государственной службы, что является одной из проблем, так как с позиции научного подхода продолжает быть актуальной необходимость в совершенствовании понятийного аппарата государственной службы в целях исключения случаев его неверного толкования» [19, с. 160].

По мнению М.Ю. Зенкова, «во всех своих видах государственная служба должна подчиняться прежде всего выражению и реализации общенационального интереса, защите конституционных прав и свобод граждан, совмещая региональные, корпоративные, ведомственные и индивидуальные интересы и потребности» [21, с. 9]. Автор является активным сторонником формирования единого правового поля для всех видов государственной службы Российской Федерации.

На протяжении нескольких лет исследователи регулярно отмечали в своих работах необходимость модернизации правовой базы в части регулирования трудовых правоотношений на государственной службе. Проблема заключалась в том, что требования к претендентам на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы носили формальный характер в части наличия высшего профессионального образования без указания специализации [2, с. 37-35; 6, с. 91-93]. Это не противоречило положениям Федерального закона от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» и Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [36]. Отсутствие более детального требования сказывалось на качестве кадрового состава органов государственной власти и на уровне профессионализма лиц, впервые поступивших на государственную службу. В реальности на конкурсы для замещения вакантных должностей государственной службы в профильные структурные подразделения заявлялись граждане с высшим образованием и набором компетенций, не соответствующих основным направлениям деятельности органа власти. При этом не было оснований для отказа в приеме документов кандидата. Такие ситуации вызывали большую нагрузку на административный аппарата органа власти и значительные траты ресурсов.

На сегодняшний день рассмотренная выше проблема урегулирована Справочником квалификационных требований к специальностям, направлениям подготовки (к укрупненным группам специальностей и

направлений подготовки), к профессиональному уровню которые необходимы для замещения должностей государственной гражданской службы с учетом области и вида профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих. Он изначально был разработан и принят «в целях оказания государственным органам методологической помощи в разработке квалификационных требований для замещения должностей государственной гражданской службы» [57]. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, действуя в рамках части 8 статьи 12 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ, перманентно, по мере необходимости, дорабатывают и совершенствуют указанный документ. В основу таких доработок ложится практический опыт экспертов. Чтобы поправки, дополнения или исключения были отражены в документе, необходимо обоснованное мнение и заключение нескольких специалистов. Поэтому изменения вносятся с опозданием, когда уже актуальность не такая острая и назревает потребность в дальнейшем совершенствовании положений документа.

Использование положений Справочника носит необязательный, добровольный характер, но несмотря на это, он активно применяется работниками государственных органов. Специалисты отмечают его удобство в части универсальности формулирования «квалификационных требований с учетом области и вида деятельности гражданских служащих» [57]. Наличие у представителя нанимателя основания отказать в допуске к прохождению конкурса или в приеме, если должность вакантна на ограниченный период времени, например, в связи с нахождением основного работника в отпуске по уходу за ребенком, по причине несоответствия имеющегося образования установленным требованиям существенно снизила административную и коммуникативную нагрузку на работников кадровых служб. Установленные требования к уровню и направлению образования служат качественным фильтром на первом этапе поступления на государственную службу и в

перспективе обеспечивают более эффективное исполнение должностных полномочий служащим, а значит и работы государственного органа в целом.

Положения справочника соотносятся и пересекаются с нормами федерального законодательства. Несмотря на то, что документ носит рекомендательный характер, его содержание затрагивает важные моменты реализации государственной службы, обеспечения её качественным кадровым составом. Достоинством документа является тот факт, что он разработан широким кругом специалистов, среди которых служащие федеральных и региональных государственных органов, а также эксперты научного комьюнити, специализирующиеся на изучении государственной службы и управлении персоналом. Это позволило сделать вывод о качественном содержании документа [57].

Также справочник квалификационных требований можно считать одним из документов, формирующих единое правовое поле, о котором говорилось выше. Это следует из цели документа, где четко обозначены вектор действия как «соблюдения единства подходов к установлению квалификационных требований» [57] и область профессионального применения: «предназначен для использования в работе как федеральными государственными органами, так и государственными органами субъектов Российской Федерации» [57].

Отметим, что внешняя и внутренняя среда функционирования государственной службы оказывают соответствующее влияние на методы и порядок оценивания граждан-претендентов на вакантные должности государственной службы и государственных гражданских служащих установленным личностным и профессиональным требованиям к конкретной должности государственной службы. Большой шаг сделан в автоматизации части оценочных процедур. Например, прохождение оценки на лояльность коррупционным правонарушениям с помощью специальной программы и другое. Федеральным законом от 29 декабря 2022 г. № 645-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» внесены изменения, вызвавшие также необходимость

редактирования Методического инструментария по установлению квалификационных требований для замещения должностей государственной гражданской службы [19, с. 161].

Методический инструментарий, разработанный для формирования квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы, играет решающую роль в обеспечении их надлежащего функционирования. Он основывается на концепции профессионально-функциональных групп и учитывает отраслевую специфику, а также функции, реализуемые государственными органами.

Профессионально-функциональные группы представляют собой обобщенные категории должностей, которые сгруппированы по схожим функциональным обязанностям, квалификационным требованиям и образовательным уровням.

Формирование квалификационных требований учитывает также отраслевую структуру государственного управления. Это означает, что должности в разных отраслях, таких как образование, здравоохранение, финансы и оборона, имеют различные требования, отражающие специфические потребности каждой области. Кроме отраслевой структуры, методический инструментарий учитывает функции, выполняемые государственными органами. Квалификационные требования для должностей в зависимости от их функциональных обязанностей, будь то планирование, анализ, предоставление услуг или управление кадрами.

Методический инструментарий обеспечивает согласованный подход к установлению квалификационных требований для всех должностей государственной гражданской службы. Он гарантирует, что эти требования соответствуют фактическим потребностям государственных органов и отражают постоянно развивающиеся требования государственной службы.

Таким образом, положения указанных Методического инструментария и Справочника обеспечивают эффективное формирование профессионально-функциональных групп государственных служащих, которые поступают на

службу, имея требуемые базовые профессиональные навыки, соответствующие отраслевой структуре государственного органа. Это положительно сказывается в целом на реализации государственного управления, выполнении поставленных задач и исполнении соответствующих функций.

Продолжают оставаться актуальными проблемы коррупции на государственной службе, устранение которой является одной из ключевых целей проводимой административной реформы, на что периодически обращают внимание исследователи. В контексте рассматриваемой сферы проблемы коррупции проявляются в использовании служащим своего должностного положения с целью получения личной материальной или нематериальной выгоды. Также имеют место быть проблемы бюрократизации, связанные «со значительным ростом числа госслужащих и уровней иерархии системы государственного управления, узкой специализацией и т.п.» [26, с. 31].

За 2022 год было выявлено 18194 человек, совершивших преступления коррупционной направленности, в то время как за 2021 год этот показатель составляет 17495 [67]. Очевидно наблюдается рост числа преступлений коррупционной направленности. При этом показатели их раскрываемости улучшаются: за 2021 год раскрываемость составила 97,8%, а в 2022 году – уже 98,2% [67]. Это можно связать с повышенным вниманием со стороны руководства и гражданского общества страны к коррупционным проблемам.

Председатель Следственного Комитета РФ А. Бастрыкин в разговоре с РИА Новости отметил, что «за 9 месяцев 2022 года в суды было направлено практически столько же уголовных дел по преступлениям коррупционной направленности, сколько за весь 2021 год. При этом к уголовной ответственности привлекли почти полторы тысячи сотрудников правоохранительных органов, а также более 600 военных. Кроме того, как указал глава СК, были заведены уголовные дела о коррупции в оборонно-промышленном комплексе, где привлечёнными оказались 60 человек.

Появились и дела, связанные с коррупцией при реализации гособоронзаказа – таких подследственных набралось 27 человек» [67].

По мнению некоторых авторов, знание реальных причин и мотивов совершения правонарушений коррупционного характера со стороны государственных служащих позволит результативно противодействовать данному явлению [74]. Например, Василенко Л.А. выделяет следующие причины возникновения коррупции на государственной службе:

- «неэффективность использования кадров в системе государственной службы;
- низкий уровень компетентности и профессионализма высокопоставленных чиновников;
- неразвитость и безграмотность законодательства;
- экономический упадок и политическая нестабильность» [10].

В процессе проведения исследования, стало очевидно, что для получения положительного эффекта в борьбе с коррупцией в органах власти, необходимо опираться на правовой комплекс, состоящий из международных актов, конституционных норм, положений уголовного и административного законодательства, как ключевых в определении меры и объема наказания, а также комплекс мер должен включать информационные методы профилактики и противодействия коррупции [4].

Особое место в комплексном противодействии коррупции занимают административно-правовые методы, например [78].:

- прохождение конкурсного отбора на должности государственной службы позволяет провести проверку документов (анкеты, справки о доходах, сведений о наличии (отсутствии) судимости, сведений о подлинности образования и др.);
- регулярное прохождение аттестации или иных оценочных мероприятий, позволяющих определить степень соответствия занимаемой должности;

- легитимная возможность отстранить служащего от замещаемой должности в случаях возникновения обоснованных коррупционных рисков;
- ежегодное предоставление служащим сведений о своем материальном и имущественном положении, в некоторых случаях и на членов его семьи;
- контроль соблюдения служебной этики и дисциплины не только на рабочем месте, но и в рамках общественного поля (предоставление сведений о регистрации служащего в социальных сетях) [77].

Применение указанных средств, увязанных между собой и получивших законодательное обоснование и закрепление, способны снизить вероятность возникновения и свершения действий коррупционного характера на государственной службе. Отметим, что только активное применение всех возможных и доступных легитимных методов противодействия коррупции подведут действующую систему государственной службы России к желаемому результату.

В ряде работ российских правоведов-исследователей рассматриваются способы измерения и повышения эффективности осуществления профессиональной служебной деятельности на государственной службе. Некоторые из них основным критерием считают наличие закрепленных, четко сформулированных и реалистичных целей. Степень исполнения таких целей формирует представление о косвенных и прямых результатах деятельности служащих. На базе полученных данных можно оценить социальный эффект и качество осуществления государственной службы [9, с. 18].

«В научно-правовой литературе выделяют следующие критерии социальной эффективности:

- степень соответствия направлений, содержания и результатов профессиональной деятельности государственных служащих положениям административных и должностных регламентов государственного органа;

- легитимность решений и действий работников органов государственной власти, а также содержания нормативных актов, издаваемых ими в рамках своей служебной деятельности;
- качество коммуникаций (объем, характер) госслужащих с гражданами, их объединениями и организациями;
- уровень открытости и прозрачности процедур принятия решений в сфере государственного управления;
- соблюдение госслужащими правил этики и служебного поведения» [19, с. 162].

Приведенные критерии иллюстрируют профессиональную служебную деятельность госслужащих, которая в свою очередь реализуется строго в рамках действующего законодательства. Как было указано ранее, многие аспекты осуществления государственной службы имеют нормативное правовое закрепление или регламентированы иными документами, поэтому качество правовых норм рассматриваемой сферы влияет на определение эффективности деятельности государственных служащих [19, с. 162]. С позиции составителей академических учебников по государственному и муниципальному управлению под правовым регулированием подразумевается «система норм, связанных с определением правовых основ организации государственной гражданской службы субъекта РФ, правового положения государственных гражданских служащих субъекта РФ, а также норм, регулирующих прохождение государственной гражданской службы субъекта РФ» [7, с. 5; 32, с. 68-72].

В соответствии с действующим законодательством реализация местного самоуправления признается самостоятельным и независимым от органов государственной власти процессом. Фактически же осуществление государственной и муниципальной служб взаимосвязаны: государственное управление на федеральном и региональном уровнях оказывают непосредственное или косвенное влияние на все процессы управления на местах в муниципальных образованиях.

А.А. Душейко в своих публикациях отмечает наличие ряда неуточненных и противоречивых моментов в законодательстве, которые отражаются не только на обеспечении государственной службы, но и муниципальной службы [18, с. 333].

Также А.А. Душейко, как и А.М. Бозиев и Е.А. Агеева, говорит о необходимости меры по обеспечению принципа единства системы государственной службы. Например, закрепить в федеральном законодательстве единые требования к порядку регламентирования региональными законами соотношения классов чинов федеральной гражданской службы с классными чинами гражданской службы субъектов Российской Федерации, а также аналогичный порядок соотношения классов чинов государственных гражданских служащих разных регионов посредством заключения соответствующего соглашения между субъектами Российской Федерации, что позволит при переходе из одного органа в другой сохранить служащим свои чины [18, с. 334; 7, с. 3-7].

Выражу согласие с тем, что Указ Президента РФ от 1 февраля 2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» требует актуализации в части формирования единой базы заданий для определения первоначального необходимого уровня знаний у претендентов на должности государственной службы [49].

Таким образом, государственная служба как вид профессиональной деятельности постоянно меняется и совершенствуется, чтобы соответствовать текущей социально-экономической ситуации в стране, реализуемой внешней и внутренней политике, а также периодически обновляющимся управленческим тенденциям. Что характерно для рассматриваемой сферы, любые изменения и нововведения моментально находят свое отражение в соответствующих нормативных правовых актах, регулирующих осуществление государственной службы в Российской Федерации.

## Заключение

Сложная по своей структуре систем органов власти в Российской Федерации предопределила появление и развитие института государственной службы. Субъектами государственного управления являются государственные служащие, организующие и реализующие исполнение полномочий государства и непосредственно участвующие в процессе управления и принятия решений.

Как организационно-правовой институт государственная служба призвана обеспечить организацию и практическое исполнение задач и функций государства. В научной среде встречаются разные подходы к трактовке данного института.

В первой главе рассмотрены фундаментальные основы государственной службы Российской Федерации, в том числе понятия и её виды, закрепленные законодательно. Для государственной службы как для профессиональной деятельности в отличие от других профессий характерно, что её многие аспекты установлены нормативными правовыми актами различных уровней власти. Так в соответствии со статьей 1 Федерального закона от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» под государственной службой Российской Федерации понимается профессиональная служебная деятельность граждан Российской Федерации по обеспечению исполнения полномочий, в том числе Российской Федерации; федеральных органов государственной власти, иных федеральных государственных органов; субъектов Российской Федерации; органов государственной власти субъектов РФ, иных государственных органов субъектов РФ и других [58].

В соответствии со статьей 2 Федерального закона от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» система государственной службы включает в себя государственную гражданскую службу, военную службу и государственную службу иных видов. Отметим,

что с 1 января 2016 года из системы была исключена правоохранительная служба с расчетом, что будет разработан и принят отдельный законодательный акт, регулирующий деятельность соответствующих органов власти. На сегодняшний день закон о правоохранительной службе не принят, поэтому данный вид службы подпадает под категорию государственная служба иных видов.

Государственная гражданская служба, как и военная служба, относится к основным видам государственной службы, о значимость которых говорит тот факт, что для каждого из указанных видов разработаны и приняты отдельными федеральные законы: Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и Федеральный закон от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе». Иные виды государственной службы, под которыми подразумевают различные правоохранительные органы, регламентируются отдельными актами относительно каждого органа, например, Федеральным законом от 17 января 1992 г. № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» [55], Федеральным законом от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ «О полиции».

Согласно пункту 2 статьи 2 Федерального закона от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» государственная служба также может быть следующих видов [58]:

- федеральная государственная гражданская служба;
- государственная гражданская служба субъекта Российской Федерации.

Численный состав государственных служащих Российской Федерации увеличивается, так как расширяется круг полномочий. Система государственной службы России закономерно реагирует на различные, внешние и внутренние факторы. Система государственной службы развивается и совершенствуется. Так 1 октября 2019 года появилась служба в органах принудительного исполнения Российской Федерации, определение и

основные аспекты которой были закреплены в соответствующем законодательном акте, Федеральным законом от 1 октября 2019 г. № 328-ФЗ «О службе в органах принудительного исполнения Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

Для того чтобы получить полную картину системы государственной службы России и дать оценку её правовому обеспечению, необходимо было изучить процесс возникновения, конституирования и развития государственной службы. Речь об этом идет во втором параграфе первой главы. Разделяем подход, согласно которому формирование современного института государственной службы России началось в 1993 году с принятия Конституции Российской Федерации и Положения о государственной гражданской службе. С каждым последующим этапом совершенствовалась законодательная база, вырабатывались единые принципы функционирования и ключевые концептуальные положения развития государственной службы. В действующие федеральные законы вносятся актуальные изменения, реализация федеральных программ продлевается. На протяжении всего рассматриваемого периода регулярно обновляются меры по повышению престижа государственного сектора и всего, что с ним связано, совершенствуются механизмы и методики оценки профессиональных и личностных компетенций служащих, а также способы профилактики и противодействия коррупции, выявления и разрешения конфликта интересов.

Новейший этап осуществления государственной службы в России тесно связан с исполнением Указа Президента Российской Федерации от 24 июня 2019 г. № 288 «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019 – 2021 годы». План мероприятий («дорожная карта») по реализации основных направлений развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019 – 2021 годы, включающий наименование событий, сроки и

ответственных, установлен Распоряжением Правительства Российской Федерации от 24 июля 2019 г. № 1646-р.

В третьем параграфе первой главы государственная служба рассмотрена как часть системы органов власти Российской Федерации. Все виды государственной службы коррелируются между собой, имея закрепленные законодательно общие принципы построения и функционирования и формируя тем самым единую систему органов власти Российской Федерации. Из положений федеральных законов, проанализированных в рамках проведенного исследования, очевидно соотношение гражданской службы и государственной службы иных видов. При этом, несмотря на то, что организационно-административные положения о муниципальной службе во многом схожи с положениями о государственной гражданской службе и не имеют принципиальных отличий, вопрос о взаимосвязи указанных видов службы отдельно закреплен в соответствующих законах. Так статья 5 Федерального закона от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» закрепляет основу взаимосвязи муниципальной службы и государственной гражданской службы Российской Федерации.

Во второй главе представлена характеристика правового статуса государственных гражданских служащих Российской Федерации, для чего был проведен анализ нормативного правового обеспечения государственной службы в России, рассмотрены основные права и обязанности государственных гражданских служащих, а также правовые основы привлечения к юридической ответственности данной категории граждан.

Законы и подзаконные акты федеральных органов власти и государственных органов субъектов России формируют нормативно-правовую базу, регулиующую вопросы в сфере государственной службы Российской Федерации. При этом региональные акты и законы могут конкретизировать некоторые аспекты организации государственной гражданской службы, не противореча соответствующим федеральным актам и законам.

В первом параграфе второй главы приводится анализ нормативного правового обеспечения государственной службы в России. Государственная служба – один из видов профессиональной деятельности, который получил широкое закрепление в законодательстве Российской Федерации: от общих аспектов поступления на государственную службу и до прохождения государственной службы в профильных структурных подразделениях государственных органов власти. В действующих нормативных правовых актах, касающихся государственной службы в Российской Федерации, определён статус служащего; требования к его служебному поведению, внешнему виду, речи; требования к знаниям; ограничения и запреты при поступлении на государственную службу, распространяющиеся не только на самого служащего, но и членов его семьи; порядок прохождения конкурсного отбора, аттестации и другое.

Полное всестороннее представление о правовом статусе государственного гражданского служащего сформировано посредством анализа статей 14 и 15 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», в которых закреплены основные права и обязанности рассматриваемой профессиональной категории граждан. Соответствующий анализ и выводы приведены во втором параграфе второй главы.

Вывод об особом отношении государства к служащим можно сделать, исходя из того, что права государственного гражданского служащего, приведенные в статье 14 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», касаются не только его профессиональной служебной деятельности, но и личных сторон его жизни, например, здоровья и безопасности служащего и членов его семьи (право на защиту сведений о гражданском служащем; право на медицинское страхование; право на государственную защиту своих жизни и здоровья, жизни и здоровья членов своей семьи, а также принадлежащего ему имущества; право на государственное пенсионное обеспечение).

Основные обязанности по аналогии с правами могут быть связаны как с непосредственным осуществлением профессиональной деятельности, так и с аспектами за пределами службы (сообщать в письменной форме представителю нанимателя о прекращении гражданства Российской Федерации или приобретении гражданства (подданства) иностранного государства либо получении вида на жительство или иного документа, подтверждающего право на постоянное проживание гражданина на территории иностранного государства и другое).

В третьем параграфе второй главы раскрыты ключевые аспекты юридической ответственности государственных служащих Российской Федерации.

Юридическая ответственность, являясь основополагающим элементом правовой системы, имеет важное значение для всех субъектов правоотношений, в том числе и для государственных служащих. Для данной категории граждан юридическая ответственность выполняет особую роль, сформированную спецификой их профессиональной деятельности.

Специфику юридической ответственности государственных служащих определяет ряд особенностей, как основания наступления, выражающиеся в дополнении к общим основаниям наступления юридической ответственности (противоправное деяние, вина, причинно-следственная связь), для государственных служащих установлены специфические основания (превышение должностных полномочий, неисполнение или ненадлежащее исполнение служебных обязанностей, коррупционные правонарушения); система применения, согласно которой служащие подвергаются ответственности в рамках специальных юридических процедур. При этом порядок привлечения к ответственности устанавливается особыми правовыми актами, регламентирующими служебные отношения государственных служащих.

Специфичность юридической ответственности государственных гражданских служащих выражается в основаниях её наступления и системе её

применения. Во-первых, различные отрасли российского права (уголовное, административное, трудовое, гражданское) содержат нормы, касающиеся юридической ответственности рассматриваемой категории граждан. Во-вторых, вопрос привлечения государственных служащих к юридической ответственности – это в первую очередь взаимоотношения между государством и служащим, которые входят в предмет правового регулирования.

Разнообразие видов юридической ответственности говорит о том, что государство предъявляет к государственным служащим повышенные требования в части исполнения ими своих профессиональных служебных обязанностей.

В процессе проведения исследования была написана и опубликована статья «Обзор ключевых проблем правового обеспечения современной государственной службы Российской Федерации» в Научном журнале (№ 01(68) 2024 года, С. 160-164), которая легла в основу третьей главы, где рассмотрены актуальные ключевые проблемы правового обеспечения государственной службы Российской Федерации и возможные пути их решения.

При применении научного подхода в изучении института современной государственной службы Российской Федерации: его основных понятий, процесса становления, принципов функционирования и взаимодействия с другими институтами – становится очевидна проблема наличия противоречий во взаимодействии уровней или видов государственной службы, а также неверное толкование понятий. Устранение данной проблемы видится в разработке и принятии общего нормативного правового акта, регулирующего вопросы реализации государственной службы как единой сбалансированной системы органов власти всех уровней и видов.

Решение видится в применении методического, логического и интегративного подходов при разработке или актуализации законодательства о всех видах государственной службы с целью его унификации и

универсализации. Так М.Ю. Зенков отмечает в своих работах, что «во всех своих видах государственная служба должна подчиняться прежде всего выражению и реализации общенационального интереса, защите конституционных прав и свобод граждан, совмещая региональные, корпоративные, ведомственные и индивидуальные интересы и потребности» – чему и будет способствовать единое правовое поле.

Трудовые правоотношения в сфере государственной службы Российской Федерации всегда остаются актуальными, сфера возникновения таких правоотношений очень быстро реагирует на динамику изменения внешней и внутренней среды. Осуществление государственной службы тесно взаимосвязано со многими аспектами государственного управления.

Есть проблемы, которые долгое время оставались нерешенными, например, кадровый дефицит государственных органов, вызванный формальностью установленных требований к образованию претендентов на вакантные должности во властных структурах. Надо отметить, что критерий наличия высшего образования соответствовал положениям Федерального закона от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» – в реальности на конкурсы для замещения вакантных должностей государственной службы в профильные структурные подразделения заявлялись граждане с высшим образованием и набором компетенций, не соответствующих основным направлениям деятельности органа власти. При этом не было оснований для отказа в приеме документов кандидата. Такие ситуации вызывали большую нагрузку на административный аппарата органа власти и значительные траты ресурсов.

Со временем формализм был преодолен за счет внедрения Справочника квалификационных требований к специальностям, направлениям подготовки (к укрупненным группам специальностей и направлений подготовки), к профессиональному уровню, которые необходимы для замещения должностей государственной гражданской службы с учетом области и вида профессиональной служебной деятельности государственных гражданских

служащих и Методического инструментария по установлению квалификационных требований для замещения должностей государственной гражданской службы.

Наличие у представителя нанимателя основания отказать в допуске к прохождению конкурса или в приеме, если должность вакантна на ограниченный период времени, например, в связи с нахождением основного работника в отпуске по уходу за ребенком, по причине несоответствия имеющегося образования установленным требованиям существенно снизила административную и коммуникативную нагрузку на работников кадровых служб. Установленные требования к уровню и направлению образования служат качественным фильтром на первом этапе поступления на государственную службу и в перспективе обеспечивают более эффективное исполнение должностных полномочий служащим, а значит и работы государственного органа в целом.

Следует отметить, что инструментарий, методология и сам порядок отбора и оценки соответствия граждан и госслужащих установленным квалификационным требованиям непрерывно дорабатывается и актуализируется. Так Федеральным законом от 29 декабря 2022 г. № 645-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» внесены изменения, с учетом которых подготовлена актуальная редакция Методического инструментария по установлению квалификационных требований для замещения должностей государственной гражданской службы.

## Список используемой литературы и используемых источников

1. Атаманчук Г. В. Теория государственного управления : учебник / Г. В. Атаманчук. – 2-е изд., стер. – Москва : Омега-Л, 2011. 525 с.
2. Асриянц К. Г., Алимйрзаева А. Д. Перспективные направления реформирования государственной службы в Российской Федерации // Региональные проблемы преобразования экономики. 2018. № 12. С. 25-32.
3. Базылев Б. Т. Юридическая ответственность (теоретические вопросы) / Б. Т. Базылев. – Красноярск : Изд-во Красноярского университета, 1985. 120 с.
4. Белостоцкий К. А. Проблемы государственной службы на современном этапе её развития // Отечественная юриспруденция. 2017. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-gosudarstvennoy-sluzhby-na-sovremennom-etape-eyo-razvitiya?ysclid=lrxti2j2m544777871> (дата обращения: 15.02.2024).
5. Березина Е.С., Игнатъева Я.А., Камышанская А.С. Особенности системы мотивации на государственной службе // В сборнике: Евразийская экономическая конференция сборник статей IV Международной научно-практической конференции. 2019. 110 с.
6. Бобровский А. А. О некоторых проблемах правового регулирования государственной службы в России // Юридические науки: проблемы и перспективы : материалы IV Междунар. науч. конф. (г. Казань, май 2016 г.). – Казань : Бук, 2016. С. 91-93.
7. Бозиев А. М., Агеева Е. А. Организационное и правовое обеспечение эффективности служебной деятельности государственного служащего // Вестник экспертного совета. 2021. № 1 (24). С. 3-7.
8. Борщевский Г. А. Трансформации института государственной службы России в условиях политических изменений : диссертация ... доктора политических наук : 23.00.02 / Г. А. Борщевский. – Москва, 2018. 297 с.

9. Васильева Е. И., Зерчанинова Т. Е., Ручкин А. В. Оценка эффективности деятельности государственных служащих // Управленческое консультирование. 2016. № 4. С. 14-26.
10. Василенко Л. А. Аутсорсинг – инновационная кадровая технология государственной службы / Л. А. Василенко. – М : Наука, 2011. 216 с.
11. Гаджиев Г. А. Право и экономика (методология) : учебник для магистрантов / Г.А. Гаджиев. – Москва : Норма : ИНФРА-М, 2021. 256 с.
12. Государственная и муниципальная служба. Учебник / А. В. Кочетков и др. – М. : Юрайт, 2015. 560 с.
13. Граждан В. Д. Государственная гражданская служба : учебник для вузов / В. Д. Граждан. – 6-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. 468 с.
14. Гражданский кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 24.07.2023). URL: <https://internet.garant.ru/#/document/10164072/paragraph/1/> (дата обращения: 21.01.2024).
15. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 25.12.2023). URL: <https://internet.garant.ru/#/document/12128809/> (дата обращения: 15.02.2024).
16. Гусев А. В. Государственная гражданская служба Российской Федерации: проблемы правового регулирования : автореферат дис. ... доктора юридических наук : 12.00.05 / А. В. Гусев. – Екатеринбург, 2009. 47 с.
17. Демин А. А. Государственная служба в Российской Федерации. Учебник / А. А. Демин. – М. : Юрайт, 2015. 436 с.
18. Душейко А. А. Перспективы совершенствования нормативно-правовой системы государственной и муниципальной службы в Российской Федерации // Международный научный журнал «Молодой ученый». 2021. № 20 (362). С. 333-335.

19. Журавлева Н. А. Обзор ключевых проблем правового обеспечения современной государственной службы Российской Федерации // Научный журнал. 2024. № 01(68). С. 160-164.
20. Захарцова Н. А. Административная реформа в России // Международный научный журнал «Молодой ученый». 2022. № 41 (436). С. 28-32.
21. Зенков М. Ю. Конституционно-правовые основы системы государственной службы Российской Федерации // Развитие территорий. 2018. № 4 (14). С. 6-9.
22. Зудаева В. В. К вопросу о правовом регулировании льгот, гарантий и компенсаций, предоставляемых государственным гражданским служащим // Тенденции развития науки и образования. 2018. № 43-1. С. 28-30.
23. Иваненко И. Н., Чермит Р. Р., Ачмиз А. Ю. О системе государственной службы Российской Федерации // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. 2017. № 128. С. 602-614.
24. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 19.10.2023) URL: <https://internet.garant.ru/#/document/12125267/paragraph/1/> (дата обращения: 21.02.2024).
25. Крицкая А.А., Кургузкина О.В., Финько Н.С. Стратегический подход к управлению кадрами на государственной службе в России // Синергия Наук. 2019. № 41. С. 636-641.
26. Кужугет С. А. Административная реформа государственной гражданской службы // Экономика и бизнес: теория и практика. 2019. № 10-2 (56). С. 31-35.
27. Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс] : Принята всенародным голосованием 12.12.1993. Официальный текст (с учетом поправок, внесенных законами РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ, от

14.03.2020 № 1-ФКЗ, от 04.10.2022 № 5-ФКЗ, от 04.10.2022 № 6-ФКЗ, от 04.10.2022 № 7-ФКЗ, от 04.10.2022 № 8-ФКЗ). URL: [www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru) (дата обращения: 25.12.2023).

28. Концепции реформирования системы государственной службы Российской Федерации (утв. Президентом РФ от 15 августа 2001 г.) [Электронный ресурс]. URL: <https://internet.garant.ru/#/document/189260/> (дата обращения: 25.02.2024).

29. Лобачёва Ю. Н. Анализ системы мотивации государственных гражданских служащих Российской Федерации // Вестник науки и образования. 2019. № 11-4 (65). С. 43-46.

30. Манохин В. М. Административное право России: учебник / В. М. Манохин. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2011. 272 с.

31. Методические рекомендации по заполнению формы представления сведений об адресах сайтов и (или) страниц сайтов в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», на которых государственным гражданским служащим или муниципальным служащим, гражданином Российской Федерации, претендующим на замещение должности государственной гражданской службы Российской Федерации или муниципальной службы, размещались общедоступная информация, а также данные, позволяющие его идентифицировать (разработаны Министерством труда и социальной защиты РФ) [Электронный ресурс]. URL: <https://internet.garant.ru/#/document/71616124/> (дата обращения: 25.02.2024).

32. Михайлов М. С., Карпова М. А. К вопросу о правовом регулировании государственной службы в Российской Федерации // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2018. №7 (33). Том 2. С.68-72.

33. Мухаев Р. Т. Государственное и муниципальное управление : учебник / Р. Т. Мухаев, Р. А. Абрамов. – Москва : ИНФРА-М, 2023. – 468 с.

34. Непочиренко В. С. Теория и организация государственной службы : курс лекций / В. С. Нечипоренко ; Российская акад. гос. службы при Президенте РФ. – Москва : РАГС, 2011. 328 с.

35. Николаева М. И. Система правового регулирования государственной гражданской службы в Российской Федерации – Текст научной статьи по специальности «Право». URL: <https://cyberleninka.ru/> (дата обращения: 25.12.2023).

36. Об образовании в Российской Федерации [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 25.12.2023). URL: <https://internet.garant.ru/#/document/70291362/> (дата обращения: 25.02.2024).

37. Об основах государственной службы Российской Федерации [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 31.07.1995 № 119-ФЗ (утратил силу 27.07.2004). URL: <https://internet.garant.ru/#/document/10103884/> (дата обращения: 25.02.2024).

38. Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019 – 2021 годы [Электронный ресурс] : Указ Президента Российской Федерации от 24.06.2019 № 288. URL: <https://internet.garant.ru/#/document/72278042/> (дата обращения: 29.02.2024).

39. Об утверждении единой методики прохождения испытания на государственной гражданской службе Российской Федерации в федеральных органах исполнительной власти [Электронный ресурс] : Постановление Правительства Российской Федерации от 15.01.2020 № 9. URL: <https://internet.garant.ru/#/document/72833182/> (дата обращения: 29.02.2024).

40. Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих [Электронный ресурс] : Указ Президента Российской Федерации от 12.08.2002 № 885 (ред. от 25.08.2021). URL: <https://internet.garant.ru/#/document/184842/> (дата обращения: 10.03.2024).

41. Об утверждении Положения о наставничестве на государственной гражданской службе Российской Федерации [Электронный ресурс] : Постановление Правительства Российской Федерации от 07.10.2019 № 1296.

URL: <https://internet.garant.ru/#/document/72833182/> (дата обращения: 12.03.2024).

42. Об утверждении Положения о персональных данных государственного гражданского служащего Российской Федерации и ведении его личного дела [Электронный ресурс] : Указ Президента Российской Федерации от 30.05.2005 № 609 (ред. от 27.03.2023). URL: <https://internet.garant.ru/#/document/188234/paragraph/8935/> (дата обращения: 25.02.2024).

43. Об утверждении Положения о федеральной государственной службе [Электронный ресурс] : Указ Президента Российской Федерации от 22.12.1993 № 2267 (утратил силу 19.01.2000). URL: <https://internet.garant.ru/#/document/10102814/> (дата обращения: 10.03.2024).

44. О внесении изменений в Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и Федеральный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации» [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 30.06.2016 № 224-ФЗ. URL: <https://internet.garant.ru/#/document/71432340/> (дата обращения: 10.03.2024).

45. О воинской обязанности и военной службе [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 28.03.1998 № 53-ФЗ (ред. от 25.12.2023). URL: <https://internet.garant.ru/#/document/178405/> (дата обращения: 25.02.2024).

46. О государственной гражданской службе Российской Федерации [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 24.07.2023). URL: <https://internet.garant.ru/#/document/12136354/> (дата обращения: 25.02.2024).

47. О государственных должностях Российской Федерации [Электронный ресурс] : Указ Президента Российской Федерации от 11.01.1995 № 32 (ред. от 26.10.2023) URL: <https://internet.garant.ru/#/document/10103572/> (дата обращения: 25.02.2024).

48. О квалификационных требованиях к стажу государственной гражданской службы или стажу работы по специальности, направлению

подготовки, который необходим для замещения должностей федеральной государственной гражданской службы [Электронный ресурс] : Указ Президента Российской Федерации от 16.01.2017 № 16 (ред. от 12.10.2017). URL: <https://internet.garant.ru/#/document/71587648/> (дата обращения: 25.02.2024).

49. О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации [Электронный ресурс] : Указ Президента Российской Федерации от 01.02.2005 № 112 (ред. от 29.04.2023) URL: <https://internet.garant.ru/#/document/187829/> (дата обращения: 25.02.2024).

50. О муниципальной службе в Российской Федерации [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ (ред. от 12.12.2023) URL: <https://internet.garant.ru/#/document/12152272/> (дата обращения: 25.02.2024).

51. О порядке присвоения и сохранения классных чинов государственной гражданской службы Российской Федерации федеральным государственным гражданским служащим [Электронный ресурс] : Указ Президента Российской Федерации от 01.02.2005 № 113 (ред. от 01.03.2024). URL: <https://internet.garant.ru/#/document/187831/> (дата обращения: 10.03.2024).

52. О примерной форме служебного контракта о прохождении государственной гражданской службы Российской Федерации и замещении должности государственной гражданской службы Российской Федерации [Электронный ресурс] : Указ Президента Российской Федерации от 16.02.2005 № 159. URL: <https://internet.garant.ru/#/document/187879/> (дата обращения: 25.02.2024).

53. О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации [Электронный ресурс] : Указ Президента Российской Федерации от 01.02.2005 № 110 (ред. от 29.04.2023). URL: <https://internet.garant.ru/#/document/187828/> (дата обращения: 25.02.2024).

54. О продлении срока реализации федеральной программы «Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003 – 2005 годы)» на 2006 – 2007 годы» Указ Президента Российской Федерации от 12.12.2005 № 1437. URL: <https://internet.garant.ru/#/document/188964/> (дата обращения: 29.02.2024).

55. О прокуратуре Российской Федерации [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-I (ред. от 25.12.2023). URL: <https://internet.garant.ru/#/document/10164358/> (дата обращения: 25.02.2024).

56. О противодействии коррупции [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ (ред. от 19.12.2023). URL: <https://internet.garant.ru/#/document/12164203/> (дата обращения: 25.02.2024).

57. О разработке справочника квалификационных требований к специальностям, направлениям подготовки, знаниям и умениям, которые необходимы для замещения должностей государственной гражданской службы с учетом области и вида профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих [Электронный ресурс] : Письмо Минтруда России от 26.04.2017 № 18-1/10/В-3260. URL: <https://sudact.ru/law/pismo-mintruda-rossii-ot-26042017-n-18-110v-3260/?ysclid=lty72qo2k0276217102> (дата обращения 10.03.2024).

58. О системе государственной службы Российской Федерации [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ (ред. от 14.02.2024). URL: <https://internet.garant.ru/#/document/185886/> (дата обращения: 25.02.2024).

59. О службе в органах принудительного исполнения Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 01.10.2019 № 328-ФЗ (ред. от 26.02.2024). URL: <https://internet.garant.ru/#/document/72792590/> (дата обращения: 10.03.2024).

60. Основные направления развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016 – 2018 годы [Электронный ресурс] :

Указ Президента Российской Федерации от 11.08.2016 № 403. URL: <https://internet.garant.ru/#/document/71463052/> (дата обращения: 10.03.2024).

61. О судебной практике по делам о злоупотреблении должностными полномочиями и о превышении должностных полномочий [Электронный ресурс] : Постановление Пленуму Верховного Суда Российской Федерации от 16.10.2009 № 19 (ред. от 11.06.2020). URL: <https://internet.garant.ru/#/document/1792859/> (дата обращения: 25.02.2024).

62. О федеральной программе «Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003 – 2005 годы)» [Электронный ресурс] : Указ Президента Российской Федерации от 19.11.2002 № 1336 (ред. от 12.12.2005). URL: <https://internet.garant.ru/#/document/185243/> (дата обращения: 25.02.2024).

63. О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009 – 2013 годы)» [Электронный ресурс] : Указ Президента Российской Федерации от 10.03.2009 № 261 (ред. от 10.08.2012) URL: <https://internet.garant.ru/#/document/195051/> (дата обращения: 25.02.2024).

64. План мероприятий («дорожную карту») по реализации основных направлений развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019 – 2021 гг. [Электронный ресурс] : Распоряжение Правительства Российской Федерации от 24.07.2019 № 1646-р (ред. от 16.06.2020). URL: <https://internet.garant.ru/#/document/72347380/> (дата обращения: 12.03.2024).

65. Прокофьев С. Е. Государственное и муниципальное управление : учебник и практикум для вузов / С. Е. Прокофьев [и др.] ; под редакцией С. Е. Прокофьева, О. В. Паниной, С. Г. Еремина, Н. Н. Мусиновой. – 2-е изд. – Москва : Издательство Юрайт, 2023. 608 с.

66. Симонян К. А. Некоторые проблемы правового регулирования видов государственной службы в Российской Федерации // Научный журнал «Эпомен». 2020. № 38. С. 145-149.

67. Статистика по коррупции в 2022 году [Электронный ресурс] : Общероссийская общественная организация содействия реализации гражданских антикоррупционных инициатив «Комиссия по борьбе с коррупцией». URL: <https://komiss-korrup.ru/> (дата обращения: 25.02.2024).

68. Тенденции и проблемы развития территорий : научные труды 2016-2020 гг. : в 6 т. : сборник научных трудов / под науч. рук. чл.-кор. РАН В. А. Ильина, д.э.н. А. А. Шабуновой, д.э.н. Т. В. Усковой. – Вологда : ФГБУН ВолНЦ РАН, 2020. 605 с.

69. Толковый словарь Ожегова С. И. URL: <https://dic.academic.ru/dic.nsf/dmitriev/4929/%D1%81%D0%BB%D1%83%D0%B6%D0%B1%D0%B0?ysclid=ltucbga3dp298144669> (дата обращения: 10.03.2024).

70. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 04.08.2023). URL: <https://internet.garant.ru/#/document/12125268/> (дата обращения: 15.02.2024)/

71. Уголовный кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : Федеральный закон 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 04.08.2023). URL: <https://internet.garant.ru/#/document/10108000/> (дата обращения: 15.02.2024).

72. Хачатуров Р. Л., Липинский Д. А. Общая теория юридической ответственности. М., 2011.

73. Ховалыг А-С.Р. Этические нормы как часть квалификационных требований к должности государственного служащего // Инновационная наука. 2020. № 1. С. 70-71.

74. Яценко М. В. О некоторых проблемах правового регулирования государственной службы в Российской Федерации // Молодой ученый. 2019. № 28 (266). С. 160-163.

75. Web measure model: stages of e-government evolution. United Nations E-Government Development Database. [Электронный ресурс]. URL: [http://www2.unpan.org/egovkb/egovernment\\_overview/webmeasure.htm](http://www2.unpan.org/egovkb/egovernment_overview/webmeasure.htm) (дата обращения: 28.02.2024).

76. House of Representatives Code of Official Conduct (1958). [Электронный ресурс]. URL: <http://ethics.iit.edu/ecodes/node/3409> (дата обращения: 28.02.2024).

77. Sample code of ethics for civil servants [Электронный ресурс]. URL: <http://www.aalep.eu/sample-code-ethics-civil-servants> (дата обращения: 28.02.2024).

78. Clark, William A. & Jos, Philip H. Comparative Anti-Corruption Policy: The American, Soviet and Russian Cases // International Journal of Public Administration. 2000. № 23. S. 127.

79. Martin Stanley: The Civil Service Code [Электронный ресурс]. URL: [https://www.civilservant.org.uk/ethics-civil\\_service\\_code.html](https://www.civilservant.org.uk/ethics-civil_service_code.html) (дата обращения: 28.02.2024).