

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 «Ограничение конституционных прав и свобод гражданина,
поступившего и проходящего государственную гражданскую службу»

Обучающийся

В.А. Власов

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Научный

к.ю.н. В.В. Романова

руководитель

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

Тольятти 2024

Оглавление

Введение.....	Ошибка! Закладка не определена.
Глава 1 Общие положения о правовом статусе государственных гражданских служащих в Российской Федерации	Ошибка! Закладка не определена.
1.1 Понятие, принципы и система государственной службы.	Ошибка! Закладка не определена.
1.2 Понятие правового статуса государственных гражданских служащих.....	17
Глава 2 Ограничения конституционных прав и свобод, связанные с государственной гражданской службой	28
2.1. Понятие ограничений, связанных с государственной гражданской службой	28
2.2. Виды ограничений, связанных с государственной гражданской службой	40
Глава 3 Правовые проблемы ограничений конституционных прав и свобод государственных гражданских служащих.....	48
3.1. Проблемы ограничений конституционных прав и свобод государственных гражданских служащих	48
3.2. Пути решения.....	55
Заключение	61
Список используемой литературы и используемых источников.....	68

Введение

Такой фундаментальный институт как «государство», требует управления, коррекции и контроля, чтобы оно выполняло свои функции в надлежащем объеме. Данными факторами и обусловлена актуальность исследования. Государство будет развиваться и процветать настолько, насколько будет развиваться в нем институт государственной службы, для обеспечения работы первого. Законодательством Российской Федерации предусмотрена система ограничений и запретов для граждан, поступающих и уже поступивших на государственную службу. (Федеральным законом от 27 июля 2004 года №79-ФЗ «О государственной гражданской службе в Российской Федерации»).

Ограничения приняты и сформированы законодателем для решения двух задач:

Первое: Улучшить и наладить работу всей государственной машины.

Второе: Предупредить наступление неблагоприятных последствий со стороны действий государственных гражданских служащих, при помощи вверенных им государственных полномочий, а также при учете их правового статуса.

Данные ограничения и запреты носят обязательный характер, они прописаны и закреплены в законе, без них ни один государственный орган существовать долгое время не сможет.

Объект исследования: Создание, нормативное закрепление и применение систем ограничений, разработанных для государственных гражданских служащих, а если быть точнее, то взаимоотношения и ситуации, возникающие в рамках осуществления данного действия.

Предмет исследования: Отечественные нормы, установленные законодателем, призванные на установление списка ограничений,

предназначенных для государственных гражданских служащих и отвечающие за надзором и контролем их исполнения и применения на практике.

Цель исследования: провести изучение действующего законодательства Российской Федерации и правоприменительной практики для проведения теоретико-правового анализа ограничений конституционных прав и свобод, и проблем, связанных с применением этих ограничений.

Для достижения цели исследования, необходимо преодолеть следующие задачи:

- Изучить и дать оценку общим положениям о правовом статусе государственных гражданских служащих в Российской Федерации;
- Изучить, какие установлены ограничения для государственной гражданской службы;
- Определить основные правовые проблемы ограничений конституционных прав и свобод государственных гражданских служащих и дать свою оценку относительно путей решения.

При написании диссертационного исследования, мы использовали совокупность методологических методов. Использовались обсуждения отечественных правоведов в юридической сфере. Вывод по данной работе был изготовлен при помощи частно-научных методов. Мы использовали различные виды анализа, такие как: функциональный, формально-юридический, системный и сравнительный.

Научные работы: Аникина А.О., Артемьева А.А., Волкова В.В., Добробаба М.Б., Зюзина Н.Н., Крутских Д.А., Лукашова Е.В., Матвеева Е.В., Прокофьева С.Е., Романова И.В., Скворцова Н.Н., Старилова Ю.Н., Тихомирова Ю.А. и других, послужили теоретической базой. На их основе были систематизированы и выделены все выводы и умозаключения данного диссертационного исследования.

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

Актуальность работы. Хотя данная тематика исследовалась не один раз, мы считаем, что актуальность исследования проявляется в правовом статусе государственных гражданских служащих, так как основы и базовые определения правового статуса служащих рассматривалась научным сообществом с учетом современных нововведений. Также следует отметить, что споры относительно практического применения данных ограничений и проблемы, связанные с нарушением ими человеческих прав, также определяют актуальность.

Приведем четыре положения, которые мы будем защищать:

Первое положение: В государстве, для процветания общества институт государственной службы необходим. Судить о развитости и высоком уровне жизни государства можно по тому, насколько у нее развит институт государственной службы. Для достижения хорошего уровня жизни, государство развивает институт государственной службы следствием законодательных изменений и нововведений.

Самым ярким периодом следует отметить последние десять лет. Усовершенствование института государственной службы продолжается по сегодняшнее время, вводятся методы и закрепляются принципы, связанные с несением службы. Но есть определенная проблема - это отсутствие понятия «института государственной службы». Дискуссии относительно вышеуказанной темы продолжаются, следовательно, и сам институт развивается.

Второе: Государственная служба, ее организованность и способность отвечать всем запросам напрямую зависит от принятых законодателем систем ограничений. Задачами подобных ограничений принято считать:

- Выявление и закрепление норм, определяющих верное и правильное поведение служащих на государственной службе.
- Определение порядка соблюдения данных норм, при осуществлении государственным служащим своих должностных обязанностей.
- Обеспечение принципа гласности в отношении данных норм, для уведомления населения страны о том, какое поведение государственного служащего принято считать верным.

Третье: Ограничения на сегодняшний день официального законодательного определения не имеют. Но в законе имеются нормы, которые указывают на их суть. Из этой сути выявим отличительное свойство. Свойство заключается в невозможности государственным служащим нарушать или не исполнять установленные законом ограничения. Наличие ограничений указывают на отличительные признаки государственных служащих, отличающих их тем самым от обычных граждан. Ограничения это неотъемлемая часть правового статуса служащих.

Четвертое: Мы находим факт отсутствия общей системы ограничений для государственных служащих правдивым. Отсутствие этой системы прямо приводит к тому, что в правоприменительной практике появляется нечеткость, и формируются юридические пробелы. На основании этого принято считать, что данную категорию необходимо совершенствовать и изменять существующие правила и правовые нормы.

Структура диссертации. Магистерская диссертация оформлена на 76 страницах. Работа состоит из введения, трех глав, подразделенных на шесть параграфов, заключения, списка используемой литературы и используемых источников (60 источников, в том числе пять – на английском языке).

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

1.1 Понятие, принципы и система государственной службы

Ключевым составным аспектом системы отношений общества и государства представляется государственная служба. А государственная гражданская служба играет роль поддержания этих отношений, для формирования развития народа и государства. Чтобы поддержать эти цели, институт государственной службы на постоянной основе видоизменяется и совершенствуется. Государственная гражданская служба и государственная служба занимает роль, объединяющего элемента для народа страны и государства. Насколько развита и систематизирована государственная служба, настолько будет развита и сильна страна.

Для достижения этих целей в Российской Федерации на постоянной основе происходит реформация системы государственной службы, совершенствуются законы, которые призваны регулировать данный институт, вводятся изменения, отвечающие на запросы общества и текущему времени.

За прошедшие десять лет, институт государственной службы очень сильно изменился. При помощи проведенных изменений законодательства, он укрепляется и начинает осуществлять свои функции все более качественно.

Но есть некоторые проблемы, так на сегодняшний день, не было найдено и сформировано общего понятия для систем ограничений предназначенных для государственных служащих.

В Российской Федерации не имеется ни одного органа, который мог бы брать на себя роль регулирования и координации всей государственной службы.

Также следует отметить, что останавливающим фактором в развитии института государственной гражданской службы, являются нормы, правовое наследие постсоветского пространства и системы государственной службы, которая была установлена в Советском союзе, так как многие наработки тех времен, на данный момент устаревают [44, с. 265].

Определения у данного института были сформированы отечественными правоведами, они подразделяются на аспекты, сейчас приведем некоторые из них.

Первое: Социальный аспект. У профессиональной деятельности есть множество разновидностей, которые приносят пользу обществу, одним из них является государственная служба. Осуществляется этот аспект благодаря положениям и правилам, которые сформированы обществом и государством. Реализация данного аспекта достижима путем назначения на государственные должности людей с определенной квалификацией.

Второе: Политический аспект. Он под собой подразумевает тот факт, что на государственную службу могут поступать только те люди, которые имеют соответствующую специализацию и уровень образования. Все это направлено на реализацию национальной стратегии и достижения ее целей. Этот аспект имеет своей целью обеспечить следование и также выполнение тех политических целей, которые формирует и ставит политическая элита страны.

Третье: Социологический аспект. Обратимся к трудам отечественного правоведа Мотгаевой А.Б., она говорила: «Конкретные обстоятельства в этом отношении включают фактическую реализацию определенных функций государства в области удовлетворения социальных потребностей, включая потребности всего общества страны, а также его отдельных объединений.

Поэтому здесь все большее значение приобретает налаживание диалога между государственными институтами и различными общественными организациями и гражданами» [33, с. 9].

Четвертое: Правовой аспект. Данный аспект, включает в себя разработку и применение норм права, которые лучшим образом способствуют развитию официальных государственных отношений. Правильно организованная и подобранная правовая основа, позволяет максимально укрепить и развить институт государственной службы. Все права и обязанности государственных служащих реализовываются в пределах того органа, где последние проходят свою службу.

Исследования относительно институтов государственной службы продолжают по сей день.

Можем привести следующие научные позиции.

Описывая понятие «работы» государственных служащих Прокофьев С. Е. в своих трудах писал: «Государственная служба имеет много отличий от других видов работы. Работа государственных служащих – это не просто трудовая деятельность, а проявление власти государственных органов, которая осуществляется в рамках установленного круга ведения. Государственные служащие несут ответственность за выполнение определенных официальных обязанностей между государством и обществом, государственным аппаратом и народом» [39, с. 12].

Проводя анализ понятия государственной службы А.Д. Градовский в своих трудах описывал: «Под именем государственной службы мы разумеем известное юридическое отношение, возникающее для данного лица, вследствие принятия им определенной государственной должности» [10, с. 64].

Также свое мнение относительно понятия высказывала А.С. Архиреева, она считала, что под: «государственной службой следует понимать полезную

для социума работу специалистов. Целью данной службы является помощь в обеспечении работы государственных органов» [3, с 32].

А.Д. Сологуб, писал что: «государственная служба – это комплексный административно-правовой институт, развивающийся в последние годы быстрыми темпами» [45, с. 209].

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

Так А.Ф. Ноздрачев описывал в своих трудах, что: «государственная служба является созданным правительством юридическим институтом. Он должен быть узаконенным и нормативно выраженным, а также обязательно его признание гражданами. Он служит для практической реализации государственной власти» [34, с. 15].

Институт государственной службы является своего рода «мостом», который устанавливает связь между обычными гражданами и народом страны с правящей элитой этой страны и самой властью. Власть призвана регулировать институт государственной службы, чтобы он служил на благо общества, тогда как само общество будет выделять и формировать новых сотрудников для государственных органов, тем самым передавать их во власть [53, 27].

Еще можно привести в пример высказывания А.А. Артемьева, который считал, что: «Государственная служба является выполнением государственными органами кадровой задачи по контролю и практической деятельности людей, которые получают зарплату из бюджета страны» [2, с. 267].

И.Е. Черенкова, относил к признакам государственной службы:

- «публичную профессиональную основу;
- правовую регламентацию федерального и регионального уровня;

- иерархический характер построения;
- права и обязанности, ограничения и ответственность» [54, с. 17].

Ю.Н. Полетаев описывал понятие государственной службы как: «особого вида профессиональной деятельности, исполняемой сотрудниками государственных органов в целях решения той или иной государственной задачи» [37, с. 26].

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

При поступлении на государственную службу, к гражданам предъявляются определенные требования, для соответствия занимаемой вакантной должности государственной службы. Таких требований выделяют пять.

- Государственным служащим может стать только лицо имеющее гражданство Российской Федерации. В то же время право занимать должности государственной службы лишены лица, не имеющие гражданства РФ, а также лица, имеющие помимо гражданства РФ гражданство иного государства (двойное гражданство).

- При поступлении на должность государственной службы, лицо, поступающее на нее, должно иметь соответствующее этой должности образование. Из этого следует, что государственная служба в Российской Федерации осуществляется на профессиональной основе;

- Лицо, поступаая на государственную службу, обязуется принять тот факт, что государственная служба является для него основным местом работы, и с момента поступления на нее, обязуется не иметь других мест работ и иного заработка, за исключением случаев установленных законодательством РФ (научная, творческая и преподавательская деятельность).

- Государственная служба имеет отличный тип трудовых правоотношений. Они подразумевают под собой контрактную основу, где работодателем выступает либо государственный орган, либо его представитель, можно сказать работодателем является само государство. В служебном контракте имеются отличительные пункты, которые относятся к правовым, государственным и публичным правоотношениям.

- При прохождении государственной службы, граждане, при использовании вверенных им государственных полномочий, исполняют государственные цели и интересы.

«Работа государственного гражданского служащего – это не просто исполнение должностных обязанностей, а проявление через них власти государства, которая осуществляется в рамках установленного круга ведения». [52, с. 15].

Существует деление на различные виды государственной службы, законодатель выделяет среди них также: государственную гражданскую службу.

А государственная гражданская служба в свою очередь подразделяется на два вида: федеральная государственная гражданская служба и государственная гражданская служба.

Во исполнение федерального закона от 27 мая 2003 года № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» в июле 2004 года принят Федеральный закон № 79-ФЗ «О государственной гражданской

службе Российской Федерации», регулирующий государственную гражданскую службу [48].

Государственные служащие в зависимости от занимаемой ими должности, исполняют поставленные перед ними задачи, установленные государством, а государство в свою очередь также исполняет определенные функции для общества. Здесь мы можем сделать вывод о том, что институт государственной службы напрямую зависит от функций, которые выполняет государство перед обществом. Все выше описанное носит понятие «правовой общественный институт». В.Б. Гайдов имел схожую точку зрения, он в своих трудах подчеркивал, что: «государственная служба является постоянным несением обязанностей» [7, с. 83].

Полагаем, что В.Б. Гайдов описал так свою мысль потому, что государственные служащие на постоянной основе имеют четкие закрепленные за каждым обязанности, и за исполнение этих обязанностей государственный служащий несет ответственность перед обществом и государством, так как от этого зависит отношение государства и народа, где государственный служащий выступает связующим звеном. Из-за этого государственные служащие и несут постоянную ответственность. В процессе всего этого у государственного служащего формируется определенного рода «государственный интерес», и образовывается мышление на основании текущей государственной политики. Это образует осмысление государственным служащим своей важной роли в государстве, и наставляет его на следование и отстаивание в первую очередь государственных интересов, а уже потом личных.

Изучая Федеральный Закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ мы обнаружили, что в данной категории отношений, законодатель выделяет некоторые принципы. К ним относятся:

- «законность (ответственность и равенство органов государственной власти и их представителей перед законом);
- федерализм, обеспечивающий единство системы государственной службы и соблюдение конституционного разграничения предметов ведения и полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации;
- приоритет прав и свобод человека и гражданина, их непосредственное действие, обязательность их признания, соблюдения и защиты (наиболее актуальная и устойчивая позиция, за несоблюдение которой государственные органы несут ответственность);
- единство правовых и организационных основ государственной службы, предполагающее законодательное закрепление единого подхода к организации государственной службы;
- взаимосвязь государственной службы и муниципальной службы;
- равный доступ граждан к государственной службе;
- профессионализм и компетентность государственных служащих;
- открытость государственной службы и ее доступность общественному контролю, объективное информирование общества о деятельности государственных служащих;
- защита государственных служащих от неправомерного вмешательства в их профессиональную служебную деятельность как государственных органов и должностных лиц, так и физических и юридических лиц» [48].

Теперь, для осуществления всех поставленных перед нами задач, проанализируем зарубежную практику по теме государственной службы. Мы изучим, как и в какой форме она организована там.

Первыми возьмем в пример страны Европейского Союза. В них термину государственная служба отведено собственное понятие. Так: «в

Великобритании, гражданская служба названа (civil service), что также может трактоваться как госслужба. А вот например в Германии данное понятие видоизменено и называется по-другому (staatsdiest), что переводится как публичная служба. Во Франции, по аналогии с Германией, существует понятие именно публичной службы, которая называется (service publique)». [59, с. 24].

Как писала в своих трудах Иванова О.А.: «Модели функционирования государственной службы в иностранных государствах можно разделить на две категории: закрытые модели функционирования и открытые модели функционирования. Закрытые модели подразделяются на два отдельных вида: централизованные и относительно децентрализованные. В свою очередь открытые модели подразделяются на относительно децентрализованные (для унитарных стран) и децентрализованная для остальных» [18, с. 138].

А.В. Оболонский про закрытую модель писал: «Централизованная закрытая модель – применяется во Франции. Данная модель сформировалась во время Французской революции, ее главными чертами являются служебная централизация, дисциплина и «кастовость» служащих. Кроме того, данную модель характеризуют: высокий уровень централизации; конкурсный отбор кадров на госслужбу; учебные заведения подготавливают государственных служащих.

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

Вышеуказанную модель на сегодняшний день описывают так: «политические назначения влияют на государственную службу; четкая иерархия в системе организации госслужбы; многоступенчатая система отбора кадров; высокий социальный статус госслужащего, институт

почетного чиновника; «пожизненное назначение», правовая и социальная защита госслужащих» [57, с. 44].

Теперь разберем относительно децентрализованную открытую модель на примере Великобритании.

«После того, как в 1854 году, в Великобритании были созданы конкурсные замены, кадровая политика государственной службы также претерпела изменения.

Под конец XX века, в момент правления Маргарет Тэтчер, создана новая концепция, которая приняла название «следующий шаг». Данная функция имела своей задачей введение: «новых мотиваторов, а также различных рыночных механизмов в практику государственных служащих. Обществом план Маргарет Тэтчер был принят относительно холодно, так как он не отвечал желаниям народа того времени, а также не совпадал с запросами государственных служащих и их имиджа» [58, с. 8].

Отличительными признаками децентрализованной открытой модели являются:

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

Давыдова Н.Ю. в своем учебнике по административному праву подчеркивала, что: «Административное право играет жизненно важную роль в англосаксонской системе национальной службы, поскольку в этих странах правовые нормы разрабатываются с учетом общей важности судебной практики и неписаных норм» [12, с. 25].

На основании всего вышесказанного подведем краткий итог.

На сегодняшний день единого понятия государственной службы нет, но на основании проанализированной юридической литературы мы выделили два основных положения, которые имеют общую схожесть между всеми

мнениями. Первое, государственная служба это процесс исполнения работником (государственным служащим) обязанностей, с применением вверенных ему должностных полномочий. Второе, государственная служба является связующим звеном между государством и народом. То есть государственный служащий исполняет свои обязанности для поддержания данного вида связи [50].

В соответствии с Федеральным законом от 27.05.2003 N 58-ФЗ (ред. от 14.02.2024) "О системе государственной службы Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 12.03.2024), система государственной службы включает в себя: государственную гражданскую службу; военную службу; государственную службу иных видов.

Среди принципов государственной службы, как мы выяснили, в основном выделяют: профессиональность, открытость, взаимодействие с народом для установления связи с государством, доступность и единство правовых основ.

1.2 Понятие правового статуса государственных гражданских служащих

Основными факторами количественного состава государственных служащих являются: форма правления государства, количество и виды обязанностей, которые перед ними ставит государство, а также от вида политического режима государства.

Основываясь на культурные ценности, сформировавшиеся традиции, истории, а также менталитет своего населения, каждое государство, выполняет задачи по обеспечению запросов народа в областях различной направленности. То есть каждая страна решает их на свое усмотрение.

Направленность рабочего процесса государственных служащих, их согласованность между собой, организованность их работы, предопределяет

положительный вектор развития во всех сферах жизни общества, в политической, экономической, культурной, социальной и других сферах жизни общества.

Научное сообщество понимает под службой определенную коллективную составляющую общества, которую объединяют морально-волевые и физико-психологические характеристики. Мы имеем мнение, о том, что, для государственной службы подходит далеко не каждый. В первую очередь служба подразумевает собой принесение блага народу страны, а уже потом удовлетворение личных потребностей. Но государство за это выделяет и устанавливает определенные льготы для государственных служащих и их близких родственников.

Е.В. Охотский описывая работу сотрудников государственных органов говорил: «Фактически, не участвуя непосредственно в создании материальных объектов, сотрудники, тем не менее, создавали для этого необходимые условия, упорядочивали общественную жизнь, вносили серьезные коррективы и регулировали важнейшие социальные процессы» [9, с. 72].

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

первоочередных направлений, в том числе в области научных исследований современных государственных служащих» [47, с. 1].

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

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

Тем самым Деханова Н.Г., выделяет характеристику правового статуса государственного служащего проявляющегося в принципе гарантийности прав и обязанностей, установленных государством, в наличии ответственности у служащего перед обществом и государством, и поручительство государства за своего государственного служащего.

Также в трудах вышеуказанного правоведа имеется следующая точка зрения: «Сегодня правовой статус современных государственных служащих должен быть полностью соотнесен со статусом политиков, не только действующих от имени страны и по поручению государства, но и в основном

защищающих их интересы, и для них, очевидно, в структуре общего правового статуса государственных служащих, правовые нормы различных отраслей нашли свое закрепление. Мы можем говорить о конституционных, уголовных, гражданских, административных, финансовых и других аспектах его правового статуса, акцентируя внимание на участии представителей государства в соответствующих правоотношениях, и обычно отличающихся от правового статуса других отдельных субъектов права» [13, с. 66].

Приведем также позицию Сынковой Е.М., так она описывала: «В случае анализа основных характеристик государственных служащих (гражданство Российской Федерации, владение национальным языком, достижение соответствующего возраста, замещение бюджетных должностей, получение соответствующего образования и т.д.), мы обращаем внимание на изменение содержания некоторых элементов его административно-правового статуса» [46, с. 99].

Изучая тему правового статуса государственного гражданского служащего, мы выявили и выделили пять этапов его развития и формирования.

Первый этап. Этот этап происходил в период с 1993 года по 2001 год. В этот промежуток была создана правовая база, для всей системы государственной службы. Были приняты и утверждены нормативно правовые акты, которые регулировали вопрос государственной службы в области структуры, организации и социально-правового аспекта.

Второй этап. Был затронут период с 2002 года по 2007 год. Были введены коррективы относительно статуса государственных служащих, так как государственным работникам нужно было войти в состав многих социальных сфер, для поддержания порядка и защиты национальных интересов, учитывая мнение и запросы народа.

Третий этап. Развивался в период с 2008 года по 2013 год. Начался он благодаря введению в государственные органы новых технологий,

направленных на усиление внутреннего порядка, для реализации следующих целей: совершенствования качества служащих, противодействие коррупции, увеличение в целом всей структуры работы. Как пример можно привести консолидацию законодательства Российской Федерации, которая добавила в основные обязанности государственных служащих, пункты, которые обязывали теперь также предоставлять информацию не только о себе, но и о близких родственниках.

Четвертый этап. Проходил в период с 2014 года по 2018 год. Был основным этапом в развитии правового статуса государственного служащего, так как этим этапом была введена информационная система. Она была создана для поддержания и упрощения процесса управления сотрудниками государственных органов.

Пятый этап. Проходит с 2019 года по настоящее время. Он совершенствует данный правовой институт, вводит и реализовывает наработки ранних лет, а также создает новые. Оптимизирует процессы назначения людей на вакантные должности государственной службы, порядка отбора кандидатов и их последующей эффективной ротации. Разрабатывает меры для защиты государственной службы в правовой и социальной сфере.

«Содержание элементов административного и правового статуса государственных служащих, не является недоработанным или приостановленным в развитии. Можно сказать, что изменение и совершенствование правового статуса государственных служащих, наполнение его усовершенствованными элементами, совершается из-за двух факторов: изменение законов и изменение концепции государственной службы. Основная политика, на сегодняшний день, в системе государственной службы, заключается в размытии границ, и объединении личных и национальных интересов у общества» [15, с. 43].

В Российской Федерации правовой статус государственных гражданских служащих закреплен в Федеральном законе № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 г., где прописаны основные права, обязанности, ограничения и запреты гражданских служащих Российской Федерации [48].

Обращаясь к юридическому энциклопедическому словарю, мы видим следующее понятие правового статуса: «это юридически закрепленный статус субъекта в обществе, который проявляется в определенном наборе его прав и обязанностей» [35, с. 105].

Аникин А.О. в своих трудах указывал: «Административно-правовой статус государственных служащих – это совокупность прав, гарантий, полномочий, ограничений и запретов при исполнении служебных обязанностей» [1, с. 23].

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

Для дальнейшего исследования, вновь обратимся к Федеральному закону Российской Федерации от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ (ред. от 30.12.2021) «О государственной гражданской службе Российской Федерации», который раскроет нам ключевые понятия и положения.

Итак, согласно данному федеральному закону, правовой статус государственного служащего включает в себя три составляющие:

- конституционный статус российского гражданина;
- статус (или отдельные элементы статуса) наемного работника в соответствии с трудовым законодательством РФ;

- административно-правовой статус в соответствии с законодательством РФ о государственной службе» [48].

3 глава ФЗ от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ посвящена правовому статусу, которая называется «правовое положение (статус) гражданского служащего».

Согласно федеральному закону, государственные гражданские служащие имеют право на:

- «ознакомление с документами, определяющими его права и обязанности по службе;
- получение информации и материалов, необходимых для исполнения своих должностных обязанностей;
- посещение любых учреждений и организаций независимо от формы собственности с проверкой, если это входит в его функции;
- принятие решений или участие в их подготовке;
- участие в конкурсе на замещение вакантной должности по своей инициативе;
- продвижение по службе, увеличение денежного содержания с учетом стажа, опыта работы, уровня квалификации;
- ознакомление с материалами личного дела с отзывами о своей деятельности до внесения в личное дело;
- переподготовку и повышение квалификации за счет средств бюджета;
- пенсионное обеспечение с учетом стажа;
- проведение служебного расследования для опровержения сведений, порочащих его честь и достоинство;
- объединение в профсоюзы для защиты своих прав;
- внесение предложений по совершенствованию службы в любые инстанции» [48].

Также затронем обязанности, государственные гражданские служащие обязаны:

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

Помимо вышеуказанных прав и обязанностей, государственного гражданского служащего, существуют также и ограничения, согласно которым государственные гражданские служащие не имеют право:

- «заниматься другой оплачиваемой деятельностью (кроме педагогической, творческой и научной);
- быть депутатом представительного органа;
- заниматься предпринимательской деятельностью лично или через представителей;
- быть членом органа управления коммерческой организации;
- быть представителем по делам третьих лиц в органе, в котором несет службу;
- использовать в личных целях средства материально-технического, информационного, финансового обеспечения;
- получать гонорары за публикации и выступления; получать вознаграждения от физических и юридических лиц, связанные с исполнением обязанностей;

- принимать без разрешения президента РФ награды, специальные звания от иностранных государств;
- принимать участие в забастовках;
- выезжать в служебные командировки за счет физических и юридических лиц;
- использовать свое служебное положение в интересах политических партий, религиозных организаций» [48].

Прекращению государственной службы могут послужить такие факторы, как:

- «достижение предельного возраста;
- прекращение гражданства РФ;
- несоблюдение обязанностей и ограничений;
- разглашение сведений, составляющих тайну;
- отказ от перевода в другую местность;
- возникновение других обстоятельств, предусмотренных законом;
- основания, предусмотренные трудовым законодательством» [48].

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

Но для них также существует и система поощрений, так Матвеева Е.В. описывала: «Кроме ответственности к государственным служащим применяются различные виды поощрений: льготы по налогообложению, медицинскому страхованию, пенсионному обеспечению. В порядке стимулирования им могут быть объявлены благодарности, вручены грамоты, выплачены премии» [31, с. 147].

Можно сделать вывод, что порядок развития и продвижения по карьерной лестнице государственного служащего определен законом и проводится при помощи проведения аттестаций и комиссий. Но существует проблема, на которую обратили внимание отечественные правоведы, те

государственные служащие, которые большое количество времени шли по карьерной лестнице и занимали определенные должности, останавливаются в развитии в части совершенствования навыков и теряют способность обучаться новому [20].

В подтверждение вышесказанного обратимся к мыслям Прокофьева С.Е.: «С точки зрения законодательства, не существует возможности фиксированной непрерывности служебной карьеры. Все переводы в значительной степени не имеют значения. При необходимости сотрудников нужно всего лишь перевести из одной организации в другую» [38, с. 55].

Без карьерного роста, у государственного служащего не будет формироваться интерес, практика показывает, что при таком раскладе служащий не будет видеть перспектив и, следовательно, принимать на себя ответственность. Поэтому необходимо обеспечить перед государственными служащими перспективы карьерного роста в службе.

Считаем необходимым ввести законодательные разъяснения относительно карьерного роста и профессионального развития для государственных служащих.

Также существует проблема при смене формы правления, или высшего руководящего органа. При смене руководства существуют опасения для действующих государственных служащих, в виде репрессий и увольнений.

Так схожую точку зрения имеет ученый Мачитадзе Е.Г.: «На практике довольно часто используется сертификация и реорганизация для увольнения сотрудников, которые неуютны новому руководству. Если выяснится, что в качестве решения проблемы в течение периода сертификации имеются соответствующие независимые эксперты, то достаточно эффективного юридического выхода с точки зрения реорганизации не существует» [32, с. 65].

Шилов Ю.В. в своих трудах указывал: «неугодный государственный служащий, особенно когда он занимает должность главы государства, может

быть отстранен от занимаемой им должности путем упразднения или реорганизации соответствующих структурных подразделений государственного учреждения, где он служит в качестве государственного служащего. Действующее законодательство не предусматривает гарантий для государственных служащих в такой ситуации, хотя и содержит положения об изменении основных условий трудового договора» [55, с. 98].

«Исчерпывающего перечня и установленной взаимосвязи между мерами юридической и правовой ответственности и списка ограничений и запретов для государственных служащих, в действующем законе на данный момент нет. Это наводит на определенную проблему, когда необходимо различать понятия мер юридической ответственности государственного служащего и его возможным противоправным поведением» [46, с. 93].

На данную проблему также обратила внимание Сынкova Е.М.: «в контексте реформы государственной службы подразумевается, что разработка и законодательное закрепление правового статуса государственных служащих, является одним из приоритетных и смежных направлений, поскольку оно должно регулировать поведение государственных служащих, что создаст наиболее благоприятные условия для выполнения служебных обязанностей. Без этих условий невозможно создать эффективную систему государственного управления в стране» [46, с. 99].

Итак, на основании проведенного исследования можем сформировать общее понятие правового статуса государственного служащего.

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

Необходимо отметить, что сама по себе государственная служба уже подразумевает некоторое ограничение прав и свобод человека, в том числе и конституционных, это предусмотрено спецификой самой службы. Поэтому

ограничения занимают ключевую роль в правовом статусе государственного гражданского служащего.

Глава 2 Ограничения конституционных прав и свобод, связанные с государственной гражданской службой

2.1 Понятие ограничений, связанных с государственной гражданской службой

Ограничения, установленные законодателем, имеют ключевое значение для всей системы государственной службы. Лицо, которое хочет заместить должность на государственной службе, обязано понимать и принимать тот факт, что эти установленные законом нормы, которые ущемляют его в некоторых, в том числе конституционных правах, станут частью его жизни.

Как мы выяснили в прошлой главе, ограничения являются элементом правового статуса государственного гражданского служащего.

Базовым для всей государственной гражданской службы является Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Данный законодательный акт, в частности, содержит ст. 16, которая называется: «Ограничения, связанные с гражданской службой».

У этих ограничений есть цели, основными из них являются:

- обеспечение защиты для служащего;
- противодействие коррупции;
- формирование внутренней безопасности страны;
- предупреждение негативных последствий для безопасности

страны и народа, вызванных противоправными действиями государственного служащего.

Также, одной из главных целей, для которой были созданы ограничения для государственных служащих, является обеспечение выполнения государственными служащими надлежащим образом и

максимально эффективно своих, вверенных им государством служебных обязанностей, при учете того факта, что служащие не будут злоупотреблять своими полномочиями.

Как мы выяснили ранее государственный гражданский служащий Российской Федерации – гражданин, осуществляющий профессиональную служебную деятельность на должности государственной гражданской службы Российской Федерации.

Обратимся к Конституции РФ, которая устанавливает определенный перечень прав и свобод человека и гражданина. Они согласно конституции имеются личные, политические, экономические, социальные и культурные.

Также, согласно ч. 3 ст. 55 Конституции РФ, «права и свободы человека и гражданина имеют шансы быть ограничены в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, прав и легитимных интересов иных лиц, обеспечения защиты государства и защищенности страны» [22].

Очевидно, что законодатель в открытую толкует тот факт, что конституционные права человека могут быть нарушены. В том числе и при поступлении на государственную службу.

Государственный гражданский служащий, при поступлении на службу, должен понимать, что в силу закона, следование и соблюдение установленных ограничений, является важнейшей обязанностью согласно, ч. 1 ст. 15 ФЗ «О государственной гражданской службе».

При несоблюдении норм прописанных в законодательных актах правительства, со стороны человека проходящего службу, к нему могут быть применены меры императивного характера. (Замечание, выговор, предписание, предупреждение, отстранение от должности) [21].

Необходимо заметить, что неисполнение правил по соблюдению установленных законом ограничений и запретов государственным гражданскими служащими, являются, по ч. 1 ст. 33 ФЗ «О государственной

гражданской службе», «основаниями для прекращения служебного контракта и освобождения от занимаемой должности гражданской службы, и увольнения с гражданской службы» [48].

Заметим один факт, описанный в трудах Кулик Д.А.: «в случае утраты руководителем доверия к гражданскому служащему и в случаях неисполнения запретов и ограничений, контракт, может быть расторгнут представителем нанимателя, а гражданский служащий освобожден от должности гражданской службы и лишен работы» [26, с. 269].

Ограничения следует разделить на два вида:

Первый вид. Ограничения, которые применяются к лицам, которые хотят занять вакантную должность государственного гражданского служащего, и еще на нее не поступили.

Второй вид. Ограничения, которые применяются к лицам, которые по факту поступили на должность государственного гражданского служащего, и на данный момент проходят службу.

В п. 6. ст. 16 ФЗ «О государственной гражданской службе» сказано о таком ограничении как; «выход из гражданства РФ, а также наличие гражданства других государств. Только в том случае, если данное условие не предусмотрено в международном соглашении, или в договоре между другими иностранными государствами» [48].

Подтверждение данной информации можно найти в ст. 62 Конституции РФ.

В качестве первого вида ограничений вводится запрет на замещения должностей государственного гражданского служащего лицами, которые:

- «признаны решением суда, вступившим в законную силу недееспособным или ограниченно дееспособным;
- осужденные лица к наказанию, исключающему возможность исполнения должностных обязанностей по должности государственной службы (гражданской службы), по приговору суда, вступившему в законную

силу, или имеющие не снятую или не погашенную в установленном федеральном законе порядке судимости;

- имеют заболевание, препятствующее поступлению на гражданскую службу;

- имеют близкое родство или свойство с гражданским служащим, если замещение должности гражданской службы связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому;

- приобретают гражданство другого государства;

- имеют гражданство другого государства (других государств), если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации;

- признанных не прошедшим военную службу по призыву, не имея на то законных оснований;

- достигших предельного возраста нахождения на государственной гражданской службе» [48].

Рассмотрим первую категорию.

В соответствии с ч. 1 ст. 29 ГК РФ гражданин, который вследствие психического расстройства не может понимать значения своих действий или руководить ими, может быть признан судом недееспособным в порядке, установленном гражданским процессуальным законодательством. Над ним устанавливается опека.

В соответствии с ч. 1 ст. 30 ГК РФ гражданин, который вследствие пристрастия к азартным играм, злоупотребления спиртными напитками или наркотическими средствами ставит свою семью в тяжелое материальное положение, может быть ограничен судом в дееспособности в порядке, установленном гражданским процессуальным законодательством. Над ним устанавливается попечительство.

Вторая категория описывает: «нарушение закона, исключающего возможность выполнения должностных обязанностей по должности

гражданской службы, по приговору суда, вступившему в законную силу, или в случае присутствия неснятой или непогашенной судимости» [48].

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

Следующее ограничение, возникает в ситуации, когда человек при поступлении на должность или по фактическому нахождению на ней, отказывается принимать на себя ответственность и оформлять допуск к государственной тайне.

Также данная ситуация происходит в случаях, когда человек проходящий службу, в начале службы оформил служебный контракт, где было прописан пункт о государственной тайне, и ситуация с ее оформлением возникла во время несения службы.

Указ Президента РФ «О перечне сведений, отнесенных к государственной тайне» приводит перечень таких сведений, которые могут носить государственную тайну.

Рассмотрим понятие государственной тайны. Государственная тайна – это сведения, разведданные, накопленная практика, имеющая ценность и находящаяся под защитой государства, и утечка или потеря которой представляет опасность для государства, может подорвать ее обороноспособность, разрушить экономику или ввести политическую смуту.

Опишем следующий вид, наличие заболеваний препятствующий поступлению на государственную гражданскую службу.

Перечень заболеваний, которые могут мешать гражданину осуществлять государственную службу, установлен Приказом Минздравсоцразвития РФ от 14.12.2009 № 984.

Если у гражданина имеется заболевание, приведенное в вышеуказанном перечне, которое было официально установлено, и задокументировано медицинскими документами (заключением), факт этого является фактором препятствия поступления человека на государственную службу, или причиной невозможности продолжения несения службы.

В п. 5 ч. 1 ст. 16 Закона, говорится еще об одном из видов ограничений. Норма трактует о невозможности нахождения человека на государственной службе в ситуациях, когда имеются: «отношения родства между близкими людьми (ими являются родители, супруги, дети, братья, сестры; родители супруга, братья супруга, сестры супруга, дети супруга, супруги детей) или подчинение или подконтрольность родственников друг другу» [48].

Видим, как законодатель подошел к регулированию отношений так называемого «кумовства» и противодействию семейного бизнеса.

Теперь рассмотрим ограничения, которые запрещают человеку, который хочет занять место государственного гражданского служащего, предоставлять ложную информацию о себе и своих родственниках.

Относительно данного ограничения имел свое мнение отечественный правовед Асаинов Р.Р., про это ограничение он писал: «Это ограничение было установлено для обеспечения того, чтобы эффективная и объективная официальная деятельность осуществлялась в условиях систематического документального подтверждения государственными служащими своего права на службу. Это также ограничение для граждан на предоставление поддельных документов или умышленное предоставление ложной информации при поступлении на государственную службу.

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

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

При трудоустройстве потенциальный государственный служащий предоставляет пакет документов, который установлен федеральным законодательством. Обязанность работодателя заключается в их тщательном анализе на факт выявления неточностей и недостоверностей. Эту процедуру нам устанавливает законодатель в ст. 44 ФЗ «О государственной гражданской службе» [25].

Согласно ч. 1 ст. 16 ФЗ «О государственной гражданской службе», законодатель устанавливает перечень ситуаций и случаев, когда человек не может занимать место государственного гражданского служащего, или государственный гражданский служащий не может оставаться на занимаемой должности.

Но данная норма не приводит абсолютно все ограничения связанные с государственной гражданской службой.

Существует также норма, которая указана в ч. 2 ст. 16 ФЗ «О государственной гражданской службе». Она гласит нам о существовании иных ограничений, связанных с работой на должности государственной службы и нахождении на ней, эти ограничения устанавливаются и закрепляются иными федеральными законодательными актами. Но они выступают здесь уже как запреты, а не ограничения.

Проанализировав представленные нам законодателем виды ограничений, можем сделать определенные умозаключения. Ограничения государственных гражданских служащих, неотъемлемая часть правового статуса гражданина, который осуществляет и несет службу, и может стать таковой для гражданина желающего ее проходить. Человек, поступающий на службу в государственные органы, должен понимать всю серьезность принимаемого им решения, обязан заранее и заблаговременно быть уведомлен об этих ограничениях, которые его ждут, ведь в случае незнания их, он может совершить правонарушение, за которое понесет наказание. Ограничения с точки зрения составной части правового статуса государственного гражданского служащего, имеют своей целью определить наиболее качественный вектор развития института государственной службы.

Все разногласия и противоречия, возникающие во взаимоотношениях государственного гражданского служащего с его работодателем, и обществом называются «конфликтом интересов». Перечень таких конфликтов устанавливается федеральными законом «О государственной гражданской службе». Он же и устанавливает, кто эти конфликты должен разрешать, и это комиссия по урегулированию конфликтов интересов.

Интересным можно отметить практику зарубежных стран относительно данной категории, представим мнение Хабибулина О.В. на этот счет, который про практику разрешения конфликта интересов в зарубежных странах писал: «В зарубежных странах, когда государственные служащие объединяются в профессиональные группы, формальные положения об

условиях службы ужесточаются, и иногда они почти неотличимы от профсоюзов. Был создан специальный механизм для регулярного пересмотра условий службы и урегулирования споров.

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

Во Франции и Германии эти кодексы поведения в основном основаны на нормах административного права и судебной практике административных судов, хотя конституция предусматривает некоторые права и обязанности государственной службы» [51, с. 28].

При лучшем раскладе, к которому стремится государство, люди, проходящие государственную службу, должны препятствовать всем факторам, в том числе и личным, которые могут негативно повлиять на исполнение ими своих должностных обязанностей.

На данный момент, тема профессиональной этики служащих набирает все большую популярность. Ученые все больше обращают внимание на ключевой характер моральной стороны деятельности и служебной этики. Данные стремления нам ясны и понятны. Ведь мораль и этика являются своего рода базой для формирования нравственности человека.

Этика государственного служащего своего рода является особенной, отличающей ее от остальных моделей, и выражается она в следующем:

Первое, как мы выясняли ранее, выражается в уникальном правовом статусе государственных служащих. Государственные задачи, а также интересы и потребности общества осуществляются при помощи института государственной службы, это доказывает ее роль, как важного, законного и общественного института. То насколько развита страна, зависит от того насколько организован институт государственной службы, который в первую

очередь имеет своей целью удовлетворение потребностей общества и его защите.

Второе выражается в особенности чувства ответственности государственных служащих. Государственные служащие имеют особую ответственность перед государством и обществом, поэтому они и наделены особыми полномочиями, ведь от их действий или бездействий зависят множество судеб, это самое чувство ответственности формирует максимально хорошую кадровую базу. Хорошая кадровая база для государственных органов предопределяет уровень развитости и эффективности действующего руководства страны.

Третье заключается в том, что гражданские служащие путем исполнения должностных обязанностей, осуществляют выполнение задач политической элиты страны.

Можно сказать, что государственные служащие имеют самую главную роль для реализации задач политической элиты, удовлетворяют потребности общества и стоят на его защите, и буквально их руками ведется управление страной, и через них руководство страны ведет свою политику.

Для государственного служащего как для личности означает тот факт, что он должен обладать определенными качествами, такими как: нравственность, развитое чувство морали, ответственность перед государством и обществом и порядочность.

Приведем также мнение Кулик Д.А., про этику государственных служащих, которая писала следующее: «В соответствии с установленными требованиями государственные служащие должны выполнять свои профессиональные обязанности самоотверженно, бескорыстно и добросовестно. Их поведение не должно наносить ущерба уважению и доверию общества и граждан. Кроме того, в настоящее время высокая осведомленность общественности об управлении, требует от государственных служащих соблюдения Кодекса этики.

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

Сенченко А.А., в своих трудах выделила три уровня анализа, этики государственного служащего:

«По национальному уровню государственной службы как публично-правового института и носителя специфической корпоративной культуры;

По уровню государственного органа, стиль работы которого формируется из набора стабильных образцов ценностей и правовых норм, а также накопленных традиций, опыта и современной ориентации;

По уровню личности государственного служащего, индивидуальная культура которого вмещает совокупность профессиональных качеств и свойств, убеждений, знаний и навыков, определенного набора управленческих методов» [43, с. 24].

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

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

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

Рабаданов Р.М. высказывая свое мнение про этику государственных гражданских служащих говорил: «Принцип ответственности подчеркивает, что любой административный орган несет ответственность за негативные последствия принимаемых решений, неисполнение служебных обязанностей и нарушения прав и законных интересов граждан.

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

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

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

Подведем краткие итоги:

Ограничения, это те обстоятельства или возможные варианты развития событий, при возникновении которых ограничиваются права граждан на равный доступ к государственной гражданской службе, или ограничиваются права служащих в возможности продолжения служебной деятельности.

Ограничения установлены законом, и сама собой служба прямо подразумевает их. Их основная функция организация порядка и обеспечения безопасности и стабильности жизни общества и самой государственной службы.

2.2 Виды ограничений, связанных с государственной гражданской службой

Изучив понятие ограничений, перейдем к видам таких ограничений. Законодатель установил список ограничений, они указаны в Федеральном законе «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

В статье 16 вышеуказанного федерального закона, человек не может поступить на службу, а поступивший на нее, не может впредь на ней оставаться в случае:

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

Так изучая тему осуждения человека, помимо наличия судимости непогашенной или неснятой, мы должны упомянуть ст. 44 УК РФ. Данная статья устанавливает некоторые разновидности санкций за совершенные преступления. Так среди них есть: Запрещение находиться на определенной должности или заниматься определенного рода занятием, запрещение замещать должность государственного служащего, а также запрещение вести служебную деятельность на некоторое количество времени.

Также как один из видов ограничений выступает:

- «отказ от прохождения процедуры оформления допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую федеральным законом тайну, если исполнение должностных обязанностей по должности государственной гражданской службы, на замещение которой претендует гражданин, или по замещаемой государственным гражданским служащим должности государственной гражданской службы связаны с использованием таких сведений» [48].

Допуск к государственной тайне, применяется в случаях, когда человек хочет занять должность государственного служащего, и для замещения им этой должности ему необходим доступ к таким сведениям.

Итак, допуском к государственной тайне является комплекс мероприятий, направленных на предоставление определенному лицу, желающему занять должность государственной службы, доступа к секретной информации, которая обладает важным стратегическим значением, а государственных органов, в чьем введении она находится, на комплекс мероприятий, связанных с эксплуатацией такой информации.

Приведем также еще виды ограничений, которые устанавливает законодатель:

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

замещаемой должности гражданской службы по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением (ст. 37)» [48];

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

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

- наличия гражданства другого государства (других государств), если иное не предусмотрено международным договором РФ. Гражданский служащий освобождается от замещаемой должности гражданской службы и увольняется с гражданской службы по решению представителя нанимателя со дня приобретения гражданства другого государства, если иное не предусмотрено международным договором РФ. Исключением могут быть только те случаи наличия гражданства другого государства у гражданского служащего, когда это прямо предусмотрено международным договором РФ;

- представления подложных документов или заведомо ложных сведений при поступлении на государственную гражданскую службу

- непредставления установленных ФЗ «О государственной гражданской службе» сведений или представления заведомо ложных сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера» [48];

Обращаясь к истории, можно отметить, что ранее применялся Указ Президента Российской Федерации от 15 мая 1997 г. № 484 «О

предоставлении лицами, замещающими государственные должности Российской Федерации, и лицами, замещающими государственные должности государственной службы и должности в органах местного самоуправления, сведений о доходах и имуществе».

На данный момент вышеуказанная норма была отменена и прекратила свое существование.

Обратимся к Конституции РФ. В п. 3 ст. 55 указано что права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены федеральным законом только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства.

Следует также важным отметить, что только законодательные акты высших органов власти РФ могут регулировать институт государственной гражданской службы.

А вот органы субъектов РФ, такой возможности не имеют. Законодатель в целях, свести на нет возможность злоупотреблений со стороны местных властей, отобрал возможность в законах субъектов, расширять список ограничений, для категории людей осуществляющих государственную службу.

Ограничение прав и свобод государственных гражданских служащих также имеют особое положение в политике противодействия коррупции. Как таковое базовое закрепление верного следования антикоррупционной политике для государственных гражданских служащих не создано. Но если оно будет создано, это станет основой правового статуса служащего.

Исследователь по теме запретов и ограничений в отношении государственных служащих Д.А. Крутских утверждает, что: «антикоррупционные стандарты служебного поведения, установленные для государственных гражданских служащих, должны включать комплекс

запретов, ограничений, обусловленных государственной службой, требования профессиональной этики, а также служебные средства стимулирующего характера» [24, с. 563].

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

- ограничения, относящиеся к сфере политической деятельности;
- ограничения, которые имеют целью оптимальное распределение рабочего времени государственного служащего и предотвращение различного рода злоупотреблений;
- ограничения, касающиеся действий, которые могут быть использованы государственным гражданским служащим в личных целях, как имущественных, так и не имущественных» [17, с. 58].

Как мы уже выяснили в ст. 17 п. 1 Федерального закона от 27.07.2004 N 79-ФЗ (ред. от 14.02.2024) "О государственной гражданской службе Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 12.03.2024), нам законодателем дан широкий список ограничений для государственных гражданских служащих, которые могут нарушать их права закрепленные Конституцией РФ [25].

Исходя из норм, установленных для нас Конституцией РФ, мы можем систематизировать те права и свободы, которые ограничивают нормы права РФ. Так, мы считаем верным распределить их по следующим категориям.

Категория личных прав человека и гражданина. Примеры таких прав, которые у государственных служащих ограничиваются, это право на свободу слова, право на свободу перемещения, в том числе и на перемещение за пределы территории РФ, право на свободу информации.

Категория политических прав человека. Здесь можно выделить такие права как: прав на избрание себя и других, право на объединение.

Категория социальных и экономических прав человека и гражданина. В данной группе мы может выделить следующие виды прав: Свобода труда,

право на забастовку, право на равный доступ к государственной гражданской службе, право на предпринимательскую деятельность, право на собственность.

И последняя категория прав, это права связанные с защитой других прав и свобод. Здесь можно отметить право на создание профессиональных союзов для защиты своих интересов.

Ограничения часто являются причиной прекращения службы. Любой человек увольняясь, проходит не совсем приятный этап. Самым распространенным случаем увольнения государственного гражданского служащего является не соблюдение ограничений, которые установлены законодательством.

Во избежание таких неблагоприятных последствий, с нашей точки зрения, государственные гражданские служащие должны обладать определенным перечнем навыков и характеристик.

Первым, с нашей точки зрения, является способность реализовывать должным образом, те поручения и задания, которые устанавливаются государственным органом, где государственный гражданский служащий проходит свою трудовую деятельность.

Также не маловажным является умение исполнять свои обязанности, которые описали выше, рационально и с профессиональным подходом.

Под профессиональным подходом, мы понимаем умение не останавливаться на достигнутом, а все время совершенствовать свои умения.

Решения, принимаемые государственным гражданским служащим, должны быть трезвы и рациональны.

И заключающим качеством является то, что организационно-правовыми моментами, которые связаны с реализацией государственным гражданским служащим своих, вверенных им государством полномочий, должен управлять каждый служащий отдельно.

Но понимая все свои ограничения, установленные законодателем, государственные гражданские служащие обязаны быть психологически и физически подготовлены, не к выполнению работы, а несению службы. Осознавая всю необходимость их деятельности во имя народа и государства.

За все, что приходится делать и жертвовать человеку для осуществления полномочий государства во имя блага народа, проходя государственную гражданскую службу, выделяется их особенная роль в государстве. Государство взамен за те права, которые забрало у государственных служащих, и в благодарность за тяжелый труд, предоставляет служащим также определенные льготы и гарантии, которые обычным людям не доступны. Как во время несения службы, так и после ее завершения к моменту выхода в отставку (на пенсию).

Примером таких льгот и гарантий являются бесплатные путевки в санатории, для прохождения реабилитации и лечения. Обеспечение жилыми помещениями при прохождении определенного периода службы. [6, с. 12].

При поступлении на государственную службу, кандидату на должность государственной службы, работодателем сообщаются сведения, о требованиях к замещаемой им должности. Под такими критериями обычно понимают: наличие или отсутствие высшего образования, специализации соответствующей замещаемой должности, наличие профессиональных навыков и умений.

Человек, поступающий на службу, обязан быть уведомлен и подготовлен к требованиям и ограничениям, которые установлены отечественным законодателем и быть готов принять на себя эти ограничения. Осуществляя государственную службу, человек должен обладать определенной долей профессионализма для исполнения функций, возложенных на него работодателем, при использовании своего опыта и навыков. [19, с. 221].

Служба в государственных органах подразумевает собой постоянное совершенствование, государственные гражданские служащие на постоянной основе, проходят обучение и курсы повышения квалификации, принимают участие в семинарах и тренингах. Это все создано для улучшения качества сотрудников и предоставления возможности развития и реализации в карьерном росте. Институт государственной гражданской службы бурно развивается, и это способствует постоянному повышению квалификации [29].

Как мы выяснили, на развитость и способность государственных органов радикальным образом влияют установленные ограничения прав и свобод для государственных гражданских служащих. Главной задачей для установленных законодателем ограничений является; обеспечение законности службы, предупреждение неблагоприятной линии поведения со стороны служащих, предоставление доступной информации народу страны о том какое поведение государственного служащего является правильным, а также обеспечение поддержки государственных служащих в осуществлении ими их должностных обязанностей.

Правовой статус государственных гражданских служащих включает в себя, как одну из самых ключевых составляющих, ограничения их прав и свобод.

Ограничения в системе государственной службы – это нормативные правовые положения, которые не позволяют должностным лицам совершать действия, предусмотренные законом, под угрозой применения мер государственного принуждения.

Ограничения относятся к условиям, при которых граждане не могут быть приняты на государственную службу или больше не могут поступать на государственную службу.

Глава 3 Правовые проблемы ограничений конституционных прав и свобод государственных гражданских служащих

3.1 Проблемы ограничений конституционных прав и свобод государственных гражданских служащих

В предыдущих главах, при исследовании мы выделили, что ограничения конституционных прав государственных гражданских служащих, следует разделять на:

- Ограничения, которые нарушают конституционные права людей, которые по факту проходят государственную гражданскую службу.
- Ограничения, которые нарушают конституционные права людей, которые только хотят поступить на службу, и влияют на возможность их поступления на нее.

Среди первых, выделим такое ранее упомянутое ограничение как;

- осуждение лица к наказанию, исключающему возможность исполнения должностных обязанностей по должности государственной службы, по приговору суда, вступившему в законную силу, или наличие не снятой или не погашенной в установленном федеральным законом порядке судимости.

Мы выяснили, что все точки зрения отечественных правоведов сводятся к одному: научное сообщество предлагает пересмотреть подход к наличию судимости у человека. Отказаться от принятия того факта, что у человека имеется судимость, как обобщающего признака, а начинать принимать во внимание степень тяжести совершенного деяния, его степень общественной опасности, что было совершено за преступление, и какая за него была введена санкция [5], [14].

Здесь мы видим проблему, так как могут быть нарушены конституционные права лиц, которые совершили преступление малой

тяжести впервые, в силу определенных обстоятельств. Человек мог его совершить в состоянии аффекта или по неосознанности. И после этого крест на нем ставить не стоит.

Ведь совершенно логичным выглядит тот факт, что если на государственную гражданскую службу поступит человек, который в прошлом единственный раз допустил, неумышленно, преступление, при этом небольшой тяжести, прием на гражданскую службу такого гражданина, очевидно, что в исключаяющем большинстве, никак не отразится в негативном ключе на государственном органе, где тот будет нести службу. Чего нельзя сказать, например о ситуации, где служащего оставят на должности, который при этом совершил коррупционное преступление, и ему вменили санкцию, которая не подразумевала под собой лишение свободы.

Разберем второй вид ограничений конституционных прав и свобод государственного гражданского служащего, которые по нашему мнению вызывают спорные моменты;

- признание лица недееспособным или ограниченно дееспособным.

Вполне понятно с какой целью законодатель установил такого рода ограничение. Оно имеет своей целью, формирование эффективного и способного служебного состава государственного органа, чтобы его наполнял тот штат сотрудников, способных выполнять поручения и нести службу должным образом. Хотя нам и ясна правовая и моральная обоснованность наличия данного ограничения, однако мы выявили некоторую проблематику, и считаем необходимым ее решить.

Обратимся к ГК РФ, а именно к ст.ст. 29 и 30. Данные нормы толкуют нам, что недееспособность и ограниченная дееспособность человека наступает из-за некоторых обстоятельств, при которых данный гражданин не может в полной мере контролировать и осознавать смысл и направленность своих поступков. Из-за этого такой человек может принести вред себе или окружающим его людям, а также он может принести такой вред и

государственному органу, если тот исполняет там свои должностные обязанности и состоит на службе.

Основными причинами признания лица ограничено дееспособным это:

- алкоголизм;
- наркомания;
- пристрастие к азартным играм.

Представим ситуацию. Человек, который имеет пристрастие и обладает одной из форм вышеуказанных зависимостей, в угоду удовлетворения своих психологических потребностей для снижения последствий психологической или физической ломки, с высокой долей вероятности, для достижения этих целей может реализовать и присвоить себе государственное имущество, вверенное ему, или пойти на коррупционное преступление. [11].

Но как мы считаем, здесь присутствует проблематика, как и в первом виде ограничений, это отсутствие гибкости и индивидуального подхода к таким людям, и желание свести все к одним параметрам и аспектам, характеризующих людей. Отсутствие дифференциации влечет за собой возможность в отказе на прием гражданина на службу, который мог бы (может быть и не в полной мере) осуществлять какие-либо обязанности, и выполнять поручения.

Разберем третий вид, где мы выявили проблематику;

- наличие заболевания, препятствующего поступлению на гражданскую службу и прохождению гражданской службы.

Существует Приказ Минздравсоцразвития РФ от 14.12.2009 № 984н. Данный законодательный акт закрепляет список заболеваний, при наличии которых человек не может поступать или оставаться на государственной гражданской службе. Мы считаем этот список некорректным, в виду его скудного и ограниченного перечня таких заболеваний.

В вышеуказанном приказе, приведен список заболеваний, которые только непосредственно связаны с психическими расстройствами или

нарушениями нервной системы. Претензий относительно включения данных заболеваний в список у нас не возникает. Ведь действительно, люди имеющие такого рода заболевания и расстройства, с высокой долей вероятности не смогут в должной мере нести службу и исполнять свои служебные полномочия. Мы, рассматривая данное ограничение, можем сделать вывод, что оно направленно на достижение тех же задач, что и ограничение поступления на службу в государственные органы недееспособных лиц [23].

Важно заметить, что такой процесс как признание человека недееспособным или ограничено дееспособным, является далеко не простой процедурой и зачастую не очень быстрой. Вести такой процесс и вообще в принципе начать его, могут только близкие родственники, или при отсутствии таковых, органы опеки и попечительства, или медицинская организация, где гражданин проходит лечение [8].

Но у нас возникает вопрос, по какой причине Министерство здравоохранения и социального развития остановилась именно на этом перечне заболеваний, и почему не включило в этот список иного рода заболевания?

Помимо указанных заболеваний, существуют заболевания другого рода и характера, но, тем не менее, представляющие не меньшую, а иногда и большую степень общественной опасности для окружающих больного лиц.

Мы можем привести некоторый список подобных заболеваний, которые представляют опасность для окружающих. К ним относятся;

- инфекционные гепатиты;
- вирус иммунодефицита человека;
- лепра;
- малярия;
- сибирская язва;
- туберкулез и др.

Хоть, как и было подчеркнуто ранее, когда мы разбирали ограничения в отношении дееспособных и ограниченно дееспособных граждан, не все перечисленные заболевания могут сказаться на сотруднике таким образом, что с наличием такого заболевания он не сможет проходить государственную гражданскую службу, напротив, в некоторых случаях запрещение государственному служащему проходить службу с именованием некоторых заболеваний очень сильно ограничило бы его конституционные права. Но с другой стороны, мы можем представить ситуацию, когда например, на работу могут принять гражданина имеющего заболевание открытой формы туберкулеза, и в его функции будет входить работа в сфере обслуживания людей, такой пример показывает степень опасности для окружающих.

В то же время законодатель предусмотрел более широкий перечень заболеваний для других сфер деятельности, где люди с подобными заболеваниями, уже трудовую деятельность осуществлять не могут. Например, людям с такими заболеваниями запрещается быть преподавателями в школах и воспитателями в детских садах.

Данный момент мы воспринимаем как недоработанный, ведь и там и там работа является социальной, направленной на постоянный контакт с людьми, но если одну группу, так скажем, «потребителей» на примере с преподавателями, законодатель этот момент предусмотрел и огородил их от неблагоприятных последствий, то в случае с государственной гражданской службой и людьми, которые в них обращаются, законодатель это не предусмотрел [30, 28].

Разберем четвертый вид ограничений;

- близкое родство или свойство с гражданским служащим, если замещение должности гражданской службы связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому.

Здесь мы нашли проблематику, выражается она в том, что на настоящий момент законодателем не определены понятия непосредственной подчиненности и непосредственной подконтрольности.

Есть только один закон, который дает нам понятие непосредственного подчинения. Это определение содержится в Федеральном законе "Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации" от 12.06.2002 года №67-ФЗ [16].

Так, в ч. 3 ст. 29 вышеуказанного акта говорится, что: «под непосредственным подчинением в настоящем Федеральном законе понимаются служебные отношения между руководителем и подчиненным, при которых руководитель обладает в отношении подчиненного властно-распорядительными полномочиями».

Но следует отметить, что это понятие, как и все указанное в данном законе, распространяет свое влияние только на те правовые ситуации, для разрешения которых и создан данный акт.

Более проблематичным по нашему мнению является тот факт, что, то как сформирована норма, связанная с непосредственной подконтрольностью. Дело в том, что норма и то как она сформирована, может трактоваться не одним образом. Так данная норма содержит следующее положение: «если замещение должности гражданской службы связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому». Мы можем сделать вывод, что у нее могут быть два вида интерпретации: как запрет на непосредственную подчиненность и непосредственную подконтрольность и как запрет на непосредственную подчиненность и любую (не только непосредственную) подконтрольность.

Непосредственная подконтрольность подразумевает под собой наличие права у одного сотрудника, требовать от иного сотрудника: отчетность по итогам рабочей деятельности, указывать на ошибки и направлять на их исправление, вести надзор за трудовой деятельностью в виде контрольных

мероприятий. Причем важно отметить, что такое право в обязательном порядке должно быть закреплено во внутренних актах государственного органа, где проходит государственная гражданская служба.

Также важно выделить проблемы, возникающие с непосредственной подчиненностью или непосредственной подконтрольностью, в случаях, когда люди, к которым применяются данные понятия, на момент их обнаружения уже осуществляют государственную гражданскую службу.

Вышеописанная ситуация, возникает в случаях, когда вышестоящий и нижестоящий служащий, где один находится в ведении другого, примут решение заключить брачный союз.

Также в действующем законодательстве, не определена и не устранена проблема, когда работодатель повышает в должности государственного гражданского служащего, который в свою очередь имеет либо свойство, либо родственные узы с иными работниками, из-за этого у них формируется непосредственная подконтрольность.

При разборе пятого и шестого вида ограничений, которые звучат так;

- приобретение гражданства другого государства либо наличие гражданства другого государства (других государств), если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации.
- признание лица не прошедшим военную службу по призыву, не имея на то законных оснований.

В данном виде ограничений мы правовых проблем не нашли, считаем законодателем в полной мере обоснованными данные ограничения.

Чего не скажешь, про седьмой вид ограничений;

- достижение предельного возраста нахождения на государственной гражданской службе.

Данное ограничение нарушает конституционное право, а может показаться, что является его условием. Законодателем установлен предельный возраст пребывания на гражданской службе, он составляет 60

лет. Если служащий изъявит желание остаться на службе, при достижении им шестидесяти лет, он может попросить продлить срок несения им службы, с письменного и официального разрешения его работодателя, но не выше чем в пределах шестидесяти пяти лет. А для тех сотрудников, которые осуществляют свои должностные полномочия в помощь, конкретному лицу, и относятся к категории советники или помощники, таким служащим срок осуществления их полномочий может быть продлен, до момента окончания полномочий лица которому они осуществляют помощь.

Здесь формируется проблема преждевременного увольнения со службы, дееспособного и компетентного сотрудника. Считаем, что данное ограничение является чрезмерным. По нашему мнению, для достижения повышения качества и эффективности кадрового состава государственной службы, путем формирования его из лиц наиболее подходящих для этого и физическом и моральном плане, следует воспользоваться иными способами и методами.

3.2 Пути решения

На основании проведенного исследования, и выявленных нами проблем, предлагаем следующие пути решения.

Говоря про ограничения для лиц, поступающих на государственную гражданскую службу связанных с;

- осуждением лица к наказанию, исключающему возможность исполнения должностных обязанностей по должности государственной службы, по приговору суда, вступившему в законную силу, или при наличии не снятой или не погашенной в установленном федеральным законом порядке судимости.

Изучив и проанализировав отечественную литературу, мы определили общую у всех точку зрения. Отказаться от принятия того факта, что у человека имеется судимость, как обобщающего признака, а начинать

принимать во внимание степень тяжести совершенного деяния, его степень общественной опасности, что было совершено за преступление, и какая за него была введена санкция.

Данная точка зрения нами полностью поддерживается. Мы считаем, что установленное законодателем выравнивание и обобщение в правах и правовом статусе абсолютно всех судимых граждан, в независимости от совершенного им преступления и иных объективных обстоятельств, не является позитивным, так как не выполняет задачи по увеличению качества государственной службы.

Здесь нами формируется определенное виденье, что лишним является применение законодателем в регулировании отношений государственных гражданских служащих и ограничений, связанных с ними, понятия судимости.

Представим ситуацию, человек в силу определенных обстоятельств совершил правонарушение, причем неосознанно или в состоянии аффекта, и правонарушение это обладает низкой степенью общественной опасности. Возникает вопрос, как этот человек может повлиять на государственную службу негативным образом? Почему принимается во внимание только факт осуждения, и на этом законодатель останавливается?

Полагаем верным разграничить категории преступлений препятствующих поступлению на службу и не препятствующих. И подходить к трудоустройству граждан «индивидуально».

Мы считаем, что принимать на должность государственного гражданского служащего граждан (оставлять их на прежнем рабочем месте если человек уже проходит службу), которые в первый раз допустили правонарушение с низкой степенью общественной опасности, в случае если суд не назначил им наказание в виде запрета на замещение указанной должности, можно.

А вот если говорить про граждан, которые совершили рецидив, нарушили закон с высокой долей общественной опасности, то для таких граждан, по нашему мнению, ограничение прав должно быть расширено. Так как уже такие люди утрачивают к себе доверие и могут негативным образом повлиять на работу государственного органа. Поэтому мы предлагаем, как и в сфере правоохранительной и военной службы, полностью запрещать им возможность замещения государственной гражданской службы, даже в случае ликвидации судимости.

Теперь поговорим про недееспособность или ограниченную дееспособность.

Мы считаем, что данному ограничению должна быть предоставлена более гибкая характеристика.

Когда идет процесс признания человека недееспособным, в большинстве случаев в судебном разбирательстве перед экспертной психиатрической комиссией, которая выдает свое заключение, не задают вопросов, какими действиями человек не может управлять и отдавать себе отчет в их осуществлении, а в каких может.

Психическое расстройство, намного более сложный аспект и не совсем верно ограничивать его. Влияние этого психиатрического расстройства на способность человека осуществлять определенные действия, очень не просто и требует разбирательства и более точного подхода.

Бывают случаи, когда люди, страдающие психологическими заболеваниями, продолжают иметь способность отдавать отчет своим действиям,

Нередко больные, даже с тяжелыми расстройствами, сохраняют возможность принятия решений в тех или иных жизненных ситуациях, а также могут совершать действия без чьей либо помощи. В отечественном законодательстве все делится на «черное и белое», то есть существует положительное, что означает полностью здоровое состояние

«дееспособность» и отрицательное, нездоровое состояние, с наличием уже патологии «недееспособность», и другого не дано. Такая двойственность понятий, "дееспособность — недееспособность" является пережитком прошлого, как в правовом, так и в медицинско-психиатрическом аспекте, общество прогрессирует, а данный вид ограничений не отвечает текущим запросам общества и текущему времени.

Вышесказанным мы не хотим допускать возможности для поступления на службу людей с тяжелыми формами психических заболеваний, которые могут навредить как себе, так и окружающим. Но важно отметить, что мы считаем, что для людей с слабыми расстройствами это возможно, на определенные должности, такие как канцелярия, работа в архивах и т. д. Для достижения этих целей необходимо ввести в законодательство разграничения различных форм психологических заболеваний, определить их степень влияния на человека и соответственно на окружающих.

Также это работает и в отношении людей, которых признали ограничено дееспособным.

Должны быть сформированы и выделены перечни должностей, на которых могут служить люди со слабыми психологическими расстройствами. Разумеется, эти должности должны предусматривать тот факт, что таким людям нельзя будет распоряжаться государственным имуществом, и эта должность должна предусматривать отсутствие либо минимальную возможность совершения коррупционных преступлений. Данная тема для своей реализации требует организации определенных исследований, как в правовой, так и в медицинской сфере. Что мы и предлагаем сделать.

Далее идет наличие заболевания, препятствующего поступлению на гражданскую службу и прохождению гражданской службы.

Как мы выяснили, есть перечень заболеваний, которые также могут представлять опасность для общества, но которые не включены в Приказ Минздравсоцразвития РФ от 14.12.2009 № 984.

Вышеуказанный приказ перечисляет виды заболеваний, при наличии которых человек не может поступать или оставаться на государственной гражданской службе. Мы считаем данный перечень очень ограниченным и необъективным, все заболевания, включенные в него, имеют психологический и неврологический характер.

То, что для сотрудников государственной гражданской службы не ввели заболевания, которые введены в другие сферы как ограничения для поступления на работу (пример мы приводили в параграфе 3.1.), как будто законодатель не предусмотрел вопрос защиты здоровья для граждан, которые обращаются в государственные органы.

Поэтому мы считаем, что Приказ Минздравсоцразвития РФ от 14.12.2009 № 984 должен быть расширен, а именно туда должны быть включены иные заболевания, которые представляют высокую степень опасности для окружающих людей.

Как мы выяснили в предыдущем параграфе проблемы есть и у категории ограничений, связанных с близким родством или свойством с гражданским служащим, если замещение должности гражданской службы связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому.

Мы выяснили что формулировка «если замещение должности гражданской службы связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому» может толковаться двояко: как запрет на непосредственную подчиненность и непосредственную подконтрольность, и как запрет на непосредственную подчиненность и любую (не только непосредственную) подконтрольность.

Правильным нам представляется первый вариант, так как ограничение на совместную службу близких родственников (свойственников), связанных отношениями подконтрольности в широком смысле затрагивало бы всю систему государственной гражданской службы, что вряд ли целесообразно

Что же касается самого понятия непосредственной подконтрольности, то оно, в отличие от понятия непосредственной подчиненности, вообще в российском законодательстве не содержится. Не рассматривается этот термин и в научной литературе.

В целом представляется необходимым разработка и утверждение нормативного акта, в котором решались бы все сложные ситуации, а также давалось определение непосредственной подчиненности и подконтрольности.

Рассмотрим теперь ограничение, достижение предельного возраста нахождения на государственной гражданской службе.

Как мы выяснили при помощи данного ограничения может быть досрочно уволен сотрудник, который еще хотел работать, и мог приносить помощь государству.

Наше мнение такового; следует полностью убрать из нынешнего законодательства официального положения о пределе возраста прохождения службы. А взамен этому, провести реформацию и ввести иной порядок регулирования и отбора, дееспособных к работе сотрудников преклонного возраста. В этот порядок может включаться: Комплекс различных медицинских мероприятий, медосмотры, прохождение врачей; Прохождения аттестаций доказывающих профессиональную пригодность, а также экзаменов и тестов.

Заключение

Итак, подводя к итогу диссертационное исследование, основываясь на задачи и цели, которые были поставлены в исследовании, подведем итоги.

Мы выяснили, что существует некоторые виды моделей государственной службы, они были сформированы в процессе истории, которые мы рассмотрели в первом параграфе в первой главе. У каждой описанной нами модели есть как свои преимущества, так и отрицательные качества, цели у каждой модели разные. Но есть то, что их объединяет, это попытка создания государственного аппарата из народа страны, которые имеют мышление и желание схожие с государственной политикой, которые могут, будучи государственными служащими, защищать и продвигать цели и осуществлять задачи поставленные государством и быть невосприимчивыми к коррупции.

Также мы выяснили, что для нормального функционирования общества, для поддержания общественных и социальных связей, необходима государственная служба. Государственная служба является связующим звеном между обществом и государством. На усиление страны и формирование нормального здорового общества, прямо влияет тот факт, насколько верно и четко организован институт государственной гражданской службы. Для достижения этих целей и также для развития российский государственных институтов в России постоянно изменяется закон, и проводятся реформирования. За последние десять лет, процесс реформирования и совершенствования института государственной службы особо заметен.

Существуют определенные проблемы, связанные с государственной службой, так на данный момент не разработан общий метод оценивания работы государственных служащих и норм адекватного поведения, направленного на противодействие коррупции.

Не существует ни одного государственного органа, который мог бы брать на себя права на управление и регулирования всем институтом государственной службы. Также в Российской Федерации по сей день остаются наработки Советского Союза и постсоветского пространства в институте государственной службы, данные положения и нормы на сегодняшний день морально устарели и нуждаются в реформировании и корректировке на сегодняшний лад.

Определение института государственной службы, по данный день не найдено, мнения касательно его определения разнятся, и единого найдено не было. Процесс законодательных изменений и нововведений формирует метод прохождения гражданской службы с идеалистической стороны. Мы считаем, что тему понятия института государственной службы необходимо продолжать, совершенствовать, анализировать и исследовать.

Мы также исследовали и определили понятие государственной гражданской службы. Государственная гражданская служба это – процесс осуществления и выполнения, поставленных перед служащим задач установленных государством, исполняемых на профессиональной основе, за которую происходит денежное поощрение из средств федерального бюджета.

Человек, поступающий на должность государственного гражданского служащего, должен обладать определенным перечнем характеристик, таких как: самодисциплина, высокие моральные качества, самоотверженность, ответственность не только перед собой, но и перед народом и государством в целом. Все это нужно, потому что самым главным помощником государству в осуществлении его целей, а также исполнителем задач, которые ставятся правящей элитой страны, является институт государственной службы.

Мы выделили четыре аспекта государственной гражданской службы, социальный, политический, социологический и правовой.

Социальный аспект говорит о том, что государственная служба – это тот вид деятельности, который осуществляется на профессиональной основе

и в первую очередь, на благо общества. Она проходит в согласовании с нормами и правилами, которые сформировались обществом и государством. Для решения этих задач, требуются люди, которые будут осуществлять такого рода деятельность на должностях государственных служащих.

Политический аспект государственной службы предполагает собой тот факт, что службу будут нести профессионалы своего дела, имеющие соответствующий уровень опыта и образования. В данном аспекте служба осуществляется для выполнения задач поставленных правящей элитой страны, и реализации текущей политической составляющей государства. Политический аспект направлен на создание благоприятных условий для максимального, эффективного продвижения политических интересов государства. Так как они определяют светлое будущее и развитие народа страны.

Социологические аспекты имеют своей целью удовлетворение запросов общества, их потребностей и желаний государством, при помощи института государственной службы. Основным принципом социологического аспекта предполагает выстраивание позитивных взаимоотношений народа страны в лице граждан, различных обществ, объединений и государства.

Правовые аспекты заключаются в разработке, принятии и использовании законодательных актов, для лучшей организации и работы государственной службы. Так как развитие общества и государства и процветание самого института государственной службы напрямую зависит от правильно подобранной и выверенной правовой базы.

Здесь имеет место цель, совершенствования законодательного аппарата и принимаемых им законов, чтобы при помощи этого, государственные служащие лучшим образом осуществляли вверенные им государством должностные регламенты и полномочия.

Во втором параграфе мы проводили исследования понятия правового статуса государственного гражданского служащего. Мы выделили общее определение.

Итак, правовой статус государственных гражданских служащих – это совокупность прав и свобод, гарантий и полномочий, а также ограничений и запретов, при исполнении служащим служебных обязанностей, при использовании вверенных им должностных полномочий.

Во второй главе мы изучали ограничения прав и свобод государственных гражданских служащих.

Было выяснено, что общая продуктивность и способность государственных органов и служащих там людей, находиться в связи с принятыми и закрепленными в законе ограничениями. Цель этих ограничений это проинформировать и обосновать населению страны, какого поведения следует ожидать от государственных служащих. Помочь государственным служащим осуществлять поставленные перед ними задачи.

Ограничения считаются основополагающим элементом правового статуса государственного гражданского служащего. Так как сама служба априори подразумевает под собой наличие ограничений прав и свобод человека, который хочет занять должность государственного служащего.

Ограничения это установленные законодателем нормы, которые предупреждают совершение государственным служащими противоправных действий, под угрозой применения мер императивного характера.

В параграфе первом, второй главы, мы установили, что ограничения делятся на два вида:

Первый вид. Ограничения, которые применяются к лицам, которые хотят занять вакантную должность государственного гражданского служащего и еще на нее не поступили.

Второй вид. Ограничения, которые применяются к лицам, которые по факту поступили на должность государственного гражданского служащего и на данный момент проходят службу.

Во втором параграфе, второй главы мы провели исследования ограничений конституционных прав и свобод, проанализировав их виды.

Ограничения по видам нарушений ими конституционных прав и свобод, следует разграничивать на четыре отдельные категории:

Категория личных прав человека и гражданина. Примеры таких прав, которые у государственных служащих ограничиваются, это право на свободу слова, право на свободу перемещения, в том числе и на перемещение за пределы территории РФ, право на свободу информации.

Категория политических прав человека. Здесь можно выделить такие права как: право на избрание себя и других, право на объединение.

Категория социальных и экономических прав человека и гражданина. В данной группе мы можем выделить следующие виды прав: Свобода труда, право на забастовку, право на равный доступ к государственной гражданской службе, право на предпринимательскую деятельность, право на собственность.

И последняя категория прав, это права связанные с защитой других прав и свобод. Здесь можно отметить право на создание профессиональных союзов для защиты своих интересов.

Ограничения, которые установлены по отношению к государственной службе в законодательстве Российской Федерации, конкретного понятия не обрели. Но проанализировав некоторую юридическую литературу, мы можем выделить отличительное свойство, отражающее их суть. Свойство это основано на том, что государственный служащий, при исполнении своих должностных обязанностей, ограничивается тем, что не может нарушать или делать определенные действия, которые прописаны в законе как при несении службы, так и в личной жизни.

Ограничения, как указывалось выше, являются основным элементом правового статуса государственных служащих, что и отличает их от обычных служащих.

Ограничения выступают в виде объективных и субъективных характеристик и обстоятельств, которые обуславливают невозможность замещения человеком должности государственного гражданского служащего, или невозможность государственному гражданскому служащему оставаться на занимаемой должности.

Государственный гражданский служащий, при осуществлении своих должностных обязанностей, в процессе несения службы, формирует характеристики, отличающие его от остальных граждан.

Мы считаем, что в большинстве случаев ограничения прав и свобод государственных служащих не нарушает их конституционных прав, так как каждый человек, желающий поступить на государственную службу, должен осознавать правовые последствия.

Человек должен идти на этот шаг осознано, так как с ним заключается не трудовой договор, а служебный контракт. Его работодателем является государство, и его предполагаемая должность имеет очень важное значение во всей системе государственного управления.

Но мы выявили некоторые правовые проблемы в части ограничений конституционных прав и свобод государственных гражданских служащих. Хотя ограничения и являются в большинстве своем обоснованными и законными, и сама государственная служба сама собой предполагает их наличие, мы выявили правовые проблемы, которым посвящена третья глава диссертационного исследования. Параграф первый посвящен этим проблемам.

Второй параграф посвящен нашим мыслям, как можно эти правовые проблемы решить и устранить. В данном параграфе мы привели способы решения этих проблем, но можно выделить общую характеристику для

данных проблем. Законодателем в нормах ограничивающих конституционные права и свободы государственных гражданских служащих, допущено отсутствие гибкости и абсолютности характера данных норм.

Институт государственной гражданской службы продолжает свое развитие, а вместе с ним развиваются и сформировываются ограничения конституционных прав и свобод для них. Хотя как мы и подчеркивали выше, в большинстве своем, ограничения таких прав являются законными и обоснованными, ведь сама служба прямо подразумевает их наличие. Но тем временем мы выявили некоторые проблемы и предложили на них пути решения. Что доказывает, что данный институт разработан и сформирован хорошо, но не до конца, что тем самым, побуждает нас, на дальнейшее его развитие и совершенствование, для защиты прав граждан.

Список используемой литературы и используемых источников

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

всероссийской научно-практической конференции, Москва, 11 декабря 2020 года. – Москва: Российский новый университет, 2021. – С. 339-349.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

15. Зюзина Н.Н. Государственная гражданская служба: учебное пособие для СПО / Зюзина Н.Н., Бурлюкина О.Ю. – Липецк, Саратов: Липецкий государственный технический университет, Профобразование, 2022. – 84 с.

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

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

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

19. Киракосян Т.Л. Ограничения для государственного служащего / Т.Л. Киракосян // Молодежь и общество: проблемы и перспективы развития : Материалы XII Международной научно-практической конференции

студентов, магистров и аспирантов, Ярославль, 13 мая 2022 года / Отв. редактор Н.С. Семенова . – Ярославль: Московский финансово-юридический университет МФЮА, 2022. – С. 219-223.

20. Клычева Д.Е. Правовой статус государственного служащего в Российской Федерации / Д.Е. Клычева // Право и правопорядок в фокусе научных исследований: сборник научных трудов. Том Выпуск 3. – Хабаровск: Дальневосточный государственный университет путей сообщения, 2022. – С. 78-82.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

32. Мачитадзе Е.Г. Специфика правового статуса государственного гражданского служащего / Е.Г. Мачитадзе // АКАДЕМИЧЕСКАЯ НАУКА на СЛУЖБЕ ОБЩЕСТВУ и ГОСУДАРСТВУ: сборник статей Международного научно-исследовательского конкурса, Петрозаводск, 25 мая 2022 года. –

Петрозаводск: Международный центр научного партнерства «Новая Наука» (ИП Ивановская И.И.), 2022. – С. 63-67

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

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

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

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

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

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

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

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

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

42. Романов И.В. соблюдение государственным служащими ограничений и запретов // Общественные и экономические науки. Студенческий научный форум. сборник статей по материалам XXIII студенческой международной научно-практической конференции. – 2020. – С. 134-137.

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

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

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

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

47. Указ Президента Российской Федерации от 24 июня 2020 г. № 288 «Об Основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2020–2021 годы» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2020. № 38, ст. 4.

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

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

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

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

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

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

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

55. Шилов Ю.В. Отдельные аспекты трансформации содержания элементов административно-правового статуса государственного служащего / Ю. В. Шилов // Право и наука в современном мире : сборник материалов

Всероссийской научно-практической конференции, Пермь, 25 марта 2022 года. – Пермь: Пермский институт Федеральной службы исполнения наказаний, 2022. – С. 96-101.

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

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

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

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

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