

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ МВД РОССИИ

ФАКУЛЬТЕТ ЗАОЧНОГО ОБУЧЕНИЯ

КАФЕДРА Административного права

УЧЕБНОГО КУРСА Административное право

КУРСОВАЯ работа

Тема: Государственная гражданская служба Российской Федерации

Выполнил: слушатель I курса, 611 гр.,

старший лейтенант полиции Степанов Николай Геннадьевич

Санкт-Петербург - 2013 г.

ПЛАН

Введение

Глава 1. Теоретические и правовые основы государственной гражданской службы в РФ

1.1 Понятие государственной службы РФ

1.2 Особенности государственной гражданской службы в России, ее принципы

Глава 2. Правовое регулирование прохождения государственной гражданской службы в России

2.1 Правовые основы стадий прохождения государственной гражданской службы в России

2.2 Правовые особенности прохождения государственной гражданской службы в России

Глава 3. Основания и последствия прекращения служебного контракта с гражданским служащим

Заключение

Библиография

Введение

Актуальность темы исследования. Государственная служба является профессиональной деятельностью определенных граждан, которые служат своему народу. Государственная служба осуществляется людьми, которые обществом призваны для выполнения его полномочий, направленных на реализацию интересов граждан всей страны и работающими в государственных органах. Государство, в свою очередь, является основной формой консолидации социальных, экономических, нравственных, а также профессиональных ценностей граждан и реализации их интересов.

Обществом руководит государство от имени народа, государство также в масштабах всей страны осуществляет политическую власть. Оно, будучи политически организованной силой, проводит властные предписания в жизнь, оказывает на общественно значимые дела и преобразования управляющее воздействие.

Государственная служба является механизмом государственного управления, которая призвана обеспечить функционирование органов государственного управления, а также жизнедеятельность человека и общества.

Государственный аппарат, который с обществом не совпадает, хотя и является его

частью но как бы от него отделен, и используется с целью обеспечения функционирования органов государственного управления, а также жизнедеятельности человека и общества. Именно в органах государственной власти свои функциональные задачи в интересах российского народа выполняют граждане, называемые государственными служащими.

Реформа государственной гражданской службы является одной из составляющих частей проводимой административной реформы. Целесообразно особо отметить, что процесс реформирования государственной гражданской службы не завершился с вступлением в силу Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ» и признанием утратившим силу ранее действовавшего Федерального закона от 31 июля 1995 года № 119-ФЗ «Об основах государственной службы РФ».

Реформирование государственной службы, и в частности гражданской службы, - процесс, требующий постоянного совершенствования. Так, непрерывного совершенствования требуют такие положения, как, например, квалификационные требования, предъявляемые к гражданским служащим, конкурсное замещение должностей и многие другие. Отдельные правовые действия, направленные на дальнейшее совершенствование гражданской службы, осуществляются в рамках реализации антикоррупционных мероприятий.

Актуальность настоящей работы обуславливается стремлением рассмотреть все разнообразие и сложность института государственной гражданской службы, причем не только с учетом общетеоретического материала, показывающего, каким должен быть данный институт, но и с учетом анализа норм действующего законодательства, регулирующих отношения, возникающие в связи с прохождением государственной гражданской службы.

Объектом исследования настоящей работы является такой институт административного права как государственная гражданская служба. Предметом настоящего исследования являются правоотношения, вытекающие в связи с прохождением государственной гражданской службы по законодательству РФ.

Теоретическую основу настоящей работы составили научные труды Гарячук И., Кирилина А.В., Нечаевой Т.В., Киселева С.Г., Кони́на Н.М., Петрова А., Попова Л.Л., Мигачева Ю.И., Столяровой В., Чаннова С.Е., которые в них затрагивали вопросы о государственной гражданской службе в России.

Нормативную правовую основу данной работы составили нормы законодательства РФ об основах государственной гражданской службы в РФ. В частности, в работе использовались Конституция РФ, Федеральный закон РФ «О государственной гражданской службе РФ», Федеральный закон РФ «О системе государственной службы РФ».

Методами исследования темы настоящей работы являются диалектический, анализа, метод исследования правовых процессов и явлений, позволяющих видеть их в развитии, взаимодействия и развития; частно-научные и специальные методы

познания; системный, комплексный, сравнительно-правовой, нормативно-логический, конкретно-исторический, системно-структурный, функциональный. Структурно настоящая работа состоит из введения, двух взаимосогласованных глав, заключения, а также списка литературы.

Глава 1. Теоретические и правовые основы государственной гражданской службы в РФ

1.1 Понятие государственной службы РФ

Определение государственной службы РФ дано в Федеральном законе РФ «О системе государственной службы РФ». Федеральный закон РФ от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы РФ» (в ред. на 28 декабря 2010 г.) // Собрание законодательства РФ. 2003 г. № 22. ст. 2063. Так, согласно ст. 1 указанного законодательного акта, государственная служба РФ - это профессиональная служебная деятельность граждан РФ по обеспечению исполнения полномочий:

- РФ;
- федеральных органов государственной власти, иных федеральных государственных органов;
- субъектов РФ;
- органов государственной власти субъектов РФ, иных государственных органов субъектов РФ;
- лиц, которые замещают устанавливаемые Конституцией РФ, либо федеральными законами должности, для непосредственного исполнения полномочий федеральных государственных органов;
- лиц, которые замещают устанавливаемые конституциями, уставами, либо законами субъектов РФ должности, для непосредственного исполнения полномочий государственных органов субъектов РФ.

В Федеральном законе РФ «О системе государственной службы РФ» значительно расширен перечень объектов, на обеспечение исполнения полномочий которых направлена деятельность государственных служащих.

Необходимо отметить, что в России таким образом законодательно закрепляется модель и определяются теоретические, нормативно-правовые и нормативно-методические основы государственной службы.

Следует отметить, что вообще существуют различные модели государственной службы: «трудовая» модель, «сервисная» модель, «политическая» модель, «государственно-административная» модель, «либерально-рыночная» модель, «смешанные» («комбинированные») модели.

Согласно «трудовой» модели предполагается, что гражданин вступает с государственным органом в отношения трудового найма и участвует в исполнении полномочий этого органа в рамках компетенции занимаемой должности. Как представляется, у этой модели имеются следующие недостатки: направление профессиональных усилий на достижение более частных целей государственных органов по отношению к цели деятельности государства; дезагрегирование института государственной службы на несколько фрагментов, которые нередко

характеризуются отсутствием устойчивых взаимосвязей.

«Сервисная» модель рассматривает государственную службу как систему специфических услуг, направленных на удовлетворение потребностей, интересов и целей общественной жизнедеятельности людей. Во многих странах определяющим фактором при установлении статуса государственной службы по отношению к организации является оказание государственных услуг.

«Политическая» модель государственной службы в общем виде сводится к тому, что служба является в одном направлении («вверх») - административной поддержкой политических руководителей, а в другом («вниз») - средством проведения политических решений в жизнь.

«Государственно-административная» модель государственной службы основывается на признании многосторонней роли государства в жизнедеятельности общества, необходимости введения в правовые рамки всех проявлений государственной власти, необходимости гарантированного обеспечения прав и свобод граждан, а также условий рыночных отношений.

«Либерально-рыночная» модель государственной службы связана с рассмотрением государственной власти как однопорядкового элемента рыночных отношений во взаимодействии с другими элементами: капитал, товар, труд, услуги и др. Она также имеет рыночную стоимость, по которой общество или его финансово-экономические институты приобретают ее при необходимости.

«Смешанные» («комбинированные») модели государственной службы предполагают, что в зависимости от обстоятельств, внешних и внутренних факторов акцент делается на каком-либо ведущем подходе.

Следует отметить, что выбор модели государственной службы РФ, адекватной условиям России предопределяет и вектор развития законодательства о государственной службе.

В качестве ключевого признака в определении понятия государственной службы выделяется профессиональная деятельность. Этот признак характеризует государственную службу, как служебная деятельность, которая должна осуществляться постоянно, в качестве основного вида деятельности, в основе которой используются специальные знания и навыки. Спектор А.А., Туманов Э.В. Научно-практический комментарий к Федеральному закону от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы РФ». М.: ЮРКОМПАНИ, 2009. С. 14.

Следующим ключевым признаком является требование, предъявляемое к гражданству. На государственной службе могут находиться только граждане РФ.

Правовые основы системы государственной службы закреплены в ст. 2 Федерального закона РФ «О системе государственной службы РФ». Федеральный закон РФ от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы РФ» (в ред. на 28 декабря 2010 г.) // Собрание законодательства РФ. 2003. № 22. ст. 2063.

Следует отметить, что термин «система» греческого происхождения и означает целое, составленное из отдельных из частей.

Государственная служба как система представляет собой упорядоченную совокупность элементов (подсистем), взаимосвязей между ними и с внешней

социальной средой в процессе достижения целей государственного управления. Системный подход акцентирует внимание на исследовании государственной службы как единого целого, обладающего общими характеристиками системы на соотношении, взаимосвязанности и взаимозависимости структурных элементов.

1.2 Особенности государственной гражданской службы в России, ее принципы
Определение государственной гражданской службы, данное в Федеральном законе «О государственной гражданской службе РФ» Федеральный закон РФ от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ» (в ред. на 21 ноября 2011 г.) // Собрание законодательства РФ. 2004. № 31. ст. 3215., соответствует определению, содержащемуся в ч. 1 ст. 5 Федерального закона «О системе государственной службы РФ».

Данное определение позволяет выявить характеризующие гражданскую службу признаки:

- 1) профессиональная деятельность, осуществляемая на основе профессионализма и компетентности, т.е. специальных знаний и навыков;
- 2) деятельность, осуществляемая гражданами РФ;
- 3) деятельность с целью обеспечения полномочий федеральных государственных органов, государственных органов субъектов РФ, лиц, замещающих государственные должности РФ, и лиц, замещающих государственные должности субъектов РФ.

При этом, под государственным органом следует понимать образованный в установленном порядке и наделенный государственно-властными полномочиями орган, реализующий соответствующие функции государственной власти. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ» в соответствии с федеративным характером государства, разделение гражданской службы на федеральную гражданскую службу и гражданскую службу субъектов РФ.

Так, под федеральной государственной гражданской службой понимается профессиональная служебная деятельность граждан РФ на должностях федеральной государственной гражданской службы по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов и лиц, замещающих государственные должности РФ, по предметам ведения РФ, а также в пределах полномочий РФ по предметам совместного ведения РФ и субъектов РФ.

Под государственной гражданской службой субъекта РФ понимается профессиональная служебная деятельность граждан РФ на должностях государственной гражданской службы субъекта РФ по обеспечению исполнения полномочий государственных органов субъекта РФ и лиц, замещающих государственные должности субъекта РФ, по предметам ведения субъекта РФ, а также в пределах полномочий субъекта РФ по предметам совместного ведения РФ и субъектов РФ. Кирилин А.В., Нечаева Т.В. Комментарий к Федеральному закону от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ». М.: Деловой двор, 2010. С. 39.

Принципы гражданской службы, изложенные в Федеральном законе от 27 июля 2004

года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ» являются основополагающими для иных актов, относящихся к предмету регулирования гражданской службы, как федеральных законов и (или) законов субъектов РФ, так и других нормативных актов, как федерального уровня, так и уровня субъектов РФ. Выделяет следующие принципы прохождения гражданской службы:.

1. Первый принцип - приоритета прав и свобод человека и гражданина, основывается на ст. 2 Конституции РФ, устанавливающей не только «высшую ценность», но и обязанность государства: «Человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина - обязанность государства», а следовательно - и всех государственных служащих РФ.

2. Принцип единства правовых и организационных основ федеральной гражданской службы и гражданской службы субъектов РФ органично вытекает из первого принципа. Единство соблюдения указанной «высшей ценности» и обязанности государства устанавливает минимальные, но одновременно и фундаментальные требования к общим правилам деятельности государственных служащих, независимо от того, кому они «служат» - РФ или субъекту РФ. Кроме того, рассматриваемый принцип учитывает федеративное устройство нашего государства и наличие вопросов как исключительного ведения, так и совместного ведения РФ и ее субъектов.

3. Согласно ч. 4 ст. 32 Конституции РФ граждане РФ имеют равный доступ к гражданской службе. Комментируемая статья Федерального закона воспроизводит конституционный принцип, а также детализирует его, запрещая любую дискриминацию, но устанавливая общеобязательные условия реализации названного права граждан РФ, связанные исключительно с профессиональными и деловыми качествами гражданского служащего.

4. Принцип профессионализма и компетентности гражданских служащих обязывает гражданских служащих и претендентов на этот статус иметь профессиональное (как правило - высшее) образование, соответствующее должностным полномочиям, стаж работы и пр. Одновременно принцип проявляется и в требовании к гражданским служащим постоянно повышать профессионализм и компетентность, в создании для этого необходимых условий.

5. Повышение гражданскими служащими профессионализма и компетентности, что, естественно, включает в себя и стремление к безупречному выполнению должностных обязанностей, требует стабильности гражданской службы, что и является следующим закрепленным принципом.

Стабильность гражданской службы гарантирует не только стабильность, постоянность служебной деятельности для каждого конкретного гражданского служащего. Одновременно такая стабильность означает незыблемость и непрерывность деятельности государственного аппарата.

6. Принцип доступности информации о гражданской службе является частным проявлением конституционной нормы (ч. 2 ст. 24 Конституции РФ), в соответствии с которой «органы государственной власти и органы местного самоуправления, их должностные лица должны всем обеспечить возможность ознакомления с

документами и материалами, которые непосредственно затрагивают его права и свободы, если иное не предусмотрено законом».

Реализация рассматриваемого принципа заключается, в частности, в процедуре конкурсного замещения должностей гражданской службы, предусматривающей обязательность информирования неопределенного круга граждан о соответствующих вакансиях.

7. Принцип взаимодействия с общественными объединениями и гражданами означает «от обратного», отсутствие предпочтений, нейтральные отношения со всеми заинтересованными гражданами и общественными объединениями без предоставления кому-либо каких-либо преференций. Иными словами, гражданский служащий в своей профессиональной деятельности должен быть нейтрален - и политически, и идеологически, и религиозно.

8. Принципом гражданской службы определена защищенность от неправомерного вмешательства в профессиональную служебную деятельность гражданских служащих, что означает: гражданский служащий выполняет исключительно правомерные поручения своих руководителей (непосредственных и вышестоящих). Одновременно для обеспечения правовой и социальной защищенности гражданских служащих, как правило, федеральными законами устанавливаются соответствующие гарантии, в частности от насилия, угроз и других неправомерных действий в связи с исполнением ими своих служебных обязанностей.

Глава 2. Правовое регулирование прохождения государственной гражданской службы в России

2.1 Правовые основы стадий прохождения государственной гражданской службы в России

государственная служба должность

Прохождение гражданской службы включает в себя следующие стадии:

- назначение на должность гражданской службы,
 - исполнение должностных (служебных) обязанностей,
 - конкурсное замещение вакантной должности либо включение в кадровый резерв,
 - должностной (служебный) и профессиональный рост,
 - обновление или ротацию кадров,
 - оценку соответствия государственного служащего замещаемой должности гражданской службы или уровня его квалификации (аттестацию или квалификационный экзамен),
 - иные обстоятельства прохождения гражданской службы,
 - освобождение от должности гражданской службы, увольнение с гражданской службы.
- Попов Л.Л., Мигачев Ю.И., Тихомиров С.В. Административное право России: учебник. / отв. ред. Попов Л.Л. М.: Проспект, 2010. С. 376.

Законодательство России устанавливает основополагающие требования к соискателям должностей гражданской службы.

1. Владение государственным языком РФ.

В соответствии со ст. 68 Конституции РФ, государственным языком РФ на всей ее

территории является русский язык. Уточнение статуса русского языка как государственного дает Федеральный закон от 1 июня 2005 года № 53-ФЗ «О государственном языке РФ» Федеральный закон РФ от 1 июня 2005 года № 53-ФЗ «О государственном языке Российской Федерации» // Собрании законодательства РФ. 2005. № 23 ст. 2199. и предусматривает обязательность использования русского языка в сферах, определенных как указанным, так и другими федеральными законами.

2. С учетом статуса государственного языка РФ требование о его знании для соискателей должностей гражданской службы и, тем более, самими гражданскими служащими является обоснованным. Опосредованно такое требование закреплено и в ст. 12 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ», в которой к квалификационным требованиям отнесены профессиональные знания и навыки, необходимые для исполнения должностных обязанностей. Столярова В. Квалификационные требования при приеме кандидатов на государственную службу по конкурсу // Кадровик. Рекрутинг для кадровика. 2010. № 2. С. 55. Без владения государственным - русским языком выполнить требования Федерального закона «О государственном языке РФ» не представляется возможным.

3. Квалификационные требования к должностям гражданской службы.

4. Возрастные критерии нахождения на гражданской службе являются, на первый взгляд, дискуссионными. Однако к настоящему времени существует неоднократно и четко выраженная правовая позиция Конституционного суда РФ, который указывал, что, государство имеет право устанавливать в сфере государственной службы особые правила, в частности, требование о соблюдении при замещении государственных должностей государственной службы возрастных критериев.

Конституционное право на равный доступ к государственной службе предполагает предоставление равной возможности гражданам реализовать свои способности к труду в системе государственной службы с помощью профессиональной трудовой деятельности.

Статья 22 Федерального закона РФ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» для федеральной государственной гражданской службы и государственной гражданской службы субъектов РФ устанавливает единый порядок замещения должностей - по результатам конкурса, а также предусматривает исключения из этого общего правила. Киселев С.Г. Государственная гражданская служба. М.: ТК Велби, Проспект, 2010. С. 110.

Конкурс состоит в оценке профессионального уровня кандидатов на замещение вакантной должности гражданской службы, а также соответствия квалификационным требованиям к этой должности.

Следует отметить, что такой порядок замещения должности, дает возможность расширить круг претендентов на эту должность, выбрать наиболее подготовленных и способных, а также уменьшает субъективный фактор при оценке конкретного лица, так как конкурсная комиссия формируется таким образом, чтобы возможность возникновения конфликта интересов, которые смогли бы повлиять на принимаемые

ею решения, исключить. В состав конкурсной комиссии входят представители работодателя, а также представители научных и образовательных учреждений, Как представляется, институт конкурсного подбора для замещения должностей государственной службы в правовой системе РФ по своей юридической природе и предназначению позволяет в большей степени обеспечить реализацию принципов равенства (равенства возможностей) и справедливости в осуществлении данного права.

Поступление на гражданскую службу оформляется служебным контрактом, в котором оговариваются основные условия прохождения гражданской службы. В служебном контракте оговариваются обязательства РФ и федерального государственного гражданского служащего, обязательства субъекта РФ и государственного гражданского служащего субъекта РФ, а также обязательства, которые принимает на себя соответствующий государственный орган и государственный гражданский служащий.

В служебном контракте закрепляется совокупность отношений, подлежащих регулированию на индивидуальном уровне, которые возникают при поступлении и прохождении гражданской службы, с учетом ее особенностей в государственном органе на конкретной должности. В частности, в служебные контракты указываются название должности с указанием группы и категории должностей, обозначается конкретное подразделение, размеры должностного оклада и оклада за классный чин, ежемесячных надбавок за особые условия, за выслугу лет, ежемесячного денежного поощрения, продолжительность основного и дополнительного отпуска, в том числе если в контракте указан ненормированный режим, то закрепляется положение о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный служебный день. Горячук И. Содержание служебного контракта о прохождении государственной гражданской службы // Вопросы трудового права. 2010. № 9. С. 48. После проведения конкурса по его результатам представителем нанимателя издается акт о назначении на вакантную должность гражданской службы победителя конкурса и с ним заключается служебный контракт. При этом Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» разграничивает во временных рамках момент издания акта государственного органа о назначении на должность и момент заключения срочного служебного контракта. Хотя конкретный период времени, в течение которого представитель нанимателя обязан с момента издания акта о назначении на должность заключить с гражданским служащим служебный контракт, в законе не обозначен, содержание ч. 1 ст. 26 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» однозначно свидетельствует, что служебный контракт всегда заключается после издания акта, одновременное совершение данных юридических действий невозможно.

Данный порядок является полностью противоположным закреплённому трудовым законодательством. Так, ст. 68 Трудового кодекса РФ регламентирует, что прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, который издается на основании заключенного трудового договора. Трудовой кодекс РФ от 30 декабря

2001 г. № 197-ФЗ (в ред. Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 280-ФЗ) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (часть I).ст. 3. Таким образом, если в обычных трудовых отношениях приказ (односторонний акт) издается на основе договора, то на государственной гражданской службе контракт заключается на основе одностороннего акта.

Необходимо отметить, что некоторые авторы, в частности Л.А. Чиканова, отрицают указанное сопоставление ст. 68 Трудового кодекса РФ и ст. 26 Федерального закона «О государственной гражданской службе РФ». В обоснование своей позиции Л.А. Чиканова указывает, что акт о назначении на должность и приказ о зачислении на должность - это совершенно разные понятия: первый является административным актом, второй же выполняет чисто оформительскую функцию. Чиканова Л.А.

Применение трудового законодательства к служебным отношениям на государственной гражданской службе: теория и практика: дис. ... докт. юрид. наук. М., 2005. С. 98. Сложно спорить с тем, что акт государственного органа о назначении на должность имеет и иную правовую природу, и большее юридическое значение, чем приказ о зачислении на работу. В то же время акт аналогичен приказу в том смысле, что он также оформляет возникновение служебных правоотношений, как и приказ - трудовых. Правовое значение приказа (распоряжения) о приеме на работу заключается в том, что на его основании в трудовую книжку работника вносится соответствующая запись. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. 2-е изд., доп. / отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. М.: Городец, 2007. На государственной гражданской службе таким основанием является сам акт о назначении на должность, так как Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации», в отличие от Трудового кодекса РФ, не требует для этого издания какого-либо еще приказа. Поэтому можно сказать, что акт о назначении на должность, не являясь в полном смысле аналогичным приказу о зачислении на работу, в то же время «поглощает» его функции.

Таким образом, именно акт о назначении на должность является основанием для заключения служебного контракта, сам же служебный контракт играет второстепенную роль. Как справедливо отмечает Э.В. Кудис: «из содержания указанной нормы нетрудно сделать вывод о соотношении акта и договора в механизме возникновения служебного правоотношения: второй носит явно подчиненный характер». Кудис Э.В. Государственная гражданская служба как форма реализации публичных интересов: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Ростов н/Д, 2006. С. 25. Как совершенно справедливо отмечает А.В. Гусев: «юридическое значение правового акта государственного органа, на основе которого заключается служебный контракт, состоит в допуске гражданина, соответствующего законодательно установленным требованиям и прошедшего конкурсный отбор, к государственной службе». Гусев А.В. Служебный контракт на государственной гражданской службе // Южно-уральский юридический вестник. 2006. № 6. С. 78. Гражданин (гражданский служащий) при заключении служебного контракта берет на себя обязанности исполнять должностные обязанности согласно должностного регламента и соблюдать служебный распорядок государственного органа, с

которыми гражданский служащий при подписании служебного контракта должен быть ознакомлен. В случае, если стороны не выполняют предусмотренные служебным контрактом обязательства, то они могут быть привлечены к ответственности в соответствии с федеральным законом.

Исходя из требований Федерального закона изменения, вносимые в служебный контракт, должны быть оформлены по обоюдному соглашению сторон служебного контракта в письменной форме. Иных требований по оформлению изменений к служебному контракту Федеральный закон не содержит.

В зависимости от срока действия служебные контракты подразделяются на два вида: служебный контракт на неопределенный срок и срочный служебный контракт. Как правило, служебные контракты на неопределенный срок заключаются с гражданскими служащими, замещающими должности гражданской службы категорий «руководители», «специалисты» и «обеспечивающие специалисты».

Гражданские служащие, замещающие отдельные должности категорий «руководители» и «помощники (советники)», заключают срочные служебные контракты в связи с тем, что срок их профессиональной служебной деятельности на указанных должностях гражданской службы обусловлен сроком полномочий лиц, замещающих государственные должности, которые реализуют в отношении них функции представителя нанимателя или для обеспечения деятельности которых учреждаются эти должности гражданской службы. Чаннов С.Е. Некоторые проблемы заключения служебных контрактов на государственной гражданской службе // Трудовое право. 2010. № 9. С. 41. Например, к таким должностям гражданской службы относятся должности начальников самостоятельных подразделений Администрации Президента РФ, помощников (советников) президента РФ, председателя Правительства РФ и его заместителей, министров Правительства РФ, председателя Государственной думы и его заместителей, депутатов Государственной думы, председателя Совета Федерации и его заместителей, членов Совета Федерации.

Статьей 26 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ», установлены несколько важнейших положений, относящихся к служебному контракту, который:

- заключается при назначении на должность гражданской службы;
- вступает в силу со дня его подписания сторонами;
- не может ухудшать условия прохождения гражданской службы и ущемлять права гражданского служащего, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Федеральный закон от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ» предоставляет возможность назначения испытания при поступлении на гражданскую службу, а также при назначении на должность в порядке перевода с различными сроками испытания - до года или шести месяцев. Установление испытания является правом сторон служебного контракта, реализуемым исключительно при заключении контракта соглашением сторон, и, следовательно, срок испытания не может быть продлен.

Федеральный закон от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ» предусматривает три случая перевода гражданских служащих:

- 1) перевод на иную должность в другом государственном органе. Поскольку должностные обязанности установлены в должностном регламенте (п. 2 ч. 2 ст. 47), корреспондирующем с должностным регламентом государственного органа, представляется возможным констатировать, что любая «смена государственного органа» является переводом гражданского служащего;
- 2) перевод в другую местность вместе с государственным органом. Поскольку понятие «другой местности» следует понимать как местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта независимо от наличия автобусного или иного регулярного сообщения между этими пунктами. Отказ гражданского служащего от перевода в другую местность вместе с государственным органом является основанием для увольнения с гражданской службы. Однако при переводе гражданского служащего в другую местность гражданскому служащему и членам его семьи гарантируется возмещение расходов, связанных с их переездом в другую местность;
- 3) перевод в том же государственном органе, например в следующих случаях:
 - перевод гражданского служащего на ранее замещаемую должность гражданской службы при неудовлетворительном результате испытания;
 - перевод гражданского служащего на иную должность в связи с изменением существенных условий служебного контракта;
 - перевод на иную должность в связи с восстановлением на службе гражданского служащего, ранее замещавшего эту должность гражданской службы, по решению суда;
 - перевод гражданского служащего на иную должность гражданской службы по результатам аттестации.

Статья 30 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ» предусматривает возможность временного замещения гражданским служащим иной должности, т.е. должности гражданской службы, не обусловленной служебным контрактом данного гражданского служащего. При этом такой временный перевод допускается как без согласия гражданского служащего - в случае служебной необходимости, так и по соглашению сторон служебного контракта.

В рассматриваемом случае «служебная необходимость» охватывает, во-первых, чрезвычайные обстоятельства, во-вторых, в целях предотвращения временной приостановки профессиональной служебной деятельности по причинам «организационно-экономического» характера, и в-третьих, для замещения временно отсутствующего гражданского служащего.

Гражданский служащий может быть отстранен от замещаемой должности гражданской службы. Установлены два случая - представитель нанимателя обязан или вправе отстранить гражданского служащего от исполнения своих обязанностей. Такое право представителя нанимателя установлено Федеральным законом от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ» - в период

урегулирования конфликта интересов, с сохранением гражданскому служащему денежного содержания.

Обязанность представителя нанимателя не допускать к исполнению должностных обязанностей гражданского служащего установлена в трех случаях:

- 1) появление гражданского служащего на службе в состоянии опьянения.
- 2) гражданский служащий не прошел в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны профессиональной служебной деятельности (охраны труда).
- 3) гражданский служащий привлечен в качестве обвиняемого, в отношении него судом вынесено постановление о временном отстранении от должности в соответствии с положениями уголовно-процессуального законодательства РФ.

2.2 Правовые особенности прохождения государственной гражданской службы в России

Гражданский служащий исполняет должностные обязанности в соответствии с должностным регламентом, который является существенным условием служебного контракта.

Должностной регламент отражает требования к профессиональной служебной деятельности гражданского служащего. Должностной регламент является основным нормативным документом, определяющим содержание и результаты деятельности гражданского служащего при замещении им конкретной должности, учрежденной в соответствующем государственном органе.

Должностной регламент утверждается одновременно со служебным контрактом представителем нанимателя, а не руководителем структурного подразделения, как это имеет место в правоприменительной практике, подписывается гражданским служащим в двух экземплярах, один из которых хранится в личном деле гражданского служащего как приложение к служебному контракту.

В значительной части должностных регламентов отсутствуют даты их утверждения и ознакомления с ними гражданских служащих. В большинстве случаев утверждение должностных регламентов осуществляется по истечении определенного времени после заключения служебного контракта, иногда до нескольких месяцев, несмотря на то, что должностной регламент является существенным условием служебного контракта. В ряде случаев ознакомление служащего с должностным регламентом может происходить как после утверждения должностного регламента, так и до этого момента. Конин Н.М. Административное право России в вопросах и ответах: учеб. пособие. М.: Проспект, 2010. С. 296. Между тем от гражданского служащего запрещается требовать исполнения должностных обязанностей, не установленных служебным контрактом и должностным регламентом.

Содержание должностного регламента по своему назначению призвано наиболее подробно описывать конкретные должностные обязанности и права гражданского служащего, квалификационные требования к уровню и характеру знаний и навыков, предъявляемых к нему по замещающей должности, а также отражать особенности исполнения гражданским служащим своих должностных обязанностей, порядок его служебного взаимодействия и т.д. Поручение гражданскому служащему

обязанностей, исполнение которых не предусмотрено его должностным регламентом, не допускается.

В должностном регламенте должны быть полно и исчерпывающе сформулированы конкретные права, обязанности и ответственность гражданского служащего. Должностные регламенты гражданских служащих должны быть максимально персонифицированы, поскольку должностной регламент составляется для каждого гражданского служащего индивидуально и неразрывно связан с его служебным контрактом. На практике определить лицо, чья служебная деятельность урегулирована должностным регламентом, возможно лишь по наличию подписи об ознакомлении. В некоторых случаях с одним должностным регламентом знакомятся несколько гражданских служащих.

Должностные регламенты должны содействовать правильному подбору, расстановке и закреплению кадров, повышению их профессионального уровня, совершенствованию разделения труда между руководителями и специалистами при выполнении ими задач, определенных положением об органе, структурном подразделении, а также использоваться при оценке результатов служебной деятельности гражданского служащего с учетом задач и функций, а также показателей эффективности и результативности деятельности государственных органов и их подразделений.

В целях определения соответствия гражданского служащего замещаемой должности гражданской службы на основе оценки его профессиональной служебной деятельности проводится аттестация. Аттестация призвана способствовать формированию кадрового состава гражданской службы, повышению профессионального уровня гражданских служащих, решению вопросов, связанных с определением преимущественного права на замещение должности гражданской службы при сокращении должностей гражданской службы в государственном органе, а также вопросов, связанных с изменением условий оплаты труда гражданских служащих.

Также следует отметить, что гражданские служащие в процессе прохождения гражданской службы могут сдавать квалификационный экзамен, который проводится по решению представителя нанимателя по мере необходимости, но не чаще одного раза в год и не реже одного раза в три года. Установленные сроки проведения квалификационного экзамена (не чаще одного раза в год и не реже одного раза в три года) применяются в отношении конкретного гражданского служащего, а не являются сроками проведения квалификационного экзамена в государственном органе в целом.

Глава 3. Основания и последствия прекращения служебного контракта с гражданским служащим

Общие основания прекращения служебного контракта, освобождения от замещаемой должности гражданской службы и увольнения с гражданской службы закреплены в ст. 33 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ»

Так, в отношении гражданского служащего может быть осуществлено:

- прекращение служебного контракта;
 - освобождение от замещаемой должности гражданской службы;
 - увольнение с гражданской службы,
- которые не являются равнозначными.

«Прекращение служебного контракта» охватывает все случаи окончания его действия, независимо от оснований, т.е. служебный контракт прекращает свое действие при освобождении гражданского служащего от замещаемой должности гражданской службы, в связи с назначением на которую контракт был заключен, за исключением случаев освобождения гражданского служащего от должности по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон с приостановлением служебного контракта.

При этом прекращение служебного контракта не всегда влечет за собой увольнение гражданского служащего с гражданской службы. Так, перевод гражданского служащего на иную должность гражданской службы в том же государственном органе не влечет за собой увольнения с гражданской службы, поскольку заключается служебный контракт по вновь замещаемой должности с одновременным прекращением контракта по освобождаемой должности.

Одновременно в Федеральном законе от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ» применяется понятие «расторжение служебного контракта», которое является частным случаем по отношению к прекращению служебного контракта, поскольку производится по инициативе одной из сторон или соглашению сторон, а также при истечении срока действия служебного контракта.

Освобождение гражданского служащего от замещаемой должности гражданской службы означает прекращение исполнения им служебных обязанностей по соответствующей должности гражданской службы, но, в отдельных случаях, с оставлением его в соответствующем реестре гражданских служащих и даже включением в кадровый резерв. Петров А. Прекращение служебного контракта о государственной гражданской службе // Вопросы трудового права. 2010. № 5. С. 30. Увольнение с гражданской службы означает прекращение статуса гражданского служащего.

Прекращение служебного контракта, освобождение от замещаемой должности гражданской службы и увольнение с гражданской службы оформляются правовым актом государственного органа. Целесообразно отметить, что согласно общим требованиям трудового законодательства формулировка основания таких действий в указанном акте и, следовательно, в трудовой книжке должна точно соответствовать и содержать ссылку на статью Федерального закона.

Заключение

Итак, в заключение следует отметить, что государственная гражданская служба РФ (гражданская служба) - вид государственной службы, представляющий собой профессиональную служебную деятельность граждан РФ на должностях государственной гражданской службы РФ (должности гражданской службы) по

обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов, государственных органов субъектов РФ, лиц, замещающих государственные должности РФ, и лиц, замещающих государственные должности субъектов РФ (включая нахождение в кадровом резерве и другие случаи).

На гражданскую службу вправе поступать граждане РФ, достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком РФ и соответствующие квалификационным требованиям, установленным законом «О государственной гражданской службе РФ». Предельный возраст пребывания на гражданской службе - 65 лет. Замещение должности гражданской службы гражданским служащим по достижении им возраста 65 лет - предельного возраста пребывания на гражданской службе - не допускается. Поступление гражданина на гражданскую службу или замещение гражданским служащим другой должности гражданской службы осуществляется, как правило, по результатам конкурса.

При поступлении на государственную службу с гражданином заключается служебный контракт. Прохождение гражданской службы включает в себя перевод и перемещение гражданского служащего, присвоение нового классного чина, аттестацию, квалификационный экзамен, увольнение с гражданской службы, а также другие обстоятельства (события), которыми в соответствии с Федеральным законом «О государственной гражданской службе РФ», другими законодательными и иными нормативными правовыми актами определяется служебно-правовое положение гражданских служащих.

Основанием для заключения служебного контракта является акт о назначении на должность, сам же служебный контракт играет второстепенную роль. Юридическое значение правового акта государственного органа, на основе которого заключается служебный контракт, состоит в допуске гражданина, соответствующего законодательно установленным требованиям и прошедшего конкурсный отбор, к государственной службе.

И именно с момента этого допуска гражданин приобретает весь комплекс прав и обязанностей, закрепленных за любым гражданским служащим. Служебный контракт в данном случае призван лишь уточнить его права и обязанности по должности, особенности прохождения службы и другие условия служебной деятельности.

Библиография

Нормативные правовые акты:

1. Конституция РФ (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 года) // Российская газета от 25 декабря 1993 года. № 237.
2. Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 280-ФЗ) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (часть I).ст. 3.
3. Федеральный закон РФ от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы РФ» (в ред. на 28 декабря 2010 г.) // Собрание законодательства РФ. 2003 г. № 22. ст. 2063.
4. Федеральный закон РФ от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной

гражданской службе РФ» (в ред. на 21 ноября 2011 г.) // Собрание законодательства РФ. 2004 г. № 31. ст. 3215.

5. Федеральный закон РФ от 1 июня 2005 года № 53-ФЗ «О государственном языке Российской Федерации» // Собрании законодательства РФ. 2005. № 23 ст. 2199.

Научная и учебная литература:

6. Горячук И. Содержание служебного контракта о прохождении государственной гражданской службы // Вопросы трудового права. 2010. № 9.

7. Гусев А.В. Служебный контракт на государственной гражданской службе // Южно-уральский юридический вестник. 2006. № 6.

8. Кирилин А.В., Нечаева Т.В. Комментарий к Федеральному закону от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ». М.: Деловой двор, 2010.

9. Киселев С.Г. Государственная гражданская служба. М.: ТК Велби, Проспект, 2010.

10. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. 2-е изд., доп. / отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. М.: Городец, 2007.

11. Конин Н.М. Административное право России в вопросах и ответах: учеб.пособие. М.: Проспект, 2010.

12. Кудис Э.В. Государственная гражданская служба как форма реализации публичных интересов: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Ростов н/Д, 2006.

13. Петров А. Прекращение служебного контракта о государственной гражданской службе // Вопросы трудового права. 2010. № 5.

14. Попов Л.Л., Мигачев Ю.И., Тихомиров С.В. Административное право России: учебник. / отв. ред. Попов Л.Л. М.: Проспект, 2010.

15. Столярова В. Квалификационные требования при приеме кандидатов на государственную службу по конкурсу // Кадровик. Рекрутинг для кадровика. 2010. № 2.

16. Чаннов С.Е. Некоторые проблемы заключения служебных контрактов на государственной гражданской службе // Трудовое право. 2010. № 9.

17. Чиканова Л.А. Применение трудового законодательства к служебным отношениям на государственной гражданской службе: теория и практика: дис. ... докт. юрид. наук. М., 2005.