

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Бублик Владимир Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 30.08.2023 16:45:16
Уникальный программный ключ:
c51e862f35fca08ce36bdc9169348d2ba451f033

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ В. Ф. ЯКОВЛЕВА»

«Утверждено»
Решением Ученого Совета УрГЮУ
имени В. Ф. Яковлева
от 26.06.2023 года

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Правовое регулирование государственной службы

Основная профессиональная образовательная программа высшего образования – программа специалитета по специальности
40.05.01 Правовое обеспечение национальной безопасности
Государственно-правовая специализация

ЧАСТЬ 1. (не публикуется)

ЧАСТЬ 2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАБОТЕ С ОЦЕНОЧНЫМИ МАТЕРИАЛАМИ

РАЗРАБОТЧИКИ

КАФЕДРА:	Социально гуманитарных дисциплин
АВТОРСКИЙ КОЛЛЕКТИВ:	Рассохин А.В., доцент, к.ю.н. Семпенов В.Д., доцент, к.э.н.

I. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ

Модуль I. Система государственной службы: правовое регулирование, основные принципы, виды.

1. Теоретические вопросы для обсуждения.

Устный опрос проводится в процессе каждого занятия и имеет своей целью выявить у студентов способности к размышлению.

Пример:

Опрос по *Теме 1: Государственная служба в Российской Федерации: теоретико-правовая основа и история развития*

Вопросы (проблемы) для обсуждения:

1. Конституционные основы и принципы государственной службы в Российской Федерации.
2. Общая характеристика системы законодательства Российской Федерации о государственной службе.
3. Нормативная правовая база государственной службы иных видов.
4. Подзаконные правовые акты по вопросам государственной службы и их значение в ее осуществлении.

Вариант ответа на вопрос 1. Конституционные основы и принципы государственной службы в Российской Федерации.

1.1. Конституционные основы государственной службы в Российской Федерации

Конституционные основы государственной службы в Российской Федерации - это принципиальные положения организации и несения государственной службы в Российской Федерации, закрепленные основным документом страны. Их основу составляют юридически концентрированные, обладающие высшей степенью нормативной обобщенности и носящие универсальный характер положения Конституции РФ, определяющие правовые основы организации и функционирования государственной власти в России, а также реализацию гражданами права на управление делами государства.

Федеральный закон от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» уже в преамбуле закрепляет, что данный нормативный акт определяет правовые и организационные основы системы государственной службы, в т.ч. системы управления государственной службой в соответствии с Конституцией РФ. В соответствии с Конституцией РФ как Основным Законом государства выстраивается вся правовая система России и происходит отраслевая специализация правовых норм. Логика (истoki и последовательность) такого регулирования вполне корректна, если учитывать, что юридическая сущность Конституции РФ выражается в том, что она служит основой регулирования не только собственных, но и иных правовых отношений, является базой для формирования и функционирования всей правовой системы государства. Именно такой подход и предопределил особенности источников права по вопросам государственной службы и характер Конституции РФ, когда основная нагрузка по непосредственному регулированию данных вопросов падает на базовый Федеральный закон, а сама Конституция РФ посвящена созданию организационно - правовой системы, обеспечивающей правовой характер общественных отношений по рассматриваемым вопросам.

Сфера влияния Основного Закона России распространяется на содержание государственно - служебной деятельности как напрямую, так и опосредованно - через целую систему отношений,

возникающих по поводу организации государственной власти в России. Собственно же государственная служба - один из ключевых объектов правового регулирования, составляющая суть предмета отрасли административного права и содержательно выражающая в профессиональной служебной деятельности граждан Российской Федерации по обеспечению исполнения Российской Федерацией, ее субъектами, их органами государственной власти и лицами, замещающими государственные должности, своих полномочий. Обладая присущей инфраструктурой, эта сторона жизнедеятельности государства может служить самодостаточным регулятором, имеющим материальную и процессуальную обеспеченность в праве и законодательстве. Вместе с тем в зеркале новейшей административно-правовой реформы и обладая регулирующим воздействием на внутреннюю и внешнюю стороны политики государства, вопросы государственно-служебной деятельности обретают конституционное значение.

Государственная служба черпает свою легитимную сущность из Конституции РФ, фундаментальную роль Основного Закона государства в правовой системе предопределяет существование в нем основных правовых идей - отправных начал последующего законодательного регулирования. Вытекающие из Конституции РФ общие принципы служебного обеспечения исполнения функций Российского государства, определяя как пределы усмотрения законодателя в процессе правового регулирования данной деятельности, так и конституционно-правовой статус граждан, привлекаемых к ее осуществлению, по своей сути образуют основу специального регулирования государственной службы в России.

Совокупный анализ конституционных положений, касающихся обеспечения деятельности государства, позволяет выделить ряд отвечающих вышеизложенным требованиям конституционно значимых принципов государственной службы, выступающих не только и не столько ее правоидеологическим ориентиром, сколько принципом построения и функционирования самой государственной службы в связи с системой государственно - правовой организации российского общества.

Значение Конституционного права в правовом регулировании федеральной государственной службы:

1) нормы конституционного права, устанавливающие основные принципы политического устройства государства, систему органов государственной власти, предметы ведения и полномочия Федерации и ее субъектов и т.д., определяют исходные параметры формирования и функционирования федеральной государственной службы;

2) нормы конституционного права, регулирующие общественные отношения, возникающие в связи с осуществлением государственной власти и в процессе ее реализации, являются предметом деятельности федеральной государственной службы.

В Конституции Российской Федерации категория «государственная служба» упоминается три раза:

- в части 4 статьи 32, где говорится, что «граждане Российской Федерации имеют равный доступ к государственной службе»;

- в пункте «т» статьи 71, которым к ведению Российской Федерации отнесена федеральная государственная служба;

- в части 3 статьи 97, в соответствии с которым «депутаты Государственной Думы не могут находиться на государственной службе».

1.2. Конституционные принципы государственной службы

Изучение Конституции РФ позволяет сделать вывод о том, что государственная служба признается важнейшим институтом в деле формирования и развития нового российского государства. Конституционные принципы конкретизируются в соответствующих законодательных актах. Но современный уровень регулирования этих вопросов страдает неполнотой и неопределенностью, т.е. действующая Конституция не устанавливает в полной мере и детально важнейшие сущностные положения о государственной службе. Однако она включает в себя множество конституционно-правовых установлений, в той или иной степени регламентирующих основы современной государственной службы в России.

В Конституции только четыре таких конституционных установления. Конституционные принципы, относящиеся к государственной службе:

1) принцип федерализма. Обеспечивает единство системы государственной службы и соблюдение конституционного разграничения предметов ведения и полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации.

Россия является федеративным государством. Поэтому государственная власть в ней осуществляется не только федеральными государственными органами, но и органами государственной власти субъектов РФ: республик, краев, областей, городов федерального значения, автономной области, автономных округов. Поэтому между государственными органами РФ и органами входящих в нее субъектов предусматривается разграничение предметов ведения и полномочий.

В Конституции РФ согласно ч. 3 ст. 11 разграничение между органами государственной власти РФ и органами государственной власти субъектов РФ устанавливается:

- во-первых, Конституцией РФ;

- во-вторых, федеративными и иными договорами о разграничении предметов ведения и полномочий. В Конституции РФ данное разграничение закреплено в ст. 71, где указано все то, что отнесено к ведению Российской Федерации; в ст. 72 определены предметы совместного ведения РФ и ее субъектов; в ст. 73 отмечено, что субъекты РФ обладают всей полнотой власти вне пределов ведения РФ и полномочий Федерации по предметам совместного ведения РФ и ее субъектов.,

2) принцип законности и верховенства Конституции Российской Федерации и Федеральных законов над иными нормативными правовыми актами, должностными инструкциями при исполнении государственными службами должностных обязанностей и обеспечении их прав.

В части 1 ст. 19 Конституции РФ прямо записано: «Все равны перед законом и судом». Это означает, что государственный орган и деятельность государственных служащих регулируются правовыми нормами и осуществляются в целях реализации предписаний закона при неукоснительном соблюдении прав и свобод граждан, прав и законных интересов всех участников управленческих отношений. Органы исполнительной власти, местного самоуправления, должностные лица и граждане обязаны соблюдать Конституцию РФ и законы РФ, а равно общепризнанные принципы и нормы международного права, международные договоры России, являющиеся составной частью правовой системы. Если международным договором Российской Федерации устанавливаются иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международного договора (ст. 15 Конституции РФ).

Принцип верховенства законов в системе государственной службы есть законность в осуществлении государственными служащими управленческих действий. Они вправе осуществлять полномочия в пределах предоставленных им прав и в соответствии с должностными обязанностями. Государственные служащие призваны выполнять все свои действия только в пределах компетенции государственного органа, в котором они занимают государственные должности, и в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Государственная служба включает в систему своих правовых источников множество законодательных и иных нормативных актов. Верховенство федеральной Конституции и федеральных законов на всей территории России должно обеспечивать единство, согласованность и стабильность всей правовой системы и ее отдельных элементов, а также правовых институтов, в том числе и института государственной службы.

Принцип законности предусматривает обязанность исполнительных органов Российской Федерации соблюдать правовые условия договоров с ее субъектами, а также законодательные и иные нормативные акты, принятые в республиках, краях, областях, городах федерального значения в пределах их компетенции. Все, что не противоречит законодательству РФ, и принятые в пределах полномочий органов государственной власти законодательные и нормативные акты субъекта Федерации обязательны для исполнения на его территории.

3) принцип приоритета прав и свобод человека и гражданина, их непосредственное действие, обязательность их признания, соблюдения и защиты. В Конституции РФ в ст. 2 сказано: «Человек,

его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина - обязанность государства». Обладание правами и свободами обеспечивает личности возможность быть самостоятельной, способной самоутвердиться в качестве достойного члена общества. При этом отношения личности и государства не исчерпываются обязанностью государства не посягать на права человека. Гражданин вовлечен в устойчивую политико-правовую связь с государством, которая предполагает сочетание взаимных прав и обязанностей.

Российское государство, установив в Конституции права и свободы человека и гражданина, обязуется через деятельность органов власти, суда, прокуратуры и охраны правопорядка гарантировать их реализацию и защиту. Лица, постоянно проживающие на территории государства, жизненно заинтересованы в обладании статусом гражданина.

Механизм действия прав и свобод человека и гражданина осуществляется непосредственно, т.е. если человек руководствуется ими, то его поведение считается правомерным и, таким образом, кроме конституционного установления не требуется дополнительного подтверждения их действия. В силу этого со стороны государства и государственных служащих нет необходимости в их реальном обеспечении.

Вместе с тем данное положение не означает, что законы и правовые акты, издаваемые с целью их обеспечения, не нужны, поскольку в ряде случаев Конституция предусматривает такие нормативы.

Государственные служащие всех органов государственной власти, осуществляя правоприменение и исполняя соответствующие полномочия, руководствуются прежде всего необходимостью признания, обеспечения и защиты прав и свобод человека и гражданина. Конституция РФ в ст. 18 устанавливает: «Права и свободы человека и гражданина являются непосредственно действующими. Они определяют смысл, содержание и применение законов, деятельность законодательной и исполнительной власти, местного самоуправления и обеспечиваются правосудием».

В конечном счете деятельность государственных органов должна быть направлена на претворение в жизнь и защиту конституционных прав, свобод и законных интересов граждан. Все государственные органы и государственные служащие в пределах своих полномочий обязаны неукоснительно способствовать:

- во-первых, созданию условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека (ч. 1, ст. 7 Конституции РФ);

- во-вторых, охране труда и здоровья людей, государственной поддержке семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, системе социальных служб, государственных пенсий, пособий и иных гарантий социальной защиты (ч. 2, ст. 7 Конституции РФ);

- в-третьих, реализации на практике равенства прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, другим обстоятельствам (ч. 2, ст. 19 Конституции РФ);

- в-четвертых, созданию равных возможностей для реализации своих прав и свобод мужчинами и женщинами (ч. 3, ст. 19 Конституции РФ);

- в-пятых, охране достоинства личности, недопущения его умаления ни по каким основаниям органами государственного управления и должностными лицами (ст. 21 Конституции РФ);

- в-шестых, защите частной собственности наравне с государственной, муниципальной и иными формами собственности (ч. 2, ст. 8 Конституции РФ).

4) принцип равного доступа граждан к государственной службе означает их право на занятие любой аппаратной должности в соответствии со своими способностями и профессиональной подготовкой, без какой-либо дискриминации. Согласно ч. 4 ст. 32 Конституции РФ государственная служба определяется как наиболее важный институт непосредственного участия граждан в управлении делами государства, они имеют равный доступ к этой службе. В Федеральном законе «О государственной гражданской службе РФ» определяется, что право поступления на гражданскую службу имеют совершеннолетние граждане России, если иное не установлено законом.

2. Контрольные задания в форме теста:

Тестовые задания на знание закрытой формы с одним правильным ответом

2.1. Тест № 1

1. Среди конституционных принципов, относящихся к государственной службе, НЕТ такого принципа, как:

01. системность;
02. верховенство федеральных законов над иными нормативными правовыми актами
03. федерализм.

2. Одним из вопросов государственной службы, относящимся к ведению Российской Федерации, является вопрос:

04. о судебных и правоохранительных органах, адвокатур, нотариата;
05. установления ограничений для замещения должностей государственной службы;
06. о подготовке кадров государственной службы.

3. Основным законом, определяющим правовые и организационные основы системы государственной службы Российской Федерации, является Федеральный закон:

07. от 27.07.2004 г. №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»;
08. от 02.03.2007 г. №25-ФЗ «О правовых и организационных основах государственной службы в Российской Федерации»;
09. от 27.05.2003 г. №58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации».

4. Федеральный закон от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» устанавливает:

10. основы регламентирования государственной службы;
 11. принципы государственной службы;
 12. правовые и организационные основы управления государственной службой.
5. Современный (третий) этап развития российского (постсоветского) законодательства о государственной службе начинается после принятия Федерального закона:
13. от 27.05.2003 г. №58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации»;
 14. от 02.03.2007 г. №25-ФЗ «О правовых и организационных основах государственной службы в Российской Федерации»;
 15. от 27.05.2003 г. №58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации».

Правильные ответы: 01; 05; 09; 11, 13.

3. Практическое задание

3.1. Задание №1.

С гражданином, ранее не состоявшим на гражданской службе, был заключен служебный контракт на неопределенный срок. При прохождении конкурса этот гражданин показал отличные знания и навыки, необходимые для замещения соответствующей должности. Учитывая это, а также личное знакомство с данным гражданином, руководитель этого органа издал акт о назначении на должность и подписал служебный контракт без установления испытания. В дальнейшем при проведении проверки вышестоящим государственным органом руководителю было указано на то, что испытание обязательно должно было быть установлено, и на недопустимость таких действий в дальнейшем.

Какая позиция является правильной и почему?

Ответ: Согласно ч. 3 ст. 27 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 28.04.2023) «О государственной гражданской службе Российской Федерации», испытание не устанавливается 1) для граждан, получивших среднее профессиональное образование по программе подготовки специалистов среднего звена или высшее образование в соответствии с договором о целевом обучении с обязательством последующего прохождения гражданской службы и впервые поступающих на гражданскую службу; 2) для гражданских служащих, назначенных в соответствии с пунктом 1 части 1 статьи 31 этого закона на должность гражданской службы в порядке перевода в связи с сокращением должностей гражданской службы или упразднением государственного органа; 3) для иных граждан и гражданских служащих, для которых законодательством Российской Федерации предусмотрены гарантии по сохранению места работы (должности).

Модуль II. Персонал государственной службы и управление им

1. Теоретические вопросы для обсуждения.

Устный опрос проводится в процессе каждого занятия и имеет своей целью выявить у студентов способности к размышлению.

Пример:

Опрос по **Теме 9: Конфликт интересов на государственной службе и порядок его урегулирования**

Вопросы (проблемы) для обсуждения:

1. Конфликт интересов на государственной службе: порядок предотвращения и урегулирования.

2. Правовые и организационные основы деятельности комиссий по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов на государственной службе.

Вариант ответа на вопрос 1. Конфликт интересов на государственной службе: порядок предотвращения и урегулирования.

1.1. Понятие «конфликт интересов»

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) служащего влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей.

(Ч. 1 ст. 10 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»: «Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий)»).

При этом может возникнуть противоречие между личными интересами государственного или муниципального служащего и правами, и законными интересами граждан, организаций, общества или государства.

Личная заинтересованность - возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера или каких-либо выгод/преимуществ как непосредственно самим служащим, так и состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами, а также лицами, с которыми служащий либо его родственники связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями (друзья, знакомые, бывшие коллеги и сослуживцы, соучредители коммерческих или некоммерческих организаций, в которых участвовал служащий или его родственники).

(Ч. 2 ст. 10 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»: «Под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, указанным в части 1 настоящей статьи, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, указанное в части 1 настоящей статьи, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями».)

Эти же понятия «конфликта интересов» и «личная заинтересованность» используются и в статье 19 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

Следует также учитывать, что личная заинтересованность гражданского служащего может возникать и в тех случаях, когда выгоду получают или могут получать иные лица, например, друзья гражданского служащего, его родственники.

Обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов возлагается:

1) на государственных и муниципальных служащих;

2) на служащих и работников, замещающих должности в государственных организациях, создаваемых Российской Федерацией на основании федеральных законов, на лиц, замещающих должности финансового уполномоченного, руководителя службы обеспечения деятельности финансового уполномоченного;

3) на работников, замещающих отдельные должности, включенные в перечни, установленные федеральными государственными органами, на основании трудового договора в организациях, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами;

4) на иные категории лиц в случаях, предусмотренных федеральными законами.

В основе организации работы по урегулированию конфликта интересов на государственной службе лежит обеспечение исполнения гражданским служащими обязанностей, предусмотренных статьей 11 Федерального закона «О противодействии коррупции».

Например, частью 2 статьи 11 Федерального закона «О противодействии коррупции» установлена обязанность гражданского служащего в письменной форме уведомить своего непосредственного начальника о возможности возникновения конфликта интересов. И неприятие гражданским служащим, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является правонарушением, влекущим увольнение гражданского служащего с государственной службы. Выяснение обстоятельств неприятия гражданским служащим мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов осуществляется в рамках проверки, проводимой подразделением кадровой службы по профилактике коррупционных и иных правонарушений.

Обязанности гражданских служащих, предусмотренные статьей 11 Федерального закона «О противодействии коррупции»:

1) принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов;

2) уведомить в порядке, определенном представителем нанимателя (работодателем) в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно;

3) представитель нанимателя (работодатель), если ему стало известно о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов;

4) Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в изменении должностного или служебного положения лица, указанного в части 1 статьи 10 Федерального закона № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», являющегося стороной конфликта интересов, вплоть до его отстранения от исполнения должностных (служебных) обязанностей в установленном порядке и (или) в отказе его от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.

5) предотвращение и урегулирование конфликта интересов, стороной которого является лицо, указанное в части 1 статьи 10 Федерального закона № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», осуществляются путем отвода или самоотвода указанного лица в случаях и порядке, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

6) неприятие лицом, указанным в части 1 статьи 10 Федерального закона № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является правонарушением, влекущим увольнение указанного лица в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7) в случае, если лицо, указанное в части 1 статьи 10 Федерального закона № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», владеет ценными бумагами (долями участия, паями в уставных (складочных) капиталах организаций), оно обязано в целях предотвращения конфликта интересов передать принадлежащие ему ценные бумаги (доли участия, паи в уставных (складочных) капиталах организаций) в доверительное управление в соответствии с гражданским законодательством.

При определении возможности возникновения конфликта интересов предлагается исходить из следующего:

1) возможность возникновения конфликта интересов должна рассматриваться как ситуация, непосредственно связанная с потенциальной реализацией конкретных, а не абстрактных должностных (служебных) функций (обязанностей);

2) возникновение (непосредственная возможность возникновения) правоотношений характеризуется появлением в сфере интересов службы личных мотивов (когда служащий оказался в условиях непосредственного принятия решения);

3) возможность извлечения материальной выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества должна быть непосредственной, реальной и закономерной (не случайной) реализацией государственным (муниципальным) служащим, другим служащим своих должностных (служебных) обязанностей.

Например, возможность возникновения конфликта интересов образуется, и обязанность уведомить об этом появляется когда:

1) председатель закупочной комиссии (член комиссии), получив соответствующие документы, узнает об участии в закупочной процедуре организации, учредителем и (или) генеральным директором которой является его супруга;

2) к судебному приставу-исполнителю на исполнение попадает исполнительный документ в отношении должника - родственника;

3) налоговому инспектору поручают проведение камеральной проверки в организации, главным бухгалтером которой является его мать;

4) должностному лицу для разрешения по существу поступает жалоба на гражданина, с которым служащий ранее работал в другой организации и состоит в дружеских отношениях.

1.2. Особенности определения конфликта интересов: возможная выгода

Какая выгода может побудить служащего недолжным образом исполнять свои обязанности. Согласно Федеральному закону № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», личная заинтересованность может заключаться в возможности получения:

1) денег;

2) иного имущества;

3) имущественных прав (например, право требования кредитора, права на результаты интеллектуальной деятельности),

4) услуг имущественного характера и результатов выполненных работ (например, предоставление кредита с заниженной процентной ставкой, бесплатные туристические путевки, ремонт квартиры, строительство дачи, предоставление в пользование автомобиля и т.д.);

5) каких-либо выгод (преимуществ) (например, избежание дисциплинарного взыскания, возможность скрыть свою некомпетентность).

В чьих интересах может действовать служащий. К конфликту интересов может приводить возможность получения выгоды:

1) самим служащим;

2) близкими родственниками (свойственниками) служащего: родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами служащего, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей;

3) гражданами или организациями, с которыми служащий и (или) его близкие родственники (свойственники) связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Личная заинтересованность может быть прямая и косвенная

1. Конфликт интересов, связанный с прямой личной заинтересованностью:

Служащий обладает полномочиями по совершению действия, непосредственно в отношении себя и (или) связанных с ним лиц, т.е. участвует в принятии решения в отношении себя, родственника или иного связанного с служащим лица:

1) о приеме на работу;

2) о повышении заработной платы или выплате премии;

3) о назначении на более высокую должность;

- 4) о заключении договора;
- 5) о проведении проверки;
- 6) о применении взыскания.

2. Конфликт интересов, связанный с косвенной личной заинтересованностью:

1. Служащий обладает полномочиями по совершению действия в отношении физического или юридического лица.

2. Данное физическое или юридическое лицо рассматривает возможность предоставления, предоставляет или предоставило какую-либо выгоду служащему или связанным с ним лицам.

Служащий участвует в принятии решения, влияющего на получение выгоды организацией, в которой он сам, его родственник, иное связанное с ним лицо:

- 1) получал или получает вознаграждение;
- 2) получал подарки;
- 3) владеет приносящими доход ценными бумагами;
- 4) является учредителем;
- 5) проходил или проходит обучение.

1.3. Ключевые области регулирования, в которых возникновение конфликта интересов является наиболее вероятным

Методические рекомендации по разрешению конфликтов интересов:

1. <Письмо> Минтруда России от 15.10.2012 № 18-2/10/1-2088 «Об обзоре типовых случаев конфликта интересов на государственной службе Российской Федерации и порядке их урегулирования» (вместе с «Обзором типовых ситуаций конфликта интересов на государственной службе Российской Федерации и порядке их урегулирования»);

2. <Письмо> Генпрокуратуры России от 22.11.2017 № 86-13-2017/Ип11279-17 «О направлении памятки по вопросам привлечения к юридической ответственности за непринятие мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов».

3. Памятка для служащих Генпрокуратуры России «Конфликт интересов на государственной и муниципальной службе» (2019).

Под указанные определения конфликта интересов подпадает множество конкретных ситуаций, в которых гражданский служащий может оказаться в процессе исполнения должностных обязанностей. Учитывая разнообразие частных интересов гражданских служащих, составить исчерпывающий перечень таких ситуаций не представляется возможным. Тем не менее, можно выделить ряд ключевых областей регулирования, в которых возникновение конфликта интересов является наиболее вероятным. Большое значение здесь имеет специфика деятельности той или иной организации, выполняемые ею функции.

Письмо Минтруда России от 15.10.2012 № 18-2/10/1-2088 «Об обзоре типовых случаев конфликта интересов на государственной службе Российской Федерации и порядке их урегулирования» (вместе с «Обзором типовых ситуаций конфликта интересов на государственной службе Российской Федерации и порядке их урегулирования») выделяет 7 ключевых областей регулирования, в которых возникновение конфликта интересов является наиболее вероятным:

1. выполнение отдельных функций государственного управления в отношении родственников и/или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность гражданского служащего;

2. выполнение иной оплачиваемой работы;

3. владение ценными бумагами, банковскими вкладами;

4. получение подарков и услуг;

5. имущественные обязательства и судебные разбирательства;

6. взаимодействие с бывшим работодателем и трудоустройство после увольнения с государственной службы;

7. явное нарушение установленных запретов (например, использование служебной информации, получение наград, почетных и специальных званий (за исключением научных) от иностранных государств и др.).

Памятка для служащих Генпрокуратуры России «Конфликт интересов на государственной и муниципальной службе» (2019) выделяет 6 ключевых областей регулирования, в которых возникновение конфликта интересов является наиболее вероятным:

1) выполнение отдельных функций государственного или муниципального управления, а также осуществления контрольно-надзорной деятельности в отношении родственников и/или иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность государственного служащего;

2) нахождение родственников и иных близких лиц в служебной зависимости от должностного лица, неправомерное назначение их на должности, выплата им вознаграждений, принятие иных необоснованных решений кадрового характера;

3) участие должностных лиц в коммерческих организациях, в отношении которых осуществляется контрольная или надзорная деятельность;

4) заключение государственных или муниципальных контрактов на выполнение работ или оказание услуг с исполнителями, являющимися родственниками или иными близкими лицами служащего;

5) предоставление со стороны служащего аффилированным лицам государственных или муниципальных услуг, грантов, субсидий из средств соответствующих бюджетов, выделение земельных участков для строительства объектов недвижимости и распределении иных ограниченных ресурсов;

6) владение служащим ценными бумагами (долями участия, паями в уставных (складочных) капиталах организаций).

Встречается и такая классификация типовых, часто встречающихся сфер возникновения конфликта интересов:

1) принятие кадровых решений;

2) осуществление закупок;

3) управление имуществом;

4) контрольно-оценочная деятельность;

5) контрольно-надзорная деятельность;

6) использование информации ограниченного доступа.

2. Контрольные задания в форме теста:

Тестовое задание на знание закрытой формы с одним правильным ответом

2.1. Тест № 1

1. К преступлениям коррупционной направленности относятся противоправные деяния, имеющие такой признак, как:

01. служебное положение субъекта;

02. связь деяния со служебным положением субъекта;

03. косвенный умысел субъекта.

2. Одной из ключевых областей регулирования, в которых возникновение конфликта интересов является наиболее вероятным, выступает:

04. дарение в связи с другими официальными мероприятиями;

05. владение ценными бумагами, банковскими вкладами;

06. нарушение установленных запретов в виде получения научных званий от иностранных государств.

3. Конфликт интересов, связанный с прямой личной заинтересованностью, выражается в том, что служащий:

07. участвует в принятии решения в отношении себя, родственника или иного связанного со служащим лица;

08. обладает полномочиями по совершению действия в отношении физического или юридического лица;

09. оба эти положения верны.

4. Одной из возможных мер предотвращения конфликта интересов выступает:

10. ротация служащего, являющегося стороной конфликта интересов;

11. привлечение к ответственности служащего, являющегося стороной конфликта интересов;

12. отказ служащего от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.

5. За нарушение требований законодательства о противодействии коррупции к служащим могут применяться различные виды взысканий, в том числе:

13. административные;

14. дисциплинарные;

15. уголовные.

Правильные ответы: 02; 05; 07; 12; 14.

Тестовые задания на знание закрытой формы с одним правильным ответом

3. Практическое задание для самостоятельной работы.

3.1. Задание № 1

Государственный гражданский служащий В., работавший до поступления на государственную службу преподавателем высшего учебного заведения, тесно сотрудничал с вузами Республики Беларусь, оказывая большую помощь в организации научно-педагогической деятельности коллег этой страны. За что, будучи уже на государственной службе, был удостоен звания «Почетный профессор Минского государственного университета» с вручением соответствующего знака отличия.

После обращения к начальнику кадровой службы государственного органа, в котором В. состоял на службе, с просьбой занести это звание в листок по учету кадров, его вызвали на заседание комиссии по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов. По итогам которого за несоблюдение государственным гражданским служащим требований к служебному поведению и требований об урегулировании конфликта интересов, руководителем государственного органа было указано государственному служащему на недопустимость такого нарушения.

Не согласившись с таким решением, В. обратился в прокуратуру с заявлением о его незаконности.

Объясните, имеются ли нарушения действующего законодательства в действиях государственного гражданского служащего и комиссии по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов. Если «да», то какие. Как должны были поступить обе стороны этого конфликта?

Ответ: В действиях государственного гражданского служащего В., удостоенного звания «Почетный профессор Минского государственного университета» с вручением соответствующего знака отличия, нарушений действующего антикоррупционного законодательства, нет.

Согласно требованиям п. 11 ч. 1 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 02.07.2021) «О государственной гражданской службе Российской Федерации», «В связи с прохождением гражданской службы гражданскому служащему запрещается ... принимать без письменного разрешения представителя нанимателя награды, почетные и специальные звания (за исключением научных) иностранных государств...» Звание «Почетный профессор Минского государственного университета» и вручаемый вместе с этим соответствующий знак отличия, являются научными званием и знаком отличия.

Государственный гражданский служащий В., обратившийся в прокуратуру, поступил правильно. Комиссия по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов должна отменить свое решение о привлечении государственного служащего В. к ответственности и указании ему на недопустимость такого нарушения.

Руководитель государственного органа, в котором В. состоял на службе, должен принести ему свои извинения за случившееся.

Согласно ч. 1 ст. 24 Федерального закона от 17.01.1992 № 2202-1 (ред. от 01.07.2021) «О прокуратуре Российской Федерации», может вынести представление руководителю государственного органа об устранении нарушений закона.

3.2. Задание № 2

Заместитель руководителя отдела федерального министерства С.П. Ветров неоднократно публиковал в научных журналах и федеральных СМИ свои статьи, в которых раскрывал и обосновывал цели и задачи, стоящие перед обществом и гражданами в интересах успешной

реализации стратегии развития страны, за что получал солидные гонорары. Его коллеги по работе к этому относились негативно и однажды прямо сказали, что он нарушает ограничения и запреты, установленные Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ (ред. от 26.05.2021) «О противодействии коррупции». В ответ на это С.П. Ветров обратился к своему непосредственному руководителю и попросил его дать юридическую оценку своих действий.

Дайте правовую оценку действий С.П. Ветрова и что должен, на Ваш взгляд, сделать его непосредственный руководитель для разрешения этой ситуации.

Ответ: Согласно п.6 ч. 3 ст. 12.1. Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ (ред. от 26.05.2021) «О противодействии коррупции», «Лица, замещающие государственные должности Российской Федерации, лица, замещающие государственные должности субъектов Российской Федерации, муниципальные должности и осуществляющие свои полномочия на постоянной основе, если федеральными конституционными законами или федеральными законами не установлено иное, не вправе: получать гонорары за публикации и выступления в качестве лица, замещающего государственную должность Российской Федерации, государственную должность субъекта Российской Федерации, должность главы муниципального образования, муниципальную должность, замещаемую на постоянной основе».

Однако должность С.П. Ветрова (заместитель руководителя отдела федерального министерства) не относится к государственной должности Российской Федерации, перечень которых определен Приложением к Указу Президента РФ от 11 января 1995 г. № 32 (ред. от 20.04.2012) «О государственных должностях Российской Федерации», а является должностью федеральной государственной службы (определенна Указом Президента РФ от 31.12.2005 № 1574 (ред. от 29.10.2021) «О Реестре должностей федеральной государственной гражданской службы»). На основании этого он вправе публиковать в научных журналах и федеральных СМИ свои статьи и получать за это гонорары.

Его непосредственный руководитель для разрешения этой ситуации должен потребовать от коллег С.П. Ветрова еще раз внимательно изучить Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ (ред. от 26.05.2021) «О противодействии коррупции», Указ Президента РФ от 11 января 1995 г. № 32 (ред. от 20.04.2012) «О государственных должностях Российской Федерации» и Указ Президента РФ от 31.12.2005 № 1574 (ред. от 29.10.2021) «О Реестре должностей федеральной государственной гражданской службы»). Кроме того, он может посоветовать им также активно публиковать статьи в СМИ, т.к. это способствует повышению авторитета отдела и пропаганде научных знаний.

II. ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ

Примерный вариант билета для сдачи экзамена по учебной дисциплине «Правовое регулирование государственной службы»

Билет № 1

1. Становление и развитие государственной службы в России.
2. Должностной регламент на государственной гражданской службе. Его значение и содержание.

Ключ ответа (вариант ответа):

1-й вопрос: Становление и развитие государственной службы в России.

В истории государственной службы выделяются 5 основных этапов:

1-й: завершение становления государственной службы как особой сферы профессиональной деятельности, складывание и развитие приказной системы, превращение поручений - «приказов» - в более или менее устойчивые должности (XVII в.);

2-й: кардинальное изменение принципов организации государственной службы на основе Табели о рангах, движение от должности к чину как устойчивой социальной характеристике государственного служащего (XVIII в.);

3-й: расцвет бюрократического государства, «отлаживание» государственной машины (XIX в.);

4-й: советский период, революционное новаторство и преемственность в организации государственной службы, складывание советской номенклатуры (XX в.);

5-й: новейшая Российская история государственной службы (после распада СССР).

Конец XVII - начало XVIII в. характерен переходом от службы государю к государственной службе. В начале XVIII в. завершено продолжавшееся в течение предыдущего столетия превращение отдельных поручений-приказов верховной власти в постоянные должности. Эти перемены законодательно закрепил 24 января 1722 г. Табель о рангах. При ее подготовке были использованы соответствующие акты Англии, Венецианской Республики, Дании, Польского Королевства, Пруссии, Франции и Швеции с учетом российских особенностей.

Приняв Табель о рангах, законодатель почти на два века запустил механизм формирования личного состава государственного аппарата.

Табели о рангах делила чиновников на 14 классов; в каждом классе выделялись воинские, статские и придворные чины, а воинские, в свою очередь, делились на сухопутные, гвардию, артиллерийские и морские.

В своем первоначальном виде Табель о рангах устанавливала не иерархию чинов (как впоследствии), а иерархию должностей.

В течение второй четверти XVIII в. Табель о рангах выступала как регулятор государственной службы. Политика в этой сфере имела ярко выраженный продворянский характер. Дворянам обеспечивались преимущества при чиновничьем производстве по сравнению с представителями других сословий. Кроме того, всячески затруднялось проникновение в государственный аппарат выходцев из податных сословий, а также продвижение по службе для них и для разночинцев.

Появление признаков сословия, то есть устойчивых особенностей юридического статуса, было обусловлено необходимостью обеспечить привилегированное положение государственных служащих как носителей государственной власти, не допустить размывания дворянской сословности из-за проникновения в дворянство с помощью механизма, предусмотренного Табелем о рангах, представителей других сословий.

Специфика статуса чиновничества как особой социальной группы поддерживалась формированием во второй половине XVIII в. особых источников материального обеспечения государственных служащих.

Принципиально новым во взаимоотношениях государства и чиновничества было введение в середине 60-х годов XVIII в. постоянного денежного жалования государственным служащим всех категорий. Устанавливалась возможность дифференцированного подхода к оплате труда мелких канцелярских служащих в зависимости от их способностей и прилежания. Высшие должностные лица производили жалование низшим, имели право регулировать количественный состав нижних канцелярских служащих, не превышая положенной штатной суммы. Высшие чиновники, имевшие офицерский (в том числе соответствующий статский чин), должны были получать жалование в точном соответствии со штатными окладами. Мелкие канцелярские служащие ставились в зависимость от руководства соответствующего учреждения.

Другая законодательная мера, направленная на усиление зависимости чиновничества от центральной власти, назначение пенсионера. Для его получения при отставке чиновник должен был прослужить не менее 35 лет, считая с 15-летнего возраста. Эта оговорка имела немаловажное значение, так как на мелких канцелярских должностях часто начинали служить в 12-13 лет, а иногда и раньше.

С введением к концу XVIII в. постоянного денежного жалования чиновникам всех категорий, а также пенсий статским чиновникам, выросли расходы на содержание государственного аппарата. Манифест от 15.12.1763 «О наполнении судебных мест достойными и честными людьми...» указывал источники, из которых должна была производиться выплата жалования. Наиболее важными из них являлись налоги и сборы с торговли, сделок, производства спиртных напитков и пр. Там же давалась детальная регламентация размера и порядка взимания того или иного сбора.

Наиболее существенные изменения в организации государственной службы произошли в период царствования Николая I.

Важным шагом в организации государственной службы стали кодификация соответствующего законодательства и подготовка свода законов о службе гражданской. Предусматривалось разделение лиц, имевших по закону право на работу в государственном аппарате, на три разряда:

- 1) окончившие курс наук в высших учебных заведениях;
- 2) окончившие курс наук в средних учебных заведениях;
- 3) не окончившие высших и средних учебных заведений.

В 1835 г. Николай I подписал указ «О расписании должностей гражданской службы по классам от XIV до V включительно».

В течение XIX в. основными условиями поступления на государственную службу были происхождение, возраст, знания, подданство, «гражданская честь». Право поступать на гражданскую службу имели потомственные дворяне и сыновья личных дворян, офицеров и чиновников, получивших личное почетное гражданство, сыновья священников и др.

Законодательство Российской империи устанавливало минимальный возраст для поступления на государственную службу с 14 лет (действительной она считалась только с 16 лет).

С назначением на должность гражданской службы канцелярский служащий или чиновник получал содержание (зарплату), которое состояло из жалованья, столовых денег, квартирных денег или казенной квартиры. Руководитель учреждения имел право содержать на службе меньше лиц, чем положено по штату. Сэкономленные таким способом деньги он мог использовать на содержание наиболее отличившихся работников.

Государственный служащий имел право на отпуск сроком до 4 месяцев, в том числе с сохранением содержания до 2 месяцев. Вместе с тем, отпуск на срок более месяца в гражданской службе мог быть предоставлен не более раза в два года.

К числу немаловажных преимуществ государственной службы относилось получение пенсий, которое регулировалось Общим уставом о пенсиях и единовременных пособиях по гражданским ведомствам. Исходя из средних показателей, только к 60 годам должностное лицо могло выслужить пенсию, что превышало среднюю продолжительность жизни по стране. Поэтому часто служащим не приходилось самим пользоваться такой пенсией, и ее получала семья.

К началу XX в. в европейской России было 575 тыс. чиновников, и их содержание составляло 13,36% расходной части бюджета. Эти показатели мало отличались от соответствующих показателей наиболее развитых государств, а в Германии, Франции и США чиновников было еще больше. По числу чиновников на 1000 жителей Российская империя уступала всем развитым странам мира.

Основа законодательства о государственной службе Табель о рангах, введенная Петром I в 1722 г., просуществовала до ноября 1917 г.

1.2. Особенности развития государственной службы в советский период

После Октябрьской революции 1917 г., советская власть отменила дореволюционное законодательство о государственной службе, не выработав при этом полноценной правовой базы госслужбы.

Существовавшая в советский период практика подбора и расстановки кадров была основана на «номенклатуре», представлявшей собой перечень должностей в аппарате партийных, государственных и общественных организаций, при приеме на которые требовалась санкция соответствующего партийного органа. Советская номенклатура была монополизирована одной партией более 70 лет. Высшее чиновничество целиком и полностью зависело от пристрастий лидера партии или его окружения. Под номенклатурным контролем находились и чиновники низовых звеньев государственного аппарата.

Государственных служащих в РСФСР и СССР стали относить к административно-управленческому персоналу. Попытки выделить из всей массы служащих управленцев привели к весьма своеобразной трактовке понятия «орган государственного управления». Диапазон органов государственного управления был весьма широк - от правительства до администраций предприятий и

учреждений. Это не позволяло дать однозначный ответ на вопрос, что представляет собой государственная служба, кто такой государственный служащий.

Сложившаяся «нормативная база» государственной службы в советское время представляла собой комплекс актов различной юридической силы и разнообразной отраслевой принадлежности: одни из них распространялись на всех госслужащих, другие - на отдельные группы лиц, чаще всего занятых в конкретной отрасли управления.

В советский период были разработаны правовые акты, регулирующие прохождение службы в Вооруженных Силах и органах внутренних дел, где важное место занимали вопросы социальных гарантий указанной категории лиц.

Работа над правовым оформлением института государственной службы началась в конце 80-х годов, но распад СССР приостановил ее. К решению данной проблемы вернулись уже в условиях постсоветской России.

1.3. Становление современной Российской государственной службы

Федеративный договор 1992 г., Конституция Российской Федерации 1993 г. предусматривали принятие на федеральном уровне основ законодательства о государственной службе, закона о федеральной государственной службе.

Формирование новой системы государственной гражданской службы в Российской Федерации ведется на основе принципов Конституции Российской Федерации. В результате заложены основы государственной гражданской службы Российской Федерации, принципиально отличающейся от действовавшей в СССР системы партийно-государственного аппарата. В частности, по-новому определены взаимоотношения между законодательными, исполнительными и судебными органами власти, органами государственной власти федерального и регионального уровней и органами местного самоуправления. Произошло отделение государственной гражданской службы от хозяйствующих субъектов и отраслей бюджетной сферы. Партийные, профсоюзные, общественные структуры, хозяйствующие субъекты лишены большей части несвойственных им функций государственного управления. Функции государственных органов в значительной степени адаптировались к новой экономической и политической системе.

Наиболее острыми проблемами, которые необходимо было решать в ходе реформирования государственного аппарата после распада СССР, стали:

- 1) организационная нестабильность государственных структур;
- 2) слабая профессиональная подготовленность, некомпетентность значительной части работников государственных органов;
- 3) значительная коррумпированность государственного аппарата, снижение престижа работы в государственных органах;
- 4) резкое снижение исполнительной дисциплины;
- 5) недостаточность нормативно-правового регулирования вопросов работы с кадрами государственных органов;
- 6) недостатки в организационном обеспечении, укомплектовании и техническом оснащении государственных органов.

Профессионализм работников государственных органов в 1980-1990 гг. оставался невысоким. На демократической волне в аппарат государственных органов пришло много достойных людей, но вместе с тем и много некомпетентных, не имеющих необходимых специальных знаний.

Остро обозначилась необходимость принятия основополагающего законодательного акта, в котором были бы заложены все основные положения будущей системы государственной службы.

31 июля 1995 года был принят Федеральный закон № 119-ФЗ (утратил силу в связи с принятием Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации») «Об основах государственной службы Российской Федерации», который впервые на законодательном уровне дал определение понятия государственной службы как профессиональной деятельности по обеспечению исполнения полномочий государственных органов, а также установивший категории государственных должностей, принципы государственной службы, перечень квалификационных требований к государственным служащим, основы их правового

положения, основные обязанности государственных служащих и ограничения, связанные с государственной службой.

При его создании был использован опыт, накопленный в дореволюционной России, опыт советского периода и зарубежный опыт государственного управления.

27 мая 2003 года принят Федеральный закон № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации», который юридически закрепил видовую классификацию государственной службы, организационное и правовое обособление государственной гражданской, военной и правоохранительной служб как самостоятельных ее видов. С 1 января 2016 года в указанный закон внесены изменения - из системы государственной службы Российской Федерации исключена правоохранительная служба и включена государственная служба иных видов.

Основные достижения реформы государственной службы Российской Федерации связаны со вступлением в силу с 1 февраля 2005 г. Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

Значение закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» для российской управленческой практики:

1) созданы реальные предпосылки для регламентации требований к служебному поведению гражданских служащих введением нового понятия «должностной регламент гражданского служащего», в соответствии с которым осуществляется профессиональная служебная деятельность гражданского служащего, определяются должностные обязанности, права и другие характеристики служебной деятельности гражданского служащего;

2) законодательно закреплена необходимость прохождения гражданским служащим профессиональной переподготовки один раз в три года, что позволяет серьезно повысить уровень образования гражданских служащих, а значит, позитивно сказывается на их профессионализме;

3) закреплены антикоррупционные механизмы, в том числе через урегулирование конфликта интересов на гражданской службе;

4) установлен порядок формирования работы с кадровым резервом на гражданской службе;

5) закреплена возможность установления особых условий оплаты труда гражданских служащих по отдельным должностям;

6) обеспечено сбалансированное административно-правовое регулирование государственной службы и деятельности государственных служащих в сочетании с субсидиарным применением норм трудового законодательства.

Таким образом, развитие системы государственного управления в Российской Федерации связывается, во многом, с реформированием государственной службы. Это обусловлено, прежде всего, теми изменениями, которые произошли и происходят в нашем обществе и государстве: принятие основного закона страны - Конституции Российской Федерации, кардинальное изменение структуры, функций органов государственной власти и на федеральном, и на региональном уровнях. Проводимые реформы привели к изменению роли и самого государственного аппарата, и государственных служащих, встала необходимость повышения эффективности функций государственного аппарата, обеспечения профессионализма государственных служащих, изучения новых аспектов и проблем государственной службы в целом. Основы правового регулирования государственной службы как механизма государственного управления и служебных отношений государственных служащих были заложены с принятием Федерального закона от 31 июля 1995 г. 119-ФЗ «Об основах государственной службы Российской Федерации».

Реформа системы государственной службы Российской Федерации проходила несколько этапов:

Первый этап характеризовался тем, что произошел отказ от советской партийно-номенклатурной системы, были созданы новые кадровые службы и учебно-научные учреждения. Примерами этого являются: Главное управление по подготовке кадров для государственной службы при Правительстве Российской Федерации (Росглавкадры), РАГС - Российская академия государственной службы при Президенте Российской Федерации, помимо этого появились первые институты и факультеты университетов, которые стали готовить студентов по специальности

«Государственное и муниципальное управление». Создалась нормативная правовая база государственной службы России.

В июле 1995 года был принят Закон от 31 июля 1995 г. № 119-ФЗ «Об основах государственной службы Российской Федерации». Тогда же в 1995 году Указом Президента Российской Федерации был утвержден Реестр федеральных государственных должностей Российской Федерации. Одновременно были приняты законодательные и иные нормативные правовые акты, которые регламентировали госслужбу субъектов Российской Федерации.

Второй этап (1997 г. - осень 1999 г.). В этот период Администрация Президента Российской Федерации Б.Н. Ельцина подготовила Концепцию административной реформы. Впервые были проанализированы системные недостатки существующей госслужбы, и представлен замысел реформы, заключающийся в повышении профессионализма государственной службы и эффективности взаимодействия органов исполнительной власти и гражданского общества.

Третий этап (зима 1999 г. - 2002 г.). К одному из значимых решений можно отнести утверждение в августе 2001 года Концепции реформирования системы государственной службы Российской Федерации. Эта Концепция обосновывала необходимость преобразования государственной службы и рассматривала приоритетный вариант её реформирования.

Четвертый этап (ноябрь 2002 г. - 2007 г.). В 2002 году была принята Федеральная программа «Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003-2005 гг.)», реализация которой осуществлялась в 2003-2005 годы. Через некоторое время срок действия программы был продлен до 2007 года. К завершению программы учеными был детально проанализирован отечественный и международный опыт, были проведены пилотные исследования, созданы экспертные команды в ряде регионов. Программа стала необходимой базой для реализации концепции реформ и тех целей, обозначенных в программе реформирования госслужбы. Большое значение имеют эксперименты, а также пилотные проекты, выполненные в 2004 году. В рамках данных экспериментов на уровне региона (в органах администраций субъектов Федерации и в ряде территориальных органов федеральных ведомств) проводилось апробирование должностных регламентов, служебных контрактов, а также систем оценки деятельности государственных служащих и оплаты их труда.

В 2003 и 2004 годах принимаются федеральные законы от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» и от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», заложившие основы становления государственной гражданской службы как института профессиональной деятельности. В ходе подготовки этих законов авторами был учтен опыт иностранных государств по созданию системы государственной службы.

Опыт реализации мероприятий федеральной программы «Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003-2005 годы)», показал сложность и комплексность проблем реформирования института государственной службы, а также необходимость постановки целей и задач, которые будут решаться уже на следующем этапе реформирования и развития госслужбы.

Пятый этап (2008 г. - настоящее время). Сегодня задачи по завершению качественного преобразования системы госслужбы ставит перед собой Указ Президента РФ от 24 июня 2019 г. № 288 «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019 - 2021 годы».

Согласно этого указа, основными направлениями развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019 - 2021 годы являются:

- 1) совершенствование порядка назначения на должности государственной гражданской службы Российской Федерации (далее - гражданская служба) граждан Российской Федерации, государственных гражданских служащих Российской Федерации (далее - гражданские служащие);
- 2) стимулирование гражданских служащих к повышению эффективности своей профессиональной служебной деятельности, развитие системы государственных правовых и социальных гарантий на гражданской службе;
- 3) внедрение новых форм профессионального развития гражданских служащих, в том числе предусматривающих использование информационно-коммуникационных технологий;

4) ускоренное внедрение информационно-коммуникационных технологий в государственных органах в целях повышения качества кадровой работы.

Во исполнение этого указа было принято Распоряжение Правительства РФ от 24 июля 2019 г. № 1646-р «Об утверждении плана мероприятий («Дорожной карты») по реализации основных направлений развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019 - 2021 гг.».

В ходе становления современной российской государственной службы постоянно идет процесс развития законодательства о государственной службе. Если вести речь только о таком аспекте государственной службы, то *в развитии российского законодательства о государственной службе можно условно выделить три этапа, связанные с периодом действия наиболее широкого по предмету правового регулирования нормативного правового акта по вопросам государственной службы.*

Первый этап длился с декабря 1993 г. по июль 1995 г. В этот период основным источником правового регулирования вопросов государственной службы был Указ Президента Российской Федерации от 22 декабря 1993 г. «Об утверждении Положения о федеральной государственной службе» (далее - Указ 2267).

Второй этап охватывает период с августа 1995 г. по май 2003 г. Данный отрезок времени связан с действием Федерального закона от 31 июля 1995 г. 119-ФЗ «Об основах государственной службы Российской Федерации» (далее - Закон 119-ФЗ).

Третий этап - современный, начинается после принятия Федерального закона от 27 мая 2003 г. «О системе государственной службы Российской Федерации». Данная периодизация приводится только для того, чтобы показать тенденции в правовом регулировании института государственной службы в Российской Федерации.

Естественно, по прошествии определенного времени данные этапы могут стать неразличимы, слиться в один период - становления российского законодательства о государственной службе.

В процессе реформирования государственная гражданская служба России приобретает новые черты и качества. Укрепляется тенденция открытости государственной службы, доступности ее для граждан, стабильности в интересах общества, деятельности только в рамках демократических законов. Новыми принципами взаимоотношений между государством и обществом становятся: профессионализм и компетентность, профессиональное развитие и карьерный рост, гарантии и стабильность.

2-й вопрос: Должностной регламент на государственной гражданской службе. Его значение и содержание.

Профессиональная служебная деятельность гражданского служащего осуществляется в соответствии с должностным регламентом, утверждаемым представителем нанимателя.

В должностной регламент включаются:

- 1) квалификационные требования для замещения должности гражданской службы;
- 2) должностные обязанности, права и ответственность гражданского служащего за неисполнение (ненадлежащее исполнение) должностных обязанностей в соответствии с административным регламентом государственного органа, задачами и функциями структурного подразделения государственного органа и функциональными особенностями замещаемой в нем должности гражданской службы;
- 3) перечень вопросов, по которым гражданский служащий вправе или обязан самостоятельно принимать управленческие и иные решения;
- 4) перечень вопросов, по которым гражданский служащий вправе или обязан участвовать при подготовке проектов нормативных правовых актов и (или) проектов управленческих и иных решений;
- 5) сроки и процедуры подготовки, рассмотрения проектов управленческих и иных решений, порядок согласования и принятия данных решений;
- 6) порядок служебного взаимодействия гражданского служащего в связи с исполнением им должностных обязанностей с гражданскими служащими того же государственного органа,

гражданскими служащими иных государственных органов, другими гражданами, а также с организациями;

7) перечень государственных услуг (видов деятельности), оказываемых по запросам граждан и организаций в соответствии с административным регламентом (иным нормативным правовым актом) государственного органа;

8) показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего.

Положения должностного регламента учитываются при проведении конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы и включение в кадровый резерв государственного органа, а также при назначении на должность гражданской службы без проведения конкурса, аттестации, планировании профессиональной служебной деятельности и профессионального развития гражданского служащего.

Исполнение гражданским служащим должностного регламента учитывается при его участии в конкурсе на замещение вакантной должности гражданской службы или включении в кадровый резерв государственного органа, а также при назначении на должность гражданской службы без проведения конкурса, оценке его профессиональной служебной деятельности при проведении аттестации либо поощрении.

Примерные должностные регламенты утверждаются соответствующим органом по управлению государственной службой.

Билет № 2

1. Принципы построения и функционирования системы государственной службы.

2. Должностной регламент на государственной гражданской службе. Его значение и содержание.

Билет № 3

1. Соотношение государственной гражданской и муниципальной службы, государственной гражданской службы и государственной службы иных видов, а также военной службы.

2. Меры поощрений государственных гражданских служащих.

Билет № 4

1. Основные тенденции развития и реформирования государственной службы в современных условиях.

2. Дисциплинарный проступок на государственной гражданской службе

Билет № 5

1. Характеристика основных нормативно-правовые нормы, регулирующих государственную службу.

2. Меры дисциплинарных взысканий, применяемые к государственным гражданским служащим.

Билет № 6

1. Вопросы, связанные с государственной гражданской службой, правовое регулирование которых субъекты Российской Федерации вправе осуществлять самостоятельно.

2. Процедура привлечения к дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих.

Билет № 7

1. Особенности категории «должность государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации».

2. Особенности дисциплинарной ответственности за совершение коррупционных правонарушений государственными гражданскими служащими.

Билет № 8

1. Соотношение понятий «должность федеральной государственной гражданской службы», «должность государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации», «воинская должность», «должность иных видов федеральной государственной службы».

2. Особенности порядка прекращения государственной гражданской службы.

Билет № 9

1. Значение квалификационных требований для замещения должностей государственной службы.

2. Основные гарантии и компенсации, предоставляемые государственным служащим в связи с прекращением служебных правоотношений.

Билет № 10

1. Определение понятий «государственный служащий», «должностное лицо».

2. Основные ограничения, запреты и обязанности, установленные для лиц, проходящих службу иных видов.

Билет № 11

1. Основные признаки должностного лица государственной службы.

2. Классные чины, установленные для работников следственных органов, и порядок их присвоения.

Билет № 12

1. Следственный комитет РФ как федеральный государственный орган, наделённый правом производства предварительного расследования в форме предварительного следствия.

2. Виды оплаты труда гражданских служащих, военнослужащих, лиц, проходящих государственную службу иных видов.

Билет № 13

1. Понятие «федеральный государственный гражданский служащий». Федеральные государственные органы, в которых осуществляют профессиональную служебную деятельность федеральные государственные гражданские служащие.

2. Дополнительные выплаты для гражданских служащих. Периоды, включаемые в стаж гражданской службы для исчисления надбавки за выслугу лет и размера поощрений.

Билет № 14

1. Классификация федеральных государственных гражданских служащих.

2. Состав денежного содержания работников следственных органов.

Билет №15

1. Классные чины, присваиваемые федеральным государственным гражданским служащим.

2. Урегулирование конфликта интересов на гражданской службе.

Билет № 16

1. Составляющие статуса государственного служащего.

2. Государственный надзор за соблюдением законодательства о государственной гражданской службе. Органы, его осуществляющие.

Билет № 17

1. Основные права и обязанности государственных служащих.

2. Характерные черты государственного надзора за соблюдением законодательства о государственной гражданской службе.

Билет № 18

1. Основные ограничения и запреты антикоррупционной направленности на государственной службе.

2. Сущность и назначение государственного контроля соблюдения законодательства о государственной гражданской службе.

Билет № 19

1. Общая характеристика требований к служебному поведению, предъявляемых к государственным служащим в антикоррупционной сфере.

2. Особенности административно-правового положения должностных лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации и государственной должности субъекта Российской Федерации

Билет № 20

1. Характеристика нормативных актов, регламентирующих порядок предоставления государственными служащими сведений о доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера и порядок проведения проверок предоставленных сведений.

2. Понятие государственной должности Российской Федерации и государственной должности субъекта Российской Федерации

Билет № 21

1. Общая характеристика мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, закрепленные в нормах действующего законодательства Российской Федерации.

2. Реестры должностей государственной службы

Билет № 22

1. Документы, представляемые претендентом для участия в конкурсе на замещение должности государственного служащего.

2. Основания прекращения служебного контракта, освобождения от замещаемой должности гражданской службы и увольнения с гражданской службы

Билет № 23

1. Содержание и значение служебного контракта на государственной гражданской службе.

2. Аттестации государственных служащих и порядок ее проведения.

Билет № 24

1. Основные этапы прохождения государственной гражданской службы.

2. Понятие военной службы Российской Федерации. Статус военнослужащего

Билет № 25

1. Порядок формирования аттестационных комиссий. Решения, принимаемые представителем нанимателя по итогам аттестации государственных гражданских служащих.

2. Управление государственной службой.

Билет № 26

1. Ротация на государственной гражданской службе. Сроки и порядок ее проведения.

2. Кадровый резерв для замещения должностей государственной службы. Порядок его формирования и использования.

Билет № 27

1. Квалификационный экзамен на государственной гражданской службе. Процедура его проведения.

2. Приоритетные направления формирования кадрового состава государственной службы

Билет № 28

1. Виды служебного времени.

2. Программы развития государственной службы.

Билет № 29

1. Испытание на гражданской службе, продолжительность и порядок его проведения.

2. Особенности административно-правового положения должностных лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации и государственной должности субъекта Российской Федерации

Билет № 30

1. Виды отпусков на государственной службе, порядок и условия их предоставления

2. Общая характеристика мероприятий по профессиональному развитию государственного гражданского служащего.

ЧАСТЬ 3. (не публикуется)