

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ИСПОЛНЕНИЯ НАКАЗАНИЙ
Федеральное казенное образовательное учреждение высшего образования
«Самарский юридический институт Федеральной службы исполнения наказаний»

Факультет внебюджетной подготовки
Кафедра профессиональных дисциплин

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

Тема: **Государственный служащий и его административно-правовой статус**

Выполнил:
студент 171-ОС группы 5 курса
Тимченко Светлана
Александровна

Научный руководитель:
Старший преподаватель кафедры ПД
Родионова Ольга Рениславовна

Рецензент:
Начальник ОП №3 УМВД России по
г. Самаре
Полковник полиции
Урюпин Дмитрий Алексеевич

Решение заведующего кафедрой о допуске к защите

допущена 

Дата защиты: 28.06.2022

Оценка 4 (хорошо)

Самара
2022

Оглавление

Введение	3
ГЛАВА 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	6
1.1. Сущность государственной службы и ее место в системе управления государством	6
1.2. Понятие и классификация гражданских служащих	18
ГЛАВА 2. ЭЛЕМЕНТЫ АДМИНИСТРАТИВНО – ПРАВОВОГО СТАТУСА ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	27
2.1. Права и обязанности государственного служащего Российской Федерации	27
2.2. Административная и дисциплинарная ответственность как элемент административно – правового статуса государственного служащего Российской Федерации	34
ГЛАВА 3. ПРАВОВЫЕ И ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО ПО ГОРОДУ САМАРЕ	43
3.1. Анализ системы государственной службы города Самары	43
3.2. Проблемы государственной службы Самары	53
Заключение	61
Библиографический список	65

Введение

Актуальность выбранной темы состоит в том, что со времен окончательного формирования системы государственной службы в Российской Федерации были выявлены недостатки механизма, исправление которых вызвало необходимость. В большинстве это было связано с отсутствием механизма решения возникающих проблем, устоявшаяся практика применения некоторых норм права отсутствует, система сдержек и противовесов не функционирует в полной мере, что влекло за собой принятие ненадлежащих решений.

В современных реалиях одной из важнейших задач для России является достижение максимальной эффективности государства, выявление и устранение недоработок в организационной и функциональной деятельности системы государственных органов. Для решения поставленной задачи необходимо модернизировать государственную службу, сделать ее более доступной, конкурентоспособной, нацеленной на результативную деятельность по обеспечению полномочий государственных органов, оказанию услуг в пределах своих полномочий, взаимодействующей с институтами гражданского общества.

В ситуации финансово-экономического кризиса роль службы особенно возрастает, так как от профессионализма, устойчивости к коррупции, быстрого и результативного решения возникших задач государственного управления, качества оказанных услуг зависит функционирование рыночной экономики, социальная стабильность общества и обеспечение прав и законных интересов населения.

Объектом исследования являются общественные отношения, складывающиеся в сфере организации деятельности государственных служащих.

Предметом исследования нормативно-правовые акты, законодательства Российской Федерации, регламентирующие административно-правовой статус.

Цель данной работы - изучить понятие государственный служащий и его административно-правовой статус.

В рамках поставленной цели нам необходимо решить ряд **задач**, а именно:

- рассмотреть сущность государственной службы и её место в системе управления государством;
- дать понятие и классификацию государственных служащих;
- изучить права и обязанности государственного служащего Российской Федерации;
- выделить административную и дисциплинарную ответственность как элемент административно - правового статуса государственного служащего Российской Федерации;
- проанализировать систему государственной службы города Самары;
- выявить проблемы государственной службы города Самары.

Методами исследования выступают анализ, метод сравнительного правоведения, формально-юридический.

Теоретической базой послужили труды А.Б. Агапова, Д.Н. Бахрах, В.Б., Башурова, Н.Н. Бульги, Н.И. Глазуновой, Т.Н. Дазмаровой, С.А. Заварихиной, В.Н. Закопырина, А.В. Зверева, В.С. Иванова, В.Г. Игнатова, Т.В. Касаева, Е.Ю. Киреева, Г.Н. Кулешова, А.В. Корепиной, Г.Н. Кулешова, Л.В. Лукьянчиковой, И.П. Марченко, А.Ф. Ноздрачева, Д.М. Овсянко, В.И. Осейчук, Е.П. Поплавской, Ю.В. Ростовцевой, Е.Ю. Соломатина, Ю.Н. Старилова, И.Н. Сурманидзе, И.Б. Шабуракова.

Структура данной работы обусловлена достижением поставленной цели и включает введение, три главы, заключение и библиографический список.

Во введении рассматривается актуальность работы, формулируются цели и задачи, определяются предмет, объект и методы исследования.

В первой главе рассматривается сущность государственной службы и её место в системе управления государством, а также дано понятие и классификация государственных служащих.

Вторая глава включает анализ прав и обязанностей государственного служащего Российской Федерации, а также проведен анализ административной и дисциплинарной ответственности как элемента административно – правового статуса государственного служащего Российской Федерации.

В третьей главе проведен анализ системы государственной службы города Самары, а также выявлены проблемы государственной службы Самары.

В заключении сформированы основные выводы по проделанной работе и даны рекомендации по улучшению действующей практики в сфере государственных служащих.

ГЛАВА 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

1.1. Сущность государственной гражданской службы и её место в системе управления государством

Государственная служба является одним из значимых социально-политических институтов современной России. Совершенствование данного института определяется как важнейшая задача совершенствования системы государственного и муниципального управления Российской Федерации. Задача развития и повышения эффективности государственной службы отражена в актуальных новеллах российского законодательства, а также в многочисленных нормативных правовых актах: в указах Президента РФ, распоряжениях и постановлениях Правительства РФ. К наиболее значимым нормативным правовым актам в сфере государственной службы могут быть отнесены следующие законы и иные правовые нормативные акты:

1. «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (Федеральный закон от 27.05.2004 № 79-ФЗ)¹.

2. «О системе государственной службы Российской Федерации» (Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ)².

4. «О противодействии коррупции» (Федеральный закон от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ)³.

¹ О государственной гражданской службе Российской Федерации: федеральный закон текст с изменениями и дополнениями на 30 декабря 2021г. №79-ФЗ [принят Государственной думой 7 июля 2004 г. №807-IV ГД] // Собрание законодательства РФ. – 2004 г. - №31. – Ст. 3215.

² О системе государственной службы Российской Федерации: федеральный закон текст с изменениями и дополнениями на 02 июля 2021г. №58-ФЗ [принят Государственной Думой 25 апреля 2003 г. №3992] // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2003. - № 22. – Ст. 2063.

³ О противодействии коррупции: федеральный закон текст с изменениями и дополнениями на 01 апреля 2022г. №273-ФЗ [принят Государственной Думой 19 декабря 2008г. №1459-5] // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2008. – №52. – Ст. 6228.

6. «О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти» (Указ Президента Российской Федерации от 9 марта 2004 г. № 314)⁴.

7. «Об одобрении Концепции проведения административной реформы в Российской Федерации в 2006-2010 гг.» (распоряжение Правительства Российской Федерации от 25 октября 2005 г. № 1789-р)⁵.

В то же время можно отметить, что основными законодательными актами являются Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 № 79-ФЗ и Федеральный закон «О системе государственной службы Российской Федерации» от 27.05.2003 № 58-ФЗ.

В первом Федеральном законе устанавливается организация самой службы, также закрепляются положения относительно социальной, экономической и финансовой сфер.

Федеральный закон «О системе государственной службы Российской Федерации» от 27.05.2003 № 58-ФЗ закрепляет порядок деятельности государственного служащего по всем основным видам деятельности. Также рассматривается вопрос управления системой.

Согласно ФЗ №79, под государственной службой понимается профессиональная служебная деятельность граждан по обеспечению исполнения полномочий государственных органов, а также лиц, замещающих государственные должности.

Федеральный закон от 27 мая 2003г. №58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» более развернуто определяет государственную службу: «Государственная служба Российской

⁴О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти: указ Президента текст с изменениями и дополнениями на 9 ноября 2020 г. №314 // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2018. – Ст. 7587.

⁵ Об одобрении Концепции проведения административной реформы в Российской Федерации в 2006-2010 гг.: распоряжение Правительства Российской Федерации текст с изменениями и дополнениями на 10 марта 2009г. №1789-р. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. – №27. – Ст. 2755 (утратил силу).

Федерации - профессиональная служебная деятельность граждан Российской Федерации по обеспечению исполнения полномочий:

- Российской Федерации;
- федеральных органов государственной власти, иных федеральных государственных органов (далее - федеральные государственные органы);
- субъектов Российской Федерации;
- органов государственной власти субъектов Российской Федерации, иных государственных органов субъектов Российской Федерации;
- лиц, замещающих должности, устанавливаемые Конституцией Российской Федерации, федеральными законами для непосредственного исполнения полномочий федеральных государственных органов;
- лиц, замещающих должности, устанавливаемые конституциями, уставами, законами субъектов Российской Федерации для непосредственного исполнения полномочий государственных органов субъектов Российской Федерации;
- федеральных территорий;
- органов публичной власти федеральных территорий;
- лиц, замещающих в федеральной территории должности, устанавливаемые федеральными законами и указами Президента Российской Федерации, а также уставом федеральной территории для непосредственного исполнения полномочий органов публичной власти федеральной территории».

На данный момент времени можно отметить характерные признаки государственной службы, которые в конечном итоге отличают ее от иных видов службы публичного значения⁶.

⁶ О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти: указ Президента текст с изменениями и дополнениями на 9 ноября 2020 г. №314 // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2018. – Ст. 7587. – П. 3.

Во-первых, государственный служащий должен обладать профессионализмом. Данный признак вытекает из того, что государственный служащий может заниматься только государственной службой и любая другая работа по совместительству не допускается. Федеральное законодательство предусматривает тем не менее ведение государственным служащим некоторых видов безвозмездной или же оплачиваемой деятельности. Данные регламентированные ограничения в сфере ведения профессиональной деятельности призваны обеспечить высокое качество выполнения профессиональных обязанностей.

Во-вторых, государственный служащий должен быть компетентен в вопросах несения государственной службы. То есть он должен соответствовать занимаемой должности в плане образования, знаний, стажа работы в государственной должности. И хотя данный признак является скорее формальным условием несения службы, тем не менее повсеместно учитывают.

В-третьих, статус государственного служащего можно получить лишь путем назначения на должность. В Сводный реестр должностей государственной службы Российской Федерации включены должности, занимаемые гражданскими служащими.

Ко всем должностям выдвигаются требования о квалификации в зависимости от группы и категории. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 № 79-ФЗ выделяет следующие категории должностей: руководители, помощники (советники), специалисты и обеспечивающие специалисты.

В основном необходимым является наличие высшего образования, однако исключение имеют обеспечивающие специалисты средней и младшей группы должностей, которые могут поступить на службу с профессиональным образованием.

Со временем государственная служба модернизируется, что связано с развитием гражданского общества. На данный момент государственную

службу проходит много молодых и перспективных граждан, способных решать управленческие задачи различной сложности, тем самым оптимизируя систему, делая ее более комфортной⁷.

В то же время предъявляется большое количество требований, повышая уровень ответственности к профессиональной подготовки и исполнения своих обязательств в пределах установленных полномочий. Значительное внимание уделяется личным качества граждан.

Понятие государственной службы является сложным и многогранным. Достаточно непросто дать всеобъемлющую трактовку, которая будет содержать ее всестороннюю характеристику, однако есть некоторые понятия, способные в общих чертах охарактеризовать ее и очертить границы. Многие специалисты считают, что государственная служба является достаточно большим механизмом, который обеспечивает функционал публичного сектора, при этом она выполняет две характерные функции: во-первых, организационную, при которой государство создаёт целую систему, функционирующую согласно общеобязательным правилам на всей государственной территории; во-вторых, функцию социального обслуживания, суть которой в защите и оказании помощи гражданам, независимо от их социального статуса.

В то же время существуют специалисты с иным мнением, утверждающие, что «деятельность государственных органов - это прежде всего деятельность граждан, работающих в государственном аппарате, причём строго профессиональная деятельность, осуществляющая функции по обеспечению исполнения полномочий всех государственных органов». То

⁷ Корепина А.В. Институт независимых экспертов как форма общественного контроля в системе государственной гражданской службы // Управление и экономика: опыт, теория, практика: материалы научно-практической конференции. – Вологда, 2019. – С. 119.

есть функции, описанные ранее, и есть функции исключительно государственных органов, а не граждан, которые в них работают⁸.

Также государственная служба несет в себе исполнение должностных обязанностей в пределах своих полномочий лицами, которые замещают должности государственной службы. Государственная служба включает в себя как весь объем кадрового состава, находящегося на службе для выполнения определенных задач, так и особые правовые отношения работника и государства как работодателя. Данный аспект регламентирован в современном российском законодательстве по всем вопросам. В соответствии с основными актами законодательства, государственной гражданской службой является подвид государственной службы, носящей профессиональный характер, где служащие - специалисты узкой направленности, соответствующие квалификационным требованиям занимаемой должности.

Государственной гражданской службе Российской Федерации как виду государственной службы, присущи несколько особенностей, отличающих её от остальных подобных видов деятельности, в частности это то, что деятельность её служащих представляет из себя деятельность по созданию условий работы для федеральных государственных органов, государственных органов субъектов Российской Федерации, лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, и лиц, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации.

При рассмотрении сущности государственной службы стоит учесть также точку зрения, рассматривающей государственную службу как систему публично-правовых отношений между гражданином, проходящим службу, и государством. Данные отношения основаны на подчинении и своим содержанием имеют обязательную деятельность, исходящую от лица

⁸Осейчук В.И. О формировании нового механизма кадровой политики в системе государственной службы // Конституционное и муниципальное право. – 2018. – №15. – С. 114.

государства и которая направлена на осуществление определённых государственных задач. Такая позиция позволяет всесторонне учитывать организационные, управленческие, правовые, экономические, психологические и иные стороны государственной службы, определить сущность бюрократии как социального и профессионального общественного слоя, государственного служащего как гражданина и человека⁹.

В своих трудах Г.В. Атаманчук рассматривает государственную службу как «практическое и профессиональное участие граждан в осуществлении целей и функций государства посредством исполнения государственных должностей, учрежденных в государственных органах»¹⁰.

В свою очередь осуществление государственной должности есть реализация общественных отношений, закреплённых за данной должностью с помощью правового статуса и Конституции РФ.

Исходя из этого государственная служба может рассматриваться в разных аспектах, например:

- в социальном - осуществление деятельности по общественному поручению лицами, проходящими службу в государственных организациях;
- в политическом - разработка и реализация политики государства, регулирование отношений между различными социальными группами и классами;
- в правовом - как система норм права, которые определяют государственные должности и их функциональные обязанности, регламентируют процедуру поступления на службу, ее прохождение и превращение, устанавливают основные права, обязанности, ограничения и запреты;
- в организационном - как комплекс норм, методов, процессуального порядка, стандартов организации, регулирования и

⁹ Материалы преддипломной практики в ОУП и ПДН ОП №3 УМВД России по городу Самаре / Тимченко С.А. (неопубликованный акт).

¹⁰ Игнатов В.Г. Государственная гражданская служба. - Ростов н/Д. – 2014. – С. 69.

координации деятельности государственных служащих, реализмы согласованности во взаимодействии элементов государственной службы;

- в социологическом - осуществление государственных функций и полномочий государственных органов.

Одну из главных ролей в организации эффективной государственной службы играют принципы, на базе которых происходит непосредственно формирование и функционирование. Устоявшиеся принципы являются важные нормативно-правовые акты, отражающими не только взаимосвязь и закономерность ее организации, но и направление развития института¹¹.

Основная часть принципов государственной службы регламентированы в правовых актах, регулирующих деятельность службы. В научной литературе приводится множество оснований, исходя из которых осуществляется классификация принципов государственной службы. В современном законодательстве РФ закреплены следующие¹²:

- принцип законности, закрепляющийся верховенство действующих законов Российской Федерации по юридической силе над различными ведомственными актами и инструкциями. (Федерального закона от 27 июля 2004 года №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»);

- принцип приоритета прав и свобод человека и гражданина над интересами государства, на основании которого все служащие обязаны руководствоваться интересами граждан и придерживались основных прав человека;

- принципы государственной службы, по-твоему обеспечивают целостность системы института государственной власти на территории всего государства. Данный принцип следует из федеративной формы государственного устройства;

¹¹Булыга Н.Н. Аттестация: правовые основания и порядок проведения // Отдел кадров бюджетного учреждения. – 2009. - №9. – С. 11.

¹²Игнатов В.Г. Государственная гражданская служба. - Ростов н/Д. – 2014. – С. 175.

- принцип разделения властей, предполагающий ограничение деятельности власти в пределах установленных полномочий и функционирования системы сдержек и противовесов;
- принцип равного доступа гражданам к профессиональным вакансиям;
- принцип иерархичности системы государственной службы, все решения вышестоящих органов являются обязательными к исполнению;
- принцип единства, предъявляющий требования к унификации для всех видов и форм;
- принцип профессионализма, устанавливающий государственную службу как высокопрофессиональный вид деятельности, как следствие возможность поступления на службу на конкурсной основе;
- принцип гласности, в соответствии с которым государственная служба является открытой и доступной всем гражданам для получения различных сведений о его деятельности;
- принцип ответственности субъектов за ненадлежащее исполнение правил и предписаний;
- принцип постоянства кадров включает преемственность и закрепление кадров.

Вышерассмотренные принципы гармонично связаны между собой, тем самым образуя единую систему, способствующую качественному функционированию кадровой политики.

Ст. 2 Федеральный закон «О системе государственной службы Российской Федерации» от 27.05.2003 №58-ФЗ устанавливает систему государственной службы, которая включает государственную гражданскую, военную и государственную службу иных видов. «Военная служба и государственная служба иных видов, которые устанавливаются федеральными законами, являются видами федеральной государственной службы. Государственная гражданская служба подразделяется на

федеральную государственную гражданскую службу и государственную гражданскую службу субъекта Российской Федерации»¹³.

Независимо от того, на какую службу поступил гражданин, он становится действующим государственным служащим, которые обладают схожим статусом и правами, за некоторыми исключениями. Каждый служащий располагает не только общими, но и особенными, то есть должностными, правами и обязанностями. В том числе существуют ограничения, которые связаны с осуществлением государственной службы, также каждый обладает рядом организационных и социально-экономических гарантий в соответствии с занимаемой должностью¹⁴.

В соответствии с нормативными актами под гражданским служащим понимается гражданин РФ, который взял обязательство по прохождению гражданской службы. Он осуществляет свою профессиональную деятельность на основании акта о назначении на должность и служебного контракта. За счёт средств федерального бюджета или бюджета субъекта Российской Федерации служащий обеспечивается денежным содержанием¹⁵.

Поступить на гражданскую службу имеет право гражданин Российской Федерации, достигший совершеннолетия, владеющий официальным государственным языком и имеющий неотделимый уровень квалификации в соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

Поступление гражданина на государственную гражданскую службу регулирует комиссия, задачей которой является анализ данных, которые

¹³ О государственной гражданской службе Российской Федерации: федеральный закон текст с изменениями и дополнениями на 30 декабря 2021 г. №79-ФЗ [принят Государственной думой 7 июля 2004 г. №807-IV ГД] // Собрание законодательства РФ. – 2004 г. - №31. – Ст. 3215. – Ст. 4.

¹⁴Булгаков С.Н. Право государственных гражданских служащих на обжалование результатов аттестации // Воронеж: Вестник Воронежского государственного университета. – 2020. – № 1. – С. 59.

¹⁵ О государственной гражданской службе Российской Федерации: федеральный закон текст с изменениями и дополнениями на 30 декабря 2021 г. №79-ФЗ [принят Государственной думой 7 июля 2004 г. №807-IV ГД] // Собрание законодательства РФ. – 2004 г. - №31. – Ст. 3215. – Ст. 13.

были получены по результатам конкурса. Под конкурсом подразумевается оценивание компетентности претендентов на замещение вакантной должности, соответствие уровню квалификационных требований, регламентированного нормативными актами российского законодательства¹⁶.

К числу квалификационных требований входят: уровень профессионального образования, опыт гражданской службы или же по специальности, знаниям и навыкам, которые будут необходимы для осуществления должностных функций. Данные требования устанавливаются в зависимости от категории и группы должности, на которую претендует гражданин¹⁷.

Поступление на гражданскую службу регулируется Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы», а также иными нормативными правовыми актами.

По большей части поступление гражданина на службу зависит от результатов конкурса, заключающийся в оценивании уровня подготовки претендентов на желаемую должность, также их соответствие квалификационным требованиям у должности гражданской службы.

При наличии некоторых условий, предусмотренных российским законодательством, поступление на службу может проходить без конкурсного набора даже на финальном этапе. Конкурс могут не проводить при назначении на отдельные должности государственной службы посредством:

¹⁶ Башуров В.Б. Подготовительная стадия процедурного процесса аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации // Российская правовая система. Пути повышения эффективности. – Омск, 2017. – С. 36.

¹⁷ Пчелинцев С.С. Реализация международно-правового принципа равного доступа граждан к государственной службе в Российской Федерации: новые подходы // Журнал российского права. – 2018. - №11. – С. 112.

- исполнения должностных обязанностей, при осуществлении которых будет необходим доступ к сведениям, составляющих государственную тайну;

- должности, относящиеся к группе младших должностей.

Акт о назначении на должность и служебный контракт могут предполагать предварительное испытание служащего для того, чтобы проверить его соответствие должности, на которую он претендует. В то же время существует отдельная категория граждан, которые на основании федерального закона могут испытание не проходить¹⁸. К примеру, проработавшие менее 1 года на занимаемой должности или беременные женщины.

Положение о конкурсах на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации определяет последовательность и условия их проведения, как следствие государственные органы зачастую отсылаются к этому положению, которое было утверждено Указом Президента РФ от 1 февраля 2005 г. №112.

Срок испытания устанавливает временные рамки, в пределах которых служащий может быть уволен в связи с несоответствием служебному положению, притом от нанимателя не требуется особых разъяснений причин, а служащему не даются какие-либо особые служебные полномочия. Как правило этот срок длится от 3 месяцев до 1 года. В то же время служащему вменяется ответственность в связи с прохождением испытаний, что предусмотрено федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами о государственной гражданской службе.

Служащему, выдержавшему испытание, при истечении срока испытания и продолжение деятельности на занимаемой должности, невзирая на различные аспекты, уполномочивается официально получить зачисление в

¹⁸О проведении аттестации государственных гражданских служащих РФ: положение с изменениями и дополнениями на 31.12.2020 № 822 [утверждено Указом Президента РФ от 1 февраля 2005 г. №110] // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2005. – № 6. – Ст. 437. – П. 3.

государственный орган в лице полноценного сотрудника. Истечение срока испытания также значит невозможность расторжения контракта по личной инициативе. Отныне он должен ставить в известность уполномоченного представителя нанимателя у списанной форме не менее, чем за 3 дня, после дорабатывает установленный дополнительный срок на своей замещаемой должности.

При окончании испытательного срока и соответствии претендента замещаемой должности, ему присваивается классный чин после сдачи квалификационного экзамена, при условии отсутствия классного чина ранее. После прохождения экзамена и получения положительных результатов служащему присваивается начальный классный чин.

При получении же отрицательного результата испытания представитель нанимателя вправе принять одно из следующих решений¹⁹: о возвращении служащего на последнюю занимаемую им должность в системе гражданской службы.

О расторжении служебного контракта со служащим в процессе прохождения испытательного срока, сообщив письменно в течение 3 дней до истечения срока. Необходимо обозначить причины, которые послужили принять такое решение (о признании несоответствия служащего необходимым квалификационным требованиям).

1.2. Понятие и классификация государственных служащих

На протяжении долгого времени «служащий» и «государственный служащий» не имели правового статуса, не разделились по сущности и не изучались в полной мере. В ещё большее заблуждение вводила графа

¹⁹ Касаева Т.В. Правовая культура государственных служащих как фактор повышения ответственности перед обществом // Государственная власть и местное самоуправление. – 2020. – № 4. – С.120.

описания социального положения в статистических и кадровых анкетах. Тогда допускались варианты: рабочий, служащий, крестьянин. К «служащим» того времени относили тех, кто не входил в престижные социальные группы общества. В эту категорию включили как сотрудников государственных (преподаватели, медицинские работники, советский аппарат), так и негосударственных структур (аппараты различных общественных организаций)²⁰. Никогда не возникало вопроса различия между «служащими» и «государственными служащими».

Лишь в конце пятидесятих годов в научной литературе стали предприниматься попытки дать характеристику «государственным служащим». В результате большинство авторов заключали, что данное понятие следует трактовать в узком и широком значениях.

Следуя нормам Федерального закона «О системе государственной службы Российской Федерации», можно сказать, что государственным служащим является лицо, которое профессионально осуществляет служебную деятельность на занимаемой должности государственной службы по организации выполнения полномочий РФ и ее субъектов. Служащие обеспечиваются денежным содержанием из средств федерального бюджета или бюджета конкретного субъекта РФ. Немного иначе это определение толкуется в Федеральном законе «О государственной гражданской службе Российской Федерации»: гражданским служащим является гражданин, который взял на себя обязанность прохождения гражданской службы. Его функционирование осуществляется на основании акта о назначении на должность и со служебным контрактом. Денежное содержание финансируется также за счёт средств федерального бюджета или бюджета субъекта РФ.

²⁰Булгаков С.Н. Право государственных гражданских служащих на обжалование результатов аттестации // Воронеж: Вестник Воронежского государственного университета. – 2020. – № 1. – С. 25.

Исходя из вышесказанного можно выделить следующие признаки государственного служащего Российской Федерации: во-первых, наличие гражданства РФ (могут иметь место исключения на основании международных договоров или ФЗ); во-вторых, замещение должности в системе государственной службы; в-третьих, исполнение обязанностей, предписанных должностными инструкциями и иными актами законодательства РФ; в-четвёртых, оплата труда осуществляется за счёт федерального или регионального бюджетов; в-пятых, нанимателем служащего является Российская Федерация, либо ее субъект²¹.

В связи с тем, что структура служащих в государственной сфере достаточно разнообразна, функционал по осуществлению должностных полномочий многогранен да и условия работы не всегда одинаковы, возникает необходимость произвести классификацию по определённым критериям.

По объёму деятельности органов государственной власти, в которых служащие занимают должности, служащие могут быть разделены на федеральных и служащих субъектов Федерации.

Сущность деятельности федеральных государственных служащих исходит из полномочий федеральных государственных органов, например аппарат Правительства, палат Федерального собрания, администрации Президента.

В субъектах сконцентрирована большая часть служащих, что обуславливает тенденцию к децентрализации управления государством. На данной службе состоят государственные служащие, которые осуществляют личные полномочия в пределах управления органов государственной власти непосредственно этих субъектов.

²¹ Лексин В.Н, Лексин И.В, Чучелина Н.Н. Качество государственного и муниципального управления и административная реформа. – М., 2016. – С. 179.

Права и обязанности каждой категории служащих устанавливаются законодательством.

Специфика службы. В федеральных государственных органах гражданские и военизированные категории служащих. К военизированным следует отнести военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел и т.д.).

Военная служба предполагает выполнение военнослужащими своих должностных обязанностей, к которым также относятся участие в боевых действиях, несение боевого дежурства, охрана жизни и здоровья граждан, содействие в поддержании законности и правопорядка в обществе²².

По принципу разделения властных полномочий. Исходя из этого критерия происходит деление на служащих органов законодательной, исполнительной и судебной власти.

Основной задачей законодательной власти является законотворчество и контроль в сфере деятельности органов исполнительной власти, которые установлены Конституцией Российской Федерации. Для эффективного функционирования этих задач, как пример, палаты ФС РФ должны иметь в распоряжении сотрудников с высоким уровнем квалификации. Таким образом, на должности руководителей, секретариата, их помощников и советников, начальников управлений и отделов (категории Б и В) назначаются специалисты и научные сотрудники из сфер государственного управления, юриспруденции, экономики и финансов²³. В таком случае механизм будет работать слаженно, обеспечивая качественный функционал парламента.

Задачей органов исполнительной власти является обеспечение организационно-управленческой и исполнительно-распорядительной

²²Кулешов Г.Н. Административно-правовое и информационное обеспечение процедур прохождения государственной гражданской службы // Правовые вопросы национальной безопасности. – 2019. - №11. – С. 20.

²³Осейчук В.И. О формировании нового механизма кадровой политики в системе государственной службы // Конституционное и муниципальное право. – 2018. – №15. – С. 112.

деятельности, которая предоставляет стабильную деятельность государства и его аппарата. В данной структуре проходят службу около 85 % граждан. Одним из главных требований управления является умение комплексно, системно и прогнозировано видеть явления, процессы и отношения в обществе. Этими качествами должны обладать каждый руководитель, который лично принимает управленческие решения, а также другие служащие, непосредственно участвующие в подготовке и реализации этих решений. Важным критерием соответствия должностям, относящимся к категориям Б и В, в органах исполнительной власти является наличие профессиональной подготовки уровня мирового стандарта.

Ст. 118 Конституции РФ определяет, что судебная власть реализуется на основании конституционного, уголовного, административного и гражданского судопроизводства²⁴. Также есть возможность контролировать законность нормативных документов, принимаемыми другими органами²⁵. Контролем за деятельностью судей занимаются аппараты судов, в них регламентированы должности категорий Б и В. Также существует ряд органов, которые осуществляют некоторые функции, связанные с обеспечением исполнения судебных полномочий. Федеральный закон от 21 июля 1997 г. «О судебных приставах» возлагает на судебных приставов обязанности, в которые входит обеспечение установленного порядка работы Конституционного, Верховного, судов общей юрисдикции и арбитражных судов, также контроль за исполнением судебных актов.

Объём должностных полномочий. По данному критерию государственных служащих можно разделить на должностных служащих и служащих, не являющихся должностными лицами. В определённый период применялось деление по трём категориям: руководители, специалисты и

²⁴ Конституция Российской Федерации: текст с изменениями и дополнениями на 1 июля 2020 г. №11-ФКЗ: [принята всенародным голосованием 12.12.1993 г.] // Собрание законодательства РФ. – 2020. - №31. – Ст. 4398. – Ст. 118.

²⁵ Конституция Российской Федерации: текст с изменениями и дополнениями на 1 июля 2020 г. №11-ФКЗ: [принята всенародным голосованием 12.12.1993 г.] // Собрание законодательства РФ. – 2020. - №31. – Ст. 4398. – Ч. 2 ст. 120.

технические исполнило, однако это стало не актуально. Отныне сущность государственно-служебных отношений и ряд полномочий государственных служащих произрастает из разделения деления занимаемых государственных должностей на категории А, Б и В. Также государственно-служебные отношения делятся на внутриорганизационные и внешние, так как детальность служащих, связанная с обеспечением и исполнением полномочий государственного органа, в котором они проходят службу, может быть весьма разнородна²⁶.

Под внутриорганизационными правовыми отношениями понимается отношения, построенные на служебной подчиненности в структуре конкретного органа. Они зарождаются, трансформируются и завершаются на основании законодательства по причине замещения должности категорий Б или В в аппаратах государственных органов различных ветвей власти. С другой стороны правоотношений выступает государство как орган или должностное лицо, уполномоченное устанавливать, распределять на должности и, как следствие, увольнять. Также внутриорганизационными выступают те отношения, которые возникают между государственным служащим и его начальством. Данные отношения начинаются с этапа замещения государственной должности. Отношения складываются относительно организационных моментов работы, полномочий и прочих вопросов, регламентированных должностной инструкцией служащего.

Внешними государственно-служебными отношениями следует считать те, которые возникают между служащим и лицами, не находящимися в его подчинении, государственными и негосударственными организациями по поводу организации деятельности в пределах своих полномочий. Данные отношения возникают с замещения им государственной должности. Однако в лице государственного представителя, то есть органа исполнительной власти, может выступить лишь служащий, который в соответствии с занимаемой

²⁶Поплавская Е.П. Понятие аттестации государственных гражданских служащих // Известия Тульского государственного университета. – 2018. - №85. – С. 161.

должностью уполномочен осуществлять государственно-властные обязательства в сфере исполнительной власти, то есть должностное лицо. К должностным лицам, являющимися представителями власти, следует относить работников государственных органов, властные полномочия которых могут выходить за пределы самих органов. Их служебная деятельность может распространяться на граждан и юридических лиц, которые структурно не входят в область их служебного подчинения. К таким служащим, которые являются представителям власти, можно отнести, например, следователей, прокуроров, сотрудников полиции, представителей государства в акционерных обществах.

По классным чинам, дипломатическим рангам, воинским и специальным званиям.

Особенностью вышеуказанных рангов, чинов и званий выключается в том, что они присваиваются индивидуально каждому государственному служащему в соответствии с его личными достоинствами, итогов сдачи квалификационного экзамена/аттестации. Также они выступают в качестве как внешний отличительный знак государственного служащего при ношении форменной одежды, характеризует его должностное положение.

Нормативными актами, утверждающими перечень должностей государственной службы и классными чинами, дипломатическими рангами, званиями, которые им соответствуют, обозначены в Указе Президента Российской Федерации «О порядке присвоения и сохранения классных чинов государственной гражданской службы Российской Федерации федеральным государственным гражданским служащим» от 01.02.2005 г. №113, что подтверждает²⁷.

Дипломатическими рангами являются звания, которые присваиваются дипломатическим работникам. Они существуют во многих странах и

²⁷ О системе государственной службы Российской Федерации: федеральный закон текст с изменениями и дополнениями на 02 июля 2021г. №58-ФЗ [принят Государственной Думой 25 апреля 2003 г. №3992] // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2003. - № 22. – Ст. 2063. – Ч. 4 ст. 13.

регламентируются внутренним законодательством государства. В Российской Федерации существуют следующие дипломатические ранги: посол, посланник, советник, секретарь первый, второй, третий и атташе. Также некоторые ранги могут делиться на классы, например советник или секретарь.

Воинское звание также индивидуально присылается военнослужащему и военнообязанному на основании служебного положения, военной/специальной подготовки, заслуги. Также по воинскому званию определяется старшинство в структурной организации военнослужащих.

Из классных чинов, дипломатических рангов, воинских и специальных званий составляются субординационные системы. Они присваиваются с последовательностью с истечением сроков пребывания в одном классном чине, ранге, звании. Законом не предусмотрено лишения классного чина, дипломатического ранга, воинского и специального звания в рамках административной процедуры как дисциплинарного взыскания. Уголовный кодекс РФ гласит, что лишение званий и чина может применяться судом в случае осуждения служащего за совершение таких и особо тяжких преступлений, учитывая личность преступника и как дополнительное наказание²⁸.

Выводы по первой главе. Таким образом, было установлено, что государственной службой является профессиональная деятельность служащих по обеспечению исполнения полномочий государственных органов и лиц, которые замещают государственные должности.

Понятие «государственная служба» включает в себя не только всю совокупность персонала, находящегося на государственной службе для выполнения задач, но и особый тип правовых взаимоотношений работника с государством как работодателем. В нашей стране имеются специальные

²⁸Уголовный Кодекс Российской Федерации: федеральный закон текст с изменениями и дополнениями на 28 января 2022 г. №3-ФЗ [принят Государственной Думой 24 мая 1996 г. №63-ФЗ] // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1996. - № 22. – Ст. 2641. – Ст. 48.

законы о государственной службе, регламентирующие все аспекты этих государственных взаимоотношений²⁹.

Государственная служба выполняет две специфические функции:

- организационную функцию, которая заключается в том, что государство созидает из хаоса целостную систему с едиными правилами работы на всей территории суверенного государства;
- функцию социального обслуживания, суть которой состоит в помощи и защите граждан, даже без внимания к тому, выплачивают они налоги или нет.

Базовым основанием поступления на государственную является Конституция РФ, конкретный перечень ее норм, устанавливающих, что каждый гражданин России вправе участвовать в управлении государственными делами во всех сферах, имеет право избираться в органы государственной власти, все граждане вправе располагать одинаковым доступом к службе. Это регламентируется п.1, 2 и 4 ст. 32 Конституции РФ³⁰.

Установлено, что государственная служба подразделяется на три вида: государственная гражданская, военная и государственная служба иных видов.

На законодательном уровне деление происходит также на федеральный уровень и по субъектам Российской Федерации.

²⁹Заварихина С.А. Аттестация государственных служащих // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. – 2019. – № 17. – С. 120.

³⁰ Материалы преддипломной практики в ОУП и ПДН ОП №3 УМВД России по городу Самаре / Тимченко С.А. (неопубликованный акт).

ГЛАВА 2. ЭЛЕМЕНТЫ АДМИНИСТРАТИВНО – ПРАВОВОГО СТАТУСА ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

2.1. Права и обязанности государственного служащего Российской Федерации

Одним из основных элементов, составляющих институт государственной службы, является статус государственного служащего. Остальные структурные составляющие дают гарантию функционирования кадрового состава, регламентируя и конкретизируя правовой статус государственного служащего, а также помогают в реализации его возможностей³¹.

В состав статуса государственных служащих входят следующие элементы:

- способ замещения государственной должности;
- регламентация нормирования труда, а также его организация;
- перечень требований, предъявляемый к государственному служащему;
- права, обязанности, запреты и обязанности, связанные с занимаемой должностью;
- процесс прохождения службы, а именно аттестации, повышения, присвоения классов чинов, специальных званий, рангов и прочего;
- способы стимулирования и меры ответственности служащего³².

Специфика задач, которые должен выполнять служащий, также обязанностей, особенности служебных полномочий, регламентирован

³¹Старилов Ю.Н. Служебное право. – М., 2018. – С. 172.

³²Ростовцева Ю.В. К вопросу о принципах аттестации государственных гражданских служащих // Право и государство: теория и практика. – 2017. – № 12. – С. 16.

статусом различных категорий государственных служащих, который закрепляется в нормативно-правовых актах.

Правом государственного служащего является возможность и свобода профессиональной деятельности в сфере обеспечения исполнения полномочий государственных органов, которые закреплены Конституцией РФ и другими нормативными актами, относящимися к деятельности государственных служащих³³.

Общие права для государственных служащих предусмотрены ст. 14 Закона о государственной гражданской службе. Ими наделяются все, независимо от занимаемых государственных должностей.

В научной литературе существует разделение прав служащих на категории, например: первая - права, составляющие существо служебной деятельности; вторая - права, которые сопутствуют статусу служащих³⁴. В трудах Старилова Ю.Н. права государственных служащих подразделяются на 3 категории:

- права, которые обеспечивают понимание служащими их правового статуса, а также правовую защиту;
- права, которые способствуют обеспечиванию выполнения должностных обязанностей;
- права, которые содействуют росту потенциала при выполнении служебной деятельности, обеспечивают социальные гарантии и конституционные права и свободы³⁵.

Далее Е.В. Охотским права государственных служащих разделялись на три группы: статусные функциональные и социально-личностные³⁶. Исходя из этой классификации к первой группе прав государственные служащие можно отнести следующие:

³³Ноздрачев А.Ф. Государственная служба. – М., 2010. – С. 200.

³⁴Ноздрачев А.Ф. Государственная служба. – М., 2010. – С.201.

³⁵Старилов Ю.Н. Служебное право. – М., 2018. – С. 323.

³⁶Охотский Е.В. Правовой статус государственного служащего // Государство и право. – 2003. – №9. – С.19.

- право ознакомления с документами, регламентирующими его права и обязанности в связи с занимаемой должностью, критерии оценки эффективности исполнения обязанностей, показатель результативности профессиональной служебной деятельности, а также условия роста по должности. Согласно ст. 47 Закона о государственной гражданской службе, гражданский служащий осуществляет свою деятельность на основании должностного регламента, который утверждается представителем нанимателя, также является элементом регламента государственного органа³⁷. В данный решившего входят требования, предъявляемые к уровню, навыками, стажу, образованию и прочему.

Критерий оценки эффективности исполнения служебной деятельности в связи с занимаемой государственной должностью является оценочный показатель, который складывается из многочисленных факторов служебной деятельности;

- право ознакомления до внесения в личное дело с отчетами относительно служебной деятельности и прочими документами, также с самими материалами личного дела. Служащий обладает правом изучить материалы в полном объеме и конфиденциально, сделать копии и записи;

- право рассмотрения индивидуальных споров, связанных со служебной деятельностью;

- право проведения проверки по заявлению служащего. Это право выступает некой защитой от различного рода угроз, оскорблений и обвинений. Срок проверки составляет не более 30 дней.

Далее ко второй группе можно отнести:

- право получения информации и материалов, которые необходимы для осуществления служебной деятельности, в установленном законом порядке, вынесение рекомендаций о повышении эффективности

³⁷ О государственной гражданской службе Российской Федерации: федеральный закон текст с изменениями и дополнениями на 30 декабря 2021 г. №79-ФЗ [принят Государственной думой 7 июля 2004 г. №807-IV ГД] // Собрание законодательства РФ. – 2004 г. - №31. – Ст. 3215.

работы органа. Таким образом служащий имеет право запросить различную информацию, пользоваться техническими средствами для хранения и обработки этой информации, также пользоваться этими средствами при выполнении должностных обязанностей;

- право доступа к сведениям, составляющим государственную тайну в случае таковой необходимости для исполнения обязанностей в связи с занимаемой должностью. Государственную тайну составляют сведения, связанные с военной, оперативно-розыскной, экономической и контрразведывательной деятельностью, которая способна нанести урон безопасности государства;

- право доступа в государственные органы, органы местного самоуправления, общественные объединения и прочие организации, связанное с исполнением должностных обязанностей;

- право прохождения профессиональной переподготовки, повышения квалификации и стажировки. Это право реализуется вне зависимости от занимаемой должности и классов чинов. Переподготовка может включать подготовку к новой занимаемой должности, профессиональную подготовку при прободении службы, повышение квалификации, подготовку к квалификационной аттестации³⁸.

В третью группу прав входят:

- право на надлежащие организационно-технические условия, а именно безопасные и здоровые условия труда в адекватной социально-психологической обстановке в соответствии с законодательно установленными нормами. Данная система содержит правовые, социально-экономические, санитарно-гигиенические и другие мероприятия;

- право на отдых в соответствии с условиями установленной продолжительности служебного времени, предоставлением выходных и

³⁸Осинцев Д.В. Независимая экспертиза как метод оценки государственных гражданских служащих // Российский юридический журнал. – 2017. - № 5. – С. 180.

нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых и дополнительных отпусков;

- право оплаты труда и других выплат в соответствии с современным законодательством РФ, а также служебным контрактом. Выплаты служащему происходят в виде денежных содержаний, являющимися средством материального обеспечения и стимулирования служебной деятельности³⁹. Денежное содержание включает оклад за месяц в связи с занимаемой должностью, классным чином и прочие дополнительные выплаты. Любой гражданский служащий имеет право на оплату своей трудовой деятельности. Оплата труда гражданского служащего считается основным стимулом работы в представленной отрасли. Эта сумма достаточная для осуществления поставленных задач, ведь имеются ограничения на осуществление деятельности, которая приносит доход. В оплату труда включается оклад, который сформирован на основании чина, а также дополнительные начисления. Важно отметить, что оклады устанавливаются на основании указа президента РФ⁴⁰;

- право защиты сведений;
- право должностного роста на основании конкурса. Служебный рост закреплён в двух формах: по должности и по классным чином;
- право быть членом профессионального союза. Это право охватывает отношения по поводу сознания профсоюза, предполагающего разнообразие интересов при исполнении должностных обязанностей в государственном органе;
- право государственной защиты своей жизни и здоровья, а также своей семьи и имущества.

³⁹ О государственной гражданской службе Российской Федерации: федеральный закон текст с изменениями и дополнениями на 30 декабря 2021 г. №79-ФЗ [принят Государственной думой 7 июля 2004 г. №807-IV ГД] // Собрание законодательства РФ. – 2004 г. - №31. – Ст. 3215. – Ст. 50.

⁴⁰Булгаков С.Н.. Право государственных гражданских служащих на обжалование результатов аттестации // Воронеж: Вестник Воронежского государственного университета. – 2020. – № 1. – С. 74.

- право получения пенсионного обеспечения на основании федерального законодательства. Предполагается получение выплат, которые учитывают выслугу лет, вылазы членам семьи в случае потери кормильца и т.д.

Вышеперечисленные права служащего являются основными, так как впоследствии они более детально раскрываются в должностных инструкциях. Объем прав каждой должности является индивидуальным, однако в одном статусно - правовом поле служащего. Должностными инструкциями более точно определяются их полномочия. Обязанности служащих описывают характер его служебной деятельности, так как государство трудоустраивает для возложения обязанностей, соответствующих занимаемой должности⁴¹.

Обязанности государственного служащего регламентируются Конституцией Российской Федерации и соответствующим законодательством о государственной службе и иными актами, которые являются обязательными для осуществления служебной деятельности государственного служащего⁴².

Подробнее разберём обязанности, которыми наделён государственный служащий:

- обязанность по соблюдению Конституции Российской Федерации, федеральных конституционных законов, федеральных законов и иных нормативных актов, а также обеспечить их исполнение. Выполнение данных требований означает соблюдение основополагающих конституционных принципов, таких как равноправие граждан перед законом, защита и соблюдение их прав и свобод, многопартийность и прочее;

- обязанность по исполнению должностных обязанностей на основании должностного регламента. Данное требование налагает

⁴¹Рой О. Режим управленческого труда в контексте квалификационной оценки госслужащих // Государственная служба. – 2017. – №1 – С. 18.

⁴²Ноздрачев А.Ф. Государственная служба. – М., 2010. – С. 200.

ответственность на понимание границ должностных полномочий и обязанностей, их объем. Также устанавливаются условия координации служебных должностей;

- обязанность по исполнению поручений и приказов непосредственных руководителей, которыми оно наделены индивидуальными должностными инструкциями в связи с занимаемой должностью. Под незаконным поручением понимается правовой акт, противоречащий законодательству или принятый не в предметной компетенции руководителя. В случае, если служащий сомневается в правомерности поручения, то он должен незамедлительно об этом сообщить в письменном виде непосредственному начальнику и руководителю, который дал это поручение. Подтверждение поручения вышестоящим должностным лицом будет являться единственным условием правомерности;

- обязанность по соблюдению прав и интересов граждан и организаций при осуществлении служебной деятельности, что позволяет вовремя издавать акты относительно обеспечения реализации прав граждан, оказании помощи и содействия гражданам при реализации субъективных прав, а также охране прав и свобод граждан;

- обязанность по соблюдению служебного порядка государственного органа, который устанавливает его руководитель. Правила организационного характера обязывают честно и добросовестно вести служебную деятельность, поддерживаться трудовой дисциплине, не допускать действий, служащих помехой для организации деятельности других сотрудников.

Исходя из этих требований служащие обязаны быть на рабочем месте до окончания рабочего дня. Не вправе по личной инициативе прерывать рабочую деятельность без законных на то оснований, например, отпуск, заболевание⁴³;

⁴³Марченко И.П. Кадровый резерв на основе экспертных характеристик // Кадровик. Рекрутинг для кадровика. – 2019. – №2. – С. 15.

- обязанность по неразглашению сведений, которые составляют государственную или иную тайну, охраняемую федеральным законом, в том числе сведений, которые относятся к частной жизни и здоровья граждан, а также их чести и достоинства. Иная тайна включает в себя профессиональную и служебную тайну. Служебная содержит информацию, относящуюся к деятельности государственных органов, распространение которой регулируется необходимостью, связанной с исполнением служебных обязательств. Прекращение служебной деятельности не освобождает от обязанности не разглашать сведения;

- обязанность по обеспечению сохранности государственного имущества;

- обязанность по предоставлению сведений о себе и своей семье, о доходах и имуществе, находящимся в собственности, которое является объектом налогообложения, а также об иных обязательствах имущественного характера;

- обязанность по информированию о эмиграции или приобретении другого гражданства;

- обязанность по соблюдению ограничения, выполнению различных обязательств и требований, относящихся к служебным отношениям.

2.2. Административная и дисциплинарная ответственность как элемент административно – правового статуса государственного служащего Российской Федерации

Современное российское право разделено на две категории - публичное и частное.

К публичному праву относится институт административной ответственности, который самостоятельным видом.

Согласно современному законодательству, государственные служащие могут быть привлечены к уголовной, административной, гражданской, дисциплинарной и материальной ответственности.

Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях и смежные нормативно-правовые акты регламентируют административную ответственность.

Основываясь на КоАП РФ, административная ответственность налагается на служащего лишь при совершении административных правонарушений, которые могут быть связаны с неисполнением, либо ненадлежащим исполнением своих должностных обязанностей⁴⁴. Административная ответственность государственных служащих в трудах Ростовцевой Ю.В. есть государственные акты, которые закреплены в соответствующих нормативных актах, и которые могут применяться судами, органами и должностными лицами в отношении физических и юридических лиц, совершивших административное нарушение. В неё входит целый комплекс взысканий, которые могут налагаться на государственных служащих за совершенные правонарушения⁴⁵.

По мнению Закопырина В.Н., административной ответственностью государственных служащих является осуществление санкций административно-правового характера и назначения соответствующих наказаний⁴⁶. Исходя из этого наложение административной ответственности следует после совершения деяния, имеющего состав административного правонарушения, закреплённого КоАП РФ.

⁴⁴Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: федеральный закон текст с изменениями и дополнениями на 28 января 2022 г. №2-ФЗ [принят Государственной Думой от 20 декабря 2001г. № 195-ФЗ] // Собрание законодательства РФ. – 2002. - № 1. – С. 1. – Ст. 2.4.

⁴⁵Ростовцева Ю.В. Правовые последствия аттестации государственных гражданских служащих: механизм реализации решений аттестационной комиссии. // Юстиция. – 2018. – № 1. – С. 123.

⁴⁶Закопырин В.Н., Дазмарова Т.Н., Зверев А.В. Административная ответственность государственных служащих. // Государственная служба и кадры. – 2019. - № 1. – С.164.

Бедняковым Д.В. выделяется три вида базовых правонарушений, которые совершают служащие: дача незаконных указаний; отсутствие контроля за деятельностью подчинённых; прямое нарушение правил⁴⁷. При совершении этих правонарушений могут быть введены предупреждения, административные штрафы и дисквалификация⁴⁸.

Предупреждение является мерой административного наказания, которая выражается в официальном письменном осуждении государственного служащего.

Под штрафом подразумевается денежное взыскание, которое назначается лицу, нарушившему административно-правовое законодательство⁴⁹.

Дисквалификацией выступает отчуждение права лица на занятие государственных должностей.

Стоит отметить, что в практической деятельности государственные служащие совершают правонарушения, которые прямо не связаны с исполнением своих должностных обязанностей, исходя из чего привлекаются к административной ответственности на общих основаниях, которые применяются к физическим лицам. К таким правонарушениям можно отнести, как пример, распитие алкогольной продукции в запрещённых местах (ст. 20.20 КоАП РФ), курение на отдельной территории, помещении и на объектах (ст. 6.24 КоАП РФ) и прочее.

Исходя из вышесказанного, помимо административной ответственности за свои проступки, государственный служащий может понести также дисциплинарную ответственность. При таком раскладе

⁴⁷ Бедняков Д.В. На государственной службе: оценивать не деятельность, а результаты // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2020. - № 6. – С.163

⁴⁸ Ростовцева Ю.В. Правовые последствия аттестации государственных гражданских служащих: механизм реализации решений аттестационной комиссии. // Юстиция. – 2018. – № 1. – С. 125.

⁴⁹ Овсянко Д.М. Административное право в схемах и определениях. – М., 2019. – С. 67.

поводом для привлечения к дисциплинарной ответственности будет являться нарушение служебной дисциплины⁵⁰.

Государственные служащие относятся к отдельной категории сотрудников, в силу чего их трудовая деятельность регулируется несколько иначе. Кроме Трудового кодекса Российской Федерации в их отношении действуют дополнительные нормативные акты. Как уже было сказано, нарушение дисциплины и отказ от выполнения своих обязанностей на государственного служащего может быть наложена дисциплинарная ответственность, однако ряд мер, которые могут быть применены, будет отличаться⁵¹.

Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. №79-ФЗ (в редакции от 31.12.2021 г.) институтом дисциплинарных взысканий предоставляется сама дисциплинарная ответственность (ст. 57). Характерным отличием дисциплинарной ответственности от административной является наличие дисциплинарного проступка в первой.

Исходя из этого дисциплинарной ответственностью предусматриваются меры воздействия при совершении дисциплинарного проступка или иных противозаконных действий.

По большей части к сотрудникам, нарушившим трудовую дисциплину, поменяются следующие взыскания, которые регламентируются ст. 192 Трудового кодекса РФ: увольнение, выговор и замечание. Данный ряд мер является исчерпывающим, как следствие, работодатель не может самовольно устанавливать новые. Однако дисциплинарная ответственность государственных гражданских служащих регулируется Федеральным

⁵⁰ Корепина А.В. Институт независимых экспертов как форма общественного контроля в системе государственной гражданской службы // Управление и экономика: опыт, теория, практика: материалы научно-практической конференции. – Вологда, 2019. – С. 89.

⁵¹ Глазунова Н.И. Государственное и муниципальное (административное) управление. – М., 2016. – С. 221.

законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ («О государственной гражданской службе РФ») и именно он регулирует вопрос об избрании наказания государственному служащему.

Ст. 57 устанавливаются следующие дисциплинарные меры для государственных служащих:

- замечание, которое является самым мягким. Поводом может быть незначительный и единоразовый проступок, такой как опоздание. Стоит учесть, что замечание не есть точное порицание, так как любой вид дисциплинарного взыскания должен быть оформлен в письменном виде;

- выговор более строгая мера. Применяется в случае допущения сотрудником более серьёзного нарушения, к которому можно отнести пропуск срока сдачи отчета или агрессивное поведение в коллективе;

- предупреждение неполном соответствии занимаемой должности является мерой, подводящей сотрудника к увольнению;

- увольнение является самой строгой мерой. Причиной может стать многочисленные нарушения рабочей дисциплины, либо единоразовый серьёзный проступок, который мог нанести вред имуществу работодателя, разглашение конфиденциальной информации и прочее⁵².

Увольнение по инициативе представителя нанимателя может быть произведено лишь в некоторых случаях, закреплённых ст. 37 ФЗ №79:

- многократное неисполнение служебных обязанностей без уважительных причин, при этом наличие неснятого дисциплинарного взыскания;

- появление на рабочем месте в состоянии алкогольного или наркотического опьянения;

⁵² О государственной гражданской службе Российской Федерации: федеральный закон текст с изменениями и дополнениями на 30 декабря 2021 г. №79-ФЗ [принят Государственной думой 7 июля 2004 г. №807-IV ГД] // Собрание законодательства РФ. – 2004 г. - №31. – Ст. 3215.

- возглашения государственной или иной тайны, охраняемой законом, либо информации, которая была получена при исполнении должностных обязанностей;
- хищение служебного имущества;
- растрата, умышленное повреждение и уничтожение имущества;
- прогул;
- нарушение требований охраны, которое повлекло за собой тяжкие последствия или создало угрозу для растворения таковых⁵³.

Прогулом является отсутствие на рабочем месте без уважительных на то причин на протяжении не менее чем 4 часов подряд. В качестве прогула не расцениваются такие обстоятельства, как попадание в дорожно-транспортное происшествий по пути на работу или внезапное заболевание, которое может быть подтверждено соответствующим образом⁵⁴.

В ст. 58 ФЗ №79 закреплен регламент, согласно которому применяются меры дисциплинарного взыскания в отношении государственного служащего. Первоочередно работодатель обязан потребовать от сотрудника объяснения в письменном виде о сложившихся обстоятельствах, а в случае отказа подчинённого - составить соответствующий акт. После этого должна быть проведена служебная проверка. Она устанавливает причины и условия, в которых был совершен проступок, также вину и умысел. По итогам проверки уже применяться какие-либо меры, которые должны быть соразмерны совершенному.

Все дисциплинарные меры, которые были приняты в отношении государственного служащего, должны быть оформлены в письменном виде, после чего нарушитель должен ознакомиться с приказом, сделав соответствующую подпись. В случае отказа служащего от подписи, при

⁵³ О государственной гражданской службе Российской Федерации: федеральный закон текст с изменениями и дополнениями на 30 декабря 2021 г. №79-ФЗ [принят Государственной думой 7 июля 2004 г. №807-IV ГД] // Собрание законодательства РФ. – 2004 г. - №31. – Ст. 3215.

⁵⁴ Марченко И.П. Оценка эффективности профессиональной служебной деятельности // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2019. - №12. – С. 37.

наличии свидетелей составляется соответствующий акт. Со дня выявления дисциплинарного нарушения даётся 30 дней (но не более 6 месяцев), чтобы была выбрана взыскания в отношении сотрудника. Стоит учесть, что в данный срок не может быть засчитан период отсутствия служащего по уважительным причинам (временная нетрудоспособность, служебная проверка, отпуск и прочее)⁵⁵.

Действие мер дисциплинарного характера устанавливается одним годом с момента вынесения соответствующего приказа.

Многие авторы утверждают, что в отношении государственного служащего, который не совершил никакого дисциплинарного проступка, не мог также совершить и административное правонарушение, то есть основанием для привлечения к административной ответственности будет являться совершение такого деяния, который в себя включает признаки и административного, и дисциплинарного нарушения.

Исходя из вышесказанного, чтобы привлечь государственного служащего к ответственности, требуется наличие следующих условий: статус должностного лица согласно соответствующему регламенту и совершение правонарушения при осуществлении служебной деятельности.

Совершение административного правонарушения служащим может понести за собой наложение дисциплинарной ответственности, при этом основанием будет совершение дисциплинарного проступка, а при административной ответственности будет административное правонарушение⁵⁶.

В Кодексе об административных правонарушениях Российской Федерации не существует норм, которые устанавливают административную ответственность служащим за совершение правонарушений, которые не

⁵⁵ Поплавская Е.П. Некоторые проблемные вопросы аттестации государственных гражданских служащих // Актуальные проблемы российского права. – 2018. – № 1(6). – С.176.

⁵⁶ Бахрах Д.Н. Государственная служба России. – М., 2014. – С. 74.

связаны с их служебной деятельностью, однако существуют дополнительные меры взыскания.

Выводы по второй главе. Таким образом, государственная служба занимает немаловажное место в реализации конституционных задач. Федеральный закон от 27 мая 2003 г. «О системе государственной службы Российской Федерации» №58-ФЗ и Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе» устанавливает правовой статус государственных служащих, а именно его права, обязанности, ограничения и запреты, в том числе порядок регулирования споров и конфликтов, возникающих в процессе осуществления служебной деятельности.

Изучая ФЗ №79, все права государственного служащего можно подразделить на три категории:

- права, которые обеспечивают понимание служащими своего правового статуса, а также обеспечивают их правовую защиту;
- права, которые обеспечивают выполнение служащими их должностных обязанностей;
- права, которые содействуют стимулированию исполнения служебных обязанностей, также реализации его конституционных прав и свобод.

Обязанности государственного служащего конкретизируют его статус при осуществлении служебной деятельности, так как при несении службы им присваивается специальный правовой режим, который несколько отличается от общих норм. Несмотря на то служащие не освобождаются от основных гражданских обязанностей, которые несут перед обществом. Они также платят установленные налоги и сборы, сохраняют природу, несут военную службу и прочее.

ФЗ №79 регламентирует ряд основных обязанностей служащего, однако их нельзя считать исчерпывающими, так как существуют

соответствующие законодательные акты, более точно регламентирующие деятельность государственных служащих.

Помимо к статусу служащих следует отнести совокупность тех требований, запретов и ограничений, которые предъявляются государственному служащему. Части из них служащих должен следовать в том числе после увольнения.

ГЛАВА 3. ПРАВОВЫЕ И ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО ПО ГОРОДУ САМАРЕ

3.1. Анализ системы государственной гражданской службы города Самары

Управление МВД России по городу Самаре ОУУП и ПДН ОП№ 3 УМВД России по г. Самаре- структурное подразделение полиции муниципального отдела Министерства внутренних дел Российской Федерации города Самары. Курирует деятельность ОУУП и ПДН ОП№ 3 УМВД России по г. Самаре заместитель начальника полиции (по охране общественного порядка) муниципального отдела МВД России.

Функции и задачи подразделения: сотрудники отдела участковых уполномоченных полиции и по делам несовершеннолетних при несении службы на закрепленной части территории муниципального образования, обслуживаемой территориальным органом Министерства внутренних дел Российской Федерации на муниципальном уровне, выполняет задачи по защите жизни, здоровья, прав и свобод граждан Российской Федерации, иностранных граждан, лиц без гражданства, по противодействию преступности, охране общественного порядка, собственности и обеспечению общественной безопасности.

Направлениями деятельности участкового уполномоченного полиции при несении службы на административном участке являются⁵⁷:

- защита личности, общества, государства от противоправных посягательств;
- предупреждение и пресечение преступлений и административных правонарушений;
- выявление и раскрытие преступлений;

⁵⁷ Агапов А.Б. Административное право. – М., 2017. – С. 284.

- производство по делам об административных правонарушениях.

Участковый уполномоченный полиции при несении службы на административном участке принимает участие:

- в обеспечении правопорядка в общественных местах;
- в розыске лиц, совершивших преступления или подозреваемых и обвиняемых в их совершении; лиц, скрывшихся от органов дознания, следствия или суда; лиц, пропавших без вести, в идентификации лиц, которые по состоянию здоровья, возрасту или иным причинам не могут сообщить сведения о себе; в идентификации неопознанных трупов;
- в розыске несовершеннолетних, самовольно ушедших из семей или специализированных учреждений для несовершеннолетних, нуждающихся в социальной реабилитации; несовершеннолетних, самовольно ушедших из специальных учебно-воспитательных учреждений закрытого типа органа управления образованием, а также уклоняющихся от недобровольной госпитализации, назначенной судом в связи с наличием психического расстройства;
- в контроле за соблюдением законодательства Российской Федерации в области оборота оружия;
- в обеспечении безопасности дорожного движения.

Начальник Управления МВД России по городу Самаре ОУУП и ПДН ОП№ 3 УМВД России по г. Самаре Урюпин Дмитрий Алексеевич.

Структура Управления МВД России по городу Самаре ОУУП и ПДН ОП№ 3 УМВД России по г. Самаре представлена приложении 1.

Структура Управления МВД России по городу Самаре ОУУП и ПДН ОП№ 3 УМВД России по г. Самаре состоит из обособленных отделов, а именно:

- методико-криминалистический отдел;
- организационный отдел;
- следственный отдел;
- отделение по делам несовершеннолетних.

Все отделы подчиняются непосредственно начальнику Управления МВД России по городу Самаре ОУУП и ПДН ОП№ 3 УМВД России по г. Самаре Урюпину Дмитрию Алексеевичу.

Таким образом, Управление МВД России по городу Самаре ОУУП и ПДН ОП№ 3 УМВД России по г. Самаре представляет собой орган из числа исполнительной власти Российской Федерации, который специализируется на осуществлении функций в отношении защиты жизни, здоровья, прав и свобод граждан, лиц без гражданства, по противодействию преступности, охране общественного порядка, собственности и обеспечению общественной безопасности.

Учитывая особенности деятельности Управления МВД России по городу Самаре ОУУП и ПДН ОП№ 3 УМВД России по г. Самаре, его функциями определяется организационная структура и кадровая политика органа государственной власти. Одним из основных видов ресурсов Управления МВД России по городу Самаре ОУУП и ПДН ОП№ 3 УМВД России по г. Самаре выступает его кадровое обеспечение. В соответствии с этим необходимо обратиться к исследованию качественно-количественного состава кадров.

Для характеристики кадрового обеспечения и выявления особенностей кадрового потенциала Управления МВД России по городу Самаре ОУУП и ПДН ОП№ 3 УМВД России по г. Самаре необходимо обратиться к исследованию основных характеристик государственных служащих. Прежде всего, стоит отметить, что на протяжении последних лет как общая численность сотрудников, работающих в Управлении МВД России по городу Самаре ОУУП и ПДН ОП№ 3 УМВД России по г. Самаре, так и численность государственных служащих увеличивается (Приложение 2).

В среднем доля государственных служащих составляет около 72% от общей численности сотрудников. Таким образом, хотя не все работники Управления МВД России по городу Самаре ОУУП и ПДН ОП№ 3 УМВД России по г. Самаре являются государственными служащими, численность

обеих категорий растет, и это выступает доказательством развития, совершенствования деятельности Управления МВД России по городу Самаре ОУУП и ПДН ОП № 3 УМВД России по г. Самаре, принятия новых сотрудников для замещения кадровых потребностей на вакантных должностях.

К числу наиболее важных параметров характеристики качества потенциала кадров выступает возраст служащих. На основании данных приложения 3 проанализируем динамику отдельных возрастных категорий сотрудников.

Исходя из этого можно увидеть, что преобладающими категориями за 3 года являются: 36-40, 41-45, 46-50, 51-55 лет. Также достаточно много сотрудников, относящихся к категории 56-60 лет, оно составляют 9,9%. Молодых сотрудников оказалось не так много - 2,3%. Из этого следует, что необходимо совершенствовать возрастную структуру служащих и больше привлекать молодых сотрудников на государственную службу. Таким образом кадровый потенциал будет более оптимизирован и совершенен, ибо молодые сотрудники более активные, быстро усваивают новые полученные теоретические и практические знания, умения и навыки, стремятся к знаниям и карьерному росту⁵⁸.

Традиционно в системе государственной службе насчитывается большее количество лиц мужского пола, хотя и женщины в настоящее время активно развиваются с профессиональной точки зрения в системе государственного управления. Несмотря на социальную специализацию Управления МВД России по городу Самаре ОУУП и ПДН ОП № 3 УМВД России по г. Самаре, в структуре государственных служащих все-таки преобладают мужчины и количество их увеличивается более интенсивно.

Одним из наиболее важных для развития государственных служащих и повышения качества исполнения ими профессиональных обязанностей

⁵⁸ Материалы преддипломной практики в ОУП и ПДН ОП №3 УМВД России по городу Самаре / Тимченко С.А. (неопубликованный акт).

выступает образование. В соответствии с теми требованиями, которые предъявляются к претендентам на вакантные должности государственной службы в Управлении МВД России по городу Самаре ОУУП и ПДН ОП№ 3 УМВД России по г. Самаре, все государственные служащие являются сотрудниками с высшим образованием. Структура государственных служащих по профилю образования представлена в приложении 5. В соответствии с представленными данными преобладающая часть сотрудников имеет образование по профилю «Государственное и муниципальное управление», «Юридическое образование». На третьем месте - государственные служащие с социальным образованием, далее - экономическим образованием. В целом требования к образованию соблюдены и позволяют работникам исполнять их профессиональные обязанности.

Стоит отметить при этом, что в течение обозначенного периода увеличивается численность сотрудников с двумя образованиями. Таким образом, уровень образования в целом является высоким, формируя необходимые предпосылки для профессионального развития и качественного исполнения профессиональных обязанностей сотрудниками Управления МВД России по городу Самаре ОУУП и ПДН ОП№ 3 УМВД России по г. Самаре. Это положительно характеризует кадровый потенциал и создает необходимые предпосылки для его дальнейшего совершенствования.

В частности, повышение уровня профессионализма выступает в качестве одного из направлений совершенствования кадровой политики Управления МВД России по городу Самаре ОУУП и ПДН ОП№ 3 УМВД России по г. Самаре. В этой связи на протяжении последних лет численность сотрудников, которые прошли курсы повышения квалификации или обучения – остается стабильно высокой (Приложение 6).

Такая динамика свидетельствует об эффективности кадровой политики Управления МВД России по городу Самаре ОУУП и ПДН ОП№ 3 УМВД России по г. Самаре и внимании руководства к совершенствованию

профессиональных умений и навыков сотрудников, что оказывает положительное влияние на уровень развития их профессиональных умений и навыков и способствует совершенствованию государственного управления в обозначенной сфере.

Исследуя качественно-количественные параметры и характеристику кадров Управления МВД России по городу Самаре ОУУП и ПДН ОП№ 3 УМВД России по г. Самаре можно сделать вывод, что обеспечение кадров для осуществления профессиональной служебной деятельности играет важную роль и руководители органа уделяют этому большое значение. Основное внимание сконцентрировано на повышении квалификации сотрудников, а также личного потенциала. Сама структура обеспечения кадрами вполне себе соответствует общепринятым направлениям управления государства, однако отмечается малое количество молодых служащих.

Основные тенденции управления развитием сотрудниками и методами оптимизации аспектов их служебной деятельности, а также создание и функционирование политики кадров, системы прохождения службы в Управлении МВД России по городу Самаре ОУУП и ПДН ОП№ 3 УМВД России по г. Самаре систематизируется и функционирует в пределах установленных полномочий Управлением по работе с персоналом и вопросам службы.

В Управлении МВД России определяются основные направления формирования кадровой политики и системы управления персоналом в рамках обеспечения деятельности Управления МВД России по городу Самаре ОУУП и ПДН ОП№ 3 УМВД России по г. Самаре как органа государственной власти (Приложение 7).

Основой организации государственной службы в Управлении МВД России по городу Самаре ОУУП и ПДН ОП№ 3 УМВД России по г. Самаре выступают Конституция РФ, федеральные законы о государственной службе, Закон Самарской области «О государственной гражданской службе Самарской области», положения об отделах и должностные инструкции

сотрудников. Какой-либо документ, определяющий основные принципы и особенности кадровой политики в Управлении МВД России по городу Самаре ОУУП и ПДН ОП№ 3 УМВД России по г. Самаре отсутствует. Наличие или отсутствие документов, определяющих основные направления кадровой политики и прохождения государственной службы, представлено в Приложении 8.

При возникновении вакантных должностей поиск сотрудников осуществляется на основании требований, перечисленных в должностной инструкции сотрудника. В процессе оценки претендентов на государственную службу оценивается⁵⁹:

- образование;
- опыт работы;
- личные качества.

Поступление на государственную службу в Управление МВД России по городу Самаре ОУУП и ПДН ОП№ 3 УМВД России по г. Самаре возможно, если претендент при этом соответствует перечню требований и ограничений, представленных в статье 21 федерального закона от 31 июля 1995 г. № 119-ФЗ «Об основах государственной службы Российской Федерации». При возникновении вакантной должности в Управлении МВД России по городу Самаре ОУУП и ПДН ОП№ 3 УМВД России по г. Самаре объявляется конкурс, в котором могут принимать участие как действующие сотрудники, так и любые претенденты, личные и профессиональные качества которых соответствуют предъявляемым требованиям. Для претендентов, которые впервые поступили на государственную службу, в Управлении МВД России по городу Самаре ОУУП и ПДН ОП№ 3 УМВД России по г. Самаре устанавливается испытательный срок, который может составлять от трех до шести месяцев. По результатам его прохождения принимается окончательное

⁵⁹ Лукьянчикова Л.В. К вопросу о применении правовых форм оценки профессиональной деятельности государственных гражданских служащих // Л.В. Лукьянчикова // Право и образование. – 2017. - №6. – С. 121.

решение о назначении на соответствующую должность государственной службы.

Порядок оплаты и стимулирования труда государственных служащих Управления МВД России по городу Самаре ОУУП и ПДН ОП№ 3 УМВД России по г. Самаре определяется на основании Положения об условиях оплаты труда. При этом данные о среднемесячной заработной плате государственных служащих Управления МВД России по городу Самаре ОУУП и ПДН ОП№ 3 УМВД России по г. Самаре в сравнении с аналогичным показателем по Российской Федерации и Самарской области свидетельствует о том, что государственные служащие Управления МВД России по городу Самаре ОУУП и ПДН ОП№ 3 УМВД России по г. Самаре получают достаточно высокую заработную плату.

Основываясь на распоряжении руководитель об определении размера надбавки за работу со сведениями, которые составляют государственную тайну, к также рабочий стаж и выполнение заданий особой сложности. Их размер регламентирован нормативно-правовыми актами соответствующего субъекта Российской Федерации. Также стоит учесть, что величина надбавки, которая выплачивается за выслугу лет, определена распоряжением Управления МВД России:

- при стаже от одного года до пяти лет она составляет 10% от оклада, соответствующего занимаемой должности;
- от пяти до десяти лет - 15%;
- от десяти до пятнадцати лет - 20%;
- свыше пятнадцати лет стажа - 30%.

За научную деятельность и степень кандидата наук надбавка к основному окладу, который соответствует занимаемой должности, составляет 10%, при степени доктора наук - 20% от оклада.

Возможность премирования по результатам определённого периода определяют следующие аспекты:

- эффективность работы и трудовой вклад в общий результат работы учреждения;
 - оперативное и точное исполнение распоряжений начальства; проявление инициативы;
 - отсутствие нарушений трудовой дисциплины, должностных инструкций, а также правил трудового распорядка
- Моральными стимулами в Министерстве социального развития выступают не только позитивные, но и негативные (Приложение 9).

В качестве направления развития государственных служащих формируется кадровый резерв. Особенности и механизмы формирования кадрового резерва и порядка замещения вакантных должностей государственной службы в Управлении МВД России по городу Самаре ОУУП и ПДН ОП№ 3 УМВД России по г. Самаре определяются на основании Постановления Правительства РФ от 31 марта 2018 г. N 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов». Перечень документов, необходимых для участия в конкурсах на замещение вакантной должности или включения в кадровый резерв Управления МВД России по городу Самаре ОУУП и ПДН ОП№ 3 УМВД России по г. Самаре представлен на сайте Управления МВД России по городу Самаре. Там же дублируется информация о проводимых конкурсах и их результатах. При этом численность сотрудников, включаемых в состав кадрового резерва Управления МВД России по городу Самаре ОУУП и ПДН ОП№ 3 УМВД России по г. Самаре, остается достаточно высокой (Приложение 10).

Наиболее важным аспектом, обеспечивающим качество и эффективность государственной службы в Управлении МВД России по городу Самаре ОУУП и ПДН ОП№3 УМВД России по г. Самаре, является система антикоррупционных мероприятий и предотвращение конфликта интересов. Каждый год утверждается План противодействия коррупции в

Управлении МВД России, регламентирующий главные направления и способы противодействия коррупции рамках Управления МВД России по городу Самаре ОУУП и ПДН ОП№3 УМВД России по г. Самаре. В частности, государственными служащими Управления МВД России по городу Самаре ОУУП и ПДН ОП№3 УМВД России по г. Самаре каждый год должна подаваться декларация о доходах, расходах, имеющейся собственности и имущественных обязательствах. Мероприятиями, проводимыми в рамках профилактики и организации антикоррупционной работы, являются следующие:

- контроль сведений о деятельности, доходах, соблюдении правопорядка, а также служебной репутации при осуществлении трудовой деятельности на должности государственного служащего;

- мониторинг качества и эффективности исполнения обязанностей, регламентированных должностной инструкцией, служащими Управления МВД России по городу Самаре ОУУП и ПДН ОП№3 УМВД России по г. Самаре в целях нейтрализации проявлений коррупции;

- обеспечение деятельности системы документооборота, которая даёт возможность вести учётов и контроль исполнения должностных инструкций для снижения рисков проявлений коррупции при рассмотрении обращений;

- организация мероприятий для формирования отрицательного отношения к коррупционным проявлениям, таким как дарение подарков в силу занимаемой должности или осуществляемых обязанностей, у служащих Управления МВД России по городу Самаре ОУУП и ПДН ОП№3 УМВД России по г. Самаре;

- профилактические беседы и иные мероприятия, которые направлены на создание негативного отношения к фактам и рискам коррупции у служащих Управления МВД России по городу Самаре ОУУП и ПДН ОП№3 УМВД России по г. Самаре. В связи с этим сайт Управления МВД России по городу Самаре осуществляет приём заявлений о фактах

коррупционных проявлений. Также имеются материалы, излагающие методику противодействию коррупции, а именно правила заполнения документов, различные презентации и видеоматериалы и прочее.

Принципы и требования к этическим аспектам поведения государственных служащих определяются на основании Кодекса этики и служебного поведения государственных гражданских служащих Самарской области.

Исходя из этого можно сделать вывод, что в Управлении МВД России по городу Самаре ОУУП и ПДН ОП№ 3 УМВД России по г. Самаре на данный момент определены главные принципы прохождения службы, устанавливаемые согласно требованиям и принципам современного российского законодательства. В существующую систему поступления и прохождения государственной службы также входят такие аспекты, как профессиональное развитие служащего в процессе осуществления служебной деятельности, повышение эффективности его работы в силу освоения новых знаний и навыков, такое формирование кадрового резерва. Такое стоит выделить недостатки, выявленные в процессе проведённого анализа: недостаточная конкретизация особенностей работы со служащими при реализации политики кадров Управления МВД России по городу Самаре ОУУП и ПДН ОП№ 3 УМВД России по г. Самаре в локальных актах нормотворчества; недостаточная регулировка мотиваций, назначаемых государственным служащим при осуществлении их профессиональной деятельности; низкое качество работы с кадрами, находящимися в резерве, и молодыми гражданами, которых приняли на государственную службу.

3.2. Проблемы государственной гражданской службы Самары

Основываясь на проведённом исследовании, можно сделать вывод, что в Управлении МВД России по городу Самаре ОУУП и ПДН ОП№3 УМВД

России по г. Самаре большое внимание акцентируется на вопросах организации и повышения качества прохождения службы в государственном органе. В то же время исходя из результатов исследования обозначены главные проблемы регулирования государственной службы в Управлении МВД России по городу Самаре ОУУП и ПДН ОП№ 3 УМВД России по г. Самаре, описанные ранее, а именно плохая разработанность нормативной базы, определяющей особенности работы с государственными служащими, совершенствование мотивации и деятельности по адаптации новых сотрудников и кадрового резерва.

Следствием этих недостатков являются:

- низкая эффективность работы служащих;
- ухудшение реализации политики кадров;
- рост текучести кадров, большое количество сокращений, что

вновь приводит к проблемам с поисками и адаптацией новых сотрудников.

В соответствии с этим в рамках совершенствования обозначенной сферы работы в Управлении МВД России по городу Самаре ОУУП и ПДН ОП№ 3 УМВД России по г. Самаре рекомендуется осуществить следующие мероприятия (Приложение 11).

Далее необходимо охарактеризовать предложенные мероприятия более детально.

1. По вопросу устранения вопроса о неразработанности нормативной базы, регламентирующей работу государственных служащих Управления МВД России по городу Самаре ОУУП и ПДН ОП№3 УМВД России по г. Самаре, существует необходимость в разработке документов, которые будут регулировать вопрос формирования и повышения эффективности потенциала кадров государственного органа, а также непосредственно способов работы. Исходя из этого вытекают следующие рекомендации:

- сформировать и закрепить как орган государственной власти Кадровую политику Управления МВД России по городу Самаре ОУУП и ПДН ОП№ 3 УМВД России по г. Самаре;

- принять Положение о конфликте интересов и способах информирования руководства о таковых. При возникновении необходимости оно будет использовано служащими Управления МВД России по городу Самаре ОУУП и ПДН ОП№3 УМВД России по г. Самаре;

- разработать Инструкцию по работе с кадрами, находящимися в резерве;

- разработать Положение, регулирующее деятельность наставников, курирующими адаптацию новых сотрудников, а также их должностные инструкции.

По вышеуказанным нормативным актам следует предусмотреть особенности и разделы, обозначенные в Приложении 12.

Формирование и принятие данных документов, регламентирующих правила, принципы, ответственность за их нарушение сотрудниками Управления МВД России по городу Самаре ОУУП и ПДН ОП№3 УМВД России по г. Самаре приведут к рационализации работы по профилактике и противодействию конфликта интересов на государственной службе.

2. При подведении аналитической работы также необходимо организовать проведение мероприятий:

- периодические конференции и встречи начальников отделов и подразделений Управления МВД России по городу Самаре ОУУП и ПДН ОП№3 УМВД России по г. Самаре по поводу нейтрализации и профилактики конфликтов интереса, анализ основных проблем и обмен опытом по данным вопросам;

- утверждение Плана мероприятий по противодействию конфликта интересов и снижению рисков таковых;

- организация системы контроля о проведении мероприятий для территориальных структурных отделений Управления МВД России по городу Самаре ОУУП и ПДН ОП№3 УМВД России по г. Самаре;

- проведение бесед с сотрудниками по поводу противодействия конфликту интересов и эффективному содействию в профилактике;

- создание информационной базы для новых сотрудников о конфликте интересов, а именно его сущность и содержание, риски и варианты решения проблемы.

В целях рационализации главные направления деятельности по снижению рисков коррупции, конфликта интересов, повелению качества и результативности работы государственных служащих Управления МВД России по городу Самаре ОУУП и ПДН ОП№3 УМВД России по г. Самаре как государственного органа и учитывая соответствующую нормативную базу Самарской области, существуют необходимость в разработке собственного Кодекса этики и служебного поведения государственных служащих Управления МВД России по городу Самары ОУУП и ПДН ОП№ 3 УМВД России по г. Самаре, в клиром одна глава будет освещать вопросы конфликта интересов и его разрешения.

Как следствие, указанные рекомендации по противодействию конфликта интересов и применение методов регулирования и профилактики таковых поспособствуют уменьшений риска их возникновения и осветят сотрудникам, насколько опасны такие ситуации, как эффективно можно из урегулировать. Вышеуказанные формы документов, основы деятельности и организация профилактических мероприятий поспособствуют рационализации данные вопросы по повышению качества служебной деятельности сотрудников Управления МВД России по городу Самары ОУУП и ПДН ОП№ 3 УМВД России по г. Самаре.

2. Второй проблемой, выявленной по результатам исследования, стало недостаточное внимание уделяется вопросам мотивации профессионального развития и совершенствования качества, эффективности деятельности государственных служащих Управления МВД России по городу Самаре ОУУП и ПДН ОП№ 3 УМВД России по г. Самаре. При этом было выявлено, что основным методом мотивации, на который опирается руководство при формировании системы мотивации и стимулирования труда государственных служащих, выступает мотивация материальная. И уровень заработной платы

служащих Управления МВД России по городу Самаре ОУУП и ПДН ОП№ 3 УМВД России по г. Самаре по сравнению со средними показателями заработной платы по Самарской области и Российской Федерации в целом – свидетельствует о том, что заработная плата является достаточной. В этой связи стоит сделать вывод о том, что недостаточное внимание уделяется, прежде всего, вопросам, связанным с использованием методов нематериальной мотивации и формированием имиджа государственных служащих Управления МВД России по городу Самаре ОУУП и ПДН ОП№ 3 УМВД России по г. Самаре. В соответствии с этим предлагается реализация ряда следующих мероприятий, основной задачей которых является повышение уровня мотивации сотрудников, осознание ими важности своей работы и положения в обществе, повышение мотивации работы в системе государственного управления.

Третьей проблемой, выявленной по результатам проведенного исследования, выступает отсутствие четко установленных механизмов работы по адаптации вновь принятых государственных служащих и работы с кадровым резервом. При этом имеется достаточное количество документов, связанных с порядком формирования кадрового резерва. Но при его формировании необходимо помнить о том, что для эффективного использования кадрового потенциала резерва государственных служащих необходимо проводить постоянную работу по совершенствованию их профессиональных навыков. В соответствии с этим в рамках решения данной проблемы рекомендуется реализация следующих мероприятий:

1. Разработать Положение о работе с кадровым резервом и Положения о наставничестве в Управлении МВД России по городу Самаре ОУУП и ПДН ОП№ 3 УМВД России по г. Самаре.

2. В рамках работы по внедрению наставничества:

- определить основные требования к наставнику;
- закрепить обязанность выступать в качестве наставника в

должностных инструкциях государственных служащих Управления МВД

России по городу Самаре ОУУП и ПДН ОП№ 3 УМВД России по г. Самаре;

- разработать механизм стимулирования наставников (например, предусмотреть прибавку в размере 10% к должностному окладу);

- в качестве критериев для оценки эффективности работы наставника предусмотреть: показатели социальной адаптации вновь принятого государственного служащего, изменение поведения, ориентация в структуре Управления МВД России по городу Самаре ОУУП и ПДН ОП№ 3 УМВД России по г. Самаре, отделов, распределения должностных полномочий, изменение производительности труда и оптимизация результатов работы;

- оформить все требования и положения в качестве наглядного материала, презентовать его служащим Управления МВД России по городу Самаре ОУУП и ПДН ОП№ 3 УМВД России по г. Самаре.

3. В рамках совершенствования работы с кадровым резервом:

- разрабатывать индивидуальные планы карьерного развития государственных служащих Управления МВД России по городу Самаре ОУУП и ПДН ОП№ 3 УМВД России по г. Самаре;

- обозначить в Положении о работе с кадровым резервом периодичность и формы обучения для участников Резерва.

Таким образом, перечисленные направления совершенствования системы мотивации и профессионального развития государственных служащих Управления МВД России по городу Самаре ОУУП и ПДН ОП№ 3 УМВД России по г. Самаре с учетом особенностей развития и современного состояния государственной службы в Российской Федерации позволят сформировать и реализовать на практике действенные направления и способы мотивации, повысив качество государственного управления в целом и престиж государственных служащих, создав необходимые предпосылки для повышения эффективности работы государственных служащих Управления МВД России по городу Самаре ОУУП и ПДН ОП№ 3 УМВД России по г. Самаре. Все перечисленное также будет способствовать

привлечению молодых специалистов, которых, по результатам исследования, в анализируемом органе государственной власти не хватает.

Выводы по третьей главе. Управление МВД России по городу Самаре ОУУП и ПДН ОП№ 3 УМВД России по г. Самаре представляет собой один из органов исполнительной власти России, специализирующийся на реализации функций, которые охватывают обеспечение безопасности жизни, здоровья, прав и свобод как граждан РФ, так и иностранцев и лиц без гражданства. Противодействует преступности, способствует обеспечению общественного порядка и безопасности.

От общего количества сотрудников государственными служащими является примерно 72%. Исходя из этого если и не все сотрудники Управления МВД России по городу Самаре ОУУП и ПДН ОП№ 3 УМВД России по г. Самаре относятся к государственной службе, каждая из категорий увеличивается в количественном показателе работников, что свидетельствует о качестве и эффективности деятельности Управления МВД России по городу Самаре ОУУП и ПДН ОП№ 3 УМВД России по г. Самаре, принятия новых сотрудников для замещения кадровых потребностей на вакантных должностях⁶⁰.

Исходя из проанализированных статистических данных, преобладающим числом сотрудников исходя и критерия половой принадлежности выступают отцы мужского пола.

При анализе качественно-количественных параметров и характеристик кадрового состава Управления МВД России по городу Самаре ОУУП и ПДН ОП№ 3 УМВД России по г. Самаре следует отметить, что обеспечение кадров для осуществления эффективной служебной деятельности имеет достаточно большое значение. Одним из главных направлений развития является повышение квалификации сотрудников и их личного потенциала, несмотря на то отмечается малое количество молодых сотрудников.

⁶⁰ Материалы преддипломной практики в ОУП и ПДН ОП №3 УМВД России по городу Самаре / Тимченко С.А. (неопубликованный акт).

На основании проведённого исследования можно определить базовые принципы прохождения государственной службы, соответствующие современному российскому законодательству: профессиональное развитие служащего при прохождении службы, рост эффективности его трудовой деятельности и освоение новых навыков. Несмотря на то также выделяются и недостатки, а именно отсутствие конкретизации особенностей деятельности служащих при реализации кадровой политики Управления МВД России по городу Самаре ОУУП и ПДН ОП№ 3 УМВД России по г. Самаре, недостаточное регулирование мотивации служащих, низкое качество работы с кадрами, находящимися в резерве, и новыми сотрудниками.

Заключение

На основании проведенного исследования в выпускной квалификационной работе дается возможность прийти к следующим выводам:

Под государственной службой в широком смысле понимается системная составляющая государственной службы, в которую входят элементы, показывающие особенности деятельности, организации и регулирования. К элементам следует отнести законодательную базу Российской Федерации, принципы, виды государственной службы и порядок ее прохождения.

Основываясь на современном российском законодательстве можно привести понятие государственного служащего. Им является лицо, профессионально осуществляющее свою служебную деятельность на должности, которую он занимает в системе государственной службы по организации выполнения полномочий от лица Российской Федерации и её субъектов. Денежное содержание государственных служащих осуществляется за счет средств федерального бюджета или же бюджета конкретного субъекта государства. Данное понятие дается на основании Федерального закона от 27 мая 2003г. №58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации». Понятие государственной гражданской службы трактуется в Федеральном законе от 27 июля 2004г. №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», а именно: гражданским служащим является гражданин, взявший на себя обязанность по прохождению государственной гражданской службы, функционирование которого осуществляется при составлении акта о назначении на должность и служебного контракта. Денежное содержание финансируется из средств федерального бюджета или бюджета субъекта РФ.

Одним из важнейших направлений усовершенствования системы государственной службы является развитие её нормативно-правовой базы. В

последнем десятилетии было проведено достаточное количество реформ, которые внесли значимые изменения в систему.

Система государственной службы на сегодняшний день регламентирована двумя основными нормативно-правовыми актами, регламентирующими структурное содержание и сущность: Конституция Российской Федерации и Федеральный закон «О системе государственной службы Российской Федерации» №58-ФЗ. На основании этих актов можно выделить три основных вида государственной службы:

- государственная гражданская служба;
- военная служба;
- государственная служба иных видов.

Существует ряд нормативных актов, регулирующих деятельность служащих с момента поступления и до увольнения.

В соответствующих документах закрепляется перечень квалификационных требований, которые предъявляются служащему. Здесь выделяется профессиональное образование, соответствующий стаж службы, опыт работы по специальности и специализации, личные навыки и знания в определенных областях. Основным документом, который задает обязанности, считаются должностные инструкции.

Требования к квалификации предъявляются ко всем должностям и зависят от категорий и групп гражданской службы. В представленной сфере существует деление на руководителей, советников, специалистов различного типа.

По большей части необходимо наличие высшего образования по соответствующим направлениям подготовки. Также существуют должности, на которые достаточно средне-специального образования. К одной из таких должностей относится обеспечивающий специалист.

В процессе функционирования государственной службы многое поменялось в ее структуре и характерных особенностях. Во многом это

связано с развитием общества. На данном этапе службу проходит много молодых и амбициозных граждан.

Также есть повышение требований к квалификации служащих, что значительно повышает уровень ответственности при осуществлении государственной служебной деятельности. Также большое внимание уделяется личным качествам кандидата на занимаемую должность.

Тема данной работы раскрыта на примере Управления МВД России по городу Самаре ОУУП и ПДН ОП№ 3 УМВД России по г. Самаре. проведенное исследование свидетельствует о том, что в рамках Управления МВД России по городу Самаре ОУУП и ПДН ОП№ 3 УМВД России по г. Самаре в настоящее время сформированы определенные принципы и начала прохождения государственной службы. Они определяются с учетом требований и принципов федерального, регионального законодательства и внутренних локальных нормативно-правовых актов. В целом существующая система регулирования поступления и прохождения государственной службы, а также профессионального развития, повышения эффективности за счет увеличения количества знаний и профессиональных навыков, а также формирования кадрового резерва. При этом в качестве недостатков, которые могут быть выявлены по результатам проведенного анализа, стоит отметить:

- отсутствие нормативно-правовых актов локального характера, которые будут определять характерные особенности служебной деятельности в рамках осуществления политики кадров Управления МВД России по городу Самаре ОУУП и ПДН ОП№ 3 УМВД России по г. Самаре;
- необходимое развитие правового регулирования в области мотивирования государственных служащих;
- отсутствие работы с кадрами, находящимися в резерве, а также эффективной адаптации граждан, поступивших на службу.

Указанные направления совершенствования системы мотивации и профессионального развития государственных служащих Управления МВД России по городу Самаре ОУУП и ПДН ОП№ 3 УМВД России по г. Самаре с

учетом особенностей развития и современного состояния государственной службы в Российской Федерации позволят сформировать и реализовать на практике действенные направления и способы мотивации, повысив качество государственного управления в целом и престиж государственных служащих, создав необходимые предпосылки для повышения эффективности работы государственных служащих Управления МВД России по городу Самаре ОУУП и ПДН ОП№ 3 УМВД России по г. Самаре. Все перечисленное также будет способствовать привлечению молодых специалистов, которых, по результатам исследования, в анализируемом органе государственной власти не хватает.

На данном этапе в Российской Федерации приоритетным направлением для осуществления реформ является система государственной службы, а именно увеличение эффективности и повышение уровня качества на благо развития общества и укрепления политики государства, также оказание содействия в стабилизации экономики, высокого качества услуг, оказываемых государством. Немаловажным является обеспечение повышения конкурентоспособности службы в государственных органах РФ. Проведя реформирование и улучшив некоторые аспекты служебной деятельности, будет обеспечено стабильное функционирование всей системы государственной службы.

Библиографический список

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации: текст с изменениями и дополнениями на 1 июля 2020 г. №11-ФКЗ: [принята всенародным голосованием 12.12.1993 г.] // Собрание законодательства РФ. – 2020. - №31. – Ст. 4398.
2. Уголовный Кодекс Российской Федерации: федеральный закон текст с изменениями и дополнениями на 28 января 2022 г. №3-ФЗ [принят Государственной Думой 24 мая 1996 г. №63-ФЗ] // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1996. - № 22. – Ст. 2641.
3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: федеральный закон текст с изменениями и дополнениями на 28 января 2022 г. №2-ФЗ [принят Государственной Думой от 20 декабря 2001г. № 195-ФЗ] // Собрание законодательства РФ. – 2002. - № 1. – Ст. 1.
4. О государственной гражданской службе Российской Федерации: федеральный закон текст с изменениями и дополнениями на 30 декабря 2021 г. №79-ФЗ [принят Государственной думой 7 июля 2004 г. №807-IV ГД] // Собрание законодательства РФ. – 2004 г. - №31. – Ст. 3215.
5. О системе государственной службы Российской Федерации: федеральный закон текст с изменениями и дополнениями на 02 июля 2021 №58-ФЗ [принят Государственной Думой 25 апреля 2003 г. №3992] // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2003. - № 22. – Ст. 2063.
6. О противодействии коррупции: федеральный закон текст с изменениями и дополнениями на 01 апреля 2022 г. №273-ФЗ [принят Государственной Думой 19 декабря 2008 г. №1459-5 ГД] // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2008. - №52. – Ст. 6228.
7. О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти: указ Президента текст с изменениями и дополнениями на 9 ноября

2020 г. №314 // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2018. – Ст. 7587.

8. О проведении аттестации государственных гражданских служащих РФ: положение с изменениями и дополнениями на 31.12.2020 № 822 [утверждено Указом Президента РФ от 1 февраля 2005 г. №110] // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2005. – № 6. – Ст. 437.

9. Об одобрении Концепции проведения административной реформы в Российской Федерации в 2006-2010 гг.: распоряжение Правительства Российской Федерации текст с изменениями и дополнениями на 10 марта 2009г. №1789-р. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. – №27. – Ст. 2755 (утратил силу).

Научные, учебные, справочные издания

10. Агапов А.Б. Административное право. – М., 2017. – 430 с.
11. Бахрах Д.Н. Государственная служба России. – М., 2014. – 152 с.
12. Глазунова Н.И. Государственное и муниципальное (административное) управление. – М., 2016. – 560 с.
13. Игнатов В.Г. Государственная гражданская служба. - Ростов н/Д. - 2014. – 526 с.
14. Лексин В.Н, Лексин И.В, Чучелина Н.Н. Качество государственного и муниципального управления и административная реформа. – М., 2016. – 352 с.
15. Ноздрачев А.Ф. Государственная служба. – М., 2010. – 574 с.
16. Стариков Ю.Н. Служебное право. – М., 2018. – 474 с.
17. Соломатин Е.Ю. Административно-правовое регулирование федерального кадрового резерва на государственной гражданской службе. – М., 2016. – 169с.
18. Овсянко Д.М. Административное право в схемах и определениях. – М., 2019. – 80 с.

Сборник материалов конференций

19. Корепина А.В. Институт независимых экспертов как форма общественного контроля в системе государственной гражданской службы // Управление и экономика: опыт, теория, практика: материалы научно-практической конференции. – Вологда, 2019. – С. 89 – 120.

Материалы периодической печати

20. Башуров В.Б. Подготовительная стадия процедурного процесса аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации // Российская правовая система. Пути повышения эффективности. – Омск, 2017. – С. 36-41.

21. Бедняков Д.В. На государственной службе: оценивать не деятельность, а результаты // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2020. - № 6. – С.163-170.

22. Булгаков С.Н. Право государственных гражданских служащих на обжалование результатов аттестации // Воронеж: Вестник Воронежского государственного университета. – 2020. – № 1. – С. 25 - 74.

23. Булыга Н.Н. Аттестация: правовые основания и порядок проведения // Отдел кадров бюджетного учреждения. – 2009. - №9. –С. 11-13.

24. Заварихина С.А. Аттестация государственных служащих // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. – 2019. – № 17. – С. 120-126.

25. Закопырин В.Н., Дазмарова Т.Н., Зверев А.В. Административная ответственность государственных служащих. // Государственная служба и кадры. – 2019. - № 1. – С.164-168.

26. Иванов В.С. Реформирование государственной службы // Журнал Российского права. – 2017. - № 5. – С. 4-11.

27. Касаева Т.В. Правовая культура государственных служащих как фактор повышения ответственности перед обществом // Государственная власть и местное самоуправление. – 2020. – № 4. – С.120-123.

28. Киреева Е.Ю. Открытость кадрового отбора на государственную службу // Конституционное и муниципальное право. – 2013. - № 12. – С. 52-55.
29. Кулешов Г.Н. Административно-правовое и информационное обеспечение процедур прохождения государственной гражданской службы // Правовые вопросы национальной безопасности. – 2019. - №11. – С. 17-22.
30. Лукьянчикова Л.В. К вопросу о применении правовых форм оценки профессиональной деятельности государственных гражданских служащих /Л.В. Лукьянчикова // Право и образование. – 2017. - №6. – С. 121-138.
31. Марченко И.П. Кадровый резерв на основе экспертных характеристик // Кадровик. Рекрутинг для кадровика. – 2019. – №2. – С. 15-29.
32. Марченко И.П. Оценка эффективности профессиональной служебной деятельности // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2019. - №12. – С. 34-41.
33. Осейчук В.И. О формировании нового механизма кадровой политики в системе государственной службы // Конституционное и муниципальное право. – 2018. – №15. – С. 112 - 114.
34. Осинцев Д.В. Независимая экспертиза как метод оценки государственных гражданских служащих // Российский юридический журнал. – 2017. - № 5. – С. 178-182.
35. Охотский Е.В. Правовой статус государственного служащего // Государство и право. – 2003. – №9. – С.19-29.
36. Поплавская Е.П. Некоторые проблемные вопросы аттестации государственных гражданских служащих // Актуальные проблемы российского права. – 2018.– № 1(6). – С. 176-184.
37. Поплавская Е.П. Понятие аттестации государственных гражданских служащих // Известия Тульского государственного университета. – 2018. - №85. – С. 159-162.

38. Пчелинцев С.С. Реализация международно-правового принципа равного доступа граждан к государственной службе в Российской Федерации: новые подходы // Журнал российского права. – 2018. - №11. – С. 112-117.

39. Рой О. Режим управленческого труда в контексте квалификационной оценки госслужащих // Государственная служба. – 2017. - №1.- С. 14 - 21.

40. Ростовцева Ю.В. Аттестация государственных гражданских служащих Российской Федерации: Правовые и организационные проблемы. – М., 2017. – С. 22-43.

41. Ростовцева Ю.В. Аттестация государственных гражданских служащих: видовая классификация // Вестник Российской правовой академии. – 2020. - №13. – С. 21-29.

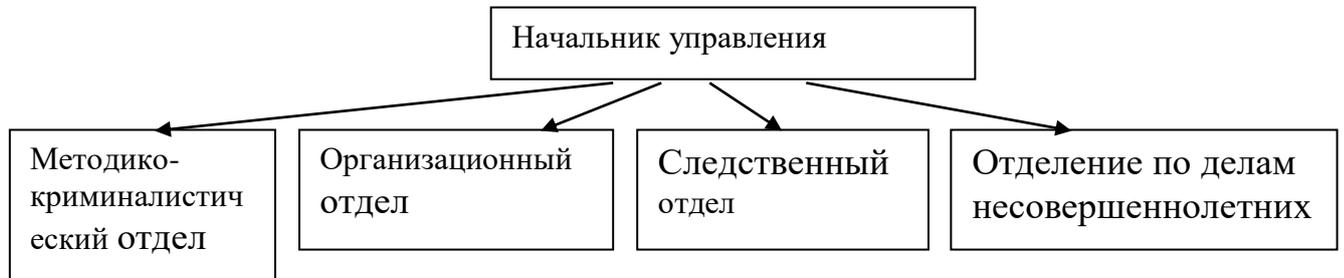
42. Ростовцева Ю.В. К вопросу о принципах аттестации государственных гражданских служащих // Право и государство: теория и практика. – 2017. –№ 12. – С. 14-19.

43. Ростовцева Ю.В. Правовые последствия аттестации государственных гражданских служащих: механизм реализации решений аттестационной комиссии. // Юстиция. – 2018. – № 1. – С. 123 - 125.

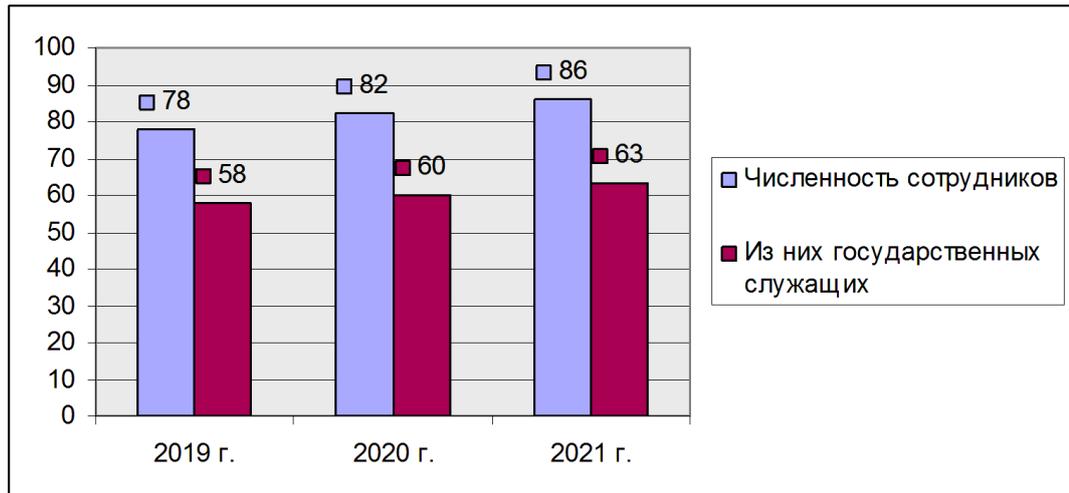
Материалы юридической практики

44. Материалы преддипломной практики в ОУП и ПДН ОП №3 УМВД России по городу Самаре / Тимченко С.А. (неопубликованный акт).

**Структура Управления МВД России по городу Самаре ОУУП и ПДН
ОП № 3 УМВД России по г. Самаре**



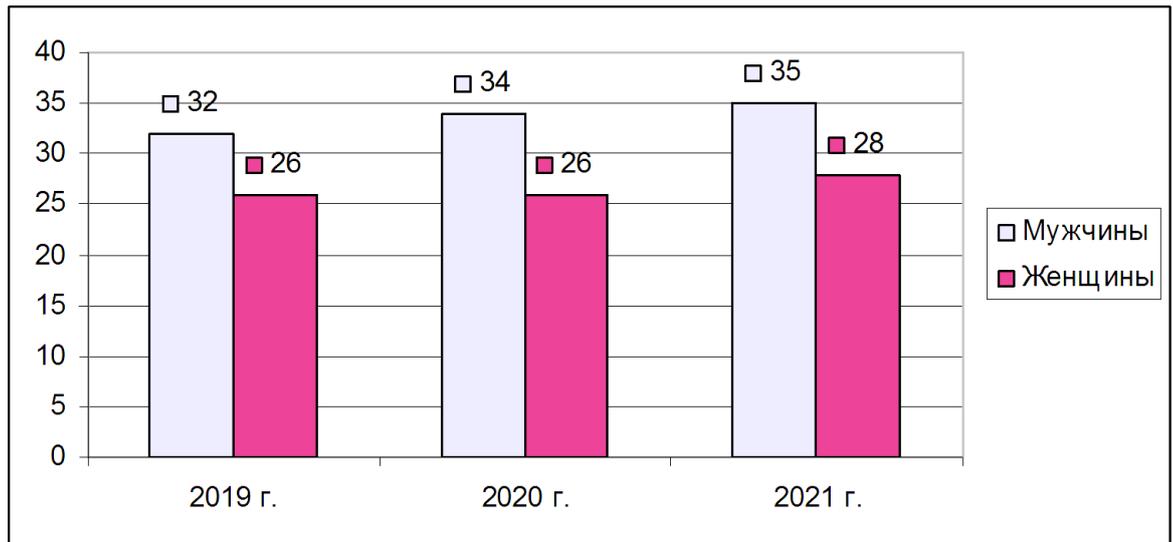
**Динамика численности сотрудников и государственных служащих
Управления МВД России по городу Самаре ОУУП и ПДН ОП№ 3 УМВД
России по г. Самаре**



**Динамика численности государственных служащих Управления МВД
России по городу Самаре ОУУП и ПДН ОП№ 3 УМВД России по г.
Самаре по возрастным категориям**

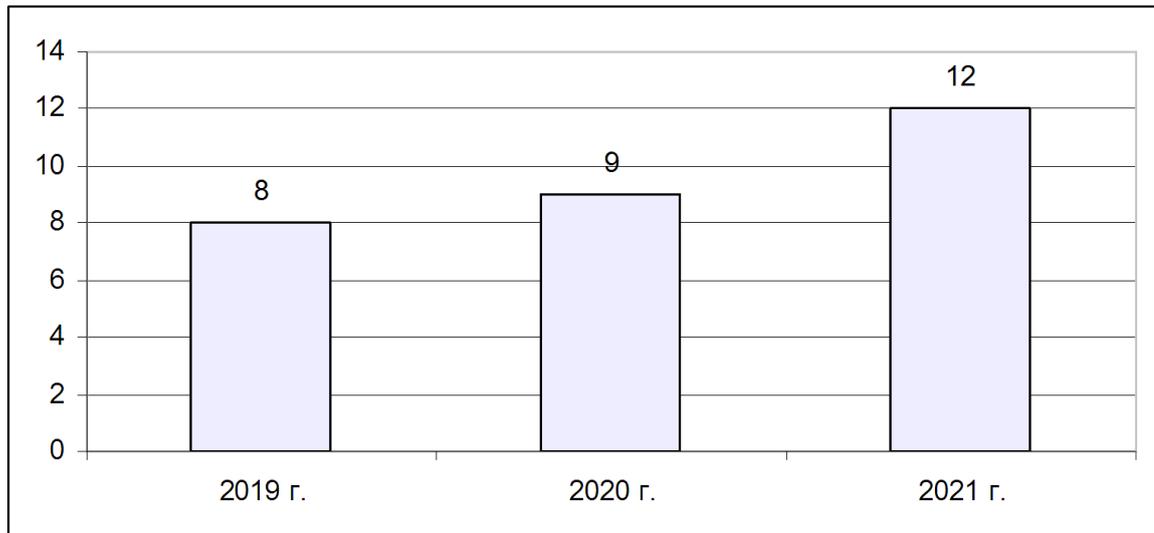
Возрастная категория	2019	2020	2021	Доля в среднем за три года	Изменение абсолютное, чел.	Изменение относительное, %
25-30 лет	2	2	2	2,3	0	-
31-35 лет	7	7	7	11,6	0	-
36-40 лет	12	13	15	22,1	3	25%
41-45 лет	11	11	12	17,8	1	9%
46-50 лет	8	9	9	14,3	1	12,5
51-55 лет	8	8	8	13,2	0	-
56-60 лет	6	6	6	9,9	0	-
Старше 61 года	4	4	4	8,8	0	-
Итого	58	60	63	100	5	

Динамика состава государственных служащих Управления МВД России по городу Самаре ОУУП и ПДН ОП № 3 УМВД России по г. Самаре по половому признаку, чел.



Структура государственных служащих по профилю образования, чел.

**Динамика численности государственных служащих Управления МВД
России по городу Самаре ОУУП и ПДН ОП№ 3 УМВД России по г.
Самаре, прошедших обучение и повышение квалификации кадров**



**Основные направления кадровой политики в рамках прохождения
государственной службы в Управлении МВД России по городу Самаре
ОУУП и ПДН ОП№ 3 УМВД России по г. Самаре**



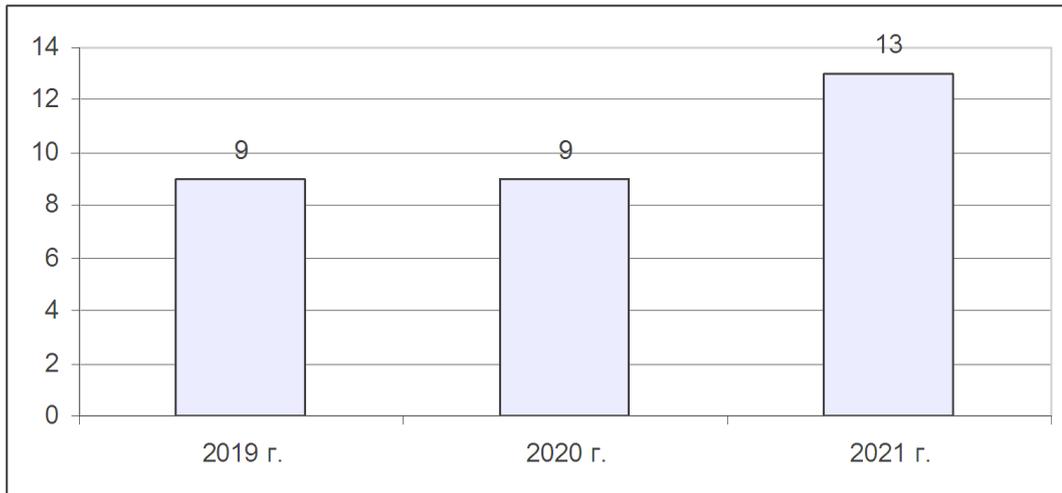
**Нормативно-правовые акты, определяющие особенности прохождения
государственной службы в Управлении МВД России по городу Самаре
ОУУП и ПДН ОП № 3 УМВД России по г. Самаре**

Наименование нормативно-правового акта	Имеется	Отсутствует
Положение о кадровой политике		+
Штатное расписание	+	
Положение об адаптации государственных служащих		+
Положение о мотивации	+	
Положение о порядке формирования кадрового резерва	+	
Положение о работе с кадровым резервом		+
Положение и предупреждении конфликта интересов		+

**Структура используемых моральных стимулов для государственных
служащих Управления МВД России по городу Самаре ОУУП и ПДН
ОП№ 3 УМВД России по г. Самаре**

Позитивные стимулы	Объявление благодарности, награждение грамотой, ценным подарком, присвоение государственной награды региона или почетного звания региона
Негативные стимулы	Депремирование, лишение чина, понижение в должности, лишение права заниматься определенными видами деятельности, увольнение со службы

Динамика численности государственных служащих, включенных по итогам конкурса в кадровый резерв Управления МВД России по городу Самаре ОУУП и ПДН ОП№ 3 УМВД России по г. Самаре



**Основные направления совершенствования прохождения
государственной службы в Управлении МВД России по городу Самаре
ОУУП и ПДН ОП№ 3 УМВД России по г. Самаре**

Проблема	Мероприятия, направленные на решение проблемы
Отсутствие нормативно-правовых локальных актов, определяющих особенности работы с государственными служащими в рамках реализации комплексной кадровой политики Министерства социального развития Московской области	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработать и принять документы, направленные на нормативно-правовое и организационное обеспечение кадровой политики Управления МВД России по городу Самаре ОУУП и ПДН ОП№ 3 УМВД России по г. Самаре и работу с государственными служащими. 2. Усилить проведение среди государственных служащих работы, направленной на формирование навыков регулирования конфликта интересов
Необходимость совершенствования деятельности, связанной с мотивацией государственных служащих	<ol style="list-style-type: none"> 1. Провести работу, направленную на формирование положительного имиджа Управления МВД России по городу Самаре ОУУП и ПДН ОП№ 3 УМВД России по г. Самаре и его государственных служащих 2. Разработать направления совершенствования применения методов нематериальной мотивации 3. Повышать уровень цифровой грамотности государственных служащих Управления МВД России по городу Самаре ОУУП и ПДН ОП№ 3 УМВД России по г. Самаре
Отсутствие работы с кадровым резервом и деятельности по адаптации вновь принятых государственных служащих	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработать необходимые нормативно-правовые акты 2. Определить основные направления работы с кадровым резервом 3. Внедрить систему наставничества

Структура и содержание рекомендуемых документов

Кадровая политика	Порядок приема, отбора, испытательного срока, вознаграждения и наказания. Глава, посвященная понятию и сути конфликта интересов, способам предупреждения
Положение о конфликте интересов	Ссылка на нормы законодательства, определение конфликта интересов, принципы предотвращения и регулирования, обязанности служащих при выявлении конфликта интересов, ответственность за несоблюдение Положения, порядок раскрытия, способы предупреждения
Форма уведомления	Ситуация, данные о лице, предлагаемые меры разрешения
Инструкция о работе с кадровым резервом	Сроки, методы работы, оценки эффективности развития, алгоритм разработки карьерного плана, ответственные лица
Положение о наставничестве	Порядок назначения наставника, обязанности, направления и методы работы, ответственность, сроки взаимодействия