Федеральное агентство по образованию РФ

Уральский Государственный Университет им. Горького

Институт управления и предпринимательства

Реферат

по Правовым основам управленческой деятельности

на тему: Государственная гражданская служба

Выполнил:

Проверил:

Екатеринбург

2008

Содержание

Введение

1. Понятие государственной гражданской службы

1.1 Определение и принципы государственной гражданской службы

1.2 Виды должностей государственной гражданской службы

2. Порядок прохождения государственной гражданской службы

2.1 Поступление на государственную гражданскую службу

2.2 Конфликт интересов

2.3 Государственные гарантии

2.4 Ответственность государственных гражданских служащих

Заключение

Библиографический список

Введение

В начале 90-х годов прошлого столетия качество работы государственного аппарата резко снизилось, неэффективность, коррумпированность его действий возросли, возникла неудовлетворенность и политиков, и общества, и отдельных граждан. Поэтому возникла необходимость создания нового государственного аппарата. В реформировании государственной гражданской службы можно выделить несколько этапов.

**Первый** этап - с конца 2000 года до середины 2001 года. Формировался общий концептуальный подход к варианту модернизации института государственной службы страны в целом. Он завершился утверждением Концепции реформирования системы государственной службы Российской Федерации (Концепция утверждена Президентом Российской Федерации 15 августа 2001 года № Пр-1496). Принципиальным преимуществом Концепции явилось наличие четко прописанной программы по ее реализации. Реализация Концепции должна была обеспечить создание открытой и подконтрольной гражданскому обществу государственной службы. Должны были быть созданы действенные механизмы предупреждения, выявления и устранения обстоятельств, способствующих коррупции и злоупотреблениям на государственной службе. В результате реформы предполагалось повысить мотивацию госслужащих, конкурентоспособность государственной службы как рода профессиональной деятельности.

**Второй** этап – (с 2001 года и до принятия Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации") была разработана и утверждена Указом Президента Российской Федерации от 19 ноября 2002 года № 1336 Федеральная программа «Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003 –2005 годы)». Данной Федеральной программой было намечено повышение эффективности государственной службы в целом, ее видов и уровней, оптимизация затрат на государственное управление. Для достижения целей, определенных Федеральной программой предпочтение было оказано не развитию существующего законодательства, а созданию нового законодательства о системе государственной службы Российской Федерации и о видах государственной службы. В это время был принят рамочный Федеральный закон от 27 июля 2003 года № 58-ФЗ "О системе государственной службы Российской Федерации".

Федеральный закон от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" содержит более 80 отсылок к вопросам, которые должны регулироваться нормативными правовыми актами федерального уровня, более 20 отсылок к указам Президента Российской Федерации. Анализ норм этого закона позволяет сделать вывод об усилении роли правового регулирования в сфере государственной службы иными нормативными правовыми актами.

На **третьем** этапе - с 2004 года осуществлялась практическая реализация норм, заложенных в федеральных законах и нормативных правовых актах, принятых в рамках концепции и Федеральной программы. Указом Президента Российской Федерации от 12 декабря 2005 года № 1437 "О продлении срока реализации Федеральной программы "Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003-2005 годы)" на 2006-2007 годы" продолжилась работа по формированию целостной системы государственной службы, решался комплекс задач, связанных с нормативным правовым оформлением и совершенствованием механизмов функционирования видов государственной службы, оптимизацией кадрового состава государственных служащих, формированием системы управления государственной службой. Одной из ключевых проблем, замедляющих темпы реализации Федеральной программы, при применении законодательства о государственной гражданской службе заключается в медленных темпах принятия и реализации подзаконных нормативных правовых актов.

Целью настоящей работы является исследование системы государственной гражданской службы Российской Федерации, ее некоторых аспектов, анализ хода и промежуточных результатов реформы государственной гражданской службы. Для достижения данной цели ставится задача изучения и анализа Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" и принятых к настоящему времени соответствующих указов и постановлений.

1. Понятие государственной гражданской службы

* 1. Определение и принципы государственной гражданской службы

Государственная гражданская служба Российской Федерации (гражданская служба) - вид государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан Российской Федерации на должностях государственной гражданской службы Российской Федерации по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов, государственных органов субъектов Российской Федерации, лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, и лиц, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации (включая нахождение в кадровом резерве и другие случаи).

Таким образом, политические руководители непосредственно исполняют полномочия государственных органов, а гражданские служащие в основном обеспечивают это их исполнение.

Государственная гражданская служба Российской Федерации подразделяется на федеральную государственную гражданскую службу (федеральная гражданская служба) и государственную гражданскую службу субъектов Российской Федерации (гражданская служба субъектов Российской Федерации).

При классификации принципов государственной службы целесообразно выделять три группы принципов: конституционные, организационные и вспомогательные. Конституционные принципы обусловлены положениями Конституции РФ. Организационные принципы отражают механизм построения и функционирования государственной службы, государственного аппарата и его звеньев. В реальной жизни гражданские служащие руководствуются еще и вспомогательными принципами, которые разбросаны в различных нормативных документах. Основными принципами гражданской службы являются:

1) приоритет прав и свобод человека и гражданина;

2) единство правовых и организационных основ федеральной гражданской службы и гражданской службы субъектов Российской Федерации;

3) равный доступ граждан, владеющих государственным языком Российской Федерации, к гражданской службе и равные условия ее прохождения независимо от пола, расы, национальности, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с профессиональными и деловыми качествами гражданского служащего;

4) профессионализм и компетентность гражданских служащих;

5) стабильность гражданской службы;

Гражданская служба только тогда приносит пользу обществу и людям, когда в основу ее деятельности кладется принцип стабильности, поскольку она составляет костяк, несущую конструкцию государственного управления. И потому, хотя бы в своей главной части, призвана работать на постоянной основе.

6) доступность информации о гражданской службе;

Принцип гласности в осуществлении государственной службы, закрепленный в действовавшем ранее законодательстве, но на практике так и не ставший основополагающим в работе государственного аппарата, в Федеральном законе от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ существенно сужен и касается только одного из аспектов данного принципа – доступности информации о гражданской службе.

7) взаимодействие с общественными объединениями и гражданами;

8) защищенность гражданских служащих от неправомерного вмешательства в их профессиональную служебную деятельность.

Из девяти принципов государственной гражданской службы к числу конституционных относятся первый и третий, а к числу организационных - остальные. Отличием от предшествующих принципов организации государственной службы является исключение принципа внепартийности государственной службы. Это значит, что государственный гражданский служащий сможет заниматься партийной деятельностью, но неизвестно на каких основаниях и какими способами будет реализовываться данное право.

1.2 Виды должностей государственной гражданской службы

Согласно ФЗ «О Государственной гражданской службе Российской Федерации» должности федеральной государственной гражданской службы учреждаются федеральным законом или указом Президента Российской Федерации, должности государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации - законами или иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации с учетом этого закона в целях обеспечения исполнения полномочий государственного органа либо лица, замещающего государственную должность.

Вместо существовавших категорий государственной службы групп «А», «Б» и «В» законом вводятся четыре категории гражданской службы: руководители, помощники (советники), специалисты, обеспечивающие специалисты.

При этом разделение должностей гражданской службы на группы (высшая, главная, ведущая, старшая и младшая) сохранено. Внутри групп для некоторых должностей федеральной государственной гражданской службы предусмотрена градация на разряды. Некоторые эксперты в дроблении должностей государственной гражданской службы усматривают возрождение в новых исторических условиях старой негативной традиции Табели о рангах. Вероятно, разработчики закона предполагали, что такое дробление позволит более четко установить квалификационные требования к служебной деятельности и должностным обязанностям государственных служащих, замещающих должность каждой из введенных категорий, позволить более четко распределить функциональные обязанности.

Государственные должности гражданской службы приобретают легитимный характер только после включения их в соответствующие реестры. Реестр есть перечень должностей гражданской службы, официально включенных в соответствующие нормативные документы. Они ведутся на электронных носителях с обеспечением защиты от несанкционированного доступа и копирования. Всего должно быть три реестра: федеральный, региональный и сводный. Сводный реестр должностей гражданской службы Российской Федерации образуется из реестра должностей федеральной гражданской службы и реестров должностей гражданской службы субъектов Российской Федерации. Последний реестр был введен указом Президента РФ от 31.12.2005г. № 1574 «О Реестре должностей федеральной государственной гражданской службы». Это самый объемный и обстоятельный нормативный документ подобного рода.

Особенностью закона является введение для государственных служащих классных чинов государственной гражданской службы (вместо квалификационных разрядов), соотносимых с воинскими званиями и специальным званиями правоохранительной службы.

Гражданским служащим, замещающим должности федеральной гражданской службы высшей группы, присваивается классный чин гражданской службы - действительный государственный советник Российской Федерации 1, 2 или 3-го класса, главной группы - государственный советник Российской Федерации 1, 2 или 3-го класса, ведущей группы - советник государственной гражданской службы Российской Федерации 1, 2 или 3-го класса, старшей группы - референт государственной гражданской службы Российской Федерации 1, 2 или 3-го класса, младшей группы - секретарь государственной гражданской службы Российской Федерации 1, 2 или 3-го класса.

О порядке присвоения и сохранения классных чинов смотри ФЗ «О Государственной гражданской службе Российской Федерации» и Указ Президента РФ от 19.11.2007 N 1554 "О порядке присвоения и сохранения классных чинов юстиции лицам, замещающим государственные должности Российской Федерации и должности федеральной государственной гражданской службы, и установлении федеральным государственным гражданским служащим месячных окладов за классный чин в соответствии с присвоенными им классными чинами юстиции".

Таким образом на государственной гражданской службе созданы условия для карьерного роста государственных гражданских служащих.

В число квалификационных требований к должностям гражданской службы входят требования к уровню профессионального образования, стажу гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажу (опыту) работы по специальности, профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей. В число квалификационных требований к должностям категорий "руководители", "помощники (советники)", "специалисты" всех групп, а также категории "обеспечивающие специалисты" главной и ведущей групп входит наличие высшего профессионального образования, а категории "обеспечивающие специалисты" старшей и младшей групп входит наличие среднего профессионального образования, соответствующего направлению деятельности. Квалификационные требования к стажу государственной гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажу работы по специальности для федеральных государственных гражданских служащих устанавливаются указом Президента РФ от 27.09.2005 № 1131 "О квалификационных требованиях к стажу государственной гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажу работы по специальности для федеральных государственных гражданских служащих". Квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей, устанавливаются нормативным актом государственного органа с учетом его задач и функций и включаются в должностной регламент гражданского служащего.

2. Порядок прохождения государственной гражданской службы

2.1 Поступление на государственную гражданскую службу

Помимо закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» процедуры приема на гражданскую службу регламентируются также Указом Президента РФ «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», принятом 1.02.2005г. № 112.

На гражданскую службу вправе поступать граждане Российской Федерации, достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком Российской Федерации и соответствующие квалификационным требованиям.

В законе установлен предельный возраст 65 лет и не содержится оговорок о возможности его изменения. Возрастание регулирования принципиальных служебных отношений иными нормативными правовыми актами может породить негативные последствия как искажение смысла и содержания норм закона. Так, например, в Положении об отборе, оформлении и направлении сотрудников на работу в представительства Российской Федерации по торгово-экономическим вопросам в иностранных государствах устанавливается иной предельный возраст служащих загранпредставительств - 58 лет

Поступление гражданина на гражданскую службу для замещения должности гражданской службы или замещение гражданским служащим другой должности гражданской службы осуществляется по результатам конкурса. Конкурс заключается в оценке профессионального уровня претендентов на замещение должности гражданской службы, их соответствия установленным квалификационным требованиям к должности гражданской службы.

Причиной снижения уровня профессионализма кадров могут стать замещение должностей гражданской государственной службы без проведения конкурса:

1) при назначении на замещаемые на определенный срок полномочий должности гражданской службы категорий "руководители" и "помощники (советники)";

2) при назначении на должности гражданской службы категории "руководители", назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Президентом или Правительством Российской Федерации;

3) при заключении срочного служебного контракта;

4) при назначении гражданского служащего на иную должность гражданской службы в определенных случаях;

5) при назначении на должность гражданской службы гражданского служащего, состоящего в кадровом резерве, сформированном на конкурсной основе.

6) при назначении на отдельные должности гражданской службы, исполнение должностных обязанностей по которым связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну;

7) по решению представителя нанимателя при назначении на должности гражданской службы, относящиеся к группе младших должностей гражданской службы.

Для проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы правовым актом соответствующего государственного органа образуется конкурсная комиссия. В состав конкурсной комиссии входят представитель нанимателя и (или) уполномоченные им гражданские служащие (в том числе из подразделения по вопросам государственной службы и кадров, юридического (правового) подразделения и подразделения, в котором проводится конкурс на замещение вакантной должности гражданской службы), представитель соответствующего органа по управлению государственной службой, а также представители научных и образовательных учреждений, других организаций, приглашаемые органом по управлению государственной службой по запросу представителя нанимателя в качестве независимых экспертов - специалистов по вопросам, связанным с гражданской службой, без указания персональных данных экспертов. Число независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов конкурсной комиссии.

Состав конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, исполнение должностных обязанностей по которой связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, формируется с учетом положений законодательства РФ о государственной тайне.

Состав конкурсной комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликтов интересов, которые могли бы повлиять на принимаемые конкурсной комиссией решения.

Как показывает мировая практика, наилучшим способом обеспечения гарантий профессионального подбора на государственную службу является организация конкурсных экзаменов на основе их прозрачности. В этой связи заслуживает поддержки предложения ряда экспертов о разработке проекта федерального закона об открытых конкурсных механизмов отбора государственных служащих, что создало бы правовые гарантии реализации конституционного принципа равного доступа граждан на государственную службу.

В законе введено понятие служебного контракта вместо трудового договора.

Служебный контракт - соглашение между представителем нанимателя и гражданином, поступающим на гражданскую службу, или гражданским служащим о прохождении гражданской службы и замещении должности гражданской службы. Служебным контрактом устанавливаются права и обязанности сторон.

На практике в трудовом законодательстве есть положение, что работники, в том числе и гражданские служащие, могут подать в суд заявление на руководителя за необоснованное увольнение. Но добиться справедливого решения своего вопроса от суда — дело чрезвычайно сложное. Начальник через своих юристов выдвигает самые различные аргументы в поддержку принятого решения. А гражданскому служащему без зарплаты (финансового обеспечения) приходится многие месяцы и даже годы обивать пороги судебных учреждений, что вынуждает его отказываться от своих претензий и ради обеспечения нужд семьи идти на какую-либо иную работу.

2.2 Конфликт интересов

Государственно важным и специфическим для служебной деятельности является конфликт интересов. Согласно статье 19 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность гражданского служащего влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью гражданского служащего и законными интересами граждан, организаций, общества, субъекта Российской Федерации или Российской Федерации, способное привести к причинению вреда этим законным интересам граждан, организаций, общества, субъекта Российской Федерации или Российской Федерации.

Под личной заинтересованностью гражданского служащего, которая влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей, понимается возможность получения гражданским служащим при исполнении должностных обязанностей доходов (неосновательного обогащения) в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для гражданского служащего, членов его семьи или лиц близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители и дети супругов), а также для граждан или организаций, с которыми гражданский служащий связан финансовыми или иными обязательствами. В случае возникновения у гражданского служащего личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, гражданский служащий обязан проинформировать об этом представителя нанимателя в письменной форме.

Для соблюдения требований к служебному поведению гражданских служащих и урегулирования конфликтов интересов в государственном органе, федеральном государственном органе по управлению государственной службой и государственном органе субъекта Российской Федерации по управлению государственной службой образуются комиссии по соблюдению требований к служебному поведению гражданских служащих и урегулированию конфликтов интересов. В состав комиссии входят представитель нанимателя и (или) уполномоченные им гражданские служащие (в том числе из подразделения по вопросам государственной службы и кадров, юридического (правового) подразделения и подразделения, в котором гражданский служащий, являющийся стороной конфликта интересов, замещает должность гражданской службы), представитель соответствующего органа по управлению государственной службой, а также представители научных и образовательных учреждений, других организаций, приглашаемые органом по управлению государственной службой по запросу представителя нанимателя в качестве независимых экспертов - специалистов по вопросам, связанным с гражданской службой, без указания персональных данных экспертов. Число независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов комиссии.

Составы комиссий по урегулированию конфликтов интересов формируются таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликтов интересов, которые могли бы повлиять на принимаемые комиссиями решения.

Очевидно, что в Федеральном законе «О государственной гражданской службе Российской Федерации» лишь фрагментарно представлены характеристики конфликта интересов и законодательные установки по его профилактике и разрешению. Здесь он сводится исключительно к материальным интересам, тогда как данная проблема имеет и другие аспекты, например, личную выгоду, укрепление собственного политического положения и др. В законе также не прописан порядок создания комиссии по урегулированию конфликта интересов, а указывается только ее состав.

Для того чтобы не допускать конфликта интересов, а также контролировать незаконные доходы (неосновательное обогащение) гражданских служащих, естественно, важно и необходимо постоянно следить за их законными (основательными) доходами. С этой целью в данном федеральном законе в ст. 20 предусматривается представление сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного содержания.

2.3 Государственные гарантии

В Федеральном законе «О государственной гражданской службе Российской Федерации» в гл. 10 и 11 сделана попытка сформулировать и должным образом зафиксировать гарантии. Одна из приоритетных задач заключалась в преодолении разрыва в оплате труда государственных служащих и специалистов в негосударственном секторе экономики, что позволило бы привлечь квалифицированные кадры на государственную службу. Хотя Указом Президента РФ от 25 июля 2006 года № 763 "О денежном содержании федеральных государственных гражданских служащих" предусмотрено "асимметричное" повышение ежемесячных денежных выплат. В результате повышение реального денежного содержания коснулось в основном федеральных государственных гражданских служащих, замещающих должности категории руководители, и лишь незначительно затронуло другие группы служащих.

Денежное содержание гражданского служащего состоит из месячного оклада гражданского служащего в соответствии с замещаемой им должностью гражданской службы и месячного оклада гражданского служащего в соответствии с присвоенным ему классным чином гражданской службы, которые составляют оклад месячного денежного содержания гражданского служащего, а также из ежемесячных и иных дополнительных выплат.

Об установлении федеральным государственным гражданским служащим месячных окладов за классный чин смотри Указ Президента РФ от 19.11.2007 N 1554 "О порядке присвоения и сохранения классных чинов юстиции лицам, замещающим государственные должности российской федерации и должности федеральной государственной гражданской службы, и установлении федеральным государственным гражданским служащим месячных окладов за классный чин в соответствии с присвоенными им классными чинами юстиции". Размеры должностных окладов и окладов за классный чин государственных гражданских служащих субъекта Российской Федерации устанавливаются в соответствии с нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации.

По отдельным должностям гражданской службы указом Президента РФ может устанавливаться денежное содержание в виде единого денежного вознаграждения.

К дополнительным выплатам относятся:

1) ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет на гражданской службе;

2) ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия гражданской службы;

3) ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

4) премии за выполнение особо важных и сложных заданий;

5) ежемесячное денежное поощрение;

6) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь, выплачиваемые за счет средств фонда оплаты труда гражданских служащих.

Для обеспечения правовой и социальной защищенности гражданских служащих, повышения мотивации эффективного исполнения ими своих должностных обязанностей, укрепления стабильности профессионального состава кадров гражданской службы и в порядке компенсации ограничений, установленных Федеральным законом от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ и другими Федеральными законами, гражданским служащим гарантируются:

1) равные условия оплаты труда, а также сопоставимые показатели оценки эффективности результатов профессиональной служебной деятельности при замещении соответствующих должностей гражданской службы;

2) право гражданского служащего на своевременное и в полном объеме получение денежного содержания;

3) условия прохождения гражданской службы, обеспечивающие исполнение должностных обязанностей в соответствии с должностным регламентом;

4) отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности служебного времени, предоставлением выходных дней и нерабочих праздничных дней, а также ежегодных оплачиваемых основного и дополнительных отпусков;

5) медицинское страхование гражданского служащего и членов его семьи, в том числе после выхода гражданского служащего на пенсию за выслугу лет, в соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ и федеральным законом о медицинском страховании государственных служащих РФ;

6) обязательное государственное социальное страхование на случай заболевания или утраты трудоспособности в период прохождения гражданской службы либо сохранение денежного содержания при временной нетрудоспособности, а также на время прохождения медицинского обследования в специализированном учреждении здравоохранения в соответствии с Федеральным законом;

7) выплаты по обязательному государственному страхованию в случаях, порядке и размерах, установленных соответственно федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации;

8) возмещение расходов, связанных со служебными командировками. Порядок и условия командирования гражданского служащего устанавливаются соответственно указом Президента Российской Федерации и нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации;

9) возмещение расходов, связанных с переездом гражданского служащего и членов его семьи в другую местность при переводе гражданского служащего в другой государственный орган. Порядок и условия возмещения расходов гражданскому служащему устанавливаются соответственно Постановлением Правительства РФ от 11.08.2007 № 514 и нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации.

10) защита гражданского служащего и членов его семьи от насилия, угроз и других неправомерных действий в связи с исполнением им должностных обязанностей в случаях, порядке и на условиях, установленных Федеральным законом;

11) государственное пенсионное обеспечение в порядке и на условиях, установленных федеральным законом о государственном пенсионном обеспечении граждан РФ, проходивших государственную службу, и их семей.

Гражданским служащим при определенных условиях могут предоставляться дополнительные государственные гарантии:

1) профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку с сохранением на этот период замещаемой должности гражданской службы и денежного содержания;

2) транспортное обслуживание, обеспечиваемое в связи с исполнением должностных обязанностей, в зависимости от категории и группы замещаемой должности гражданской службы, а также компенсация за использование личного транспорта в служебных целях и возмещение расходов, связанных с его использованием

3) замещение иной должности гражданской службы при реорганизации или ликвидации государственного органа либо сокращении должностей гражданской службы;

4) единовременную субсидию на приобретение жилой площади один раз за весь период гражданской службы

5) иные государственные гарантии.

Исчисления стажа государственной гражданской службы устанавливается статьей 54 ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Указом Президента РФ от 19.11.2007 № 1532 «Об исчислении стажа государственной гражданской службы российской федерации для установления государственным гражданским служащим российской федерации ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет на государственной гражданской службе российской федерации, определения продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет и размера поощрений за безупречную и эффективную государственную гражданскую службу российской федерации», ФЗ о государственном пенсионном обеспечении граждан Российской Федерации, проходивших государственную службу, и их семей.

2.4 Ответственность государственных гражданских служащих

В состав мер должного и возможного поведения гражданского служащего с необходимостью включается и ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него обязанностей, запретов и требований. Ответственность выражается в применении к гражданскому служащему различных взысканий и наказаний за допущение поступков и действий, которые юридически признаются запрещенными и вредными. Различают четыре вида ответственности гражданского служащего: 1) дисциплинарную; 2) административную; 3) материальную; 4) уголовную.

Служебная дисциплина на гражданской службе - обязательное для гражданских служащих соблюдение служебного распорядка государственного органа и должностного регламента, установленных в соответствии с ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», другими Федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, нормативными актами государственного органа и со служебным контрактом.

За совершение каждого дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение гражданским служащим по его вине возложенных на него должностных обязанностей, представитель нанимателя имеет право применить одно из следующих дисциплинарных взысканий: 1) замечание; 2) выговор; 3) предупреждение о неполном должностном соответствии; 4) освобождение от замещаемой должности гражданской службы; 5) увольнение. При освобождении гражданский служащий включается в кадровый резерв для замещения иной должности гражданской службы на конкурсной основе.

Здесь несколько в завуалированной форме, но достаточно прозрачно проводится линия служения гражданского служащего не закону, а непосредственно вышестоящему начальнику, в основном, представителю нанимателя. Именно по его усмотрению гражданский служащий, совершивший дисциплинарный проступок, может быть привлечен к дисциплинарной ответственности или даже уволен. Руководитель может, но не должен применять меры дисциплинарного взыскания. Он не несет ответственности за свое бездействие, либо непринятие мер по отношению к гражданскому служащему, недобросовестно выполняющему свои обязанности.

Порядок применения и снятия дисциплинарного взыскания регулируется статьей 58 ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Перед применением дисциплинарного взыскания проводится служебная проверка. Порядок проведения служебной проверки регулируется статьей 59 ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Применение к государственным служащим дисциплинарных мер позволит повысить уровень дисциплины, ответственности за неисполнение должностных обязанностей и за принимаемые ими решения.

Административная ответственность гражданский служащий несет по общим правилам наравне с остальными гражданами России, как это предусмотрено Кодексом об административных правонарушениях и другими нормативными правовыми актами. Материальная ответственность наступает за служебный проступок, в результате которого наносится материальный ущерб государству, предприятию, организации, учреждению и выражается в возмещении гражданским служащим причиненного им имущественного ущерба. К уголовной ответственности гражданские служащие привлекаются на общих со всеми гражданами основаниях.

Заключение

В ходе исследования были сделаны следующие выводы: законом даны такие новые понятия как «служебная дисциплина», «дисциплинарный проступок», «служебный распорядок», «конфликт интересов», «служебный контракт», введены новые виды дисциплинарных взысканий, категорий гражданской службы, классные чины, конкурсная система найма; созданы условия для карьерного роста, улучшения дисциплины, повышения профессионализма кадров, установлены принципиальные положения формирования единого кадрового состава государственной службы, профессиональной подготовки и переподготовки, повышения квалификации и стажировок гражданских служащих, предоставления социальных гарантий и оплаты служебной деятельности; и внесены следующие предложения: создать условия поступления на гражданскую службу на основе открытых конкурсов, реальную защиту государственного служащего от необоснованного увольнения; реализовать идею служению государству и обществу, а не вышестоящему руководителю; контролировать соответствие Федеральному закону "О государственной гражданской службе Российской Федерации" подзаконных актов; разработать оставшуюся часть нормативно-правовых актов.

Библиографический список

1. Федеральный закон от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации", КонсультантПлюс - www.consultant.ru
2. A.Н. Дементьев, Н.И. Лукьянова. Аналитический вестник №26 (314) «Проблемы реформирования государственной гражданской службы в Российской Федерации», М., 2006
3. В.Д. Граждан «Государственная гражданская служба», М.: Кнорус, 2007
4. КонсультантПлюс - www.consultant.ru