**ОГЛАВЛЕНИЕ**

Введение

Глава 1. Понятие и история развития государственной службы в России

1.1 История развития государственной службы в России

1.2 Понятие государственной гражданской службы

Глава 2. Прохождение государственной гражданской службы в Российской Федерации

2.1 Порядок поступления на государственную гражданскую службу Российской Федерации

2.2 Перемещение по государственной гражданской службы Российской Федерации

2.3 Увольнение с государственной гражданской службы Российской Федерации

Заключение

Список нормативных актов и литературы

**ВВЕДЕНИЕ**

**Актуальность темы** заключается в том, что в любом государственно-организованном обществе невозможно обойтись без государственного управления, а значит и без государственных служащих. Государственный аппарат - это, прежде всего люди, профессионально занимающиеся управленческим трудом. Их услуги необходимы любой стране независимо от государственного устройства и политической системы, формы правления или правящего режима. Именно государственные служащие выполняют практические задачи, которые все цивилизованные общества возлагают на свои государства. Опыт многих стран свидетельствует о том, что общество, которое надлежащим образом не организовало труд государственных служащих, испытывает серьезные трудности с качеством государственного управления.

В современной России проблема модернизации государственного управления становится одной из приоритетных, учитывая ту большую роль, которую здесь всегда играло государство в обществе, а также особый характер российской бюрократии. Именно поэтому реформу государственной службы следует рассматривать важнейшим ресурсом модернизации системы государственного управления. Ключевым же направлением реформирования данной сферы является создание эффективного законодательства.

Тема курсовой работы, ее теоретическая часть, широко изучена ведущими юристами современности, такими как: Дмитриев Ю.А., Чиркин В.Е., Россинский А.И., Петров С.М., Оболонский А.В., Д.М. Овсянко, Л.Л. Попов.

**Объектом курсовой работы** являются общественные отношения, возникающие в сфере государственной гражданской службы.

**Предмет работы** - нормативные правовые акты Российской Федерации, а также акты уполномоченных органов и должностных лиц, теории, концепции, взгляды ученых относительно порядка осуществления государственной гражданской службы Российской Федерации, а также порядок прохождения государственной гражданской службы.

**Целью курсовой работы** является комплексное правовое исследование института государственной гражданской службы Российской Федерации как способа осуществления государственного управления и перехода общественных отношений на новый улучшенный уровень развития.

Цель исследования определила постановку **следующих задач:**

- выявить этапы исторического развития и становления государственной службы в России;

- раскрыть понятие государственной гражданской службы;

- показать порядок поступления и перемещения по государственной гражданской службе Российской Федерации;

- рассмотреть особенности увольнения с государственной гражданской службы России.

**Правовой основой** исследования явились: Конституция Российской Федерации 1993 года; Федеральный закон от 27 мая 2003 г. N 58-ФЗ "О системе государственной службы Российской Федерации", Федеральный закон от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" и обширного массива нормативных правовых актов различной юридической силы.

**Положение выносимые на защиту:**

1. Понятие государственной гражданской службы и история её развития в России показывают этапы становления российской государственности.
2. Прохождение государственной гражданской службы в Российской Федерации законодательно закреплено нормами российского права различного уровня и определяется в заключении служебного контракта.

**Структура исследования.** Курсовая работа состоит из введения, двух глав (пяти параграфов), заключения, списка нормативных правовых актов и литературы.

**Глава 1. Понятие и История развития Государственной службы в росии**

* 1. **История развития государственной службы в России**

Государственная Служба России начала складываться по мере становления самой государственности. Вспомним Древний Рим, где также придавали больше значение государственной службе и управлению.

В Киевской Руси IX - XI веков отдельные функции или руководство отраслями княжеского дворцового хозяйства осуществляли тиуны и старосты. Причем первоначально категория людей управляющих княжеским двором была зависима, то есть это были не вальные слуги, а холопы (рабы). Со временем эти дворцовые управители превращаются в управляющих отраслями княжеского (государственного) хозяйства. Княжескую дружину же нельзя причислять к государственной службе, так как князь считался в дружине «первым среди равных» и в данном военном образовании присутствовали отношения, отличающиеся от отношений «службы».

Активно стала развиваться государственная служба в период образования Московского централизованного государства с XII по XV века. Именно в этот период создается централизованный государственный аппарат, совершенно новые структуры власти в Московском государстве. Основой новой государственности стала система неместных отношений, когда категория служивых людей (дворян) получила за свою службу, как военную, так и гражданскую земельный надел на прокорм. Надел давался на срок службы. Служат уже и слуги, получая за это содержание. К XV веку происходит разное сокращение феодальных привилегий и иммунитетов. Складывается иерархия придворных чинов, даваемых за службу: окольничий, дворецкий, казначей, чины думных дворян, думных дьяков.

Формируется принцип местничества, связывающий возможность занятия государственных должностей с происхождением кандидата, его родовитостью. Вплоть до XII века продолжают развиваться и укрепляться все эти отношения. В середине XVI века была сделана первая попытка юридически уравнять вотчину (феодальное землевладение) с поместьем (служивым землевладением). Устанавливается единый порядок государственной (военной службы), когда в независимости от формы землевладения обязывалось выставлять одинаковое число вооруженных людей. Развивается система приказов, как центральных органов с жестким подчинением по вертикали и строгое руководство инструкциями и предположениями по горизонтали. На местах при воеводах также создаются специальные аппараты управления.

Таким образом, к XVII веку в России развилась приказно - воеводская система управления. Для дворян, иных служивых сословий государственная служба была обязательна. Основой ее были земельные наделы, личные заслуги, родовитость. Развивается и законодательство, регламентирующее службу. Это Судебники 1497 и 1550 годов, Соборное Уложение 1649 года, великокняжеские, а затем царские указы.

Восшествие на престол в 1682 году молодого Петра - I ознаменовало развитие и укрепление новой системы государственных органов достаточно радикальные изменения государственного строя в целом. Для проводимых Петром - I преобразований он заставляет дворянство служить. Правовой статус дворянства был существенно изменен принятием Указа о единонаследии 1714 года, который закреплял наследование поместья только за старшим сыном. Остальные дети вынуждены были устраиваться на военную или гражданскую службу и служить за жалование. Логическим продолжением Указа о единонаследии стал - Табель о рангах (1722 г.). Профессиональные качества, личная преданность и выслуга становятся определяющими для продвижения по службе. Табель сформулировал новую систему чинов и должностей. Устанавливались сроки службы в определенных чинах, с достижением чинов восьмого класса чиновнику присваивалось звание потомственного дворянина, с передачей этого звания по наследству, с четырнадцатого по седьмой класс чиновник получал личное дворянство. Таким образом, принцип выслуги подчинял принцип родовитости. Табель о рангах уравнял военную и гражданскую службу. Каждому воинскому званию соответствовал гражданский чин, были аналогичны и принципы продвижения по службе. Подготовка кадров для нового государственного аппарата стала осуществляться в специальных школах и академиях в России и за рубежом. Образование и специальная подготовка становятся важнейшими докторами определения квалификации чиновника. Государственная служба носит централизованный характер и единообразие в масштабах всей страны. Служба регулируется уже специальными законодательными актами: Генеральным регламентом (1720 г.), семь регламентов для различных коллегий, определяющих общую структуру, статус и направление деятельности отдельных государственных учреждений, Устав воинский. Кроме того, служба регулировалась манифестами, указами царя, а затем императора.

Во второй половине XVIII века, при Екатерине - II система, заложенная Петром - I продолжает совершенствоваться. Проводится губернская реформа и ряд реформ государственных органов. Важнейшими актами стали Манифест Петра III «О даровании вольности и свободы всему российскому дворянству» (1762 г.) и подобный указ о дворянских вольностях самой Екатерины - II. Ими дворянство освобождалось от обязательной военной и гражданской службы. Таким образом, после Петра - I идет постепенное ослабление, а затем отмена обязательности государственной службы для основного служивого сословия - дворянства, она стала их привилегией.

Новое развитие получила государственная служба в первой половине XIX века. Ее развитие связано с именем выдающегося государственного деятеля России - Сперанского Михаила Михайловича. В 1809 году он подготавливает Указ о обязательном экзамене для занятия государственной должности. Устанавливался образовательный ценз, обязательное высшее университетское образование для замещения ряда должностей. И хотя этот указ под давлением бюрократии был отменен, тем не менее, он вводил новые принципы государственной службы, которые позже нашли применение. В 1832 году принят «Устав о службе гражданской», в 1834 году «Правила о порядке производства в чины гражданской службы», в 1845 году вводятся изменения в Табель о рангах. В течение XIX века утвердились ряд положений, характеризующих государственную службу. Это запрет родственных связей по службе, ведение определенного образа жизни, который не должен был подрывать авторитет и достоинство государственной власти, запрет определенных занятий, содержание в зависимости от чина и должности включающее жалование, столовые и квартирные деньги, право на пособие и пенсию при выходе в отставку. Гарантировалась усиленная уголовная охрана от преступлений при исполнении им своих обязанностей, устанавливался особый порядок предания суду самих государственных чиновников. Государственные служащие империи имели установленную форменную одежду, за каждым велся обязательный послужной (формулярный список), увольнение производилось по прошению и так далее. Таким образом, можно заключить, что Россия до 1917 года имела детальное законодательство о государственной службе и развитую государственную службу как типовую.

При советской власти все это законодательство было отменено. Это было связано, прежде всего, с идеями быстрого отмирания всякого государства, слома старого государственного аппарата и упразднения всякого чиновничества. При советской власти так и не было принято специального закона о государственной службе, детально регулировалась лишь служба в армии и органах МВД России. Служба в государственных органах регулировалась лишь несколькими подзаконными актами. Рядом указов вводились классные чины и ранги в некоторых отраслях, декретом СНК РСФСР в 1922 году были приняты «Временные правила о работе в государственных учреждениях и на предприятиях», в 1967 году Госкомтруда утвердил Единую номенклатуру должностей служащих и ряд других актов. В материалах XXI съезда КПСС утверждалось, что работа в аппарате вообще перестала быть особой прогрессией. И лишь в конце 80-х годов была признана необходимость принятия союзного Закона о государственной службе.

В последующие годы законодательство нашей страны не стояли на месте, а двигались только вперед, в связи с этим были изданы различные нормативно-правовые акты, которые регулировали вопросы государственной службе в России, ее своеобразия и особенности. Особенно хочется отметить начало 21 века, он ознаменовал появление в наших рука очень важных нормативно-правовых документов относящихся к данной сфере деятельности, а именно Федеральных законов от 11.11.2003 N 141-ФЗ « О системе государственной гражданской службе» и Федеральный закон от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», а также мы являемся свидетелями первого этапа (2009-2010 годы) федеральной программы "Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009 - 2013 годы)".

Цель Программы - создание целостной системы государственной службы посредством завершения реформирования ее видов и создания системы управления государственной службой, формирования высококвалифицированного кадрового состава государственной службы, обеспечивающего эффективность государственного управления, развитие гражданского общества и инновационной экономики.

**1.2 Понятие государственной гражданской службы**

В начале необходимо дать ответ на вопрос, что же такое Государственная служба. Государственная служба- это профессиональная служебная деятельность граждан по обеспечению исполнения полномочий государственных органов, а также лиц, замещающих государственные должности.

Государственная служба в России подразделяется на:

- государственную гражданскую службу (федеральную и субъекта Российской Федерации);

- военную службу (только федеральная);

- правоохранительную службу (только федеральная).

В органах прокуратуры и таможни предусмотрена правоохранительная служба, но например в ФСО России предусмотрена военная и государственная гражданская служба. Данные органы исполнительной власти в своей деятельности широко применяют нормы Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

Раскрывая цель курсовой работы с помощью комплексного правового исследования рассмотрим государственную гражданскую службу как вид государственной службы Российской Федерации.

Федеральный закон от 27 мая 2003 г. N 58-ФЗ "О системе государственной службы Российской Федерации" дает более развернутое определение. Согласно этому определению государственная служба Российской Федерации - профессиональная служебная деятельность граждан Российской Федерации по обеспечению исполнения полномочий:

1) Российской Федерации;

2) федеральных органов государственной власти, иных федеральных государственных органов;

3) субъектов Российской Федерации;

4) органов государственной власти субъектов Российской Федерации, иных государственных органов субъектов Российской Федерации;

5) лиц, замещающих должности, устанавливаемые Конституцией Российской Федерации, федеральными законами для непосредственного исполнения полномочий федеральных государственных органов;

6) лиц, замещающих должности, устанавливаемые конституциями, уставами, законами субъектов Российской Федерации для непосредственного исполнения полномочий государственных органов субъектов Российской Федерации.

Из определения указанного выше мы можем выделить, что же все-таки государственная гражданская служба в целом.

Государственная гражданская служба Российской Федерации - 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).

Из приведенного определения можно сделать следующие выводы:

1) основным признаком государственной гражданской службы является профессиональная деятельность. Данный признак означает, что служебная деятельность должна осуществляться непрерывно, в качестве основного вида деятельности, на основе специальных знаний и навыков;

2) на государственной службе могут находиться только граждане Российской Федерации. Это также подтверждается нормами ст. 13 и ч. 1 ст. 21 комментируемого Закона. Исключения из данного правила могут быть установлены международными договорами Российской Федерации;

3)государственная гражданская служба осуществляется с целью обеспечения полномочий федеральных государственных органов, государственных органов субъектов РФ, лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, и лиц, замещающих государственные должности субъектов РФ.

Государственная гражданская служба Российской Федерации подразделяется на федеральную государственную гражданскую службу и государственную гражданскую службу субъектов Российской Федерации. При чем федеральная государственная служба находится в ведении Российской Федерации, следовательно власти субъектов России обязаны координировать свою деятельность в рамках федерального законодательства.

Под федеральной государственной гражданской службой понимается профессиональная служебная деятельность граждан на должностях федеральной государственной гражданской службы по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов и лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации. Федеральная государственная гражданская служба находится в исключительном ведении Российской Федерации.

Под государственной гражданской службой субъекта РФ понимается профессиональная служебная деятельность граждан на должностях государственной гражданской службы субъекта РФ по обеспечению исполнения полномочий субъекта РФ, а также полномочий государственных органов субъекта РФ и лиц, замещающих государственные должности субъекта РФ. Правовое регулирование государственной гражданской службы субъекта РФ находится в совместном ведении Российской Федерации и субъектов РФ, а ее организация - в ведении субъекта РФ.

Таким образом, подводя итоги данного вопроса необходимо отметить, что мы определились и дали ответ на вопросы, что же такое государственная и государственная гражданская служба, а так же выделили основные ее признаки.

**ГЛАВА 2. прохождение государственной гражданской службы в российкой федерации**

**2.1 Порядок поступления на государственную гражданскую службу Российской Федерации**

На гражданскую службу вправе поступать граждане Российской Федерации, достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком Российской Федерации и соответствующие квалификационным требованиям, установленным настоящим Федеральным законом. Предельный возраст пребывания на гражданской службе - 65 лет.

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

Вместе с тем, существует ряд случаев, в которых конкурс не проводится, а именно:

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

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

3) при заключении срочного служебного контракта;

4) при назначении гражданского служащего на иную должность гражданской службы

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

Так же конкурс может не проводиться при назначении на отдельные должности гражданской службы, исполнение должностных обязанностей по которым связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, по перечню должностей, утверждаемому указом Президента Российской Федерации.

По решению представителя нанимателя конкурс может не проводиться при назначении на должности гражданской службы, относящиеся к группе младших должностей гражданской службы.

Претенденту на замещение должности гражданской службы может быть отказано в допуске к участию в конкурсе в связи с несоответствием квалификационным требованиям к вакантной должности гражданской службы, а также в связи с иными ограничениями для поступления на гражданскую службу и ее прохождения. Данный претендент, вправе обжаловать это решение в соответствии с законодательством России.

Для проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы правовым актом соответствующего государственного органа образуется конкурсная комиссия.

Положение о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, определяющее порядок и условия его проведения, утверждается указом Президента Российской Федерации.

Также при поступлении на государственную гражданскую службу существуют квалификационные требования к стажу государственной гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажу работы по специальности для замещения отдельных должностей.

При поступлении на государственную гражданскую службу необходимо заключить служебный контракт.

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.

Представитель нанимателя обязуется предоставить гражданину, поступающему на гражданскую службу, возможность прохождения гражданской службы, а также возможность замещения определенной должности гражданской службы, а также выплачивать денежное содержание и предоставить ему государственные социальные гарантии.

Гражданин, поступающий на гражданскую службу, при заключении служебного контракта о прохождении гражданской службы обязуется исполнять должностные обязанности в соответствии с должностным регламентом и соблюдать служебный распорядок государственного органа.

Служебный контракт заключается в следующем порядке:

На основе акта государственного органа о назначении на должность гражданской службы. Гражданин, поступающий на гражданскую службу, при заключении служебного контракта предъявляет представителю нанимателя:

1) заявление с просьбой о поступлении на гражданскую службу и замещении должности гражданской службы;

2) собственноручно заполненную и подписанную анкету установленной формы;

3) паспорт;

4) трудовую книжку, за исключением случаев, когда служебная (трудовая) деятельность осуществляется впервые;

5) страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда служебная (трудовая) деятельность осуществляется впервые;

6) свидетельство о постановке физического лица на учет в налоговом органе по месту жительства на территории Российской Федерации;

7) документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

8) документ об образовании;

9) сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера.

В отдельных случаях с учетом условий прохождения гражданской службы при заключении служебного контракта может предусматриваться необходимость предъявления и других документов.

Служебный контракт не может ухудшать условия прохождения гражданской службы и ущемлять права гражданского служащего, установленные настоящим Федеральным законом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Служебный контракт вступает в силу со дня его подписания сторонами, если иное не установлено законодательством или служебным контрактом.

Необходимо отметить и тот факт, что поступающему на государственную гражданскую службу гражданину может быть назначено испытание.

После назначения на должность гражданской службы гражданскому служащему вручается служебное удостоверение установленной формы.

В акте государственного органа о назначении на должность гражданской службы и служебном контракте сторонами может быть предусмотрено испытание гражданского служащего в целях проверки его соответствия замещаемой должности гражданской службы. Срок испытания устанавливается продолжительностью от трех месяцев до одного года.

Отсутствие в акте государственного органа о назначении на должность гражданской службы и служебном контракте условия об испытании означает, что гражданский служащий принят без испытания.

Для замещения должностей гражданской службы, за исключением случаев, при назначение на должность гражданской службы в порядке перевода из другого государственного органа, может устанавливаться срок испытания продолжительностью от трех до шести месяцев.

По окончании установленного срока испытания при отсутствии у гражданского служащего соответствующего замещаемой должности гражданской службы классного чина проводится квалификационный экзамен, по результатам которого гражданскому служащему присваивается классный чин. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности гражданского служащего и другие периоды, когда он фактически не исполнял должностные обязанности.

При неудовлетворительном результате испытания представитель нанимателя имеет право:

1) предоставить гражданскому служащему ранее замещаемую должность гражданской службы;

2) до истечения срока испытания расторгнуть служебный контракт с гражданским служащим, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого гражданского служащего не выдержавшим испытание.

Решение представителя нанимателя гражданский служащий вправе обжаловать в суд.

Если срок испытания истек, а гражданский служащий продолжает замещать должность гражданской службы, то он считается выдержавшим испытание.

До истечения срока испытания гражданский служащий вправе расторгнуть служебный контракт по собственному желанию, предупредив об этом представителя нанимателя в письменной форме не позднее, чем за три дня.

Таким образом, порядок поступления на государственную гражданскую службу Российской Федерации, предполагает что гражданин России поступающий на данный вид государственной службы должны соответствовать квалификационным требованиям, пройти установленный конкурс, после чего с ним заключается служебный контракт и если это необходимо назначается испытательный срок.

В современной России существует президентская программа подготовки управленческих кадров, по которой поручается организовать стажировку преподавателей в крупнейших вузах России и за рубежом, что также подтверждает большую значимость для государства управленческой функции.

**2.2 Перемещение по государственной гражданской службы Российской Федерации**

Переводом на другую постоянную работу в той же организации являются изменение трудовой функции или изменение иных существенных условий трудового договора, а равно перевод на постоянную работу в другую организацию либо в другую местность вместе с организацией. Другими словами, переводом законодатель признает изменение не только трудовой функции работника, но и иных существенных условий трудового договора (например, режима рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда и т.п.).

Вместе с тем, перевод гражданского служащего возможен:

1) на иную должность в том же государственном органе;

2) на другую должность в ином государственном органе;

3) либо перевод в другую местность вместе с государственным органом.

Под другой местностью в данном случае следует понимать местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта. Представляется, что с точки зрения юриспруденции такая формулировка указанной нормы не совсем удачна. В частности, исходя из буквального толкования комментируемой статьи, не является переводом и, соответственно, не требует согласия гражданского служащего предоставление ему той же должности гражданской службы, но в ином государственном органе. По смыслу комментируемой статьи законодатель признает переводом лишь изменение трудовой функции, т.е. изменение должностных обязанностей, установленных служебным контрактом и должностным регламентом. Иначе говоря, данная норма не рассматривает в качестве перевода изменение иных существенных условий служебного контракта, если при этом не изменяются замещаемая должность и должностные обязанности (например, режим служебного времени, условия оплаты труда и т.п.).

Необходимо отметить, что перевод осуществляется только с согласия работника (исключения могут быть установлены законодательством). Причем такое согласие обязательно должно быть выражено в письменной форме. Ранее перевод без получения письменного согласия работника мог считаться законным, если он добровольно приступил к выполнению другой работы (согласие конклюдентными действиями). В настоящее время в соответствии с действующим законодательством такое правило применяться не может. Это означает, что если работник (гражданский служащий) добровольно приступил к выполнению другой работы, он, тем не менее, не лишается права обжаловать перевод, совершенный при отсутствии его согласия в письменной форме, как незаконный.

Переводы на другую работу классифицируют по различным основаниям. Наиболее существенной является классификация переводов по источнику инициативы (по инициативе работника или работодателя) и в зависимости от срока (временные или постоянные). Законодатель закрепляет правила перевода по инициативе гражданского служащего, который по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением не может исполнять должностные обязанности по замещаемой должности. Впрочем, инициатива в данном случае может исходить не только от гражданского служащего. Так, на основании соответствующего медицинского заключения представитель нанимателя обязан перевести гражданского служащего на другую должность, в том числе и по собственной инициативе. Такое заключение выдается медико-социальной экспертной комиссией (далее - МСЭК).

Не устанавливает специальных гарантий гражданскому служащему в случае перевода по состоянию здоровья. Представляется, что в данном случае подлежат применению общие для всех работников правила трудового законодательства. В случае, когда работник (гражданский служащий) переводится на нижеоплачиваемую работу, за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой (выполнением служебных обязанностей), - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления. Трудовым увечьем является повреждение здоровья работника при выполнении трудовых обязанностей или на территории организации в течение рабочего времени (включая и установленные перерывы), в пути на работу или с работы, а также вблизи места работы в течение рабочего времени, если нахождение там не противоречило правилам внутреннего трудового распорядка.

Основанием для определения причины инвалидности с формулировкой «трудовое увечье» является акт о несчастном случае на производстве по форме Н-1 (Н-1ПС), оформленный в установленном порядке.

Профессиональное заболевание - это хроническое или острое заболевание, которое является результатом воздействия на него вредных производственных факторов, и повлекло временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности. Таким образом, если снижение трудоспособности наступило в результате трудового увечья или профессионального заболевания, гражданский служащий временно (до излечения) переводится на другую должность с сохранением оплаты труда по ранее замещаемой должности. Если же расстройство здоровья имеет стойкий характер, т.е. полного восстановления трудоспособности не происходит, то должен производиться постоянный перевод на иную не противопоказанную по здоровью должность. Стойкое расстройство здоровья устанавливается заключением медико-социальной экспертизы. До установления стойкой утраты трудоспособности за гражданским служащим должен сохраняться заработок по прежней должности.

Отдельно ТК РФ выделяет перевод на другую работу беременных женщин и женщин имеющих детей в возрасте до полутора лет. Этим категориям работников законодательством установлены повышенные гарантии при переводах в связи с состоянием здоровья. В соответствии с медицинским заключением и по их заявлению им снижаются нормы труда либо они переводятся на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе. До решения вопроса о предоставлении беременной женщине другой работы она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка. Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет. Указанные нормы, очевидно, должны применяться и к регулированию труда гражданских служащих.

Если гражданский служащий не согласен с переводом, а также при невозможности предоставить ему другую должность, не противопоказанную по состоянию здоровья, служебный контракт с ним прекращается по соответствующему основанию. В качестве одного из оснований расторжения служебного контракта называет отказ гражданского служащего от перевода на иную должность по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением либо отсутствие такой должности в том же государственном органе. Необходимо, однако, отметить, что аналогичное основание расторжения служебного контракта по инициативе нанимателя содержится и в других статьях. Согласно указанной норме служебный контракт, может быть, расторгнут представителем нанимателя, а гражданский служащий уволен с гражданской службы в случае несоответствия его замещаемой должности по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Таким образом, при невозможности перевода гражданского служащего на иную, не противопоказанную ему по состоянию здоровья должность в связи с отсутствием такой должности в государственном органе служебный контракт с ним расторгается.

Перевод следует отличать от перемещения, которое не требует согласия гражданского служащего. Согласно трудовому законодательству последнее предполагает перемещение работника в той же организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение этой организации в той же местности (например, в другой цех, лабораторию и т.п.), поручение работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и изменения других существенных условий трудового договора. Например, если при заключении трудового договора было определено место работы с указанием структурного подразделения, определенного агрегата, механизма (автомобиль, локомотив), то перемещение в другое структурное подразделение или на другой агрегат, механизм будет считаться переводом, требующим согласия работника, поскольку меняются обусловленные трудовым договором условия труда. Если же при заключении трудового договора такой оговорки не было, то работодатель вправе переместить работника без его согласия.

**2.3 Увольнение с государственной гражданской службы Российской Федерации**

Служебный контракт прекращает свое действие при освобождении гражданского служащего от занимаемой должности, за исключением случаев освобождения от должности, при которых служебный контракт приостанавливается по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Служебный контракт прекращается:

а) при освобождении гражданского служащего от занимаемой должности в связи с назначением (переводом) на другую должность гражданской службы в том же государственным органе;

б) при освобождении гражданского служащего от занимаемой должности в связи с назначением (переводом) на другую должность гражданской службы в другом государственном органе;

в) при освобождении гражданского служащего от занимаемой должности в связи с увольнением с гражданской службы.

Служебный контракт прекращает свое действие со дня освобождения гражданского служащего от должности гражданской службы, в связи с назначением на которую этот контракт был заключен.

При этом прекращение служебного контракта не всегда влечет за собой увольнение гражданского служащего. Это является одной из существенных особенностей правового статуса гражданского служащего по сравнению со статусом работника, работающего по трудовому договору. Например, перевод гражданского служащего на иную должность гражданской службы в том же государственном органе означает освобождение от занимаемой должности, однако не означает увольнения с гражданской службы.

При прекращении служебного контракта и освобождении от занимаемой должности основаниям производится увольнение гражданского служащего с гражданской службы. Вместе с тем следует отметить, что прекращение служебного контракта и освобождение от занимаемой должности по одному из этих оснований не влечет увольнения с гражданской службы. Так, если перевод гражданского служащего по его просьбе или с его согласия в другой государственный орган не связан с переходом на государственную службу иного вида (военную или правоохранительную службу), то в этом случае гражданский служащий остается на гражданской службе. Следовательно, расторжение служебного контракта и освобождение гражданского служащего от занимаемой должности влекут увольнение его из государственного органа, но не сопровождаются увольнением с гражданской службы.

Таким образом, увольнение гражданских служащих с гражданской службы производится при прекращении служебного контракта с гражданским служащим и освобождении его от замещаемой должности по общим основаниям законодательства России.

В законах субъектов РФ должна быть указана возможность увольнения гражданских служащих только по основаниям, предусмотренным федеральными законами.

Прекращение служебного контракта с гражданским служащим, освобождение его от замещаемой должности и увольнение с гражданской службы оформляются правовым актом государственного органа.

Освобождение гражданского служащего от должности, за исключением случаев освобождения от должности, при которых служебный контракт приостанавливается по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, влечет прекращение ранее заключенного служебного контракта, о чем может быть указано в соответствующем приказе об освобождении гражданского служащего от занимаемой должности. При этом запись о расторжении служебного контракта в трудовую книжку не вносится, как, впрочем, и запись о заключении служебного контракта.

Закон не содержит специальной статьи о порядке прекращения служебного контракта с гражданским служащим, освобождения его от замещаемой должности гражданской службы и увольнения с гражданской службы, данные вопросы могут регулироваться нормами ТК.

В соответствии с этими нормами гражданский служащий должен быть ознакомлен под роспись с правовым актом государственного органа об увольнении его с гражданской службы (приказом, распоряжением). По требованию гражданского служащего представитель нанимателя обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного акта (приказа, распоряжения). В случае, когда этот акт (приказ, распоряжение) об увольнении гражданского служащего невозможно довести до его сведения или он отказывается ознакомиться с ним под роспись, на этом акте (приказе, распоряжении) производится соответствующая запись.

При увольнении гражданского служащего с гражданской службы в трудовой книжке этого гражданского служащего производится запись об увольнении с указанием основания увольнения и со ссылкой на соответствующую норму Федерального закона «О государственной гражданской службе», а в некоторых случаях – Трудового кодекса или иного федерального закона.

Таким образом, в данном вопросе мы рассмотрели порядок увольнения с государственной службы, а так же основания для увольнения. Нами были отмечены и перечислены нормативно-правовые акты, регулирующие данный вопрос.

# ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Государственная гражданская служба в Российской Федерации является неотъемлемым атрибутом российской государственности. Всё это требует точного соблюдения законодательства в данной сфере отношений, как по порядку поступления на государственную гражданскую службу, так и её прохождение и увольнение. Но одним из важнейших направлений повышения эффективности государственной службы являются разработка и внедрение механизмов, обеспечивающих результативность профессиональной служебной деятельности государственных служащих.

В связи с этим можно сформулировать следующие выводы:

1. Правовое регулирование государственно-служебных процессов в настоящее время отстает от темпов развития тенденций и закономерностей в реформировании системы государственного управления, аппарата государства. Государственная служба представляет собой систему правоотношений, которые регулируются не только административно-правовыми нормами, но и нормами других отраслей права: международного, конституционного, муниципального, трудового, финансового, гражданского, уголовного. К сожалению, нормативно-правовая база, регулирующая порядок прохождения государственной службы на федеральном, а следовательно и на региональном уровне, не совершенна и требует доработки. Важный этап в реформировании государственной службы России ознаменован принятием федеральной программы "Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009 - 2013 годы)".
2. Продвижение по службе должно определяться в первую очередь личными качествами служащего, его опытом, профессионализмом, компетенцией, квалификацией, пригодностью к данному виду службы.
3. Целесообразно дальнейшее укрепление нормативно-правовой базы государственной службы следует развивать по пути повышения правового статуса органов управления государственной службой и кадровых служб государственных органов, установления четких правил, обеспечивающих увязку должностных перемещений государственных служащих с результатами труда, обучения и использования полученных знаний.

1. Государственная служба - это профессиональная служебная деятельность граждан по обеспечению исполнения полномочий государственных органов, а также лиц, замещающих государственные должности. Считаю, что данное определение полностью исчерпывает предмет исследования и его характерные признаки. Мнение различных исследователей по этому поводу вполне схожи и соответствуют приведенному мною выше определению.

Проследили этапы развития, и реформирование государственной гражданской службы от истоков до настоящего времени, что серьёзно повлияло на становление российской государственности.

2. Прохождение государственной гражданской службы в Российской Федерации устанавливается Конституцией Российской Федерации, федеральными законами (для непосредственного исполнения полномочий федеральных государственных органов), а также конституциями (уставами), законами субъектов Российской Федерации (которыми возможно установление должностей для непосредственного исполнения полномочий государственных органов субъектов Российской Федерации).

Одним из важных элементов похождения государственной гражданской службы в Российской Федерации является заключение контракта о прохождении данного вида государственной службы, перевода или замещение должности, а так же порядок увольнения с государственной гражданской службы.

**СПИСОК НОРМАТИВНЫХ АКТОВ И ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993г. // Российская газета, N 7 (4831), 2009. 21 янв.

2. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. N 195-ФЗ, с изм. и доп. // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2002. – N 1, ст. 1.

3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001г. № 197-ФЗ, с изм. и доп. // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2002. - № 1, ст.3.

4. Федеральный закон Рос. Федерации от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ"О государственной гражданской службе Российской Федерации", с изм. и доп. // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2004. - N 31, ст.3215.

5. Федеральный закон Рос. Федерации от 27 мая 2003 г. N 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации», с изм. и доп. // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2003. - N 22, ст.2063.

6. Федеральный закон Рос. Федерации от 17 января 1992 г. N 2202-1 – ФЗ "О прокуратуре Российской Федерации", с изм. и доп. // Российская газета. N 39, 1992. 18. февр.

7. Федеральный закон Рос. Федерации от 21 июля 1997 г. N 114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации», с изм. и доп. // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1997. - N 30, ст. 3586.

8. «О квалификационных требованиях к стажу государственной гражданской службы (государственной службы) или стажу работы по специальности для федеральных государственных гражданских служащих»: утв. указом Президента Рос. Федерацииот 27 сентября 2005 г. №1131 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2005. - N 40, ст. 4017.

9. «О федеральной программе реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009 - 2013 годы)»: утв. указом Президента Рос. Федерации от 10 марта 2009 г. N 261 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2009. N 11, ст. 1277.

10. «Об утверждении перечня должностей федеральной государственной службы, при назначении на которые граждане и при замещении которых федеральные государственные служащие обязаны представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей»: утв. указом Президента Рос. Федерации от 18 мая 2009 г. N 557 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2009. N 21, ст. 2542.

11. «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»: утв. указом Президента Рос. Федерации от 19 ноября 2007 г. №1554 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2007, N 48 (2 ч.), ст. 5952.

12. Астапенко П.Н. Римское частное право: учебник. М.: Книжный мир, 2004.

13. Бахрах Д.Н. Административное право России: учебник. М.: Норма-М, 2006.

14. Дмитриев Ю.А., Евтеева А.А., Петров С.М. Административное право: учебник. М.: Эксомо, 2005.

15. Ерошкин Н.П. История государственных учреждений дореволюционной России. - М.: Высшая школа, 2006.

16. Исаев И.А. История государства и права России: учебник. М.: Проспект, 2006.

17. Конин Н.М. Административное право России: учебник. М.: Проспект, 2006.

18. Овсянко Д.М. Государственная служба России: учебник. М.: Юристъ, 2006.

19. Оболонский А.В. Государственная служба: учебник. М.: Дело, 2005.

20. Попов Л.Л. Административное право: учебник. М.: Юристъ, 2006.

21. Попов Л.Л. Военное право: учебник. М.: Юристъ, 2008.

22. Россинский А.И. Административное право: учебник. М.: Норма-М, 2007.

23. Скуратов Ю.И. История военного и государственного управления в России: учебно-методическое пособие. М.: Граница, 2002.

24. Титов Ю.П. История государства и права России: учебник. М.: Проспект, 2004.

25. Чибиряева С.А. История государства и права России: учебник. М.: Былина, 2003.

26. Чиркин В.Е. Государственное управление: учебник. М.: Юристъ, 2008.

27. Крылова Е.Г. Принцип разделения властей в организации государственной службы // Государство и право. 2007. N 11.

28. Послание президента России Медведева Д.А. Федеральному Собранию Российской Федерации// Российская газета. N 214 (5038), 2009. 13. нояб.

29. Павлов И.Е. Государственная власть в субъектах России. // Парламентская газета. №286, 2009. 24 окт.