**СОДЕРЖАНИЕ**

ВВЕДЕНИЕ 4

1 ПОСТУПЛЕНИЕ НА СЛУЖБУ И СПОСОБЫ ЗАМЕЩЕНИЯ ДОЛЖНОСТЕЙ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ 6

1.1 Правовые основания, условия и порядок поступления на службу 6

1.2 Замещение должности государственной гражданской службы по конкурсу11

1.3 Служебный контракт: понятие, содержание, форма, срок действия и порядок заключения 19

1.4 Испытание при поступлении на государственную гражданскую службу 25

## 2 Порядок и условия поступления на службу в органы внутренних дел 27

2.1 Основные требования, предъявляемые к кандидатам на службу в органы внутренних дел 27

* 1. Условия поступления на службу в органы внутренних дел: изучение личности кандидатов, заключение договора 30

# 3 реформирование и развитие системы государственной гражданской службы РФ на примере пфо 33

3.1 Текущая ситуация развития государственной гражданской службы в субъектах Федерации ПФО, основные проблемы 33

3.2 Меры по противодействию коррупции 37

3.3 Перспективные задачи по реформированию и развитию государственной гражданской службы в субъектах РФ, расположенных в пределах ПФО 42

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 45

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК 47

**Введение**

Поступления на службу — это процесс поступления, процедура замещения должностей на государственной службе различными организационно-правовыми способами.

Правовые основания поступления на службу — это конкретные нормы, которые предусматривают саму возможность гражданина поступить на государственную или муниципальную службу и по­лучить статус государственного или муниципального служащего соответственно.

Правовые условия поступления на службу — это конкретные, предусмотренные законодательством обстоятельства, условия и тре­бования к лицу, претендующему на занятие определенной должно­сти: обстоятельства, препятствующие поступлению на государст­венную и муниципальную службу; профессиональные, квалифика­ционные и иные (социально-психологические, характерологические и другие специфические для отдельных видов службы) требования, а также установленные законодательством определенные возрас­тные ограничения поступления на службу по некоторым конкрет­ным должностям.

Актуальность темы определяется тем, что эффективное функционирование государственного аппарата России, укомплектованного кадрами надлежащей компетенции и высокой квалификации, выступает одним из решающих факторов ускорения перехода к качественной рыночной экономике и устранения многих кризисных явлений в жизни страны.

Именно государство посредством законов, правительственных программ и функционирования своего аппарата придает десяткам миллионов индивидуальных усилий людей возможную целенаправленность, согласованность и позитивную результативность.

Целью курсовой работы является глубокое изучение вопроса поступления на государственную службу, обобщить и проанализировать законодательную базу в сфере государственной службы. Для достижения поставленной цели необходимо решить определенные задачи:

* Рассмотрение видов служб и служащих по действующему законодательству;
* Порядок поступления на службу и способы замещения должностей;
* Реформирование и развитие системы ГГС РФ по ПФО.

Объект исследования – институт прохождения государственной службы, предметом исследования являются государственно-служебные отношения, возникающие в процессе поступления на государственную службу и замещения должностей государственной службы.

Структурно работу можно представить в виде трех частей, 2 из которых посвящены видам государственной службы и 1 - реформированию и развитию системы ГГС РФ по ПФО.

В первой части содержаться правовые основания, условия и порядок поступления на службу, способы замещения должности государственной гражданской службы, а также порядок заключения служебного контракта.

Во второй части раскрываются основные положения службы в органах внутренних дел: основные требования, предъявляемые к кандидатам на службу в органы внутренних дел и изучение их личности, специальное первоначальное обучение, прохождение испытательного срока, составление контракта о службе в органах внутренних дел.

В третьей части рассматривается развитие системы государственной гражданской службы в Приволжском Федеральном округе: текущая ситуация, проблемы, антикоррупционные меры.

Источником работы являются законодательные и нормативные акты Российской Федерации, учебная литература, а также периодические издания.

**1 ПОСТУПЛЕНИЕ НА СЛУЖБУ И СПОСОБЫ ЗАМЕЩЕНИЯ ДОЛЖНОСТЕЙ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ**

**1.1 Правовые основания, условия и порядок поступления на службу**

Проблема поступления на службу представляет собой следую­щий комплекс вопросов: правовые основания поступления на службу, правовые условия и порядок — сам процесс поступления на службу, включая способы замещения должностей на государст­венной и муниципальной службе. [31]

Правовые основания поступления на службу — это конкретные нормы, которые предусматривают саму возможность гражданина поступить на государственную или муниципальную службу и по­лучить статус государственного или муниципального служащего соответственно. Общим правовым основанием поступления на службу является ст. 32 Конституции РФ и конкретные статьи упоминаемых ранее федеральных законов о службе, предусматри­вающих право граждан на равный доступ к государственной и муниципальной службе, а также реестры федеральных государ­ственных должностей государственной службы, государственных должностей государственной службы субъектов Федерации и му­ниципальных должностей муниципальной службы, в которых да­ется исчерпывающий перечень соответствующих должностей, под­лежащих замещению гражданами. [1]

Правовые условия поступления на службу — это конкретные, предусмотренные законодательством обстоятельства, условия и тре­бования к лицу, претендующему на занятие определенной должно­сти: обстоятельства, препятствующие поступлению на государст­венную и муниципальную службу; профессиональные, квалифика­ционные и иные (социально-психологические, характерологические и другие специфические для отдельных видов службы) требования, а также установленные законодательством определенные возрас­тные ограничения поступления на службу по некоторым конкрет­ным должностям. Все они в совокупности выражают и закрепляют основы кадровой политики государства. [28]

Порядок поступления на службу — это процесс поступления, процедура замещения должностей на государственной и муниципальной службе различными организационно-правовыми способами: зачисление, конкурс, назначение, выборы.

Зачисление на службу по личной инициативе и заявлению кандидата на должность применяется для замещения внекатегорийных должностей вспомогательно-обслуживающего персонала, не относящихся к государственным и муниципальным должно­стям, но предусмотренных штатным расписанием в целях технического обеспечения деятельности государственных и муници­пальных органов (технические секретари, лаборанты, специалисты по компьютерному обслуживанию, архивариусы, курьеры и др. а также для замещения младших муниципальных должностей.

На государственную гражданскую службу вправе поступать граждане Российской Федерации, достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком Российской Федерации и соответствующие квалификационным требованиям, установленным федеральным законом. Предельный возраст пребывания на граж­данской службе — 65 лет. Но существуют и определенные законом ограничения и запреты, связанные с государственной службой. [5]

Так, гражданин не может быть принят на государственную граж­данскую службу, а служащий не может находиться на государственной службе в случае:

1. признания его недееспособным или ограниченно дееспособным решением суда, вступившим в закон­ную силу;
2. осуждения его к наказанию, исключающему воз­можность исполнения должностных обязанностей по должности государственной службы по приговору суда, вступившему в за­конную силу, а также в случае наличия не снятой или не пога­шенной в установленном федеральным законом порядке судимо­сти;
3. отказа от прохождения процедуры оформления допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую федеральным законом тайну;
4. наличия заболевания, препятст­вующего поступлению на гражданскую службу или ее прохожде­нию и подтвержденного заключением медицинского учреждения;
5. близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, бра­тья, сестры, а также братья, сестры, родители и дети супругов), если замещение должности связано с непосредственной подчи­ненностью или подконтрольностью одного из них другому;
6. вы­хода из гражданства Российской Федерации или приобретения гражданства другого государства;
7. наличия гражданства другого государства (других государств), если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации;
8. представления подложных документов или заведомо ложных сведений при по­ступлении на гражданскую службу;
9. непредставления установ­ленных законом сведений или представления заведомо ложных сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имуществен­ного характера (ст. 16). [5]

Иные ограничения, связанные с поступ­лением на государственную гражданскую службу и ее прохождением, могут устанавливаться только федеральными законами.

А, в связи с прохождением гражданской службы государственному служащему запрещается:

1. участвовать на платной основе в дея­тельности органа управления коммерческой организацией, за ис­ключением случаев, установленных федеральным законом;
2. за­мещать должность гражданской службы в случае избрания или назначения на государственную должность, избрания на выбор­ную должность в органе местного самоуправления, избрания на оплачиваемую выборную должность в органе профессионального союза;
3. осуществлять предпринимательскую деятельность;
4. приобретать в случаях, установленных федеральным законом, ценные бумаги, по которым может быть получен доход;
5. быть поверенным или представителем по делам третьих лиц в государственном органе, в котором он замещает должность гражданской службы, если иное не предусмотрено настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами;
6. получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения). Подарки, полученные гражданским служащим в связи с протокольными мероприятиями, со служебными командировками и с другими официальными мероприятиями, признаются соответственно федеральной собственностью и собственностью субъекта Российской Федерации и передаются гражданским служащим по акту в государственный орган, в котором он замещает должность гражданской службы, за исключением случаев, установленных Гражданским кодексом Российской Федерации;
7. выезжать в связи с исполнением должностных обязанностей за пределы территории Российской Федерации за счет средств физических и юридических лиц, за исключением служебных командировок, осуществляемых в соответствии с международными договорами Российской Федерации или на взаимной основе по договоренности между федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации и государственными органами других государств, международными и иностранными организациями;
8. использовать в целях, не связанных с исполнением должностных обязанностей, средства материально-технического и иного обеспечения, другое государственное имущество, а также передавать их другим лицам;
9. разглашать или использовать в целях, не связанных с гражданской службой, сведения, отнесенные в соответствии с федеральным законом к сведениям конфиденциального характера, или служебную информацию, ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей;
10. допускать публичные высказывания, суждения и оценки, в том числе в средствах массовой информации, в отношении деятельности государственных органов, их руководителей, включая решения вышестоящего государственного органа либо государственного органа, в котором гражданский служащий замещает должность гражданской службы, если это не входит в его должностные обязанности;
11. принимать без письменного разрешения представителя нанимателя награды, почетные и специальные звания (за исключением научных) иностранных государств, международных организаций, а также политических партий, других общественных объединений и религиозных объединений, если в его должностные обязанности входит взаимодействие с указанными организациями и объединениями;
12. использовать преимущества должностного положения для предвыборной агитации, а также для агитации по вопросам референдума;
13. использовать должностные полномочия в интересах политических партий, других общественных объединений, религиозных объединений и иных организаций, а также публично выражать отношение к указанным объединениям и организациям в качестве гражданского служащего, если это не входит в его должностные обязанности;
14. создавать в государственных органах структуры политических партий, других общественных объединений (за исключением профессиональных союзов, ветеранских и иных органов общественной самодеятельности) и религиозных объединений или способствовать созданию указанных структур;
15. прекращать исполнение должностных обязанностей в целях урегулирования служебного спора;
16. входить в состав органов управления, попечительских или наблюдательных советов, иных органов иностранных некоммерческих неправительственных организаций и действующих на территории Российской Федерации их структурных подразделений, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации или законодательством Российской Федерации; [9]
17. заниматься без письменного разрешения представителя нанимателя оплачиваемой деятельностью, финансируемой исключительно за счет средств иностранных государств, международных и иностранных организаций, иностранных граждан и лиц без гражданства, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации или законодательством Российской Федерации. [5]

**1.2 Замещение должности государственной гражданской службы по конкурсу**

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 законом. Конкурс заключается в оценке профессионального уровня пре­тендентов на замещение должности гражданской службы, их со­ответствия установленным квалификационным требованиям к со­ответствующей должности государственной гражданской службы. Положение о конкурсе на замещение вакантной должности госу­дарственной гражданской службы Российской Федерации, опреде­ляющее порядок и условия его проведения, утверждается указом Президента РФ. [38]

Конкурс — это, по существу, замещение должности в порядке соревнования, и он может проводиться в форме конкурса доку­ментов или конкурса-испытания. Претенденты на замещение соот­ветствующей должности сами заявляют о своем желании посостя­заться, а конкурсная комиссия и администрация органа оценива­ют их документальные, профессиональные, личностные данные и на этой объективной основе отдают предпочтение одному из них с использованием различных методик оценки. [43]

Конкурс не проводится:

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 РФ или Правительством РФ;
3. при заключении срочного служебного контракта;
4. при назна­чении на должность гражданской службы гражданского служаще­го (гражданина), состоящего в кадровом резерве, сформирован­ном на конкурсной основе. [5]

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

Конкурс в государственном органе объявляется по решению руководителя государственного органа либо представителя указанного руководителя, осуществляющих полномочия нанимателя от имени Российской Федерации или субъекта Российской Федерации, при наличии вакантной (не замещенной гражданским служащим) должности гражданской службы, замещение которой в соответствии со статьей 22 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации" может быть произведено на конкурсной основе. [5]

Право на участие в конкурсе имеют граждане Российской Федерации, достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком Российской Федерации и соответствующие установленным законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе квалификационным требованиям к вакантной должности гражданской службы. Гражданский служащий вправе на общих основаниях участвовать в конкурсе независимо от того, какую должность он замещает на период проведения конкурса.

Конкурс проводится в два этапа. На первом этапе государственный орган публикует объявление о приеме документов для участия в конкурсе не менее чем в одном периодическом печатном издании, а также размещает информацию о проведении конкурса на сайте государственного органа в информационно-телекоммуникационной сети общего пользования. [37]

В публикуемом объявлении о приеме документов для участия в конкурсе указываются наименование вакантной должности гражданской службы, требования, предъявляемые к претенденту на замещение этой должности, место и время приема документов, срок, до истечения которого принимаются указанные документы, а также сведения об источнике подробной информации о конкурсе (телефон, факс, электронная почта, электронный адрес сайта государственного органа).

На сайте государственного органа в информационно-телекоммуникационной сети общего пользования размещается следующая информация о конкурсе: наименование вакантной должности гражданской службы, требования, предъявляемые к претенденту на замещение этой должности, условия прохождения гражданской службы, место и время приема документов, срок, до истечения которого принимаются указанные документы, предполагаемая дата проведения конкурса, место и порядок его проведения, другие информационные материалы.

Гражданин Российской Федерации, изъявивший желание участвовать в конкурсе, представляет в государственный орган:

1. личное заявление;
2. собственноручно заполненную и подписанную анкету, форма которой утверждается Правительством Российской Федерации, с приложением фотографии;
3. копию паспорта или заменяющего его документа (соответствующий документ предъявляется лично по прибытии на конкурс);
4. документы, подтверждающие необходимое профессиональное образование, стаж работы и квалификацию:
5. копию трудовой книжки (за исключением случаев, когда служебная (трудовая) деятельность осуществляется впервые) или иные документы, подтверждающие трудовую (служебную) деятельность гражданина;
6. копии документов о профессиональном образовании, а также по желанию гражданина - о дополнительном профессиональном образовании, о присвоении ученой степени, ученого звания, заверенные нотариально или кадровыми службами по месту работы (службы);

5) документ об отсутствии у гражданина заболевания, препятствующего поступлению на гражданскую службу или ее прохождению;

6) иные документы, предусмотренные Федеральным законом "О государственной гражданской службе Российской Федерации", другими федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.[5,18]

Гражданский служащий, изъявивший желание участвовать в конкурсе, направляет заявление на имя представителя нанимателя. Кадровая служба государственного органа, в котором гражданский служащий замещает должность гражданской службы, обеспечивает ему получение документов, необходимых для участия в конкурсе.

С согласия гражданина (гражданского служащего) проводится процедура оформления его допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, если исполнение должностных обязанностей по должности гражданской службы, на замещение которой претендует гражданин (гражданский служащий), связано с использованием таких сведений.

Достоверность сведений, представленных гражданином на имя представителя нанимателя, подлежит проверке. Проверка достоверности сведений, представленных гражданским служащим, осуществляется только в случае его участия в конкурсе на замещение вакантной должности гражданской службы, относящейся к высшей группе должностей гражданской службы.

Гражданин (гражданский служащий) не допускается к участию в конкурсе в связи с его несоответствием квалификационным требованиям к вакантной должности гражданской службы, а также в связи с ограничениями, установленными законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе для поступления на гражданскую службу и ее прохождения.

Документы, указанные в пункте 7 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы РФ, представляются в государственный орган в течение 30 дней со дня объявления об их приеме. Несвоевременное представление документов, представление их не в полном объеме или с нарушением правил оформления без уважительной причины являются основанием для отказа гражданину в их приеме. При несвоевременном представлении документов, представлении их не в полном объеме или с нарушением правил оформления по уважительной причине представитель нанимателя вправе перенести сроки их приема.[18]

Решение о дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса принимается представителем нанимателя после проверки достоверности сведений, представленных претендентами на замещение вакантной должности гражданской службы, а также после оформления в случае необходимости допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну. В случае установления в ходе проверки обстоятельств, препятствующих в соответствии с федеральными законами и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации поступлению гражданина на гражданскую службу, он информируется в письменной форме представителем нанимателя о причинах отказа в участии в конкурсе.

Претендент на замещение вакантной должности гражданской службы, не допущенный к участию в конкурсе, вправе обжаловать это решение в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Представитель нанимателя не позднее чем за 15 дней до начала второго этапа конкурса направляет сообщения о дате, месте и времени его проведения гражданам (гражданским служащим), допущенным к участию в конкурсе. При проведении конкурса кандидатам гарантируется равенство прав в соответствии с Конституцией Российской Федерации и федеральными законами.

Если в результате проведения конкурса не были выявлены кандидаты, отвечающие квалификационным требованиям к вакантной должности гражданской службы, на замещение которой он был объявлен, представитель нанимателя может принять решение о проведении повторного конкурса.

Для проведения конкурса правовым актом государственного органа образуется конкурсная комиссия, действующая на постоянной основе. Состав конкурсной комиссии, сроки и порядок ее работы, а также методика проведения конкурса определяются правовым актом государственного органа. 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 федерального государственного органа по управлению государственной службой или государственного органа субъекта Российской Федерации по управлению государственной службой, а также представители научных и образовательных учреждений, других организаций, приглашаемые соответствующим 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 формируется таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликтов интересов, которые могли бы повлиять на принимаемые конкурсной комиссией решения. [32]

Конкурсная комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии. В государственном органе допускается образование нескольких конкурсных комиссий для различных категорий и групп должностей гражданской службы.

При проведении конкурса конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании, прохождении гражданской или иной государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе конкурсных процедур с использованием не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, включая индивидуальное собеседование, анкетирование, проведение групповых дискуссий, написание реферата или тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы, на замещение которой претендуют кандидаты.

Заседание конкурсной комиссии проводится при наличии не менее двух кандидатов. Заседание конкурсной комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа ее членов. Решения конкурсной комиссии по результатам проведения конкурса принимаются открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании. При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии.[18]

Решение конкурсной комиссии принимается в отсутствие кандидата и является основанием для назначения его на вакантную должность гражданской службы либо отказа в таком назначении. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением, которое подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и членами комиссии, принявшими участие в заседании.

По результатам конкурса издается акт представителя нанимателя о назначении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы и заключается служебный контракт с победителем конкурса.

Кандидатам, участвовавшим в конкурсе, сообщается о результатах конкурса в письменной форме в течение месяца со дня его завершения. Информация о результатах конкурса размещается на сайте государственного органа в информационно-телекоммуникационной сети общего пользования.

Документы претендентов на замещение вакантной должности гражданской службы, не допущенных к участию в конкурсе, и кандидатов, участвовавших в конкурсе, могут быть им возвращены по письменному заявлению в течение трех лет со дня завершения конкурса. До истечения этого срока документы хранятся в архиве государственного органа, после чего подлежат уничтожению.

Расходы, связанные с участием в конкурсе (проезд к месту проведения конкурса и обратно, наем жилого помещения, проживание, пользование услугами средств связи и другие), осуществляются кандидатами за счет собственных средств.

Кандидат вправе обжаловать решение конкурсной комиссии в соответствии с законодательством Российской Федерации. [36]

**1.3 Служебный контракт: понятие, содержание, форма, срок действия и порядок заключения**

На основе акта государственного органа о назначении на должность заключается служебный контракт — соглашение между представителем нанимателя и гражданином, поступающим на службу, или служащим о прохождении службы и замещении должности, в котором устанавливаются права и обязанности сто­рон. Представитель нанимателя обязуется предоставить граждани­ну, поступающему на службу, возможность прохождения граждан­ской службы, а также предоставить указанному гражданину или служащему возможность замещения определенной должности, обеспечить им прохождение службы в соответствии с законом, своевременно и в полном объеме выплачивать служащему денеж­ное содержание и предоставить ему государственные социальные гарантии. Поступающий же на государственную службу гражда­нин обязуется исполнять должностные обязанности в соответст­вии с должностным регламентом и соблюдать служебный распо­рядок государственного органа. Содержание и форма служебного контракта, порядок его заключения и сроки действия четко регу­лируются законом.

Содержание и форма служебного контракта. В служебный контракт включаются права и обязанности сторон, указанные в частях 2 и 3 статьи 23 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации".[5]

В служебном контракте указываются фамилия, имя, отчество гражданина или гражданского служащего и наименование государственного органа (фамилия, имя, отчество представителя нанимателя).

Существенными условиями служебного контракта являются:

1. наименование замещаемой должности гражданской службы с указанием подразделения государственного органа;
2. дата начала исполнения должностных обязанностей;
3. права и обязанности гражданского служащего, должностной регламент;
4. виды и условия медицинского страхования гражданского служащего и иные виды его страхования;
5. права и обязанности представителя нанимателя;
6. условия профессиональной служебной деятельности, компенсации и льготы, предусмотренные за профессиональную служебную деятельность в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;
7. режим служебного времени и времени отдыха (в случае, если он для гражданского служащего отличается от служебного распорядка государственного органа);
8. условия оплаты труда (размер должностного оклада гражданского служащего, надбавки и другие выплаты, в том числе связанные с результативностью его профессиональной служебной деятельности), установленные настоящим Федеральным законом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
9. виды и условия социального страхования, связанные с профессиональной служебной деятельностью.

В служебном контракте могут предусматриваться следующие условия:

1. испытание при поступлении на гражданскую службу;
2. неразглашение сведений, составляющих государственную и иную охраняемую федеральным законом тайну, и служебной информации, если должностным регламентом предусмотрено использование таких сведений;
3. обязанность лица проходить гражданскую службу после окончания обучения в образовательном учреждении профессионального образования не менее установленного договором на обучение срока, если обучение осуществлялось за счет средств соответствующего бюджета;
4. показатели результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего и связанные с ними условия оплаты его труда;
5. иные условия, не ухудшающие положения гражданского служащего по сравнению с положением, установленным настоящим Федеральным законом, другими законами и иными нормативными правовыми актами.[5]

Условия служебного контракта могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

В случае заключения срочного служебного контракта в нем указываются срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного служебного контракта в соответствии с настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами.

В служебном контракте предусматривается ответственность сторон за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств в соответствии с законодательством Российской Федерации. Запрещается требовать от гражданского служащего исполнения должностных обязанностей, не установленных служебным контрактом и должностным регламентом.

Служебный контракт заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр служебного контракта передается гражданскому служащему, другой хранится в его личном деле. Примерная форма служебного контракта устанавливается Президентом Российской Федерации.

В статье 25 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации" предусмотрены сроки действия служебного контракта. Для замещения должности гражданской службы представитель нанимателя может заключать с гражданским служащим:

1. служебный контракт на неопределенный срок;
2. срочный служебный контракт.[5]

Срочный служебный контракт на срок от одного года до пяти лет заключается, если иной срок не установлен Федеральным законом "О государственной гражданской службе Российской Федерации". Срочный служебный контракт заключается в случаях, когда отношения, связанные с гражданской службой, не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом категории замещаемой должности гражданской службы или условий прохождения гражданской службы, если иное не предусмотрено настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами.

Срочный служебный контракт заключается в случае:

1. замещения отдельных должностей гражданской службы категории "руководители", а также должностей гражданской службы категории "помощники (советники)";
2. замещения должности гражданской службы на период отсутствия гражданского служащего, за которым в соответствии с настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами сохраняется должность гражданской службы;
3. замещения должности гражданской службы после окончания обучения гражданином, заключившим договор на обучение в образовательном учреждении профессионального образования с обязательством последующего прохождения гражданской службы;
4. замещения должности гражданской службы в дипломатических представительствах и консульских учреждениях Российской Федерации, иных представительствах Российской Федерации и представительствах государственных органов, находящихся за пределами территории Российской Федерации;
5. замещения должности гражданской службы в государственном органе, образованном на определенный срок или для выполнения определенных задач и функций;
6. замещения временной должности гражданской службы или должности гражданской службы на период временного отсутствия гражданского служащего по соглашению сторон служебного контракта;
7. замещения должности гражданской службы, по которой частью 14 статьи 50 настоящего Федерального закона установлен особый порядок оплаты труда;
8. в иных случаях, предусмотренных Федеральным законом "О государственной гражданской службе Российской Федерации" и другими федеральными законами.[5]

С гражданским служащим, замещающим должность гражданской службы на основании служебного контракта, заключенного на неопределенный срок, и достигшим возраста 60 лет, указанный служебный контракт перезаключается на срочный служебный контракт на срок от одного года до пяти лет. Замещение должности гражданской службы гражданским служащим по достижении им возраста 65 лет - предельного возраста пребывания на гражданской службе не допускается. По достижении гражданским служащим возраста 60 лет или предельного возраста пребывания на гражданской службе и по окончании действия срочного служебного контракта по решению представителя нанимателя и с согласия гражданина с ним заключается срочный трудовой договор на замещение должности, не являющейся должностью гражданской службы, с учетом квалификации (профессионального уровня), результатов профессиональной служебной деятельности при прохождении гражданской службы, состояния здоровья и должности гражданской службы, которую замещал указанный гражданин. [44]

Порядок заключения служебного контракта заключен в статье 26 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации". Служебный контракт заключается 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.[5]

В отдельных случаях с учетом условий прохождения гражданской службы, установленных Федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации, при заключении служебного контракта может предусматриваться необходимость предъявления иных 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 федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или служебным контрактом.

При заключении служебного контракта представитель нанимателя обязан ознакомить гражданского служащего со служебным распорядком государственного органа, с иными нормативными актами, имеющими отношение к исполнению гражданским служащим должностных обязанностей.

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

**1.4 Испытание при поступлении на государственную гражданскую службу**

В акте государственного органа о назначении на должность и служебном контракте сторонами может быть предусмотрено ис­пытание служащего в целях проверки его соответствия замещае­мой должности. Срок испытания устанавливается продолжитель­ностью от трех месяцев до одного года, а для служащих, назначенных на должность в порядке перевода из другого государственного органа, от трех до шести месяцев. Отсутствие в акте государственного органа о назначении на должность и слу­жебном контракте условия об испытании означает, что служащий принят без испытания. По окончании установленного срока ис­пытания при отсутствии у государственного гражданского служа­щего соответствующего замещаемой должности классного чина проводится квалификационный экзамен, по результатам которого ему присваивается классный чин в соответствии с законом.

Испытание не устанавливается:

1. для беременных женщин - гражданских служащих; [2]
2. для граждан, окончивших обучение в образовательных учреждениях профессионального образования и впервые поступающих на гражданскую службу в соответствии с договором на обучение с обязательством последующего прохождения гражданской службы;
3. для граждан и гражданских служащих при замещении должностей гражданской службы категорий "руководители" и "помощники (советники)", которые замещаются на определенный срок полномочий;
4. для государственных служащих, назначенных на должности гражданской службы в порядке перевода в связи с реорганизацией или ликвидацией государственного органа либо сокращением должностей гражданской службы;
5. в иных случаях, предусмотренных Федеральным законом "О государственной гражданской службе Российской Федерации" и другими федеральными законами.[5]

Для замещения должностей гражданской службы, за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 27 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации", гражданским служащим, назначенным на должность гражданской службы в порядке перевода из другого государственного органа, может устанавливаться срок испытания продолжительностью от трех до шести месяцев.[5]

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 соответствии со статьей 11 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации".

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.[31]

## 2 Порядок и условия поступления на службу в органы внутренних дел

**2.1 Основные требования, предъявляемые к кандидатам на службу в органы внутренних дел**

Исходными правовыми основаниями поступления на службу в органы внутренних дел являются общие нормы, закрепляющие право граждан на труд. В статье 37 Конституции РФ закреплено право граждан свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Это же положение нашло подтверждение в Трудовом кодексе. Поэтому порядок приема граждан на службу в органы внутренних дел в основном совпадает с общим порядком приема на работу. Тем не менее, специфический характер службы в этих органах предопределяет повышенные, по сравнению с другими сферами общественно-полезной деятельности, требования к личным качествам кандидата.[1,29]

Закрепляя право поступления на службу в органы внутренних дел, законодательство устанавливает ряд условий, необходимых для реализации этого права:

1. наличие российского гражданства;
2. соответствующее образование (в зависимости от должности) - на должности рядового и младшего начальствующего состава органов внутренних дел принимаются граждане, имеющие образование не ниже среднего; на должности среднего и старшего начальствующего состава принимаются граждане, имеющие соответствующее среднее специальное или высшее образование (порядке исключения на должности среднего начальствующего состава принимаются граждане, окончившие специальные курсы по программе, утвержденной министром внутренних дел Российской Федерации);
3. возрастные ограничения для лиц, впервые поступающих на службу (не моложе 18 лет и не старше 40 лет, в милицию - не старше 35 лет);
4. состояние здоровья;
5. физическая подготовка;
6. личные и деловые качества;
7. отсутствие судимости в настоящее время и в прошлом.[6]

Кроме того, необходимо учитывать, что обязательным условием для поступления на службу выступает владение государственным языком. Хотя в Положении о службе в органах внутренних дел данная норма не установлена, она имеет свое закрепление в Федеральном законе "О системе государственной службы Российской Федерации". В соответствии со статьей 68 Конституции РФ государственным языком на всей территории России является русский. Следовательно, знание русского языка является непременным условием поступления на службу в органы внутренних дел. В связи с этим необходимо отметить, что не определены критерии оценки уровня этих знаний. Теоретически гражданин России, плохо владеющий устной и письменной русской речью, может стать сотрудником органов внутренних дел.[4]

Кроме перечисленных условий необходимо учитывать обстоятельства, при наличии которых гражданин не может быть принят на службу в органы внутренних дел.

В соответствии со ст. 9 Положении о службе в органах внутренних дел не могут быть приняты на службу лица:

1. лишенные на определенный срок вступившим в законную силу решением суда права занимать должности сотрудников милиции, в течение указанного срока;
2. признанные решением суда недееспособными или ограниченно дееспособными. [22]

Другое основание для отказа в приеме на службу в органы внутренних дел - судимость гражданина. В соответствии со ст.86 Уголовного кодекса РФ, лицо, осужденное за совершение преступления, считается судимым со дня вступления обвинительного приговора суда в законную силу до момента погашения или снятия судимости. [3]

Также препятствием для приема на службу в органы внутренних дел могут служить:

1. отказ гражданина пройти процедуру оформления допуска к сведениям, составляющим государственную или иную охраняемую законом тайну, в случае, если исполнение его должностных обязанностей будет связано с использованием таких сведений;
2. наличие гражданства иностранного государства, за исключением случаев, если доступ к государственной службе урегулирован на взаимной основе межгосударственными соглашениями;
3. отказ кандидата от предоставления в органы государственной налоговой службы сведений о полученных доходах и имуществе, принадлежащем ему на праве собственности, являющихся объектами налогообложения;
4. наличия у гражданина близкого родства или свойства с государственным служащим, если их служба связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому.

Должности рядового и начальствующего состава органов внутренних дел замещаются в соответствии с действующим законодательством путем заключения индивидуальных контрактов, по конкурсу, а также посредством назначения на должность.

* 1. **Условия поступления на службу в органы внутренних дел: изучение личности кандидатов, заключение договора**

Обязательным этапом процесса приема на службу в органы внутренних дел является изучение личности кандидата, которое реализуется, как правило, в 4 этапа:

1. предварительное изучение;
2. медицинское освидетельствование кандидата и профессиональное психологическое обследование;
3. определение физической подготовки кандидата;
4. его проверкой по месту жительства и оперативным учетам. [33]

Предварительное изучение должны проводить руководители структурных подразделений органов внутренних дел, где предполагается использовать кандидата. Оно состоит из комплекса определенных действий, направленных на изучение документов и характеристик на кандидата, ознакомительные и разъяснительные собеседования с ним, выяснение его семейного положения и ближайшего окружения, состояния здоровья, соответствия имеющегося у него образования и специальной подготовки требованиям, предъявляемым к должности, на которую он принимается, деловых, личных и нравственных качеств.

К числу документов, подлежащих изучению, следует отнести: паспорт, трудовую книжку, документ об образовании, военный билет, свидетельства о заключении брака, о разводе, о рождении детей, содержащие сведения о кандидате.

Не менее важно ознакомиться с послужным списком кандидата, который может дать информацию о наличии опыта трудовой деятельности, продолжительности работы в той или иной должности, причинах и основаниях перемещения по службе или увольнения.

По итогам такого предварительного изучения начальник структурного подразделения органа внутренних дел составляет справку о результатах изучения кандидата. Кандидат заполняет анкету и представляет подробную автобиографию. [40]

Справка вместе с анкетой и автобиографией направляются начальнику органа внутренних дел, имеющему право назначения на должность. Последний рассматривает поступившие документы и при положительном решении передает их в соответствующий кадровый аппарат для проведения специальной проверки кандидата и направления его на военно-врачебную комиссию для определения годности к службе в органах внутренних дел.

Годность к службе (учебе) по состоянию здоровья кандидатов определяется военно-врачебными комиссиями в соответствии с Положением о медицинском освидетельствовании в органах внутренних дел, утвержденным приказом МВД России от 14 июля 2004 года № 440 "Об утверждении Инструкции о порядке проведения военно-врачебной экспертизы в органах внутренних дел и внутренних войсках МВД России". Кроме того, учитываются интеллектуальные, личностные и другие качества кандидатов, выявляемые психодиагностическими подразделениями медицинской службы органов внутренних дел.[25]

По результатам освидетельствования сотрудники ВВК готовят справку с заключением о годности или негодности кандидата к службе.

Справка военно-врачебной комиссии передается в кадровое подразделение, направившее кандидата на комиссию, сотрудники которого переносят результаты обследования в соответствующий раздел заключения о приеме на службу со ссылкой на номер документа и его дату.

На следующем этапе изучения, сотрудниками кадрового аппарата проверяется физическая подготовленность кандидата, в соответствии с нормативами, установленными для сотрудников органов внутренних дел. Результаты проверки заносятся в заключение о приеме на службу, с указанием соответствующего норматива и фактического результата его выполнения.

Заключительным этапом изучения является проверка кандидата и его близких родственников по оперативным учетам и месту жительства.

Цель проверки - выяснение эпизодов биографии кандидата, качеств его личности, окружения и связей, наличие которых ограничивает степень его пригодности к службе либо препятствует приему на службу. Она проводится в соответствии с планом, составленным на основе данных, содержащихся в анкете, автобиографии и документах кандидата путем использования оперативных возможностей органов внутренних дел и органов федеральной службы безопасности. В случае сомнений в достоверности, эти данные должны быть перепроверены.[25]

Рассматриваемый этап завершается подготовкой сотрудником кадрового подразделения специального документа – заключения по результатам проверки.

Заключение вместе с материалами проверки представляется на согласование руководителю кадрового подразделения органа внутренних дел, начальник которого имеет право назначения на должность. В случае согласия руководителя кадрового подразделения с выводами по проверке кандидата, ее результаты заносятся в четвертый раздел заключения о приеме на службу в органы внутренних дел.

Материалы проверки подшиваются в отдельную папку, которая хранится в личном деле сотрудника органов внутренних дел.

Результаты каждого этапа изучения кандидата отражаются работниками кадровых подразделений в соответствующих разделах заключения о приеме на службу в органы внутренних дел.

По результатам изучения и проверки кандидата в Заключении формулируется вывод о назначении его на должность или стажером по должности, либо об отказе в приеме на службу.

Начальник органа внутренних дел утверждает заключение о приеме на службу. Кандидат пишет заявление о приеме на службу и дает обязательство о неразглашении сведений составляющих государственную и служебную тайну, а также о немедленном сообщении непосредственному начальнику обо всех изменениях в семейном положении, о ставших ему известных случаях привлечения к уголовной ответственности близких родственников, о выездах их на постоянное жительство за границу, а также о других имеющих существенное значение сведениях.

Завершающим этапом является контракт о службе в органах внутренних дел, основанием для составления которого служит заключение о приеме и заявление кандидата, а также издание приказа о назначении его на должность или стажером по должности с установлением испытательного срока. [42]

Приказ о назначении на должность является официальным закреплением правоотношений между сотрудником и органом внутренних дел. Он издается в письменной форме и должен быть объявлен сотруднику под расписку не позднее трех дней со дня его поступления в орган внутренних дел.

# 4 реформирование и развитие системы государственной гражданской службы РФ на примере Приволжского федерального Округа

**4.1 Текущая ситуация развития государственной гражданской службы в субъектах Федерации Приволжского федерального округа, основные проблемы**

*Формирование кадрового состава гражданских служащих.*

По состоянию на конец первого квартала 2009 года общая штатная численность государственных органов субъектов Федерации составила 47698,5 ед. Наибольшая штатная численность зафиксирована в Республике Татарстан – 7781 ед. и Республике Башкортостан – 6662 ед. Наименьшая – в Республике Мордовия (1307 ед.).

В субъектах Федерации укомплектованность государственных органов кадрами превышает 90 %, достигая 97,2 % в Ульяновской области и 95,9 % в Чувашской Республике.

Подавляющий объем должностей (85,8 %) в штатной численности государственных органов составляют должности гражданской службы – 40951 ед. Укомплектованность должностей гражданской службы кадрами составляет 96,1 %. Общая численность гражданских служащих в регионах округа составляет 39362 человека. По состоянию на конец первого квартала 2007 года на 10 тыс. населения приходилось 12 служащих, в аналогичном периоде 2009 года – 13 человек.

За период с первого квартала 2007 года по конец первого квартала  2009 года численность гражданских служащих увеличилась на 1780 человек (на 4,7 %).  В основном это обусловлено созданием новых и расширением штатов имеющихся органов исполнительной власти в связи с передачей им функций федеральных органов исполнительной власти с соответствии с требованиями федерального законодательства, а также принятием некоторых полномочий с муниципального уровня.

Анализ образовательного уровня гражданских служащих свидетельствует, что в целом уровень образования соответствует замещаемым должностям. На конец первого квартала 2009 года процент общего числа служащих, имеющих высшее образование, вырос по сравнению с аналогичным периодом 2007 года с 87,5 % до 89,7 %. В абсолютном выражении составляет – 35298 человек.

По прежнему 1/3 служащих (30,8 % в 2009 году и 31,9 % в 2007 году) имеют экономическое образование. Незначительно выросла доля специалистов, имеющих образование в сфере государственного и муниципального управления (6,8 % в 2009 году и 6,7 % в 2007 году).

Анализ кадровой ситуации по стажу и опыту работы гражданских служащих показывает, что в органах власти примерно в равных частях  сочетаются группы служащих, имеющих достаточно большой опыт работы  (стаж от 5 до 10 лет – 24,4 %, свыше 15 лет – 23,3 %) и работников, сравнительно недавно пришедших в органы власти (стаж от 1 года до 5 лет – 26,9 %). В тоже время уменьшилась доля лиц со стажем менее 1 года (9,7 % в 2009 году и 13,4 % в 2007 году). Данная динамика может свидетельствовать о закреплении кадров, поступивших на гражданскую службу несколько лет назад, о возросших требованиях к стажу работы, закрепленных в квалификационных требованиях, а также о приоритетном сокращении неопытных специалистов, обладающих недостаточным стажем работы.

В регионах округа общая численность гражданских служащих снизилась в течение первого квартала 2009 года на 240 человек (–0,6 %).

*Организация гражданской службы. Конкурсы.*

Работа по организации конкурсного отбора на замещение вакантных должностей гражданской службы проводится во всех субъектах Федерации. В первом квартале 2009 года во всех регионах округа состоялся 331 конкурс, в том числе: от 40 до 50 конкурсов – в 3-х субъектах Федерации (республики Башкортостан и Удмуртия, Нижегородская область), от 20 до 30 – в 4 регионах (республики Марий Эл, Татарстан, Чувашия, Самарская область).

Всего в конкурсных процедурах приняли участие 1611 человек, из которых 90 человек (5,6 %) не были допущены для участия в конкурсе. 2/3 лиц – 1072 человека не прошли конкурс на замещение вакантной должности.

Всего по результатам конкурса назначено 449 человек (19,5 % от общего количества назначенных на вакантные должности). В Ульяновской области все назначения на вакантные должности осуществляются по результатам конкурсов. В ряде субъектов Федерации (Республика Татарстан и Оренбургская область) таких назначений – 2/3, в Удмуртской Республике и Самарской области более 40 %.

Анализ причин назначения гражданских служащих без проведения конкурса (в соответствии с положениями федерального законодательства) свидетельствует о следующем.

Вместе с тем, анализ деятельности по проведению конкурсов в субъектах Федерации свидетельствует о необходимости решения некоторых проблемных вопросов:

– несовершенство применяемых оценочных процедур, присутствие субъективизма при оценке претендента, недостаточное использование инновационных механизмов отбора (в том числе, в связи с нехваткой финансирования);

– формализм при проведении конкурсных процедур;

– отсутствие единых критериев оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, отсутствие единой методики отбора и оценки;

– нехватка кандидатов для участия в конкурсных процедурах – менее двух кандидатов на вакантную должность (к примеру, юристы), что обуславливает высокую долю несостоявшихся конкурсов (по этой причине в первом квартале 2009 года в округе не состоялись 42 конкурса (12,7 % от общего количества конкурсов);

– недостаточная организационная подготовка проведения отборочных и оценочных процедур, непосредственно заседаний конкурсных комиссий. Так, 12 конкурсов (3,6 % от общего количества конкурсов) были проведены повторно в связи с тем, что в результате проведения первоначального конкурса не были выявлены кандидаты, отвечающие квалификационным требованиям к вакантной должности.

*Кадровый резерв.*

В большинстве субъектов Федерации округа приняты и действуют базовые региональные нормативные правовые акты по формированию кадрового резерва на гражданской службе. В Оренбургской области правовое регулирование формирования кадрового резерва осуществляется непосредственно органами государственной власти.

Кадровые резервы имеются в подавляющем большинстве – 378 региональных государственных органах (78,3 % от общего числа государственных органов).

Общая численность лиц, состоящих в кадровых резервах субъектов Федерации округа, составляет 10170 человек. Абсолютное большинство (92,3 %) включено в резерв по конкурсу. По иным основаниям (без проведения конкурсных процедур) включено 737 человек (7,2 %), в том числе: в Республике Башкортостан (18 %), Удмуртской Республике (24 %), Пермском крае (8,1 %), Нижегородской области (15,3 %).

В первом квартале 2009 года из состава кадровых резервов на вакантные должности было назначено 486 человек.

*Аттестация, квалификационный экзаме.*

В органах государственной власти субъектов Федерации проводится необходимая работа по оценке гражданских служащих: состоялось  208 заседаний аттестационных комиссий, на которых приняты решения:

– о соответствии замещаемой должности – 488 (70,2 %);

– о соответствии замещаемой должности и включении в установленном порядке в кадровый резерв – 181 (26 %);

– о соответствии замещаемой должности при условии успешного прохождения профессиональной переподготовки или повышения квалификации – 22 (3,2 %);

– о несоответствии замещаемой должности – 4 решения принято в Пермском крае (0,6 %).

1383 гражданских служащих (3,5% от общего числа служащих) в 12 регионах успешно сдали квалификационный экзамен. В Оренбургской и Ульяновской областях квалификационные экзамены не проводились.

**4.2 Меры по противодействию коррупции**

В настоящее время во всех регионах округа приняты и действуют нормативные правовые акты о комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов.

Соответствующие комиссии образованы в 429 региональных органах государственной власти (89,7 % от общего числа).

В 7 регионах округа проведено 12 заседаний комиссий (Ульяновская область – 4; Республика Башкортостан – 3; республики Мордовия и Марий Эл; Пермский край, Кировская и Нижегородская области – по 1).

Поступили 2 материала от правоохранительных органов (Республика Башкортостан, Пермский край) о нарушении требований к служебному поведению, 2 материала (республики Марий Эл, Мордовия) от граждан, 1 информация о личной заинтересованности гражданских служащих, которая приводит (может привести) к конфликту интересов (Пермский край).

По результатам рассмотрения поступивших материалов комиссиями установлены 2 факта нарушения требований к служебному поведению (Республика Мордовия, Пермский край), 1 факт личной заинтересованности гражданских служащих, которая приводит (может привести) к конфликту интересов. В Пермском крае установлены обстоятельства, свидетельствующие о наличии признаков дисциплинарного проступка (1 факт).

По результатам заседаний комиссий к дисциплинарной ответственности привлечены 2 служащих (Республика Башкортостан, Пермский край), 1 материал направлен комиссией в правоохранительные органы (Республика Башкортостан).

В деятельности комиссий в настоящее время выявлен ряд проблем:

– формализм в деятельности комиссий: основные вопросы, рассматриваемые на заседаниях комиссий, носят организационный характер (утверждение планов работы);

– недостаточное взаимодействие комиссий с правоохранительными органами, а также неоперативное реагирование правоохранительных органов на запросы соответствующих комиссий;

– необходимость создания комиссий в каждом государственном органе, несмотря на низкую штатную численность органа, а также в органах местного самоуправления (в том числе таких, как администрация сельского поселения, имеющая штатную численность 3 – 5 служащих).

Нормативные правовые акты по противодействию коррупции, принятые в субъектах Федерации, включают в себя организационно-управленческие меры по обеспечению антикоррупционной деятельности, в первую очередь, по предупреждению нарушений законодательства о гражданской службе, меры, направленные на изучение антикоррупционных факторов по наиболее криминогенным направлениям деятельности и меры по формированию у служащих антикоррупционного поведения.

Во всех субъектах Федерации округа в соответствии с требованиями законодательства и в определенные законодательством сроки осуществляется организация сбора и проверки достоверности сведений о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера гражданских служащих.

В целом, анализ кадровой ситуации в регионах округа показывает, что процесс развития гражданской и муниципальной службы происходит достаточно динамично, затрагивая все составляющие кадровой работы и реализации государственной кадровой политики.

Вместе с тем, имеется ряд нерешенных проблем:

– недостаточное кадровое планирование;

– недостаточное применение современных и эффективных кадровых процедур и технологий;

– недостаточная автоматизация и унификация кадровой работы;

– слабая социальная защищенность служащих;

– несовершенство структуры денежного содержаний и пенсионного обеспечения гражданских служащих;

– рост текучести кадров, обусловленный проведением организационно-штатных мероприятий, сокращением расходов на содержание органов власти;

– отсутствие системы работы с кадровыми резервами;

– недостаточная координация деятельности кадровых служб и системы управления гражданской службой.

Часть обозначенных проблем была зафиксирована 2 года назад в ходе заседания Совета при полномочном представителе Президента Российской Федерации в Приволжском федеральном округе, состоявшемся в г.Чебоксары 29 мая 2007 года. Были предложены следующие пути решения данных проблем:

– разрешение правовых проблем, связанных с инициированием недостающих нормативных правовых актов на всех уровнях власти;

– организация системы управления государственной службой;

– создание координационных механизмов функционирования государственной службы.

Реализация данных задач на протяжении двух лет (с 2007 года по настоящее время) позволила:

1. сформировать достаточную нормативную правовую базу по вопросам гражданской службы в регионах округа. Общее количество региональных актов в сфере организации гражданской службы насчитывает 540 ед. Законодательством субъектов Федерации закреплены особенности организации и правового регулирования гражданской службы, основы статуса служащих, порядок поступления, прохождения и увольнения со службы, порядок и размеры оплаты труда служащих, их социальные гарантии, установлен порядок присвоения и сохранения классных чинов.

2. создать Координационный совет Приволжского федерального округа по государственной кадровой политике. Целью формирования Координационного совета является создание условий по реализации единой государственной кадровой политики на территории округа. В состав Координационного совета входят руководители аппаратов (администраций) глав субъектов Федерации, представители научных и образовательных учреждений.

В 2007 – 2009 годах состоялись 5 заседаний Координационного совета.

25 июля 2008 года сформирована соответствующая рабочая группа Координационного совета, в состав которой вошли руководители кадровых подразделений регионов округа. К работе привлечены руководители окружных и межрегиональных территориальных органов федеральных органов исполнительной власти, Совет ректоров Приволжского федерального округа, директора малых академий государственного управления в субъектах Федерации округа, независимые эксперты - представители высших учебных заведений, специализирующихся на подготовке кадров для органов власти.

Рабочей группой проведен анализ имеющейся базы данных региональных кадровых резервов, разработаны концепция, график формирования, порядок формирования и использования Окружного резерва.

Создание координационного механизма работы в сфере государственной кадровой политики в округе в виде формирования соответствующего Координационного совета позволило:

– обеспечить высокую степень согласованности действий территориальных органов федеральных органов исполнительной власти, органов государственной власти субъектов Федерации, органов местного самоуправления, научных и образовательных учреждений по формированию на территории Приволжского федерального округа единого кадрового пространства, в том числе при исполнении поручения Президента Российской Федерации по формированию резервов управленческих кадров и Окружного резерва;

– активизировать работу по разработке и совершенствованию необходимой нормативной правовой базы в соответствии с требованиями федерального законодательства о государственной гражданской службе;

– активизировать работу по созданию комиссий по соблюдению требований к служебному поведению служащих и урегулированию конфликта интересов. В рамках деятельности Координационного совета проводится ежеквартальный мониторинг работы соответствующих комиссий органов государственной власти субъектов Федерации.

В настоящее время работа по реформированию и развитию гражданской службы в субъектах Федерации организована в соответствии с соответствующими региональными программами.

Необходимость разработки и утверждения программ развития государственной гражданской службы субъектов Федерации, а также участия органов государственной власти субъектов Федерации в реализации мероприятий, предусмотренных Федеральной программой, закреплена в пункте 7 Указа Президента Российской Федерации 10 марта 2009 года № 261 «О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009 – 2013 годы)» (далее – Федеральная программа).

Приоритетными направлениями реализации Федеральной программы являются:

– формирование государственной службы как целостного государственно-правового института, создание системы управления государственной службой;

– внедрение на государственной службе эффективных технологий и современных методов кадровой работы;

– повышение эффективности государственной службы и результативности профессиональной служебной деятельности государственных служащих.

В целях реализации обозначенных приоритетных направлений субъектами Федерации округа принято решение о разработке Совместного плана мероприятий по реформированию и развитию системы государственной гражданской службы Российской Федерации в Приволжском федеральном округе с учетом положений Федеральной программы.

**4.3 Перспективные задачи по реформированию и развитию государственной гражданской службы в субъектах Российской Федерации, расположенных в пределах Приволжского федерального округа**

Приоритетными задачами по развитию гражданской службы в Приволжском федеральном округе, с учетом имеющегося кадрового ресурса и потенциала субъектов Федерации, а также необходимости реализации положений Федеральной программы, признаны:

– формирование высокопрофессионального корпуса гражданских служащих, способных обеспечить поступательное социально-экономическое развитие регионов;

– предупреждение коррупционных проявлений на гражданской службе;

– обеспечение открытости гражданской службы для общества, повышение доверия со стороны населения;

– эффективная организация гражданской службы на основе скоординированных действий государственных органов субъектов Федерации, распространения прогрессивного опыта и имеющейся позитивной практики;

– инновационный прорыв в сфере применения современных кадровых технологий.

Для эффективного достижения указанных задач, представляется целесообразным реализовать:

– создание и внедрение системы показателей результативности профессиональной служебной деятельности гражданских служащих, дифференцированных по направлениям деятельности государственных органов;

– создание единой системы научно-методического обеспечения и оказания консультативной помощи по вопросам гражданской службы;

– разработку и внедрение механизма выявления и разрешения конфликтов интересов на гражданской службе, а также принятия мер по предотвращению конфликта интересов, в том числе после ухода гражданского служащего с гражданской службы;

– доработку механизма представления гражданскими служащими (членами их семьи) сведений об их доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера;

– разработку и реализация комплекса мероприятий по противодействию и предупреждению коррупции на гражданской службе;

– регламентацию вопросов повышения денежного содержания и оптимизации пенсионного обеспечения гражданских служащих;

– обеспечение преемственности гражданской службы и передачи накопленного профессионального опыта молодым специалистам;

– совершенствование механизма государственного контроля за качеством работы образовательных учреждений высшего и дополнительного профессионального образования, в которых гражданские служащие осваивают образовательные программы дополнительного профессионального образования;

– совершенствование механизма обеспечения соблюдения гражданскими служащими общих принципов служебного поведения, утвержденных Указом Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 года № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих»;

– разработку модели должностных регламентов, позволяющих упорядочить и конкретизировать должностные (служебные) обязанности гражданских служащих, замещающих должности разных категорий.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Подводя итоги, следует отметить, поступление на службу должно определяться в первую очередь личными качествами служащего, его опытом, профессионализмом, компетенцией, квалификацией, пригодностью к данному виду службы. Подобрать нужного кандидата – дело непростое, особенно когда речь идет о подборе высших должностных лиц. Для этого приходится тратить немало времени и средств, необходимо иметь обширную и объективную информацию о возможных кандидатах на те или иные должности.

Прежде всего, следует ориентироваться на кадровый резерв. Кроме того, руководителями государственных органов, их структурных подразделений и кадровыми службами должна постоянно осуществляться работа по выявлению и других кандидатов. Используются различные методы: изучение документов о прежней служебной деятельности кандидата, отчетов, справок, материалов средств массовой информации, отзывов сослуживцев, актов ревизий и инспектирований и т.п. Весьма желательны и личные беседы с кандидатом. При этом особенно важно определить качества кандидата по результатам его практической работы. Ведь о людях судят не по словам, а по делам, которые многим очень известны. Все это в совокупности позволяет составить объективное мнение о кандидате и сделать правильный выбор о его будущем. Главное здесь – объективность, достаточность информации, непредвзятость, что особенно важно при подборе кандидатов на руководящие должности.

Сейчас в государственном аппарате желательно иметь руководителей – специалистов с высоким уровнем общего развития, а не узкопрофилированных специалистов, хотя и они конечно нужны. Подбирая молодых, перспективных кандидатов, нельзя забывать, что наряду с соответствующим образованием у них должен быть определенный опыт работы по специальности. Такие качества руководителей, как широкий кругозор, должные моральные устои и организаторские специальности, не менее важны, чем знание специфики той или иной сферы государственного управления.

В наше время, когда субъекты Федерации самостоятельно организуют государственную гражданскую службу, важно иметь с ними тесные контакты для выявления кандидатов, которые достойны выдвижения на федеральный уровень государственной гражданской службы. К сожалению, норматаивно-правовая база, регулирующая порядок прохождения государственной службы на федеральном, а, следовательно, и на региональном уровне, не совершенна и требует доработки. 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.

**БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК**

Нормативно-правовые акты

1. Конституция Российской Федерации: от 12 дек. 1993 г. № 237 [Электронный ресурс]: (ред. от 30.12.2008) **//** СПС «Консультант Плюс».
2. Трудовой кодекс Российской Федерации: от 30.12.2001 N 197-ФЗ [Электронный ресурс]: принят ГД ФС РФ 21.12.2001: одобрен 26.12.2001: (ред. от 10.11.2009) // СПС «Консультант Плюс». Версия Проф.
3. Уголовный кодекс Российской Федерации: от 13.06.1996 N 63-ФЗ [Электронный ресурс]: принят ГД ФС РФ 24.05.1996: одобрен 05.06.1996: (ред. от 09.11.2009) // СПС «Консультант Плюс». Версия Проф.
4. О системе государственной службы Российской Федерации [Электронный ресурс]: федеральный закон от 27.05.2003 N 58-ФЗ: принят ГД ФС РФ 25.04.2003: одобрен СФ ФС 14.05.2003 (ред. от 01.12.2007) **//** СПС «Консультант Плюс». Версия Проф.
5. О государственной гражданской службе Российской Федерации [Электронный ресурс]: федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ: принят ГД ФС РФ 07.07.2004: одобрен СФ ФС 15.07.2004 (ред. от 18.07.2009) **//** СПС «Консультант Плюс». Версия Проф.
6. О милиции [Электронный ресурс]: закон РФ от 18.04.1991 N 1026-1: (ред. от 26.12.2008) **//** СПС «Консультант Плюс». Версия Проф.
7. О воинской обязанности и военной службе [Электронный ресурс]: федеральный закон от 28.03.1998 N 53-ФЗ: принят ГД ФС РФ 06.03.1998: одобрен СФ ФС 12.03.1998: (ред. от 28.06.2009) **//** СПС «Консультант Плюс». Версия Проф.
8. О статусе военнослужащих [Электронный ресурс]: федеральный закон от 27 мая 1998 N 76-ФЗ: принят ГД ФС РФ 06.03.1998: одобрен СФ ФС 12.03.1998: (ред. от 14.03.2009) **//** СПС «Консультант Плюс». Версия Проф.
9. О противодействии коррупции [Электронный ресурс]: федеральный закон от 25 декабря 2008 N 273-ФЗ: принят ГД ФС РФ 19.12.2008: одобрен СФ ФС 22.12.2008: (ред. от 30.12.2008) **//** СПС «Консультант Плюс». Версия Проф.
10. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части уточнения требований к лицам, замещающим государственные или муниципальные должности, а также должности государственной или муниципальной службы [Электронный ресурс]: федеральный закон от 2 марта 2007 г. N 24-ФЗ: принят ГД ФС РФ 07.02.2007: одобрен СФ ФС 14.02.2007: (ред. от 14.03.2009) **//** СПС «Консультант Плюс». Версия Проф.
11. О внесении изменения и дополнения в Федеральный закон «О воинской обязанности и военной службе» [Электронный ресурс]: федеральный закон от 12 февраля 2001 г. N 15-ФЗ: принят ГД ФС РФ 25.01.2001: одобрен СФ ФС 31.01.2001: (ред. от 14.03.2009) **//** СПС «Консультант Плюс». Версия Проф.
12. О внесении изменений в Федеральный закон "О воинской обязанности и военной службе" и Федеральный закон "О статусе военнослужащих" [Электронный ресурс]: федеральный закон от 4 мая 2006 г. N 61-ФЗ: принят ГД ФС РФ 19.04.2006: одобрен СФ ФС 26.04.2006 **//** СПС «Консультант Плюс». Версия Проф.
13. О внесении изменений и дополнения в статьи 23 и 51 Федерального закона "О воинской обязанности и военной службе" [Электронный ресурс]: федеральный закон от 19 июля 2001 г. N 102-ФЗ: принят ГД ФС РФ 21.06.2001: одобрен СФ ФС 27.06.2001: (ред. от 06.07.2006) **//** СПС «Консультант Плюс». Версия Проф.
14. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с сокращением срока военной службы по призыву [Электронный ресурс]: федеральный закон от 6 июля 2006 г. N 104-ФЗ: принят ГД ФС РФ 14.06.2006: одобрен СФ ФС 20.06.2006: (ред. от 24.10.2007) **//** СПС «Консультант Плюс». Версия Проф.
15. О внесении изменений в статьи 26 и 31 Федерального закона "О воинской обязанности и военной службе" [Электронный ресурс]: федеральный закон от 17 октября 2005 г. N 130-ФЗ: принят ГД ФС РФ 21.09.2005: одобрен СФ ФС 05.10.2005 **//** СПС «Консультант Плюс». Версия Проф.
16. О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Российской Федерации [Электронный ресурс]: федеральный закон от 11 ноября 2003 г. N 141-ФЗ: принят ГД ФС РФ 17.10.2003: одобрен СФ ФС 29.10.2003 **//** СПС «Консультант Плюс». Версия Проф.
17. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам ответственности военнослужащих [Электронный ресурс]: федеральный закон от 4 декабря 2006 г. N 203-ФЗ: принят ГД ФС РФ 15.11.2006: одобрен СФ ФС 24.11.2006: (ред. от 04.11.2007) **//** СПС «Консультант Плюс». Версия Проф.
18. О внесении изменений в Федеральный закон "О воинской обязанности и военной службе" и статью 3 Федерального закона "Об альтернативной гражданской службе" [Электронный ресурс]: федеральный закон от 31 декабря 2005 г. N 211-ФЗ: принят ГД ФС РФ 21.12.2005: одобрен СФ ФС 27.12.2005: (ред. от 06.07.2006) **//** СПС «Консультант Плюс». Версия Проф.
19. Положение о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации [Электронный ресурс]: указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. N 112 **//** СПС «Консультант Плюс». Версия Проф.
20. О гарантиях права граждан на охрану здоровья при распространении рекламы [Электронный ресурс]: указ Президента Российской Федерации от 17 февраля 1995 г. N 161 **//** СПС «Консультант Плюс». Версия Проф.
21. О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009 – 2013 годы)»: указа Президента Российской Федерации 10 марта 2009 года № 261 **//** СПС «Консультант Плюс». Версия Проф.
22. Вопросы прохождения военной службы [Электронный ресурс]: указ Президента Российской Федерации от 16 сентября 1999 г. N 1237: (с изменениями от 15 октября 1999 г., 10 апреля, 26 июня 2000 г., 17 апреля 2003 г., 12 июня 2006 г., 8, 19 марта, 9 июля, 20 августа, 11 сентября 2007 г., 16 января, 24 марта, 21 октября 2008 г., 10 января, 28 апреля, 5 июля 2009 г.)**//** СПС «Консультант Плюс». Версия Проф.
23. Об утверждении Положения о независимой военно-врачебной экспертизе и о внесении изменений в Положение о военно-врачебной экспертизе [Электронный ресурс]: постановление Правительства Российской Федерации от 28 июля 2008 г. N 574 **//** СПС «Консультант Плюс». Версия Проф.
24. О службе в органах внутренних дел Российской Федерации [Электронный ресурс]: положение (в ред. Указа Президента РФ от 24.12.1993 N 2288, Федеральных законов от 30.06.2002 N 78-ФЗ, от 22.08.2004 N 122-ФЗ, от 01.04.2005 N 27-ФЗ, от 02.03.2007 N 24-ФЗ, от 01.12.2007 N 311-ФЗ, с изм., внесенными Федеральными законами от 21.07.1998 N 117-ФЗ, от 17.07.1999 N 177-ФЗ, от 25.07.2002 N 116-ФЗ) **//** СПС «Консультант Плюс». Версия Проф.
25. Об утверждении Инструкции о формировании резерва руководящих кадров органов внутренних дел Российской Федерации и работе с ним [Электронный ресурс]: приказ МВД России от 2 апреля 1996 г. № 191 **//** СПС «Консультант Плюс». Версия Проф.
26. О порядке проведения военно-врачебной экспертизы и медицинского освидетельствования в Вооруженных Силах Российской Федерации [Электронный ресурс]: приказ Минобороны России от 20 августа 2003 г. N 200: (с изменениями от 2 августа 2004 г., 11 января 2008 г., 6 августа 2009 г.)**//** СПС «Консультант Плюс». Версия Проф.
27. Об утверждении Инструкции о порядке проведения военно-врачебной экспертизы в органах внутренних дел Российской Федерации и внутренних войсках Министерства внутренних дел Российской Федерации [Электронный ресурс]: приказ МВД России от 14 июля 2004 г. N 440 **//** СПС «Консультант Плюс». Версия Проф.
28. Об утверждении Наставления по организации профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации [Электронный ресурс]: приказ МВД России от 28 октября 2006 г. № 860 **//** СПС «Консультант Плюс». Версия Проф.
29. Об утверждении инструкции о порядке применения положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации [Электронный ресурс]: приказ МВД России от 14.12.1999 N 1038 **//** СПС «Консультант Плюс». Версия Проф.

Основная литература

1. Атаманчук, Г.В. Сущность государственной службы: история, теория, закон, практика [текст]: учеб. пособие / Г.В. Атаманчук. - М.: РАГС, 2002.
2. Габричидзе, Б. Н. Правоохранительные органы Российской Федерации [текст]: учеб. пособие / Б.Н. Габричидзе, Б.П. Елисеев, А.Г. Чернявский. - М.: РАГС, 2002.
3. Гайдов, В.Б. Правоохранительная служба в органах внутренних дел [текст]: учеб. пособие / В.Б. Гайдов. - Омск, 2006.
4. Гайдов, В.Б. Служба в органах внутренних дел [текст]: учеб. пособие / В.Б. Гайдов. - Омск, 2005.
5. Гришковец, А.А. Првавовое регулирование государственной гражданской службы в Российской Федерации [текст]: учеб. пособие / А.А. Гришковец. - М.: Юристъ, 2005.
6. Гутов, И.В. Государственная служба в органах внутренних [текст]: учеб. пособие / И.В. Гутов, А.Н. Миронов. - М.: Академия, 2002.
7. Игнатова, В.Г. Государственная служба [текст]: учеб. пособие / В.Г. Игнатова. - Ростов н/Д: Феникс, 2004.
8. Кондрашов, Б.П. Комментарий к Закону Российской Федерации "О милиции" [текст]: учеб. пособие / Б.П. Кондрашов, Ю.П.Соловей, В.В. Черников. - 5-е издан. - М., 2006.
9. Кардашова, И.Б. Государственная служба в органах внутренних дел Российской Федерации [текст]: учеб. пособие / И.Б. Кардашова. - М.: Дрофа, 2004.
10. Матвеев, С.П. Служебно-трудовые отношения сотрудников органов внутренних дел [текст]: учеб. пособие / С.П. Матвеев. - М., 2008.
11. Михайлова, В.И. Основы управления персоналом (кадрами) в органах внутренних дел [текст]: учеб. пособие / В.И. Михайлова. - М., 2006.
12. Овсянко, Д.М. Государственная служба РФ [текст]: учеб. пособие / Д.М. Овсянко. – М.: Юристъ, 2007.
13. Охотский, Е.В. Государственная служба: теория и организация [текст]: учеб. пособие / Е.В. Охотский. – Ростов н/д: Феникс, 2005.
14. Старилов, Ю. Н. Административное право: государственная служба [текст]: учеб. пособие / Ю.Н. Старилов. – Воронеж: Изд-во ВГУ, 2004.
15. Сальникова, В.П. Административная деятельность органов внутренних дел [текст]: учеб. пособие / В.П. Сальникова. - М., 2005.

Дополнительная литература

1. Бахрах, Д.Н. Государственная служба: основные понятия, её составляющие, содержание, принципы [текст] / Д.Н. Бахрах // Государство и право. - 1996. - № 12. - С. 10-18.
2. Корнийчук, Г.А. Особенности регулирования труда государственных служащих РФ[текст] / Г.А. Корнийчук // Государственная служба. - 2007. - № 5. – С. 29-31.