**Факультет права**

**Кафедра административного права**

Реферат на тему:

“Административно-правовое регулирование поступления на государственную службу и ее прохождения”

Оглавление

Введение…………………………………………………………………………3

**Глава 1.** Административно-правовое регулирование поступления на государственную службу.

* 1. Поступление на гражданскую службу по контракту……………………….4
  2. Поступление на гражданскую службу на конкусной основе………………6
  3. Поступление на гражданскую службу путем бесконкурсного замещения.8

**Глава 2.** Административно-правовое регулирование прохождения государственной службы.

2.1 Акты назначения на должности государственной службы.

2.2 Порядок присвоения чинов государственным служащим………………10

2.3 Порядок осуществления аттестации государственных служащих……..12

2.4 Основания и последствия прекращения государственной службы…….20

Заключение………………………………………………………………………21

Библиография ……………………………………………………….…………..22

Введение

Основным этапом регулирования государственной службы в современной России стал принятый 5 июля 1995 года федеральный закон «Об основах государственной службы Российской Федерации». Закон вступил в силу с 31 июля 1995 года. В сфере правового регулирования государственной службы до принятия данного закона существовали нормативно-правовые акты, регулирующие лишь отдельные виды государственной службы. К примеру, федеральный закон «О статусе судей в Российской Федерации»; федеральный закон «O прокуратуре Российской Федерации» и другие. Несомненно, эти нормативные акты имеют большое значение, но до принятия основополагающего закона в сфере государственной службы существовала некоторая правовая пустота. Закон «Об основах государственной службы Российской Федерации» определяет основные принципы государственной службы: виды государственных служащих, государственных должностей, классификацию государственных служащих, их права и обязанности, гарантии и многое другое. Закон «Об основах государственной службы Российской Федерации» является главным звеном в целостной системе правовых актов о государственной службе. Данная работа рассматривает такие важные аспекты государственной службы как поступление на службу и дальнейшее ее прохождение. Особенно заостряя внимания на вопросах контрактной основы прохождения службы, конкурсного и бесконкурсного отбора кандидатов на должность, порядку вступления в должность, аттестации государственных служащих, присвоение рангов и прекращения государственной службы.

**Глава 1.** Административно-правовое регулирование поступления на государственную службу.

* 1. *Поступление на гражданскую службу по контракту*

Поступление на гражданскую и правоохранительную службу и ее прохождение гражданами России осуществляются в добровольном порядке (по контракту). Прохождение военной службы осуществляется: гражданами России - по призыву и в добровольном порядке (по контракту); иностранными гражданами - по контракту на воинских должностях, подлежащих замещению солдатами, матросами, сержантами и старшинами в Вооруженных Силах РФ, других войсках, воинских формированиях и органах. Призыв граждан РФ производится для реализации их обязанности, предусмотренной ст. 59 Конституции. Законом "О системе государственной службы Российской Федерации" от 27 мая 2003 г. определены общие условия поступления граждан на государственную службу по контракту. По контракту вправе поступать граждане, владеющие государственным языком Российской Федерации и достигшие возраста, установленного федеральным законом о виде государственной службы для прохождения государственной службы данного вида.

Федеральным законом о виде государственной службы или законом субъекта Федерации могут быть установлены дополнительные требования к гражданам при поступлении на государственную службу по контракту, учитывая специфику вида государственной службы.  
Служебный контракт - это соглашение между конкретным представителем нанимателя (Российской Федерации, ее субъекта) и конкретным гражданином (иностранным гражданином), поступающим на государственную службу. Контракт заключается и государственным служащим, являющимся стороной ранее действовавшего контракта, о замещении должности того или иного вида государственной службы и прохождении дальнейшей службы на определенных условиях. Контракт определяет права, обязанности и ответственность сторон. Представитель нанимателя обязуется предоставить гражданину или государственному служащему возможность замещения определенной должности соответствующего вида государственной службы, обеспечить прохождение государственной службы в соответствии с законодательством, своевременно и в полном размере выплачивать денежное содержание (вознаграждение), а также предоставить ему определенные государственные гарантии. Гражданин, поступающий на государственную службу, при заключении контракта о прохождении государственной службы и замещении должности государственной службы и государственный служащий при заключении контракта о дальнейшем замещении должности государственной службы обязуется лично исполнять должностные обязанности в установленном порядке.

Правовое значение служебного контракта состоит также и в том, что он независимо от способа замещения должности государственной службы является обязательным приложением к управленческому акту о назначении гражданина (государственного служащего) на конкретную должность.  
Условия контрактов, порядок их заключения, основания и порядок прекращения их действия устанавливаются в соответствии с федеральным законом о виде государственной службы. Контракт может заключаться гражданином: на неопределенный срок; на определенный срок; на срок обучения в образовательном учреждении профессионального образования и на определенный срок после его окончания. Определяется также предельный возраст пребывания на государственной службе данного лица.  
Федеральными законами о видах государственной службы и иными нормативными правовыми актами, учитывая созданные возможности отбора кандидатов и другие условия, установлены два способа замещения должностей государственной службы: 1) на конкурсной основе и 2) без проведения конкурса, т.е. путем назначения на должность по решению соответствующего должностного лица или государственного органа в пределах установленной для них номенклатуры должностей государственной службы.

* 1. *Поступление на гражданскую службу на конкусной основе*

Конкурс - важный атрибут эффективной государственной службы, поскольку позволяет конкурсной комиссии отобрать из числа лиц, изъявивших желание участвовать в конкурсе, наиболее достойных кандидатов после тщательной оценки каждого кандидата на основании документов и результатов экзаменов, испытаний. Конкурс заключается в оценке профессионального уровня претендентов, их соответствия установленным квалификационным требованиям по вакантной должности государственной службы. Поэтому причинами отказа в допуске к конкурсу являются несоответствие претендента предъявляемым требованиям по этой должности и ограничениям, установленным для поступления на тот или иной вид государственной службы и прохождения службы.  
Закон "О государственной гражданской службе Российской Федерации" реализует одно из важнейших конституционных прав равного доступа граждан к государственной службе нашей страны. В его развитие Президентом 1 февраля 2005 г. изданы Указы "О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации"[[1]](#footnote-1) и "О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации"[[2]](#footnote-2). Этими документами определяются соответственно порядок и условия проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы, а также порядок аттестации тех, кто уже замещает такие должности на уровне как федеральном, так и субъектов Федерации.

Положением о конкурсе установлено, что претендовать на участие в конкурсе может гражданин в возрасте от 18 до 65 лет, изъявивший такое желание. Он должен представить в государственный орган ряд документов по установленному перечню (личное заявление, собственноручно заполненную анкету и др.). Кроме того, он должен владеть государственным языком и соответствовать установленным квалификационным требованиям к вакантной должности. Проведение конкурса предусмотрено как для впервые поступающего на гражданскую службу, так и для государственного служащего, изъявившего желание участвовать в конкурсе, реализующего свое право на должностной рост на конкурсной основе в соответствии со своей квалификацией независимо от того, какую должность он замещает на период проведения конкурса.

Для проведения конкурса правовым актом государственного органа образуется постоянно действующая конкурсная комиссия. Ее состав образуется из представителя руководителя государственного органа и уполномоченных им гражданских служащих (в том числе из подразделения по вопросам государственной службы и кадров, правового подразделения и того, по вакансии которого проводится конкурс), представителя органа по управлению государственной службой, а также независимых экспертов, специалистов в области государственной службы. Число независимых экспертов при этом должно составлять не менее четверти от общего числа членов конкурсной комиссии.

Конкурс проводится в два этапа. На первом этапе извещается о проведении конкурса и его условиях, а также осуществляется сбор требуемых документов от граждан, пожелавших участвовать в нем, и проверка сведений, представленных ими.

Решение о дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса принимается представителем нанимателя, о его решении своевременно сообщается кандидатам.

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 РФ 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.

Решение конкурсной комиссии принимается в отсутствие кандидата и является основанием для назначения его на вакантную должность гражданской службы либо отказа в таком назначении. По результатам конкурса издается акт представителя нанимателя о назначении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы и заключается служебный контракт с победителем конкурса.

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

*1.3* *Поступление на гражданскую службу путем бесконкурсного замещения.*

Согласно Закону "О государственной гражданской службе Российской Федерации" случаи бесконкурсного замещения должностей государственной гражданской службы, по существу, рассматриваются как изъятия из общего правила конкурсного отбора претендентов на должности гражданской службы. Эти изъятия обусловлены определенными причинами. 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 или Правительством;  
3) при заключении срочного служебного контракта;  
4) при назначении гражданского служащего на иную должность гражданской службы по состоянию здоровья, при реорганизации или ликвидации государственного органа либо сокращении должности гражданской службы;  
5) при назначении на должность государственного служащего (гражданина), состоящего в кадровом резерве, сформированном на конкурсной основе.  
Конкурс может не проводиться: а) 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; б) по решению представителя нанимателя при назначении на должности гражданской службы, относящиеся к группе младших должностей гражданской службы.  
Хотя бесконкурсное назначение на должности гражданской службы теперь должно применяться лишь в перечисленных случаях, оно имеет и некоторые положительные стороны, а именно: позволяет руководителям различного уровня (представителям нанимателя) более оперативно, чем при проведении конкурса, и шире маневрировать кадрами не только в отраслевом (ведомственном), но и в межотраслевом и общефедеральном масштабах, подбирать кандидатов из числа известных им лиц по прошлой совместной службе.

Прохождение государственной службы включает в себя назначение на должность, присвоение классного чина, дипломатического ранга, воинского и специального звания, аттестацию или квалификационный экзамен, а также другие обстоятельства (события) в соответствии с Федеральным законом "О системе государственной службы РФ", законами о видах государственной службы и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Федерации (например, присуждение ученой степени, присвоение ученого звания, почетного звания, с чем действующее законодательство связывает определенные права, льготы и преимущества). Основания прекращения государственной службы, в том числе увольнения в запас или отставку государственного служащего, устанавливаются федеральными законами о видах государственной службы. Прохождение службы каждым государственным служащим документируется в его личном деле и отражает индивидуальный жизненный путь с момента назначения впервые на должность государственной службы и заканчивая увольнением со службы.

При поступлении на государственную службу гражданин представляет требуемые документы о себе (об образовании, состоянии здоровья и др.). Сведения о подавшем заявление подлежат проверке в установленном порядке.

**Глава 2.** Административно-правовое регулирование прохождения государственной службы.

*2.1 Акты назначения на должности государственной службы.*

Замещение конкретной должности государственной службы как на конкурсной, так и на бесконкурсной основе подлежит юридическому оформлению. Оно заключается, во-первых, в оформлении и заключении служебного контракта и, во-вторых, в издании акта о назначении гражданина (государственного служащего) на указанную должность. Актами о назначении на должность могут быть приказ по государственному органу, распоряжение или иной акт руководителя органа или аппарата соответствующего органа. В приказе (ином акте) обычно указываются: фамилия, имя и отчество назначаемого, наименование должности и государственного органа (структурного подразделения), куда он назначен, основание для назначения, день вступления в исполнение должностных обязанностей, оклад и о заключении служебного контракта; в некоторых случаях возможно указание и иных сведений.

Акт о назначении на должность является юридическим фактом, порождающим государственно-служебные отношения между сторонами, подписавшими контракт. С момента подписания акта о назначении на должность и вступления гражданина на должность на него распространяются общие права и обязанности государственного служащего, а также конкретные должностные права и обязанности, предусмотренные соответствующим положением о государственном органе и/или должностным (служебным) регламентом.

При издании акта государственного органа о назначении на должность государственной службы и заключении служебного контракта соглашением сторон может быть обусловлено испытание государственного служащего в целях проверки его соответствия замещаемой должности. Условие об испытании указывается в акте государственного органа о назначении на должность государственной службы и служебном контракте. Отсутствие такого условия в этих документах означает, что гражданин принят на государственную службу без испытания. В период испытания на него распространяются положения действующих нормативных правовых актов о государственной службе.

При замещении должности государственной службы допускается испытание обычно на срок от трех до шести месяцев для гражданина, впервые принятого не государственную службу. Федеральным законом о виде государственной службы могут устанавливаться и иные сроки испытания, а также случаи, когда испытание вообще не проводится. Если назначение на должность государственной службы осуществляется Правительством, то, согласно его Постановлению от 5 июля 2000 г., трехмесячный испытательный срок является обязательным.  
При неудовлетворительном результате испытания представитель нанимателя имеет право предоставить государственному служащему ранее замещаемую должность государственной службы или расторгнуть с ним служебный контракт.

*2.2. Порядок присвоения чинов государственным служащим.*

Гражданам, проходящим федеральную государственную службу, присваиваются классные чины, дипломатические ранги, воинские и специальные звания. Гражданам, проходящим государственную гражданскую службу субъектов Федерации, устанавливаются классные чины государственной гражданской службы.

Общими условиями присвоения, сохранения классных чинов, дипломатических рангов, воинских и специальных званий являются:  
последовательное присвоение классного чина, дипломатического ранга, воинского и специального звания по прошествии установленного времени пребывания в определенном классном чине, дипломатическом ранге, воинском и специальном звании после их присвоения впервые;  
присвоение классного чина, дипломатического ранга, воинского и специального звания государственному служащему в соответствии с замещаемой должностью федеральной государственной службы;  
досрочное присвоение в качестве меры, поощрения классного чина дипломатического ранга, воинского и специального звания либо присвоение классного чина, дипломатического ранга, воинского и специального звания на одну ступень выше классного чина, дипломатического ранга, воинского и специального звания, предусмотренных для замещаемой должности федеральной государственной службы в соответствии с федеральным законом о виде государственной службы;  
сохранение присвоенного классного чина дипломатического ранга, воинского и специального звания при освобождении от замещаемой должности федеральной государственной службы или увольнении с федеральной государственной службы.

Лишение присвоенного классного чина, дипломатического ранга, воинского и специального звания возможно по решению суда.  
При переводе государственного служащего на государственную службу другого вида ранее присвоенный классный чин, дипломатический ранг, воинское и специальное звание, а также период пребывания в них учитываются при присвоении классного чина, дипломатического ранга, воинского и специального звания по новому виду государственной службы.  
Соотношение классных чинов, дипломатических рангов, воинских и специальных званий устанавливается указами Президента.  
Классные чины государственной гражданской службы субъекта Федерации присваиваются с учетом названных выше положений в порядке, установленном нормативными правовыми актами соответствующего субъекта.

Тот факт, что специальными нормативными правовыми актами объявляются перечни должностей государственной службы и соответствующие этим должностям классные чины, дипломатические ранги, воинские и специальные звания, означает использование последних в качестве штатных категорий, по которым можно судить о значимости должностей и устанавливать их соотношение.

Порядок присвоения и сохранения классных чинов, дипломатических рангов, воинских и специальных званий регулируется различными нормативными правовыми актами РФ. Например, 1 февраля 2005 г. Президентом изданы Указы "О порядке сдачи квалификационного экзамена государственными гражданскими служащими Российской Федерации и оценки их знаний, навыков и умений (профессионального уровня)" и "О порядке присвоения и сохранения классных чинов государственной гражданской службы Российской Федерации федеральным государственным гражданским служащим".

Квалификационный экзамен проводится при решении вопроса о присвоении гражданскому служащему:

а) не имеющему классного чина государственной гражданской службы Российской Федерации, первого классного чина по замещаемой должности гражданской службы;

б) очередного классного чина по замещаемой должности гражданской службы, который присваивается гражданскому служащему по истечении срока, установленного для прохождения гражданской службы в предыдущем классном чине, и при условии, что он замещает должность гражданской службы, для которой предусмотрен классный чин, равный или более высокий, чем классный чин, присваиваемый гражданскому служащему;  
в) классного чина после назначения его на более высокую должность гражданской службы, если для этой должности предусмотрен более высокий классный чин, чем тот, который имеет гражданский служащий.  
Квалификационный экзамен проводится конкурсной или аттестационной комиссией по решению представителя нанимателя, которое он принимает по собственной инициативе или по инициативе гражданского служащего. По результатам этого экзамена выносится решение признать, что гражданский служащий сдал экзамен и рекомендуется для присвоения ему классного чина, либо признать, что не сдал экзамен. На основании результатов экзамена представитель нанимателя либо принимает решение о присвоении в установленном порядке классного чина служащему, сдавшему квалификационный экзамен, либо направляет представление о присвоении ему классного чина в порядке, установленном законодательством РФ о государственной гражданской службе.

Положением о порядке сдачи квалификационного экзамена определены и все другие вопросы, связанные с оценкой знаний, навыков и умений (профессионального уровня), при наличии которых гражданскому служащему присваивается первый или очередной классный чин по замещаемой должности гражданской службы. Что касается другого документа - Положения о порядке присвоения и сохранения классных чинов государственной гражданской службы, то им установлены классные чины, соответствующие группам должностей федеральной государственной гражданской службы, сроки для прохождения службы в этих классных чинах, условия их присвоения и сохранения, полномочия руководителей по их присвоению. В Положении также приведена таблица соответствия ранее существовавших (и, следовательно, присвоенных) квалификационных разрядов федеральных государственных гражданских служащих классным чинам государственной гражданской службы Российской Федерации, предусмотренным Федеральным законом "О государственной гражданской службе Российской Федерации". В частности, классные чины действительного государственного советника Российской Федерации 1, 2 и 3 класса присваиваются теперь федеральным государственным служащим Президентом, при этом в федеральных органах исполнительной власти, руководство которыми осуществляет Президент, - по представлению руководителей этих органов, в иных федеральных органах исполнительной власти - по представлению Правительства, в иных федеральных государственных органах или их аппаратах - по представлению руководителей этих органов. Классные чины государственного советника Российской Федерации 1, 2 и 3 класса присваиваются федеральным государственным служащим: в федеральных органах исполнительной власти Правительством, в иных федеральных государственных органах руководителями этих органов. Классные чины советника государственной гражданской службы Российской Федерации 1, 2 и 3 класса, референта государственной гражданской службы Российской Федерации 1, 2 и 3 класса, секретаря государственной гражданской службы 1, 2 и 3 класса присваиваются федеральным гражданским служащим представителем нанимателя в лице руководителя федерального государственного органа либо представителя этого руководителя, осуществляющих полномочия представителя нанимателя от имени Российской Федерации.  
Классные чины присваиваются федеральным гражданским служащим соответственно актом Президента, Правительства, руководителя федерального государственного органа или представителя указанного руководителя.

*2.2 Порядок осуществления аттестации государственных служащих.*

Аттестация государственных гражданских служащих, военнослужащих, сотрудников правоохранительной службы осуществляется в соответствии с Положением о проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации, утвержденным Указом Президента от 1 февраля 2005 г.[[3]](#footnote-3) порядком организации и проведения аттестации офицеров и прапорщиков (мичманов) Вооруженных Сил РФ, установленным Приказом Министра обороны РФ от 6 апреля 2002 г., Положением о порядке проведения аттестации сотрудников таможенных органов Российской Федерации, утвержденным Приказом Государственного таможенного комитета РФ от 29 октября 2003 г., и другими нормативными правовыми актами, учитывающими особенности того или иного вида государственной службы.

Например, первым из названных документов определяется порядок проведения аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации, замещающих должности государственной гражданской службы в федеральном государственном органе, государственном органе субъекта Федерации или их аппаратах.

Аттестация проводится в целях определения соответствия гражданского служащего замещаемой должности гражданской службы на основе оценки его профессиональной служебной деятельности. Аттестация призвана способствовать формированию кадрового состава государственной гражданской службы, повышению профессионального уровня гражданских служащих, решению вопросов, связанных с определением преимущественного права на замещение должности гражданской службы при сокращении должности гражданской службы в государственном органе, а также вопросов, связанных с изменением условий оплаты труда гражданских служащих. Аттестация проводится один раз в три года, но может проводиться и внеочередная аттестация в случаях, указанных в Положении.

Для проведения аттестации гражданских служащих по решению представителя нанимателя издается акт государственного органа, содержащий положения: о формировании аттестационной комиссии, об утверждении графика проведения аттестации, о составлении списков гражданских служащих, подлежащих аттестации, о подготовке документов, необходимых для работы аттестационной комиссии.

В состав аттестационной комиссии включаются представитель нанимателя и (или) уполномоченные им гражданские служащие (в том числе из подразделения по вопросам государственной службы и кадров, юридического (правового) подразделения и подразделения, в котором гражданский служащий, подлежащий аттестации, замещает должность гражданской службы), представитель федерального государственного органа по управлению государственной службой или государственного органа субъекта 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 аттестационной комиссии. Состав аттестационной комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликтов интересов, которые могли бы повлиять на принимаемые аттестационной комиссией решения.

Оценить работу государственного служащего очень трудно, так как профессиональная служебная деятельность состоит в осуществлении публичных функций, не имеющих стоимостных оценок. Однако Положением определены некоторые процедуры, призванные обеспечивать объективную оценку его деятельности.

Не позднее чем за две недели до начала аттестации в аттестационную комиссию представляется отзыв об исполнении подлежащим аттестации гражданским служащим должностных обязанностей за аттестационный период, подписанный его непосредственным руководителем и утвержденный вышестоящим руководителем. К отзыву прилагаются сведения о выполненных гражданским служащим поручениях и подготовленных им проектах документов. Кадровая служба государственного органа должна ознакомить аттестуемого с представленным отзывом. При этом аттестуемый вправе представить в аттестационную комиссию дополнительные сведения о своей профессиональной служебной деятельности за указанный период, а также заявление о своем несогласии с представленным отзывом или пояснительную записку на отзыв.

Аттестация проводится с приглашением аттестуемого гражданского служащего на заседание аттестационной комиссии. В случае неявки его без уважительных причин или отказа от аттестации гражданский служащий привлекается к дисциплинарной ответственности.

Аттестационная комиссия рассматривает представленные документы, заслушивает сообщения аттестуемого, а в случае необходимости - его непосредственного руководителя о профессиональной служебной деятельности служащего. Если требуется, аттестационная комиссия вправе перенести аттестацию на следующее заседание комиссии.  
Профессиональная служебная деятельность гражданского служащего оценивается на основе определения его соответствия квалификационным требованиям по замещаемой должности гражданской службы, его участия в решении поставленных перед соответствующим подразделением (государственным органом) задач, сложности выполняемой им работы, ее эффективности и результативности. По результатам аттестации гражданского служащего аттестационной комиссией принимается решение, которое сообщается ему непосредственно после подведения итогов голосования.  
Результаты аттестации заносятся в аттестационный лист гражданского служащего, который знакомится с ним под расписку. Аттестационный лист хранится в личном деле служащего.

В течение одного месяца после проведения аттестации по ее результатам издается правовой акт государственного органа или принимается решение представителя нанимателя о том, что гражданский служащий:  
а) подлежит включению в установленном порядке в кадровый резерв для замещения вакантной должности гражданской службы в порядке должностного роста;  
б) направляется на профессиональную переподготовку или повышение квалификации;  
в) понижается в должности.

Гражданский служащий вправе обжаловать результаты аттестации в соответствии с законодательством. Право представителя нанимателя освободить служащего от замещаемой должности и уволить с гражданской службы предусмотрено не только по результатам аттестации, но и в других случаях, когда он не согласен на продолжение замещения должности гражданской службы и прохождение службы в новых условиях служебной деятельности. Предусматриваются и случаи, когда представитель нанимателя обязан отстранить служащего от замещаемой должности гражданской службы.

*2.4 Основания и последствия прекращения государственной службы.*

Особо следует отметить, что в Законе "О государственной гражданской службе Российской Федерации" детально изложены основания и последствия прекращения служебного контракта, освобождения от замещаемой должности гражданской службы и увольнения со службы.  
Общими основаниями расторжения служебного контракта могут быть: соглашение сторон контракта; истечение срока его действия; расторжение контракта по инициативе служащего либо представителя нанимателя.  
По обстоятельствам, независящим от воли сторон, служебный контракт приостанавливается с освобождением служащего от замещаемой должности гражданской службы с оставлением его в соответствующем реестре гражданских служащих и включением в кадровый резерв. Это происходит в связи с призывом гражданского служащего на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, избранием или назначением на выборную должность и в некоторых других случаях.  
Служебный контракт может быть расторгнут по инициативе представителя нанимателя в случаях: несоответствия служащего занимаемой должности гражданской службы; по состоянию здоровья; недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; неоднократного неисполнения служащим без уважительных причин должностных обязанностей при наличии дисциплинарного взыскания; однократного грубого нарушения должностных обязанностей, прогула, появления на службе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; разглашения сведений, составляющих государственную и иную охраняемую федеральным законом тайну, и служебной информации; совершения хищения; выхода из гражданства РФ и в ряде других случаев.  
В целях защиты прав и законных интересов гражданского служащего Законом "О государственной гражданской службе Российской Федерации" определен порядок рассмотрения заявлений гражданского служащего и действий представителя нанимателя по рассмотрению этих заявлений, касающихся расторжения служебного контракта и увольнения с гражданской службы.

***Заключение***

Необходимость правового регулирования государственной службы вытекает из самого содержания государственной службы т.к. государственный служащий имеет властные полномочия и это порождает необходимость полной и подробной регламентации его деятельности для наиболее эффективного выполнения его обязательств. Как следствие эффективное правовое регулирование деятельности государственных служащих регламентированное законом обеспечивает и эффективность осуществления государственной власти.

**Библиография**

* Россинский Б.В., Старилов Ю.Н. Административное право. Учебник для вузов. 4-е издание. М., Норма, 2009.
* А. П. Алёхин, А. А. Кармолицкий, Ю. М. Козлов «Административное право Российской Федерации» М. Зерцало, 1997.
* Конституция РФ
* Федеральный закон Российской Федерации от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»
* Указ Президента РФ от 1 февраля 2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации»// СЗ РФ. 2005. № 6. Ст. 439
* Указ Президента РФ 1 февраля 2005 г. № 110 «О проведении аттестации государственных гражданских служащих»// СЗ РФ. 2005. № 6. Ст. 437.
* Указ Президента РФ от 1 февраля 2005 г. № 111 «О порядке сдачи квалификационного экзамена государственными гражданскими служащими Российской Федерации и оценки их знаний, навыков и умений (профессионального уровня)»// СЗ РФ. 2005. № 6. Ст. 438.
* Указ Президента РФ от 1 февраля 2005 г. № 113 «О порядке присвоения и сохранения классных чинов государственной гражданской службы Российской Федерации федеральным государственным гражданским служащим»// СЗ РФ. 2005. № 6. Ст. 440

1. Указ Президента РФ от 1 февраля 2005 г. № 112 «О конкурсе

   на замещение вакантной должности государственной гражданской

   службы Российской Федерации// СЗ РФ. 2005. № 6. Ст. 439 [↑](#footnote-ref-1)
2. Указ Президента РФ 1 февраля 2005 г. № 110 «О проведении

   аттестации государственных гражданских служащих»// СЗ РФ.

   2005. № 6. Ст. 437. [↑](#footnote-ref-2)
3. Указ Президента РФ 1 февраля 2005 г. № 110 «О проведении

   аттестации государственных гражданских служащих»// СЗ РФ.

   2005. № 6. Ст. 437. [↑](#footnote-ref-3)