

ПЕРМСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ

О. В. Сивинцева, Е. А. Троицкая

ГОСУДАРСТВЕННАЯ И МУНИЦИПАЛЬНАЯ СЛУЖБА

Практикум



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

О. В. Сивинцева, Е. А. Троицкая

ГОСУДАРСТВЕННАЯ И МУНИЦИПАЛЬНАЯ СЛУЖБА

Практикум

*Допущено методическим советом
Пермского государственного национального
исследовательского университета в качестве
учебного пособия для студентов, обучающихся
по направлению подготовки бакалавров
«Государственное и муниципальное управление»*



Пермь 2022

УДК 341/354(075.8)

ББК 67.401я73

С343

Сивинцева О. В.

С343 Государственная и муниципальная служба. Практикум [Электронный ресурс] : учебное пособие / О. В. Сивинцева, Е. А. Троицкая ; Пермский государственный национальный исследовательский университет. – Электрон. дан. – Пермь, 2022. – 2,19 Кб ; 92 с. – Режим доступа: <http://www.psu.ru/files/docs/science/books/uchebnie-posobiya/Sivinceva-Troickaya-Gosudarstvennaya-I-Municipalnaya-Sluzhby-Praktikum.pdf>.
Заглавие с экрана.

ISBN 978-5-7944-3819-2

Издание предназначено для изучения дисциплины «Государственная и муниципальная служба»: подготовки к практическим занятиям, текущему контролю освоения компетенций, выполнению самостоятельной работы. Включает в себя краткую аннотацию тем, задания для обсуждения и закрепления материала, перечни нормативных правовых актов и (или) литературы по темам.

Рекомендовано студентам, обучающимся по направлению подготовки бакалавров «Государственное и муниципальное управление», а также представляет интерес для студентов иных направлений подготовки, научно-педагогических работников вузов, слушателей системы повышения квалификации государственных и муниципальных служащих.

Подготовлено на кафедре государственного и муниципального управления историко-политологического факультета Пермского государственного национального исследовательского университета.

УДК 341/354(075.8)

ББК 67.401я73

*Издается по решению ученого совета историко-политологического факультета
Пермского государственного национального исследовательского университета*

Рецензенты: кафедра теории и практики управления Пермского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (зав. кафедрой – канд. юрид. наук, доцент **Л. Ю. Мхитарян**);

канд. юрид. наук, доцент кафедры правовых дисциплин и методики преподавания права Пермского государственного гуманитарно-педагогического университета **С. В. Шуралева**

ISBN 978-5-7944-3819-2

© ПГНИУ, 2022

Содержание

Введение	4
Раздел I. Теоретические основы курса	6
Тема 1. Государственная служба как элемент системы государственного управления.....	6
Тема 2. Теории бюрократии	10
Тема 3. Современные западные концепции постбюрократии.....	13
Тема 4. Основные модели государственной службы в мировой практике.....	19
Раздел II. Особенности системы государственной и муниципальной службы в Российской Федерации	23
Тема 5. Реформирование системы государственной службы в Российской Федерации	23
Тема 6. Специфика организации и прохождения различных видов государственной службы	26
Тема 7. Особенности поступления на государственную гражданскую службу.....	33
Тема 8. Система управления государственной гражданской службой на федеральном и региональном уровнях	37
Тема 9. Правовое положение государственного гражданского служащего	40
Тема 10. Служебный контракт на государственной гражданской службе	48
Тема 11. Особенности оценки и оплаты труда государственных гражданских служащих	51
Тема 12. Муниципальная служба в условиях развития современной России... ..	55
Тема 13. Виды ответственности государственных и муниципальных служащих. Основные меры противодействия коррупции	58
Раздел III. Государственная служба за рубежом	65
Тема 14. Специфика системы государственной службы Великобритании	65
Тема 15. Становление и развитие государственной службы США	67
Тема 16. История и современность государственной службы Франции	69
Тема 17. Реформирование государственной службы Германии	72
Тема 18. Принципы организации государственной службы в Китае.....	81
Тема 19. Тенденции развития государственной службы Японии	84
Тема 20. Особенности подготовки государственных служащих в зарубежных странах	88
Заключение	91

Введение

Курс «Государственная и муниципальная служба» предназначен для студентов, обучающихся по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление. В ходе освоения курса предполагается изучение правовых и организационных основ системы государственной и муниципальной службы в России и за рубежом, условия поступления на нее, вопросы организации и прохождения всех видов государственной службы, муниципальной службы, кадровой политики в России и зарубежных государствах. В результате изучения курса у студентов должно сложиться целостное представление о государственной и муниципальной службе в России, основных направлениях ее реформирования, проблемах, требующих решения в ближайшей перспективе.

Цель курса – изучение теоретических моделей (концепций) организации бюрократического аппарата, а также особенностей их практической реализации в России и за рубежом.

Задачами курса являются:

- овладеть основными терминами и понятиями, имеющими непосредственное отношение к объекту курса: бюрократия, бюрократический аппарат, государственная служба, гражданская служба, военная служба, государственная служба иных видов, номенклатура, ротация, конкурсный отбор, кадровый резерв, аттестация, квалификационный экзамен, классный чин, служебный контракт, должностной регламент, особый порядок оплаты труда и др.;
- ознакомить студентов-бакалавров с теориями бюрократии и ведущими западными управленческими концепциями постбюрократии;
- погрузиться в вопросы развития и организации системы государственной и муниципальной службы в России в нормативно-правовом и прикладном контексте;
- получить знания об опыте зарубежных государств в организации бюрократического аппарата и системы государственной службы;
- сформировать у студентов способности по выявлению и анализу проблем в области функционирования системы государственной службы в России и за рубежом;
- освоить широкий круг нормативных правовых источников, справочной и научной литературы по курсу.

Структура курса:

- 1) теоретические основы курса;
- 2) особенности системы государственной и муниципальной службы в России;
- 3) государственная служба за рубежом.

Практикум включает 20 тем по курсу, каждая из которых содержит:

- краткую аннотацию;
- практические задания;
- перечни нормативных правовых актов и (или) литературы.

РАЗДЕЛ I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ КУРСА

Тема 1. Государственная служба как элемент системы государственного управления

Краткая аннотация

Цель и задачи курса. Структура курса: теоретические основы, государственная и муниципальная служба в России, государственная служба за рубежом. Место государственной службы в системе государственного управления. Сущность государственного управления. Государственная служба в системе государственного управления. Проблема соотношения политики и управления, политических назначенцев и карьерных государственных служащих. Политический орган власти и орган государственного управления: общее и особенное. Понятия политического решения и административного решения. Понятия бюрократии и бюрократического управления. Основные направления исследований бюрократии: политический анализ, социологический анализ, синтез политического и социологического подходов, экономический подход.

Задания

1. На любых новостных порталах подберите не менее трех политических решений и трех административных решений, принятых за последние пять лет. Определите задействованные в их принятии институты и адресатов (исполнителей) этих решений. В чем принципиальная разница между политическими и административными решениями, а также принимающими их институтами и исполнителями? Кратко охарактеризуйте процедуру принятия каждого решения.

2. Определите, какие из представленных решений являются политическими, а какие – административными:

1) Президент Российской Федерации принял решение об отставке Правительства Российской Федерации;

2) власти Израиля приняли решение бойкотировать визит министра иностранных дел Швеции;

3) руководитель аппарата администрации г. Перми принял решение инициировать служебную проверку в отношении подчиненного;

4) соисполнителем решения по разработке поправок в федеральный закон было назначено Министерство культуры Российской Федерации;

5) Россия начала вывод части военно-космических сил из Сирии;

6) в большинстве субъектов Российской Федерации были отменены прямые выборы глав муниципальных образований;

7) Комитет Государственной Думы по информационной политике, информационным технологиям и связи принял решение отложить вступление в силу закона о персональных данных россиян;

8) отдел благоустройства администрации Орджоникидзевского района г. Перми получил задание по уборке подведомственной территории;

9) Председатель Комитета Государственной Думы по физической культуре, спорту, туризму и делам молодежи поддержал предложение комиссии спортсменов Олимпийского комитета России выбрать песню «Катюша» в качестве музыкального сопровождения спортсменов на Олимпийских играх вместо гимна России;

10) Пермский государственный национальный исследовательский университет перешел на работу в дистанционном режиме по причине аварийного отключения воды в корпусах вуза;

11) Прокуратура Прикамья обжаловала приговор по делу о «кукле Путина»;

12) В Пермском крае принята Стратегия социально-экономического развития региона;

13) АНО «Агентство стратегических инициатив» предоставило методические рекомендации по внедрению механизмов проектного управления в регионах;

14) Президент России Владимир Путин принял участие в саммите Азиатско-тихоокеанского экономического сотрудничества (АТЭС);

15) глава Пермского края Дмитрий Махонин провел встречу с застройщиками. В ней приняли участие представители 16 компаний. На совещании обсуждались меры поддержки отрасли и планы по возведению жилья на ближайшую пятилетку;

16) Пенсионный фонд Российской Федерации начинает выплаты средств пенсионных накоплений пенсионерам, бывшим клиентам НПФ «Стратегия»;

17) Минобороны Украины вернуло на вооружение пулемет «Максим»;

18) Арбитражные суды начали применять режим моратория на банкротство;

19) Постановлением губернатора Московской области от 12.03.2020 № 108-ПГ установлена обязанность носить средства индивидуальной защиты (маски, перчатки);

20) в России появилась первая федеральная территория – ей стал сочинский округ, где расположен образовательный центр «Сириус».

3. Какой подход к бюрократии представлен в каждом из отрывков? Аргументируйте позицию.

а) Социологический; б) политический; в) экономический; г) смешанный.

1) Узкая прослойка правителей не может в одиночку бороться за удержание власти. Ей нужны подчиненные, рекруты, беспрекословно послушные воле элиты. Молодые, образованные и активные выходцы из среднего слоя лучше всего подходят на эту роль. Проблема в том, что спрос на места в бюрократии выше запросов высшего слоя на пополнение рядов своих защитников. Это имеет двойные последствия. Во-первых, положительные последствия для элиты: есть возможность выбора самых лучших; чиновники, служащие становятся послушнее, постоянно оглядываясь на длинную «скамейку запасных», стремящихся на их место. Во-вторых, негативные последствия: желающие попасть в государственный аппарат, но не имеющие такой возможности, пополняют ряды недовольных существующим положением вещей, становятся во главе левой оппозиции или в строй буржуазных оппонентов. Чтобы снять их давление на высший слой, государству приходится периодически проводить новый набор бюрократов, превращая критиков в яростных защитников. Таким образом, бюрократия – бесконечная спираль, каждый виток которой означает рост аппарата. По результатам данного процесса, сообщество интеллектуалов делится на две группы: первый класс – устроившие свою судьбу на государственной службе, ярые защитники интересов элиты; второй класс – не взятые на службу интеллектуалы, оппоненты элиты, «осаждающие крепость без надежды в нее войти» (Р. Михельс).

2) Никакой человек не хочет, чтобы к нему относились только как к средству для исполнения целей организации. Никакой человек к тому же не является полностью и во всех отношениях пассивным существом. У всякого индивида есть свои намерения, цели, планы, которые он стремится реализовать с помощью своих собственных стратегий действия. Он обладает рациональным расчетом. Другими словами, он оценивает свои возможности с точки зрения ресурсов, которые у него есть. Это прежде всего его аффективные, интеллектуальные способности, материальные возможности и т. п. Но оценивает это все не абстрактно, а применительно к «ограничениям» момента, то есть он соотносит свои возможности и стремления с теми «правилами игры» и их рамками, в которые он поставлен внутри тех или иных организаций, института, общества (М. Крозье).

3) В настоящее время доминирующий подход к государственному управлению состоит в том, чтобы снабдить бюрократов, желающих по какой-либо причине работать эффективно, организационной структурой, информационной системой и анализом. Однако данный подход не развивает и явно не рассматривает как относящиеся к делу условия, при которых личные цели бюрократа согласуются с эффективностью бюрократии. В настоящее время, когда большая и все возрастающая часть деятельности осуществляется в бюро, специалисты не

сделали никакого значительного вклада в теорию, позволяющего дать ответы на следующие вопросы. Каковы отличительные характеристики бюрократии? Каковы основные составляющие теории бюрократии? Что конкретно максимизируют бюрократы и при каких внешних условиях? Каковы следствия максимизирующего поведения в данных условиях? Например, каков равновесный выпуск и бюджет отдельно взятого бюро для данных условий спроса и затрат? Как сказывается бюрократическая организация деятельности на благосостоянии? Какие изменения в организации и структуре вознаграждения смогли бы повысить эффективность бюрократии? (У. Нисканен).

4) Официальная деятельность обычно осуществляется в рамках уже существующих правил организации. Система предписанных отношений между различными должностями подразумевает значительную степень формальности и четко определенную социальную дистанцию между людьми, занимающими эти должности. Формальность проявляется как более или менее сложный социальный ритуал, который символизирует и поддерживает иерархию различных должностей. Такая формальность, связанная с распределением полномочий в пределах системы, служит для того, чтобы свести к минимуму конфликты, для чего разработаны определенные правила, устанавливающие нормы поведения между членами организации. Таким образом создается предсказуемость поведения людей и устойчивый набор взаимных ожиданий. Кроме того, формальность облегчает взаимодействие должностных лиц независимо от их неформальных (возможно, жестоких) отношений. Таким образом, подчиненный защищен от произвольного поведения своего руководства, т. к. их взаимоотношения ограничены взаимно признаваемым набором правил. Определенные процедурные механизмы способствуют объективности и ограничивают импульсивность поведения (Р. Мертон).

Литература

1. Алуян С. В. Бюрократия как общественно-политический феномен // Экономика и предпринимательство. 2020. № 2. С. 26–30.
2. Государственная политика и управление в 2 ч. Ч. 1. Концепции и проблемы: учеб. для бакалавриата и магистратуры / Под ред. Л. В. Сморгунова. 2-е изд., испр. и доп. М.: Изд-во Юрайт, 2018. 395 с.
3. Исаев И. А. Институты и бюрократия: взаимодополняющие части «машины» // История государства и права. 2020. № 3. С. 3–9. DOI: 10.18572/1812-3805-2020-3-3-9.
4. Кондратьев В. П. Экономические теории бюрократии // Среднерусский вестник общественных наук. 2019. Т. 14, № 5. С. 156–173. DOI: 10.22394/2071-2367-2019-14-5-156-173.

5. *Кудряшова Л. В.* Основы государственного и муниципального управления: учеб.-метод. пособие в 2 ч. Ч. 1. Основы государственное управления. Томск: Том. гос. ун-т систем упр. и радиоэлектроники, 2015. 137 с.

6. *Купряшин Г. Л.* Основы государственного и муниципального управления: учеб. и практикум для академ. бакалавриата. М.: Изд-во Юрайт, 2015. 500 с.

7. *Купряшин Г. Л., Соловьев А. И.* Теория и механизмы современного государственного управления: учеб. пособие. 2-е изд. М.: Изд-во Моск. ун-та, 2017. 642 с.

8. *Левакин И. В.* Историко-компаративистский анализ бюрократии на основных этапах развития публичной власти // Сравнительная политика. 2020. Т. 11, № 3. С. 158–173. DOI: 10.24411/2221-3279-2020-10043.

9. *Меркулов П. А., Малик Е. Н., Феклистова И. С. и др.* Административные и политические решения в органах государственной власти: учеб. Орел: Изд-во Орл. филиала Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте Рос. Федерации, 2016. 246 с.

10. *Смирнов В. Э.* Бюрократия и бюрократизация как социальное явление // Журнал Белорусского государственного университета. Социология. 2020. № 2. С. 61–71. DOI: 10.33581/2521-6821-2020-2-61-71.

Тема 2. Теории бюрократии

Краткая аннотация

Основные предпосылки возникновения базовых теорий бюрократии. Бюрократия в рамках политического анализа: теории бюрократии Г. Гегеля и К. Маркса. Бюрократия в рамках социологического анализа: теории бюрократии М. Вебера и В. Вильсона. Рациональный и патримониальный тип бюрократии в концепции М. Вебера. Типы господства по М. Веберу: традиционный, харизматический, легальный. Развитие теории неопатримониальной бюрократии в современной теории государственного управления (Г. Рот, Ш. Эйзенштадт, К. Клэпхем, Т. Теобальд). Синтез политического и социологического подходов: теория бюрократии М. Крозье. Дисфункции бюрократии, или ее «латентные функции», по М. Крозье. Экономический подход: теория поведения бюро У. Нисканена. Возможности применения базовых теорий бюрократии к российским реалиям.

Задания

1. Ознакомьтесь с работой М. Вебера «Политика как призвание и профессия» и ответьте на следующие вопросы по тексту:

- 1) Что понимается М. Вебером под государством и политикой?
- 2) Какие три вида оснований легитимности выделяются автором?
- 3) Каковы необходимые условия для любого господства?
- 4) Что понимается в тексте под «профессиональными политиками», «политиками по совместительству» и «политиками по случаю»?
- 5) В чем различие между теми, кто живет «для политики», «за счет политики» и теми, кто «живет политикой»?
- 6) В чем различие между «чиновниками-специалистами», «политическими чиновниками» и «профессиональными политиками»?
- 7) Каковы основные тенденции развития чиновничества?
- 8) В чем заключается специфика партийного чиновничества?
- 9) Каково соотношение между политикой и этикой?
- 10) Как характеризуются политики и чиновники в Англии, США, Германии?

2. Определите, кем являются указанные лица: чиновниками-специалистами, политическими чиновниками или профессиональными политиками? Аргументируйте ответ.

- 1) Президент Российской Федерации;
- 2) федеральные министры;
- 3) начальник управления бюджетной политики в сфере государственного управления, повышения эффективности бюджетной сети, автоматизации и документационного обеспечения Министерства финансов Пермского края;
- 4) Руководитель Администрации Президента Российской Федерации;
- 5) Председатель Центральной избирательной комиссии Российской Федерации;
- 6) ведущий специалист Департамента государственной политики в сфере воспитания, дополнительного образования и детского отдыха Министерства просвещения Российской Федерации;
- 7) председатель Законодательного собрания Пермского края;
- 8) Заместитель Председателя Правительства Российской Федерации;
- 9) депутат Государственной Думы Федерального собрания Российской Федерации;
- 10) член Комитета Совета Федерации по аграрно-продовольственной политике и природопользованию;
- 11) Уполномоченный по правам человека в Российской Федерации;
- 12) полномочный представитель Президента Российской Федерации в федеральном округе;
- 13) консультант Агентства по делам архивов Пермского края;
- 14) председатель Правительства Пермского края;

- 15) директор Федеральной службы исполнения наказаний Российской Федерации;
- 16) Председатель Государственной Думы Федерального собрания Российской Федерации;
- 17) главный специалист Секретариата Первого заместителя Председателя Правительства Российской Федерации;
- 18) Директор Федеральной службы безопасности Российской Федерации;
- 19) директор Департамента развития электроэнергетики Министерства энергетики Российской Федерации;
- 20) судья Конституционного суда Российской Федерации.

Литература

1. *Вебер М.* Политика как призвание и профессия. М.: Литера Нова, 2018. 226 с.
2. *Глухов Е. А.* Положительные стороны современной российской бюрократии // *Lex russica (Русский закон)*. 2019. № 10. С. 123–140. DOI: 10.17803/1729-5920.2019.155.10.123-140.
3. *Дергунова Н. В., Ошкин В. В.* Генезис представлений Р. Михельса о роли и функциях бюрократии в индустриальном обществе // *Власть*. 2012. № 11. С. 100–103.
4. *Катаев Д. В.* Патримониальные, тоталитарные и рациональные черты российской бюрократии в рецепции социологии веберизма // *Общественные науки*. 2016. № 2-2. С. 159–167.
5. *Левакин И. В.* Историко-компаративистский анализ бюрократии на основных этапах развития публичной власти // *Сравнительная политика*. 2020. Т. 11, № 3. С. 158–173. DOI: 10.24411/2221-3279-2020-10043.
6. *Лугвин С. Б., Кочетов Б. Я.* Традиционное общество и патримониальная бюрократия // *Вестник Московского университета. Серия 12. Политические науки*. 2005. № 3. С. 41–47.
7. *Розов Н. С.* Неопатримониальные режимы: разнообразие, динамика и перспективы демократизации // *Полис. Политические исследования*. 2016. № 1. С. 139–156. DOI: 10.17976/jpps/2016.01.10.
8. *Рунова А. М.* Эволюция концепции бюрократии в политической теории К. Маркса // *Вестник российской нации*. 2016. № 3. С. 180–186.
9. *Смирнов В. Э.* Бюрократия и бюрократизация как социальное явление // *Журнал Белорусского государственного университета. Социология*. 2020. № 2. С. 61–71. DOI: 10.33581/2521-6821-2020-2-61-71.
10. *Спиридонова В. И.* Бюрократия и реформа (анализ концепции М. Крозье). М.: Ин-т философии Рос. акад. наук, 1997. 203 с.

11. *Титаренко Л. Г.* Актуально ли сегодня наследие Макса Вебера? (К 100-летию со дня его смерти) // Журнал Белорусского государственного университета. Социология. 2020. № 2. С. 54–60. DOI: 10.33581/2521-6821-2020-2-54-60.

12. *Фисун А. А.* К переосмыслению постсоветской политики: неопатримониальная интерпретация // Политическая концептология: журнал междисциплинарных исследований. 2010. № 4. С. 158–187.

Тема 3. Современные западные концепции постбюрократии

Краткая аннотация

Основные предпосылки формирования современных западных управленческих концепций. Базовые положения “New Public Management”, “Good Governance”, сетевой модели государственного управления. Идеи «постбюрократической организации»: отказ от традиционной иерархической структуры управления в пользу горизонтальных отношений партнерства и кооперации. Применение «постбюрократической» концепции государственного управления на Западе. Позитивные и негативные последствия адаптации западных управленческих концепций к современным системам государственного управления. «Постбюрократическая парадигма»: изменения в административной культуре. «Этизация» культуры государственных служащих: формирование кодексов поведения. Принцип клиентоориентированности в системе государственной службы. Другие принципы государственной службы в соответствии с современными западными управленческими моделями: институционализация политической роли бюрократии, уменьшение роли вертикальной административной иерархии и развитие «плоских» структур, менеджеризация и маркетизация государственной службы, децентрализация, «отзывчивость» бюрократии, создание креативной организационной культуры и мультипрофессиональной команды государственных служащих.

Задания

1. Признаки какого типа бюрократии можно обнаружить в выдержках из Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»?

1) Должности гражданской службы подразделяются на следующие категории:

- руководители;
- помощники (советники);

- специалисты;
- обеспечивающие специалисты.

2) Аттестации не подлежат гражданские служащие, замещающие должности гражданской службы категорий «руководители» и «помощники (советники)», с которыми заключен срочный служебный контракт.

3) Классные чины гражданской службы присваиваются гражданским служащим в соответствии с замещаемой должностью гражданской службы в пределах группы должностей гражданской службы.

4) Государственный служащий обязан соблюдать служебный распорядок государственного органа.

5) Государственный служащий обязан представлять в установленном порядке предусмотренные федеральным законом сведения о себе и членах своей семьи.

6) Гражданин не может быть принят на гражданскую службу, а гражданский служащий не может находиться на гражданской службе в случае близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей) с гражданским служащим, если замещение должности гражданской службы связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому.

7) Гражданин после увольнения с гражданской службы не вправе разглашать или использовать в интересах организаций либо физических лиц сведения конфиденциального характера или служебную информацию, ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей.

8) Гражданский служащий обязан проявлять корректность в обращении с гражданами, уважение к нравственным обычаям и традициям народов Российской Федерации, учитывать культурные и иные особенности различных этнических и социальных групп, а также конфессий.

9) Сведения об адресах сайтов и (или) страниц сайтов в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», на которых гражданин, претендующий на замещение должности гражданской службы, гражданский служащий размещали общедоступную информацию, а также данные, позволяющие их идентифицировать, представителю нанимателя представляют:

- гражданин, претендующий на замещение должности гражданской службы, – при поступлении на службу за три календарных года, предшествующих году поступления на гражданскую службу;

- гражданский служащий – ежегодно за календарный год, предшествующий году представления указанной информации, за исключением случаев размещения общедоступной информации в рамках исполнения должностных обязанностей гражданского служащего.

10) Поступление гражданина на гражданскую службу для замещения должности гражданской службы или замещение гражданским служащим другой должности гражданской службы осуществляется по результатам конкурса.

11) Конкурс не проводится:

– при назначении на замещаемые на определенный срок полномочий должности гражданской службы категорий «руководители» и «помощники (советники)»;

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

– при заключении срочного служебного контракта;

– при назначении гражданского служащего на иную должность гражданской службы по медицинским показаниям, в случае упразднения государственного органа или сокращения должностей, в результате ротации;

– при назначении на должность гражданской службы гражданского служащего (гражданина), включенного в кадровый резерв на гражданской службе.

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

13) Срочный служебный контракт заключается в случае замещения должности гражданской службы, по которой установлен особый порядок оплаты труда.

14) Срочный служебный контракт заключается в случае замещения должности гражданской службы в порядке ротации.

15) Порядок выплаты ежемесячной надбавки за особые условия гражданской службы определяется представителем нанимателя.

16) По отдельным должностям гражданской службы может устанавливаться особый порядок оплаты труда гражданских служащих, при котором оплата труда производится в зависимости от показателей эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности, определяемых в срочном служебном контракте.

17) Гражданским служащим при определенных условиях может предоставляться право на единовременную субсидию на приобретение жилого помещения один раз за весь период гражданской службы в порядке и на условиях, устанавливаемых соответственно постановлением Правительства Российской Федерации и нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации.

18) Профессиональное развитие гражданского служащего направлено на поддержание и повышение гражданским служащим уровня квалификации, необходимого для надлежащего исполнения должностных обязанностей, и включает в себя дополнительное профессиональное образование и иные мероприятия по профессиональному развитию.

19) Основаниями для направления гражданского служащего для участия в мероприятиях по профессиональному развитию являются:

- решение представителя нанимателя;
- результаты аттестации гражданского служащего;
- назначение гражданского служащего в порядке должностного роста на должность гражданской службы категории «руководители» высшей или главной группы должностей гражданской службы либо на должность гражданской службы категории «специалисты» высшей группы должностей гражданской службы впервые;
- поступление гражданина на гражданскую службу впервые.

20) Представитель нанимателя обязан отстранить от замещаемой должности гражданской службы (не допускать к исполнению должностных обязанностей) гражданского служащего, появившегося на службе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

2. Определите, к какому типу бюрократии относится каждый из признаков (заполните первый столбец)?

Тип бюрократии: патримониальный, рациональный или постбюрократический	Характерный признак
	Отсутствие гарантий от произвольных увольнений, понижений в должности и перемещений
	Система экзаменов для замещения должностей
	Мультипрофессиональная команда
	Плоская организационная структура
	Личная зависимость чиновников от господина
	Высокий уровень квалификации, подтвержденный документом об образовании
	Руководство письменными стандартными инструкциями
	Креативная организационная культура

Тип бюрократии: патримониальный, рациональ- ный или постбюрократический	Характерный признак
	Клиентелизм
	Оценка и оплата труда по результатам
	Отбор по преимущественно политическим, а не проф- фессиональным критериям
	Сложная иерархическая структура
	Неформальный характер регулирования отношений

3. На основании изучения литературы и источников подготовьте эссе на тему «Какой тип бюрократии реализуется в современной России?». В качестве теоретической основы для написания работы используйте типы бюрократии М. Вебера (патримониальный и рациональный), а также постбюрократию в рамках современных управленческих моделей (“New Public Management” и “Good Governance”). В тексте должно содержаться не менее пяти аргументов, подтверждающих или опровергающих наличие того или иного типа бюрократии в России со ссылками на соответствующие источники и литературу; список источников и литературы (не менее 5 позиций).

Нормативные правовые акты¹

1. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федер. закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ.

2. Об основах государственной службы в Российской Федерации: Федер. закон от 31.07.1995 № 119-ФЗ (утратил силу).

3. О системе государственной службы в Российской Федерации: Федер. закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ.

4. О государственных должностях Российской Федерации: Указ Президента Рос. Федерации от 11.01.1995 № 32.

¹ В большинство нормативных правовых актов вносились и вносятся изменения и дополнения. Поэтому в представленных здесь и ниже перечнях мы не указываем источник (например, Собрание законодательства Российской Федерации), где размещены эти акты, чтобы избежать возможных ошибок. Мы рекомендуем использовать для поиска документов справочно-правовые системы, такие как «Кодекс», «Консультант Плюс», «Гарант», в которых нормативные правовые акты размещены в актуальном состоянии.

Литература

1. *Алокова М. Х.* Влияние бюрократии на функционирование государственного аппарата России // Пробелы в российском законодательстве. 2019. № 4. С. 79–82.
2. *Баранов И. Н.* Новый государственный менеджмент: эволюция теории и практики // Российский журнал менеджмента. 2012. Т. 10, № 1. С. 51–64.
3. *Борщевский Г. А.* Реформа бюрократии: сравнение опыта Великобритании и России // Россия и современный мир. 2017. № 3. С. 260–279.
4. *Борщевский Г. А.* Система управления бюрократией в дореволюционной, советской и современной России // Вестник Санкт-Петербургского университета. История. 2020. Т. 65, № 1. С. 61–84. DOI: 10.21638/11701/spbu02.2020.104.
5. *Козлова И. А.* Феномен современной российской бюрократии // Сравнительная политика. 2011. № 2. С. 77–89.
6. *Красильников Д. Г., Сивинцева О. В., Троицкая Е. А.* Современные западные управленческие модели: синтез New Public Management и Good Governance // Ars Administrandi (Искусство управления). 2014. № 2. С. 45–62.
7. *Лантева Л. Е.* Кризис модели рациональной бюрократии в России // Вестник Московского университета. Серия 11. Право. 2017. № 5. С. 27–35.
8. *Мальцева Е. П.* Теория бюрократии М. Вебера и модернизация современной российской бюрократии // Ars Administrandi (Искусство управления). 2010. № 4. С. 5–11.
9. *Сивинцева О. В., Троицкая Е. А., Титова С. Р.* Элементы постбюрократии в деятельности государственных служащих России // Эффективное государство: современные управленческие модели в России и Китае: моногр. / Д. Г. Красильников, О. В. Сивинцева, Е. А. Троицкая и др. Пермь: Изд-во Перм. гос. нац. исслед. ун-та, 2016. С. 270–298.
10. *Слатинов В. Б., Меркулова К. Г.* Реформа бюрократии как условие становления «государства развития»: перспективы и ограничения модернизации государственной службы России // Среднерусский вестник общественных наук. 2019. Т. 14, № 1. С. 161–177. DOI: 10.22394/2071-2367-2019-14-1-161-177.
11. *Солодов В. В.* Электронная бюрократия: постбюрократия или сверхбюрократия? // Власть. 2007. № 4. С. 41–45.

Тема 4. Основные модели государственной службы в мировой практике

Краткая аннотация

Античная модель государственной службы. Аристотель и Платон об идеальной модели государства и совершенной модели управления. Полис как особая форма организации общественных отношений в период Античности. Структура управления античным полисом. Имперская «азиатская» модель государственной службы. Конфуцианство и легизм в Древнем Китае. Особенности управления Древним Китаем: роль императора и бюрократического аппарата. Система экзаменов на замещение чиновничьей должности в Китае. Номенклатурная модель государственной службы: необходимые условия для существования, социальная структура, особенности. Карьерная (элитарная) модель государственной службы: открытая и закрытая, англо-саксонская и европейская (континентальная) подмодели. Способы формирования государственного аппарата в современном мире.

Задания

1. Определите, о какой модели государственной службы идет речь?

а) Античная; б) имперская «азиатская»; в) номенклатурная; г) карьерная закрытая модель; д) карьерная открытая модель.

1) Эта модель базируется на принципе «чиновники – ядро деятельности народа». Считается, что глава государства не должен напрямую заниматься управлением народом. Он достигает этой цели посредством управления чиновниками, которые в свою очередь контролируют всю страну. Лишь честные чиновники могут поддерживать порядок в стране, поэтому деятельность на благо государства должна стать смыслом их жизни. Одним из основных критериев отбора чиновников являются высокие моральные качества. Иными словами, чиновника, имеющего управленческий талант, но моральной неустойчивого, заносчивого и жадного не следует назначать на должность.

2) Для этой модели характерен высокий уровень централизации, основанный на жестком контроле центра за деятельностью чиновников на местах, конкурсная система отбора кадров, элитарность государственной службы, которая при конкурсной системе отбора поддерживается за счет «образовательной монополии» нескольких учебных заведений на подготовку государственных служащих.

3) В основе этой модели лежит традиционная система господства-подчинения и, соответственно, патримониальный тип бюрократии, основанный на удовлетворении интересов одной социальной группы – аристократии. Ее

власть простирается над другими социальными группами, которые лишены каких-либо политических прав в связи с тем, что они считаются либо гражданами с неполными политическими правами, либо негражданами. Несмотря на доминирование авторитарного стиля управления, для этой модели характерны некоторые демократические признаки. Прежде всего, речь идет о коллегиальном управлении и прямых выборах.

4) В рамках этой модели бюрократический аппарат ведет шумную пропаганду. Он старается всем навязать представление, будто они – самоотверженные герои, слуги народа, мученики во имя его блага. Карьеризм – основной признак классового мышления бюрократии. Неудивительно, что в этой постоянной скачке с препятствиями чиновники готовы использовать любые средства, только бы они обеспечивали успех. Ни в какой другой среде вы не увидите столько интриг и столько ханжества с целью представить интриганство «партийной принципиальностью».

5) Эта модель отличается отсутствием четко организованной системой нормативно-правового регулирования государственной службы, открытой конкурсной системой отбора кадров, зависимостью оплаты труда и должностного роста от результатов работы чиновника, упрощенной процедурой увольнения. Результатом появления данной модели стали реформы 1970–1980-х гг., направленные на децентрализацию функций, выведение за штат и наделение самостоятельностью целого ряда ведомств.

2. Определите, кому принадлежат эти цитаты об управлении государством и чиновниках?

а) Конфуций; б) Шан Ян; в) Каутилья; г) Аристотель; д) Платон; е) Фома Аквинский; ж) Н. Макиавелли; з) Дж. Локк; и) Ш. Монтескье; к) И. Кант; л) Ж.-Ж. Руссо; м) К. Маркс; н) Г. Гегель; о) Ф. Ницше; п) В. Парето; р) Г. Моска; с) Ф. Тейлор; т) М. Крозье; у) М. Вебер.

1) Бюрократия есть круг, из которого никто не может выскочить. Ее иерархия есть иерархия знания. Верхы полагаются на низшие круги во всем, что касается знания частных дел; низшие же круги доверяют верхам во всем, что касается понимания всеобщего, и, таким образом, они взаимно вводят друг друга в заблуждение.

2) История – это кладбище аристократий.

3) Светская власть должна управлять только внешними действиями людей, а церковная – их душами. Государство должно помогать церкви в борьбе с ересью.

4) Правящий с помощью добродетели подобен полярной звезде, которая занимает свое место в окружении созвездий.

5) Единственная задача правительства – охрана частной собственности.

6) Управление при помощи наказаний приводит к тому, что народ боится и поэтому не совершает мерзостей.

7) Власть всегда находилась и должна находиться в руках меньшинства. Когда она переходит из одних рук в другие, то переходит от одного меньшинства к другому, но никогда от меньшинства к большинству.

8) Хорошая организация при бедном оборудовании даст лучше результаты, чем отличное оборудование при плохой организации.

9) Туда, где кончается государство, – туда смотрите, братья мои! Разве вы не видите радугу и мосты, ведущие к сверхчеловеку?

10) Государство создается не ради только того, чтобы жить, но преимущественно для того, чтобы жить счастливо.

11) Чиновник не должен делать именно того, что всегда и необходимым образом должен делать политик – бороться. Ибо принятие какой-либо стороны, борьба, страсть – суть стихия политика, и прежде всего политического вождя.

12) Крайняя демократия – та же тирания, только разделенная среди многих.

13) Государь, если он хочет сохранить власть, должен приобрести умение отступить от добра и пользоваться этим умением смотря по надобности.

14) Мир погибает от смещения каст.

15) В государстве есть три вида власти: законодательная, исполнительная и судебная. Если даже два вида власти соединить в одном лице или учреждении, то это может привести к злоупотреблениям.

16) Рождается слишком много людей: для лишних изобретено государство!

17) Всякий закон, если народ не утвердил его непосредственно сам, недействителен.

18) Следует охранять врагов от врагов, своих подданных от своих подданных, своих от чужих и чужих от своих. Себя же самого следует охранять от своих и от чужих.

19) Коммунизм ни у кого не отнимает возможности присвоения общественных продуктов, он отнимает лишь возможность посредством этого присвоения поработать чужой труд.

20) Большую часть времени философы станут проводить в философствовании, а когда наступит черед, будут трудиться над гражданским устройством, занимать государственные должности – не потому, что это нечто прекрасное, а потому, что так необходимо ради государства.

21) Дисфункции бюрократического аппарата не разрушают, а выступают в качестве его основных достоинств.

22) Поступайте так, чтобы любой ваш поступок был возведен во всеобщее правило.

23) Из всех зверей пусть государь уподобится двум: льву и лисе. Лев боится капканов, а лиса – волков, следовательно, надо быть подобным лисе, чтобы уметь обойти капканы, и льву, чтобы отпугнуть волков.

24) Империи прошлого – Китай, Древняя Греция, Рим – проложили путь Прусскому государству, высшей форме общественного устройства из всех возможных.

25) Наказания должно быть суровы, а ранги знатности – почетны, награды – незначительны, а наказания – вселяющими трепет. Когда ранги знатности почетны, это значит, правитель любит народ; когда наказания вселяют трепет, народ пойдет на смерть за правителя.

Литература

1. *Восленский М. С.* Номенклатура. Господствующий класс Советского Союза. М.: МП «Октябрь», Сов. Россия, 1991. 624 с.

2. *Государственная служба (комплексный подход): учеб.* / Отв. ред. А. В. Оболонский. М.: Дело, 2009. 511 с.

3. *Куликов А. М., Тлукашаова А. А.* Сочетание конфуцианства и легизма как основа социально-экономического развития Китая // *Азия и Африка сегодня.* 2020. № 9. С. 18–21. DOI: 10.31857/S032150750010855-2.

4. *Мырзалиев М. Б., Уирахунова Р. И.* Модели государственной службы в зарубежных государствах и перспективы имплементации зарубежного опыта в законодательстве Кыргызской Республики // *Вестник КРСУ.* 2020. Т. 20, № 3. С. 115–118.

5. *Опыт лучших практик государственной службы России и Китая: монография* / Отв. ред. Т. Я. Хабриева, Чжао Шимин. М.: ИД «Юриспруденция», 2020. 396 с.

6. *Панова И. В., Панов А. Б.* Сравнительный анализ административно-правового регулирования продвижения по службе в зарубежных странах // *Публичное право сегодня.* 2021. № 3. С. 91–114.

7. *Рассохин А. В.* Анализ моделей государственной гражданской службы в зарубежных странах // *Электронное приложение к «Российскому юридическому журналу».* 2013. № 3. С. 43–48.

8. *Султыгов А.-Х. А.* К вопросу о трансформации нации и государства в эпоху Античности // *Вестник Российской нации.* 2015. № 1. С. 57–106.

9. *Фролова Е. А.* Философии права античности: Платон о государстве и законах // *Аграрное и земельное право.* 2019. № 3. С. 50–54.

10. *Яковлев И. Г.* Особенности государственной кадровой политик за рубежом // *Управление мегаполисом.* 2009. № 6. С. 24–42.

РАЗДЕЛ II. ОСОБЕННОСТИ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Тема 5. Реформирование системы государственной службы в Российской Федерации

Краткая аннотация

Система номенклатур в СССР. Институционализация государственной службы в России в 1990-е гг. Федеральный закон от 31.07.1995 № 119-ФЗ «Об основах государственной службы в Российской Федерации». Предпосылки и проблемы реформы государственной службы в России. Основные этапы реформирования государственной службы в России. Органы власти и должностные лица, принимающие участие в реформировании государственной службы. Особенности подготовки Концепции реформы государственного управления и стратегических документов по вопросам реформирования. Формирование действующих нормативных правовых актов в сфере государственной службы. Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы в Российской Федерации» и Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»: порядок принятия. Специфика современного этапа реформирования государственной службы (2000-е – 2020-е гг.). Сотрудничество с международными акторами и экспертным сообществом при реформировании государственной службы. Участие гражданского общества в реформе. Основные результаты реформирования государственной службы в России.

Задания

1. Составьте аналитическую записку по одному из мероприятий, которые содержатся в Концепции реформирования системы государственной службы, федеральных целевых программах и иных нормативно-правовых актах в этой сфере.

В аналитической записке должны быть отражены следующие аспекты:

1) мероприятие реформирования государственной службы и его краткая характеристика, а также наименование нормативного правового акта (или актов), в котором (в которых) оно содержится;

2) аргументированная оценка (на основании источников и литературы) степени реализации мероприятия по следующим параметрам: реализовано полностью, реализовано частично, не реализовано;

3) если мероприятие реализовано частично или не реализовано, то причины неудачного результата. Если мероприятие реализовано полностью, – факторы, за счет которых удалось добиться успешной реализации;

4) для успешно реализованных мероприятий – какое воздействие они оказали (или окажут в перспективе) на систему государственной службы Российской Федерации. Для не реализованных или частично реализованных мероприятий – возможна ли реализация выбранного мероприятия в перспективе, какие для этого необходимы условия;

5) список источников и литературы (не менее 5 позиций).

2. Заполните таблицу, включая не менее 5–7 самостоятельных критериев для сравнения. Критерии должны отражать значимые сходства и различия между утратившим силу и действующим законодательством о государственной службе. Информация должна быть изложена своими словами (не требуется дословно пересказывать содержание законов). По итогам сравнения представьте авторский вывод, в котором отмечаются основные особенности утратившего силу и действующего нормативного правового акта о государственной службе в России.

№ п/п	Критерий для сравнения	Федеральный закон от 31.07.1995 № 119-ФЗ «Об основах государственной службы в Российской Федерации»	Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы в Российской Федерации» / Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»

Нормативные правовые акты

1. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федер. закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ.

2. О системе государственной службы в Российской Федерации: Федер. закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ.

3. Об основах государственной службы в Российской Федерации: Федер. закон от 31.07.1995 № 119-ФЗ (утратил силу).

4. Концепция реформирования системы государственной службы Российской Федерации: утв. Президентом Рос. Федерации от 15.08.2001 № Пр-1496.

5. О государственных должностях Российской Федерации: Указ Президента Рос. Федерации от 11.01.1995 № 32.

6. О федеральной программе «Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003–2005 годы)»: Указ Президента Рос. Федерации от 19.11.2002 № 1336.

7. О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009–2013 годы)»: Указ Президента Рос. Федерации от 10.03.2009 № 261.

8. Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016–2018 годы: Указ Президента Рос. Федерации от 11.08.2016 № 403.

9. Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019–2021 годы: Указ Президента Рос. Федерации от 24.06.2019 № 288.

Литература

1. *Барабашев А. Г., Страуссман Дж.* Реформа государственной службы Российской Федерации в сравнительной перспективе // Вестник Московского государственного университета. Серия 21. Управление (государство и общество). 2005. № 3. С. 3–35.

2. *Борщевский Г. А.* Реформа бюрократии глазами российских политических лидеров // Полития: Анализ. Хроника. Прогноз. 2017. № 2. С. 94–112. DOI: 10.30570/2078-5089-2017-85-2-94-112.

3. *Борщевский Г. А.* Реформа бюрократии: сравнение опыта Великобритании и России // Россия и современный мир. 2017. № 3. С. 260–279.

4. *Государственная служба (комплексный подход): учеб.* / Отв. ред. А. В. Оболонский. М.: Дело, 2009. 511 с.

5. *Завьялова А. О.* Имидж государственных гражданских служащих в динамике реформ государственной службы // Наука, образование и культура. 2017. № 7. С. 93–97.

6. *Красильников Д. Г., Сивинцева О. В., Троицкая Е. А.* Институциональная эволюция административных реформ в Китае и России: взаимный обмен опытом // Вестник Пермского университета. Политология. 2015. № 4. С. 192–218.

7. *Кужугет С. А.* Административная реформа государственной гражданской службы // Экономика и бизнес: теория и практика. 2019. № 10-2. С. 31–35. DOI: 10.24411/2411-0450-2019-11249.

8. *Меркулов П. А., Филонов В. И., Малахова О. В.* Роль государственной службы в реализации целей устойчивого развития государства // Власть. 2016. № 5. С. 15–20.

9. *Плехова О. А.* Формирование «новой» бюрократии и состояние коррупции в России в период реформ 90-х гг. 20 века // Экономические и гуманитарные исследования регионов. 2012. № 1. С. 79–85.

10. *Слатинов В. Б., Меркулова К. Г.* Реформа бюрократии как условие становления «государства развития»: перспективы и ограничения модернизации государственной службы России // Среднерусский вестник общественных наук. 2019. Т. 14, № 1. С. 161–177. DOI: 10.22394/2071–2367–2019–14–1–161–177.

11. *Эффективное государство: современные управленческие модели в России и Китае: монография / Д. Г. Красильников, О. В. Сивинцева, Е. А. Троицкая и др.* Пермь: Изд-во Перм. гос. нац. исслед. ун-та, 2016. 307 с.

Тема 6. Специфика организации и прохождения различных видов государственной службы

Краткая аннотация

Понятие государственной службы: особенности его содержания в Федеральном законе от 31.07.1995 № 119-ФЗ «Об основах государственной службы Российской Федерации» и Федеральном законе от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы в Российской Федерации». Основные подходы к дифференциации политиков и чиновников в законодательстве 1990-х гг. и действующем законодательстве о государственной службе. Понятие и нормативное регулирование положения лиц, замещающих государственные должности на федеральном и региональном уровнях.

Виды государственной службы Российской Федерации: 1) федеральная государственная служба: федеральная государственная гражданская служба, военная служба, государственная служба иных видов; 2) государственная гражданская служба субъектов Российской Федерации.

Военная служба Российской Федерации: нормативное регулирование, специфика прохождения для граждан Российской Федерации и иностранных граждан, требования к поступающим на военную службу, понятие контракта о прохождении военной службы, составы военнослужащих и воинские звания, предельный возраст, социальные гарантии, дисциплинарные взыскания на военной службе.

Понятие «иных видов государственной службы, связанных с правоохранительной деятельностью». Государственная служба иных видов: служба в полиции, уголовно-исполнительной системе, в федеральной противопожарной службе, таможенных органах, органах федеральной фельдъегерской связи, прокуратуры, налоговых органах, служба судебных приставов. Государственная гражданская служба как отдельный вид государственной службы.

Задания

1. Определите статус представленных субъектов – лицо, замещающее государственную должность, или государственный гражданский служащий? Какими нормативными правовыми актами следует руководствоваться?

- 1) полномочный представитель Президента Российской Федерации в федеральном округе;
- 2) Руководитель Аппарата Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации;
- 3) заместитель Министра, директор Департамента стратегического развития Министерства науки и высшего образования Российской Федерации;
- 4) помощник федерального министра;
- 5) заместитель министра, начальник управления надзора и контроля в сфере образования Министерства образования и науки Пермского края;
- 6) заведующий сектором правовой работы, консультант управления правового, организационного и документационного обеспечения Министерства образования и науки Пермского края;
- 7) директор департамента документационного обеспечения Администрации губернатора Пермского края;
- 8) начальник отдела социально-экономического развития Министерства по делам Коми-Пермяцкого округа Пермского края;
- 9) консультант (пресс-секретарь) министра образования и науки Пермского края;
- 10) заместитель Председателя Конституционного Суда Российской Федерации;
- 11) председатель территориальной избирательной комиссии Пермского края;
- 12) Советник руководителя Федерального агентства лесного хозяйства Российской Федерации;
- 13) Уполномоченный по правам ребенка в Пермском крае;
- 14) Секретарь Совета Безопасности Российской Федерации;
- 15) мировой судья Пермского края;
- 16) директор департамента информационной политики Администрации губернатора Пермского края;
- 17) заместитель Председателя Комитета по вопросам семьи, женщин и детей Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации;
- 18) руководитель Администрации губернатора Пермского края;
- 19) руководитель Секретариата Заместителя Председателя Правительства Российской Федерации;
- 20) аудитор Счетной палаты Российской Федерации;

- 21) Председатель Правительства Пермского края;
- 22) Уполномоченный по защите прав предпринимателей в Пермском крае;
- 23) министр экономического развития и инвестиций Пермского края;
- 24) член Комитета Совета Федерации по экономической политике;
- 25) руководитель фракции Социалистической политической партии «Справедливая Россия – Патриоты – За правду» в Государственной Думе Федерального Собрания Российской Федерации.

2. Заполните таблицу, включая не менее 5–7 самостоятельных критериев для сравнения статуса государственных гражданских служащих и военнослужащих или государственных служащих иного вида. Для заполнения столбца № 3 необходимо выбрать служащих одного из следующих видов государственной службы:

- военнослужащие;
- служащие полиции;
- служащие прокуратуры;
- служащие уголовно-исполнительной системы;
- служащие противопожарной службы;
- служащие органов федеральной фельдъегерской связи;
- служащие таможенных органов;
- судебные приставы.

Критерии должны отражать значимые сходства и различия в правовом статусе государственных служащих различных видов. Информация должна быть изложена своими словами (не требуется дословно пересказывать содержание законов). По итогам сравнения представьте авторский вывод, в котором отмечаются основные особенности положения государственных гражданских служащих и служащих выбранного вида.

№ п/п	Критерий для сравнения	Государственные гражданские служащие	Военнослужащие / служащие полиции / служащие уголовно-исполнительной системы / ... (выбранный вариант)

3. Определите, о каких видах государственной службы идет речь в приведенных ниже выдержках из законодательства.

а) государственная гражданская служба; б) военная служба; в) служба в полиции; г) служба в уголовно-исполнительной системе; д) служба в органах федеральной фельдъегерской связи; е) служба в органах прокуратуры; ж) служба судебных приставов; з) служба в таможенных органах.

1) Предельный возраст составляет 65 лет с возможностью однократного продления на срок не более 1 года.

2) Прохождение этого вида государственной службы возможно иностранными гражданами.

3) В состав конкурсной или аттестационной комиссии должно входить не менее 1/4 независимых экспертов.

4) Гражданин имеет право на замену военной службы по призыву этим видом службы, если несение военной службы противоречит его убеждениям или вероисповеданию, а также он относится к коренному малочисленному народу Российской Федерации.

5) Служащие этого вида государственной службы могут внести протест на противоречащий закону правовой акт в орган или должностному лицу, которые издали этот акт, либо в вышестоящий орган или вышестоящему должностному лицу. Протест подлежит обязательному рассмотрению в течение 10 дней.

6) Обязательно проходят химико-токсикологические исследования на наличие в организме наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов.

7) Участие в забастовках для этих государственных служащих напрямую запрещено законом.

8) Получают денежное довольствие, а также продовольственное и вещевое обеспечение.

9) Государственным служащим запрещено состоять в политических партиях.

10) В круг обязанностей этих лиц входит принятие мер по идентификации лиц, которые по состоянию здоровья, возрасту или иным причинам не могут сообщить сведения о себе.

11) Принимаются на службу на условиях трудового договора (а не контракта).

12) Для них установлены следующие виды дисциплинарных взысканий: замечание, выговор, предупреждение о неполном должностном соответствии, увольнение.

13) Представителям этих видов государственной службы может присваиваться почетное звание «Залуженный юрист Российской Федерации».

14) В случае гибели этих государственных служащих при исполнении обязанностей членам семьи выплачивается единое пособие в размере 3 млн руб.

15) Принимаются граждане старше 21 года, имеющие среднее профессиональное образование.

16) На период испытания заключается трудовой договор, и сотрудник назначается стажером без присвоения специального звания.

17) Эти государственные служащие имеют право на проездные документы на все виды транспорта общего пользования (кроме такси) городского, пригородного и местного сообщения.

18) Осуществляют надзор за соблюдением прав и свобод человека и гражданина органами власти и должностными лицами.

19) При поступлении выдается заключение о годности по результатам военно-врачебной экспертизы.

20) Вправе присутствовать на заседаниях палат Федерального Собрания Российской Федерации, их комитетов и комиссий, Правительства Российской Федерации, представительных (законодательных) и исполнительных органов субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления.

21) Имеют право на применение физической силы и огнестрельного оружия.

22) Контракт о прохождении этих видов службы заключается с поступающими в профильные образовательные учебные заведения.

23) Срочный контракт с этими государственными служащими считается заключенным на неопределенный срок, если за два месяца до истечения срока его действия стороны не заявят о желании заключить новый срочный контракт или расторгнуть контракт.

24) Приносят присягу.

25) Перевод осуществляется только с согласия сотрудника, выраженного в письменной форме.

26) По итогам аттестации может быть принято решение о ее переносе сроком до 1 года для устранения недостатков в работе сотрудника.

27) В качестве меры поощрения может применяться награждение личной фотографией сотрудника, снятого у развернутого знамени соответствующего учреждения или органа власти.

28) Сотрудники для исполнения должностных обязанностей могут быть с их согласия прикомандированы руководителем соответствующей федеральной службы к органам государственной власти Российской Федерации и организациям независимо от форм собственности.

29) В качестве меры дисциплинарного взыскания применяется строгий выговор.

30) Устанавливаются следующие квалификационные звания: специалист третьего класса; специалист второго класса; специалист первого класса; мастер (высшее квалификационное звание).

31) Одной из основных задач является доставка за пределы территории Российской Федерации корреспонденции, а также технической документации

и образцов промышленных изделий по решениям Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации.

32) К государственным служащим может применяться отзыв из отпуска без их согласия.

33) Установлено специальное звание действительный государственный советник.

34) Подлежат обязательной государственной дактилоскопической регистрации.

35) Для замещения должности обязательно требуется высшее юридическое образование.

36) На них возлагаются задачи по осуществлению принудительного исполнения судебных актов, а также актов других органов и должностных лиц.

Нормативные правовые акты

1. О воинской обязанности и военной службе: Федер. закон от 28.03.1998 № 53-ФЗ.

2. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федер. закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ.

3. О полиции: Федер. закон от 07.02.2011 № 3-ФЗ.

4. О прокуратуре Российской Федерации: Федер. закон от 17.01.1992 № 2202-1-ФЗ.

5. О системе государственной службы в Российской Федерации: Федер. закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ.

6. О службе в таможенных органах Российской Федерации: Федер. закон от 21.07.1997 № 114-ФЗ.

7. О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и о внесении изменений в Закон Российской Федерации «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы»: Федер. закон от 19.07.2018 № 197-ФЗ.

8. О службе в федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федер. закон от 23.05.2016 № 141-ФЗ.

9. О статусе военнослужащих: Федер. закон от 27.05.1998 № 76-ФЗ.

10. О федеральной фельдъегерской связи: Федер. закон от 17.12.1994 № 67-ФЗ.

11. Об исполнительном производстве: Федер. закон от 02.10.2007 № 229-ФЗ.

12. Об органах принудительного исполнения Российской Федерации: Федер. закон от 21.07.1997 № 118-ФЗ.

13. Вопросы Государственной фельдъегерской службы Российской Федерации: Указ Президента Рос. Федерации от 07.04.2014 № 213.

Литература

1. *Бекетов О. И., Майле А. Д.* Закон о полиции в контексте реформы МВД России // Методика и дидактика учебного процесса и научной деятельности в подготовке сотрудника полиции. Материалы междунар. науч.-практ. семинара. Омск: Ом. акад. МВД России, 2011. С. 14–22.

2. *Волкова В. В., Сапфорова А. А.* Государственная служба: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Государственное и муниципальное управление» и «Юриспруденция». М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. 207 с.

3. *Корякин В. М.* Федеральный закон «О статусе военнослужащих»: 20 лет спустя // Военное право. 2018. № 4. С. 122–129.

4. *Макосейчук Т. М.* Государственная гражданская служба как подсистема (вид) государственной службы Российской Федерации // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Право. 2008. № 8. С. 100–104.

5. *Полевец И. М.* Соотношение военной службы с иными видами федеральной государственной службы // Административное и муниципальное право. 2015. № 6. С. 530–537. DOI: 10.7256/1999-2807.2015.6.15135.

6. *Полунин С. В., Васильев А. С.* О структуре правового статуса военнослужащих // Право в Вооруженных Силах – Военно-правовое обозрение. 2017. № 3. С. 113–117.

7. *Сон К. В., Белоцеркович Д. В.* Проблемы прохождения государственной службы в федеральной службе судебных приставов // Евразийский юридический журнал. 2020. № 11. С. 385–388.

8. *Харитонов И. К., Алексеенко А. М.* К вопросу о разграничении отдельных видов государственной службы в Российской Федерации // Современная научная мысль. 2019. № 5. С. 187–190.

9. *Шобухин В. Ю.* Служба в прокуратуре Российской Федерации как вид государственной службы: проблемы правового регулирования и пути их решения // Представительная власть – XXI век: законодательство, комментарии, проблемы. 2015. № 4. С. 22–24.

10. *Шпилев Д. А., Шлягина Е. Н.* Реформа полиции сквозь призму федеральных средств массовой информации // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. 2019. № 4. С. 121–134. DOI: 10.15593/2224-9354/2019.4.10.

Тема 7. Особенности поступления на государственную гражданскую службу

Краткая аннотация

Двухуровневая система государственной гражданской службы: федеральная государственная гражданская служба и государственная гражданская служба субъектов Российской Федерации. Классификация должностей государственной гражданской службы. Группы: высшая, главная, ведущая, старшая, младшая. Категории: руководители, помощники (советники), специалисты, обеспечивающие специалисты. Реестры должностей государственной гражданской службы. Классные чины: действительный государственный советник Российской Федерации 1, 2, 3 класса; государственный советник Российской Федерации 1, 2, 3 класса; советник государственной гражданской службы Российской Федерации 1, 2, 3 класса; референт государственной гражданской службы Российской Федерации 1, 2, 3 класса; секретарь государственной гражданской службы Российской Федерации 1, 2, 3 класса. Порядок присвоения первого и очередного классного чина. Оклады за классный чин. Способы присвоения классных чинов федеральной государственной гражданской службы и государственной гражданской службы Пермского края. Поступление на государственную гражданскую службу. Квалификационные требования к уровню профессионального образования. Квалификационные требования к стажу. Квалификационные требования к знаниям и умениям.

Особенности конкурсных процедур при поступлении на государственную гражданскую службу, замещении другой должности, включении в кадровый резерв. Внеконкурсный порядок замещения должностей государственной гражданской службы. Этапы проведения конкурса: подача документов, непосредственное проведение конкурса. Процедура оформления допуска к сведениям, составляющим государственную тайну. Состав конкурсной комиссии. Основные задачи конкурса, методы оценки, варианты решений конкурсной комиссии. Основания для отказа в участии в конкурсе. Органы по рассмотрению индивидуальных служебных споров: комиссия органа государственной власти по служебным спорам и суд.

Кадровый резерв на государственной гражданской службе. Виды кадровых резервов: федеральный кадровый резерв, кадровый резерв субъекта Российской Федерации, кадровый резерв федерального государственного органа власти, кадровый резерв государственного органа субъекта Российской Федерации. Порядок включения и исключения из кадрового резерва. Понятие должностного регламента.

Задания

1. Проанализируйте должностной регламент государственного гражданского служащего, предложенный преподавателем. Для этого аргументированно ответьте на следующие вопросы:

1) каковы наименование должности и органа государственной власти, категория и группа должностей;

2) какому классному чину может соответствовать лицо, замещающее должность;

3) кому подчиняется; есть ли подчиненные, в каком составе и количестве;

4) каких гражданских служащих способен заменять на период их временного отсутствия;

5) какие особенные квалификационные требования предъявляются к лицу, замещающему должность;

6) каковы 5–7 наиболее значимых должностных обязанностей;

7) какие особые права имеет гражданский служащий, замещающий должность;

8) указаны ли в должностном регламенте конкретные управленческие решения, которые должен принимать гражданский служащий;

9) содержатся ли в должностном регламенте конкретные меры ответственности гражданского служащего;

10) установлены ли в должностном регламенте конкретные показатели эффективности и результативности деятельности гражданского служащего;

11) соответствует ли должностной регламент требованиям, предъявляемым законодательством о государственной гражданской службе;

12) имеете ли вы желание работать по указанной должности? Объясните свой выбор;

13) соответствуете ли вы квалификационным требованиям, предъявляемым к данной должности? При каких условиях и в какой перспективе вы будете соответствовать должности?

2. В составе группы (состав определяется студентами) инсценируйте конкурсную процедуру на замещение любой вакантной должности государственной гражданской службы.

При подготовке выступления должны быть учтены следующие аспекты:

1) соблюдение требований законодательства к конкурсным процедурам на государственной гражданской службе;

2) выбор конкретной реально существующей должности в любом федеральном или региональном государственном органе и учет всех требований,

предъявляемым к лицам, претендующим на ее замещение (на основании должностного регламента);

3) распределение ролей для всех участников группы (по возможности в равных пропорциях).

Нормативные правовые акты

1. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федер. закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ.

2. О государственной тайне: Закон Рос. Федерации от 21.07.1993 № 5485-1.

3. О системе государственной службы в Российской Федерации: Федер. закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ.

4. О денежном содержании федеральных государственных гражданских служащих: Указ Президента Рос. Федерации от 25.07.2006 № 763.

5. О квалификационных требованиях к стажу государственной гражданской службы или стажу работы по специальности, направлению подготовки, который необходим для замещения должностей федеральной государственной гражданской службы: Указ Президента Рос. Федерации от 16.01.2017 № 16.

6. О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации: Указ Президента Рос. Федерации от 01.02.2005 № 112.

7. О порядке присвоения и сохранения классных чинов государственной гражданской службы Российской Федерации федеральным государственным гражданским служащим: Указ Президента Рос. Федерации от 01.02.2005 № 113.

8. О реестре должностей федеральной государственной гражданской службы: Указ Президента Рос. Федерации от 31.12.2005 № 1574.

9. Об утверждении Положения о кадровом резерве федерального государственного органа: Указ Президента Рос. Федерации от 01.03.2020 № 96.

10. Об утверждении перечня должностей, при замещении которых лица считаются допущенными к государственной тайне: Распоряжение Президента Рос. Федерации от 15.01.2010 № 24-рп.

11. О некоторых мерах по внедрению информационных технологий в кадровую работу на государственной гражданской службе Российской Федерации: Постановление Правительства Рос. Федерации от 05.03.2018 № 227.

12. Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов: Постановление Правительства Рос. Федерации от 31.03.2018 № 397.

13. О квалификационных требованиях к стажу государственной гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажу (опыту) работы по специальности для государственных гражданских служащих Пермского края: Закон Перм. края от 20.02.2007 № 5-ПК.

14. О классных чинах государственной гражданской службы Пермского края: Закон Перм. края от 12.10.2007 № 122-ПК.

15. О кадровом резерве на государственной гражданской службе Пермского края: Указ губернатора Перм. края от 12.03.2007 № 13.

Литература

1. *Борщевский Г. А.* Государственная служба: учеб. и практикум для вузов. М.: Изд-во Юрайт, 2020. 480 с.

2. *Волкова В. В., Сапфирова А. А.* Государственная служба: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Государственное и муниципальное управление» и «Юриспруденция». М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. 207 с.

3. *Граждан В. Д.* Государственная гражданская служба: учеб. М.: Изд-во Юрайт, 2016. 468 с.

4. *Дугарова А. А.* Внедрение единой методики проведения конкурсов в целях реализации принципа равного доступа на государственной службе [Электронный ресурс] // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. 2018. № 6. С. 1–12.

URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_35167413_41998727.pdf (дата обращения: 04.01.2022).

5. *Зенков М. Ю.* Поступление на государственную службу: правовое обеспечение конкурсных технологий // Философия образования. 2013. № 2. С. 210–216.

6. *Калмыков Н. Н., Краснопольский И. А.* Кадровый резерв в системе государственной службы: эффективность и возможности // Лидерство и менеджмент. 2016. Т. 3, № 4. С. 221–231.

7. *Колесникова В. В.* О некоторых аспектах поступления на государственную гражданскую службу субъекта Российской Федерации (на примере Воронежской области) // Вестник Воронежского института высоких технологий. 2017. № 2. С. 195–198.

8. *Сорокина Е. В., Черкасова Е. А., Тараянц А. Н.* Нормативно-правовые аспекты формирования кадрового резерва на государственной гражданской службе Российской Федерации // Экономика и бизнес: теория и практика. 2020. № 11-3. С. 101–107. DOI: 10.24411/2411-0450-2020-10979.

9. *Стельмашенко О. В.* Конкурс на государственной службе как механизм реализации государственной кадровой политики Российской Федерации // Вестник Забайкальского государственного университета. 2019. Т. 25, № 5. С. 95–104. DOI: 10.21209/2227-9245-2019-25-5-95-104.

10. *Тумакаев Н. А., Королева В. В.* Процедура проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы // Юридический факт. 2019. № 51. С. 22–24.

Тема 8. Система управления государственной гражданской службой на федеральном и региональном уровнях

Краткая аннотация

История формирования системы управления государственной службой в Российской Федерации. Роскадры (1991–1994 годы): основные задачи и проблемы деятельности. Совет по вопросам государственной службы при Президенте Российской Федерации (1995–2009 годы): нормативное регулирование, состав, полномочия. Интеграция понятия «система управления государственной службой» в российское законодательство. Действующая система управления государственной службой на федеральном уровне: Комиссия по вопросам государственной службы и резерва управленческих кадров (при Президенте Российской Федерации), Управление Президента Российской Федерации по вопросам государственной службы и кадров, федеральные министерства (Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерство финансов Российской Федерации, Министерство экономического развития Российской Федерации), Аппарат Правительства Российской Федерации (Департамент кадров Правительства Российской Федерации). Полномочия органов по управлению государственной службой.

Органы управления государственной службой в регионах России: консультативно-совещательные органы, подразделения администраций глав субъектов Российской Федерации и правительств регионов, министерства. Модели управления государственной службой в субъектах Российской Федерации: централизованная, частично децентрализованная и децентрализованная. Правовые, методические и организационные полномочия региональных органов власти по управлению государственной службой.

Задания

1. Проанализируйте систему органов управления государственной службой на федеральном уровне и заполните таблицу. Сделайте выводы о том,

насколько сбалансированной является система управления государственной службой и насколько четко разделены полномочия между органами власти в этой сфере.

Наименование органа власти по вопросам управления государственной службой	Консультативный или постоянно действующий	Орган власти и (или) должностное лицо, у которого находится в подчинении	Руководящий состав	Структура органа власти	Полномочия

2. Проанализируйте и сравните систему управления государственной гражданской службой в любых двух субъектах Российской Федерации. По итогам сравнения составьте аналитическую записку.

В аналитической записке должны содержаться ответы на следующие вопросы:

1) какими региональными нормативными правовыми актами регулируются вопросы управления государственной службой в каждом субъекте Российской Федерации;

2) какие органы власти субъектов Российской Федерации включены в систему управления государственной службой;

3) кто возглавляет органы власти и их структурные подразделения, уполномоченные осуществлять управление системой государственной службой в регионе; каковы наиболее примечательные моменты их биографии;

4) какие полномочия и в каком объеме исполняют указанные органы власти и их структурные подразделения? Каким образом разделены полномочия между этими органами власти;

5) какая модель управления системой государственной службы реализуется в регионе (централизованная, частично децентрализованная, децентрализованная)? Аргументируйте выбор модели;

6) выводы (сходства и отличия, достоинства и недостатки систем управления государственной службой в выбранных субъектах Российской Федерации).

Нормативные правовые акты

1. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федер. закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ.

2. О системе государственной службы в Российской Федерации: Федер. закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ.

3. Об основах государственной службы в Российской Федерации: Федер. закон от 31.07.1995 № 119-ФЗ (утратил силу).

4. Концепция реформирования системы государственной службы Российской Федерации: утв. Президентом Рос. Федерации от 15.08.2001 № Пр-1496.

5. О комиссии при Президенте Российской Федерации по вопросам государственной службы и резерва управленческих кадров: Указ Президента Рос. Федерации от 09.02.2013 № 126.

6. О Совете по вопросам государственной службы при Президенте Российской Федерации: Указ Президента Рос. Федерации от 01.12.1995 № 1208 (утратил силу).

7. Об утверждении Положения об Управлении Президента Российской Федерации по вопросам государственной службы и кадров: Указ Президента Рос. Федерации от 04.12.2009 № 1382.

8. О Министерстве финансов Российской Федерации: Постановление Правительства Рос. Федерации от 30.06.2004 № 329.

9. О Министерстве экономического развития Российской Федерации: Постановление Правительства Рос. Федерации от 05.06.2008 № 437.

10. Об утверждении Положения о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации: Постановление Правительства Рос. Федерации от 19.06.2012 № 610.

11. Нормативно-правовые акты субъектов Российской Федерации по вопросам управления государственной гражданской службой.

Литература

1. *Барабашев А. Г., Клименко А. В.* Ретроспективный анализ основных направлений модернизации системы государственного управления и государственной службы // Вопросы государственного и муниципального управления. 2010. № 3. С. 36–72.

2. *Баснак Д. В.* Создание системы управления российской государственной службой в современных условиях // Вопросы государственного и муниципального управления. 2008. № 4. С. 4–26.

3. *Болдырева Л. Л., Выходцева Е. А.* Проблемы реформирования системы управления кадрами государственной службы // Компетентность. 2008. № 1. С. 50–55.

4. *Болдырева Л. Л., Выходцева Е. А.* Проблемы реформирования системы управления кадрами государственной службы // Компетентность. 2008. № 2. С. 42–49.

5. *Борщевский Г. А.* В поисках оптимальной модели управления государственной службой (опыт российских регионов) [Электронный ресурс] // Госу-

дарственное управление. Электронный вестник. 2017. № 63. С. 67–98. URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_30148123_33673837.pdf (дата обращения: 28.01.2022).

6. *Борщевский Г. А.* Модели управления бюрократией с учетом экономического развития регионов // *Управленческое консультирование*. 2017. № 5. С. 79–95. DOI: 10.22394/1726-1139-2017-5-79-95.

7. *Волкова В. В., Сапфорова А. А.* Государственная служба: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Государственное и муниципальное управление» и «Юриспруденция». М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. 207 с.

8. *Грачева И. Г., Клычникова К. А.* Президентский резерв в России: тенденции развития // *Человеческий капитал*. 2016. № 7. С. 78–80.

Тема 9. Правовое положение государственного гражданского служащего

Краткая аннотация

Составляющие правового положения (статуса) государственного гражданского служащего: права, обязанности, ограничения, запреты, требования к служебному поведению.

Права гражданских служащих на: обеспечение надлежащих организационно-технических условий; ознакомление с должностным регламентом и иными документами, определяющими права и обязанности по замещаемой должности; получение информации и материалов для исполнения должностных обязанностей; доступ к сведениям, составляющим государственную тайну; доступ в связи с исполнением должностных обязанностей в органы власти и организации; ознакомление с отзывами о профессиональной служебной деятельности и другими документами до их внесения в личное дело; должностной рост на конкурсной основе и др. Право на отдых: нормальная продолжительность рабочего времени гражданского служащего, ненормированный рабочий день, ежегодный оплачиваемый отпуск. Право на оплату труда. Право на профессиональное развитие: дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка и повышение квалификации) и иные мероприятия (семинары, тренинги, мастер-классы, конференции, круглые столы, стажировки, самостоятельное изучение образовательных материалов, образовательные курсы в дистанционном режиме). Право на пенсионное обеспечение: выслуга лет, минимальный и максимальный размер пенсии за выслугу лет при наличии стажа.

Обязанности государственных гражданских служащих: соблюдать нормативные акты и обеспечивать их исполнение; исполнять должностные обязанности в соответствии с должностным регламентом; исполнять поручения руководителей; соблюдать служебный распорядок; не разглашать государственную тайну и иные конфиденциальные сведения и др. Обязанность представлять сведения о себе и членах своей семьи: сведения о доходах и расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера; сведения о размещении личной информации в Интернете. Проверка предоставляемых сведений.

Ограничения, связанные с гражданской службой: признание недееспособным или ограниченно дееспособным; осуждение к наказанию, неснятая или непогашенная судимость; отказ от прохождения процедуры оформления допуска к государственной тайне; наличие заболевания, препятствующего поступлению на службу или ее прохождению; близкое родство или свойство, если замещение должности связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного служащего другому; выход из гражданства Российской Федерации или приобретение гражданства другого государства; гражданство другого государства; представление подложных документов или заведомо ложных сведений при поступлении на службу; непредставление или представление заведомо ложных сведений о доходах и расходах, а также общедоступной информации в Интернете при поступлении на службу; признание не прошедшим военную службу по призыву, не имея на то законных оснований; утрата представителем нанимателя доверия к гражданскому служащему (включение в соответствующий реестр сроком на 5 лет).

Запреты, связанные с гражданской службой: замещать государственную должность, выборную должность в органах местного самоуправления, оплачиваемую выборную должность в органе профсоюза; заниматься предпринимательской деятельностью, участвовать в управлении коммерческой или некоммерческой организацией; приобретать ценные бумаги; быть поверенным или представителем третьих лиц в органах власти; получать вознаграждение в связи с исполнением должностных обязанностей; выезжать в связи с исполнением должностных обязанностей за пределы территории Российской Федерации за счет средств физических и юридических лиц и др. Запрет в течение 2 лет после увольнения с гражданской службы работать в организации, если управление этой организацией входило в должностные обязанности служащего: возможности для преодоления этого запрета.

Требования к служебному поведению гражданского служащего.

Задания

1. Определите, верно ли утверждение. Если нет, то исправьте его. Укажите соответствующие правовые нормы.

1) Предельный возраст пребывания на государственной гражданской службе – 65 лет. Он может быть продлен до 70 лет с согласия государственного гражданского служащего по решению представителя нанимателя.

2) Гражданин не может быть принят на государственную гражданскую службу, а государственный гражданский служащий не может находиться на государственной гражданской службе в случае любого родства или свойства с другим государственным гражданским служащим, работающим в этом подразделении.

3) Гражданин не может быть принят на государственную гражданскую службу, а государственный гражданский служащий не может находиться на государственной гражданской службе в случае признания его не прошедшим военную службу по призыву, не имея на то законных оснований в соответствии с заключением призывной комиссии.

4) Заместители Председателя Правительства Российской Федерации и федеральные министры не могут замещать должности полномочных представителей Президента Российской Федерации.

5) Государственные гражданские служащие не могут получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических или юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха и т. д.) на сумму более 3 тыс. руб.

6) После увольнения государственный гражданский служащий в течение 2 лет не вправе работать в организации, если отдельные функции государственного управления данной организацией входили в его должностные обязанности.

7) Только государственные гражданские служащие, занимающие высшие и главные группы должностей, могут иметь ненормированный служебный день.

8) По результатам аттестации государственного гражданского служащего может быть принято решение, что он соответствует занимаемой должности при условии успешного получения дополнительного профессионального образования.

9) Профессиональная переподготовка и повышение квалификации проводятся в целях повышения навыков государственных гражданских служащих по профилю их деятельности.

10) Если в течение одного года государственный гражданский служащий не подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим взыскания.

11) Государственные гражданские служащие могут быть подвергнуты ротации в пределах одной группы должностей и без их согласия направлены в органы государственной власти другого субъекта Российской Федерации на срок от 3 до 5 лет.

12) Государственный гражданский служащий имеет полное право выезжать за пределы Российской Федерации в служебную командировку и пользоваться услугами принимающей стороны по организации размещения, питания, предоставления транспорта в том случае, если с принимающей стороной заключен соответствующий международный договор.

13) В том случае, если государственный гражданский служащий приобрел иностранные ценные бумаги с целью извлечения дохода, то он должен в течение месяца продать их.

14) Государственному гражданскому служащему было отказано в регистрации в качестве кандидата на выборах в депутаты Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации по причине использования его доверенными лицами преимуществ должностного и служебного положения.

15) Государственный гражданский служащий может быть поверенным или представителем по делам третьих лиц в органе власти, в котором замещает должность, в том случае, если руководитель органа, рассмотрев заявление государственного гражданского служащего, разрешает ему исполнять должностные обязанности, поскольку размер и характер личной заинтересованности не могут повлиять на надлежащее исполнение последним должностных обязанностей.

16) Гражданский служащий имеет полное право принять научное звание от иностранного государства или международной организации.

17) Гражданский служащий имеет полное право замещать должность председателя гаражного кооператива.

18) Факт нарушения запретов со стороны государственных гражданских служащих устанавливается путем проведения служебной проверки по решению представителя нанимателя или руководителя профсоюзного органа.

19) Сведения о расходах государственного гражданского служащего включаются им в справку о доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера только в том случае, если общая сумма таких расходов превышает средний доход государственного гражданского служащего и его супруги за последние 3 года.

20) Если государственный гражданский служащий имеет стаж работы 7 лет, то к его основному отпуску добавляется дополнительный в размере 10 календарных дней.

21) Единственной дополнительной выплатой государственного гражданского служащего, максимальный размер которой не ограничивается, являются премии за выполнение особо важных и сложных заданий.

22) Внеочередная аттестация может быть проведена только по решению представителя нанимателя в двух случаях: после принятия решения о сокращении должностей и об изменении условий оплаты труда государственных гражданских служащих.

23) Профессиональная переподготовка обязательна при назначении государственного гражданского служащего другой категории на должность категории «руководитель».

24) Программа органа государственной власти по профессиональному развитию государственных гражданских служащих предполагает планирование аттестационных мероприятий на текущий год.

25) Государственный гражданский служащий может быть исключен из кадрового резерва для замещения одной и той же должности по истечении 5 лет.

2. Аргументированно ответьте на вопросы:

1) Начальник после нескольких ошибок подчиненного говорит: «Мне кажется, что Вы не соответствуете должности. Обращусь в кадры, чтобы Вас аттестовали во внеочередном порядке».

Вправе ли он это сделать? Какими еще инструментами обладает начальник для оценки квалификации государственного гражданского служащего?

2) Разговор государственного гражданского служащего и непосредственного руководителя:

Руководитель: К сожалению, через месяц служебный контракт с вами будет расторгнут в связи с достижением Вами 60 лет – предельного возраста работы на государственной гражданской службе.

Гражданский служащий: Я бы хотел продлить контракт после достижения предельного возраста.

Руководитель: Несмотря на то, что Вы имеете высокие результаты трудовой деятельности, мы не можем нарушать законодательство о государственной гражданской службе и вынуждены Вас уволить.

Прав ли руководитель? В каких случаях возможно продление служебного контракта с государственным гражданским служащим после достижения им предельного возраста?

3) Разговор государственного гражданского служащего и непосредственного руководителя:

Руководитель: В следующем месяце Вы будете направлены в территориальный федеральный орган исполнительной власти в порядке ротации.

Гражданский служащий: Это очень неожиданно для меня. В моем должностном регламенте и служебном контракте ничего не упоминается о ротации.

Руководитель: Это не имеет значения. Главное, что Ваша должность включена в перечень должностей, по которым предусмотрена ротация.

Прав ли руководитель? В каких случаях государственный гражданский служащий может быть подвергнут ротации?

4) Заместитель руководителя администрации губернатора региона спрашивает директора одного из департаментов: «А кадровый резерв Вашего департамента создан?». Директор департамента отвечает: «Нет, наши должности кадрового резерва учтены в кадровом резерве региона».

Прав ли директор департамента? Какие виды кадровых резервов государственных гражданских служащих могут быть созданы в России?

5) Директору департамента в составе органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации на 50-летний юбилей представитель организации, по отношению к которой департамент выполняет отдельные функции государственного управления, дарит полный комплект домашнего кинотеатра.

Что следует предпринять директору департамента?

3. Рассчитайте размер пенсии государственного гражданского служащего (в процентном исчислении от средней заработной платы). Приведите содержание и обоснование расчетов:

1) государственный гражданский служащий выходит на пенсию в 2022 г., его выслуга составляет 34 года;

2) государственный гражданский служащий выходит на пенсию в 2026 г., его выслуга составляет 17 лет;

3) государственный гражданский служащий выходит на пенсию в 2028 г., его выслуга составляет 25 лет.

Нормативные правовые акты

1. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федер. закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ.

2. О государственной защите судей, должностных лиц правоохранительных и контролирующих органов: Федер. закон от 20.04.1995 № 45-ФЗ.

3. О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации: Федер. закон от 15.12.2001 № 166-ФЗ.

4. О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам: Федер. закон от 03.12.2012 № 230-ФЗ.

5. О противодействии коррупции: Федер. закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ.

6. О системе государственной службы в Российской Федерации: Федер. закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ.

7. О денежном содержании федеральных государственных гражданских служащих: Указ Президента Рос. Федерации от 25.07.2006 № 763.

8. О предоставлении гражданами, претендующими на замещение государственных должностей Российской Федерации, и лицами, замещающим государственные должности Российской Федерации, сведений о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера: Указ Президента Рос. Федерации от 18.05.2009 № 558.

9. О предоставлении гражданами, претендующими на замещение должностей федеральной государственной службы, и федеральными государственными служащими сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера: Указ Президента Рос. Федерации от 18.05.2009 № 559.

10. О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации: Указ Президента Рос. Федерации от 21.02.2019 № 68.

11. Об утверждении положения о персональных данных государственного гражданского служащего Российской Федерации и ведении его личного дела: Указ Президента Рос. Федерации от 30.05.2005 № 609.

12. О государственном образовательном сертификате на дополнительное профессиональное образование государственных гражданских служащих Российской Федерации: Постановление Правительства Рос. Федерации от 18.05.2019 № 619.

13. О служебных стажировках государственных гражданских служащих Российской Федерации: Постановление Правительства Рос. Федерации от 18.05.2019 № 618.

14. Об утверждении перечня категорий государственных и муниципальных служащих, подлежащих государственной защите: Постановление Правительства Рос. Федерации от 31.12.2004 № 900.

15. Об утверждении Положения о наставничестве на государственной гражданской службе Российской Федерации: Постановление Правительства Рос. Федерации от 07.10.2019 № 1296.

16. О ежемесячном денежном поощрении, премировании, надбавке к должностному окладу за особые условия государственной гражданской службы, материальной помощи и единовременной выплате при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска государственным гражданским служащим Пермского края: Указ губернатора Перм. края от 03.07.2009 № 28.

17. О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Пермского края: Указ губернатора Перм. края от 27.03.2007 № 21.

Литература

1. *Аникин В. Н.* Категории и критерии дифференциации в правовом регулировании статуса и социальной защиты государственных гражданских служащих // Государственная служба. 2021. Т. 23, № 3. С. 13–19.
2. *Борщевский Г. А.* Государственная служба: учеб. и практикум для вузов. М.: Изд-во Юрайт, 2020. 480 с.
3. *Волкова В. В., Сапфорова А. А.* Государственная служба: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Государственное и муниципальное управление» и «Юриспруденция». М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. 207 с.
4. *Граждан В. Д.* Государственная гражданская служба: учеб. М.: Изд-во Юрайт, 2016. 468 с.
5. *Ермакова М. И.* Правовой статус государственного гражданского и муниципального служащего: сходства и проблемы соотношения // Интеграция наук. 2018. № 7. С. 97–100.
6. *Иванова Н. Л., Подольский Д. А.* Гарантии государственных гражданских служащих как элемент современной кадровой политики // Вопросы государственного и муниципального управления. 2017. № 1. С. 173–190.
7. *Кеменев Д. А.* Закономерности наставничества как факторная обусловленность его институционализации на государственной службе // Среднерусский вестник общественных наук. 2019. Т. 14, № 4. С. 228–241. DOI: 10.22394/2071-2367-2019-14-4-228-241.
8. *Мицкевич Н. В.* Дополнительное профессиональное образование как механизм повышения профессионального развития государственных гражданских служащих: новые подходы к развитию системы // Экономика и социум. 2020. № 6. С. 898–902.
9. *Телегин А. С.* Конфликт интересов в системе государственной службы Российской Федерации: юридическая природа // Ex jure. 2021. № 3. С. 84–94. DOI: 10.17072/2619-0648-2021-3-84-94.
10. *Термелева Е. Е., Ябарова А. Я.* Государственная и муниципальная служба: учеб. пособие. Самара: Изд-во Самар. ун-та, 2020. 92 с. [Электронный ресурс]. URL: <http://repo.ssau.ru/bitstream/Uchebnyye-izdaniya/Gosudarstvennaya-i-municipalnaya-sluzhba-ucheb-posobie-Tekst-elektronnyi-83890/1/Термелева%20Е.Е.%20Государственная%20и%20муниципальная%20служба%202020.pdf> (дата обращения: 02.01.2022).
11. *Черепанова Е. В.* О некоторых вопросах правового регулирования представления сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера // Журнал российского права. 2018. № 3. С. 146–153. DOI: 10.12737/art_2018_3_14.

Тема 10. Служебный контракт на государственной гражданской службе

Краткая аннотация

Понятие служебного контракта на государственной гражданской службе. Содержание служебного контракта: 1) ФИО гражданина или государственного гражданского служащего и наименование органа власти, ФИО представителя нанимателя; 2) существенные условия; 3) ответственность сторон за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей и обязательств.

Существенные условия служебного контракта: наименование должности; дата начала исполнения служебных обязанностей; права и обязанности государственного гражданского служащего, должностной регламент; виды и условия медицинского страхования и иные виды страхования; права и обязанности представителя нанимателя; условия профессиональной служебной деятельности, компенсации и льготы; режим служебного времени и времени отдыха; условия оплаты труда; виды и условия социального страхования; нахождение должности в перечне должностей, по которым предусматривается ротация государственных гражданских служащих. Условия, которые могут быть предусмотрены в служебном контракте: испытание; неразглашение сведений, составляющих государственную тайну, и служебной информации; обязанность лица проходить государственную службу после окончания обучения по договору о целевом обучении; показатели результативности профессиональной служебной деятельности и иные условия, не ухудшающие положения государственного гражданского служащего.

Особенности договора о целевом обучении. Изменение существенных условий служебного контракта. Виды служебного контракта: на неопределенный срок и срочный контракт (1–5 лет).

Перевод государственного гражданского служащего. Отстранение от замещаемой должности: с сохранением и без сохранения денежного содержания.

Общие основания прекращения служебного контракта: соглашение сторон; истечение срока действия контракта; расторжение контракта по инициативе государственного гражданского служащего; расторжение контракта по инициативе представителя нанимателя; перевод государственного гражданского служащего; отказ государственного гражданского служащего от должности в связи с изменением существенных условий контракта; отказ от перевода; обстоятельства, не зависящие от воли сторон; нарушение обязательных правил заключения контракта; выход государственного гражданского служащего из гражданства Российской Федерации; несоблюдение ограничений, запретов и невыполнение обязательств.

Задания

1. На основании анализа Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» заполните следующую таблицу. Для этого своими словами раскройте каждое понятие, представленное в столбце № 1. В конце сделайте вывод о содержании нормативного правового регулирования по вопросу заключения, изменения и прекращения служебного контракта на государственной гражданской службе.

Понятие по теме «Служебный контракт на государственной гражданской службе»	Содержание понятия в соответствии с законодательством о государственной гражданской службе
Заключение служебного контракта	
Испытание на государственной гражданской службе	
Перевод на иную должность	
Изменение существенных условий служебного контракта	
Расторжение служебного контракта по соглашению сторон	
Расторжение срочного служебного контракта	
Расторжение служебного контракта по инициативе государственного гражданского служащего	
Расторжение служебного контракта по инициативе представителя нанимателя	
Прекращение служебного контракта по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон	

2. Составьте служебный контракт между вымышленным государственным гражданским служащим и представителем нанимателя с учетом требований законодательства. Составленный документ должен соответствовать информации, содержащейся в должностном регламенте, императивным нормам права, специальной терминологии, используемой при составлении таких документов. Материал в служебном контракте должен быть логично выстроен, в тексте не должно быть излишней информации.

Нормативные правовые акты

1. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федер. закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ.

2. О системе государственной службы в Российской Федерации: Федер. закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ.

Литература

1. *Борщевский Г. А.* Государственная служба: учеб. и практикум для вузов. М.: Изд-во Юрайт, 2020. 480 с.
2. *Волкова В. В., Саффинова А. А.* Государственная служба: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Государственное и муниципальное управление» и «Юриспруденция». М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. 207 с.
3. *Глуценко П. П., Косякова Н. И.* Сущность, назначения и особенности служебных контрактов, используемых в государственной гражданской службе // Социология и право. 2012. № 2. С. 56–68.
4. *Граждан В. Д.* Государственная гражданская служба: учеб. М.: Изд-во Юрайт, 2016. 468 с.
5. *Иванова О. А., Телегин А. С.* Срочный контракт с государственным служащим: проблемы правового регулирования и практика заключения // Научный вестник Омской академии МВД России. 2016. № 4. С. 37–41.
6. *Меженина О. В.* Некоторые проблемы правового регулирования и правоприменения расторжения служебного контракта на государственной гражданской службе // Алтайский юридический вестник. 2017. № 4. С. 141–145.
7. *Меженина О. В.* Содержание служебного контракта на государственной гражданской службе: некоторые проблемы правового регулирования и правоприменения // Алтайский юридический вестник. 2017. № 2. С. 58–62.
8. *Миннигулова Д. Б.* Принудительные условия договора на обучение государственных гражданских служащих // Социология власти. 2011. № 5. С. 177–183.
9. *Соловьева А. К.* Вопросы правового регулирования отношений на государственной гражданской службе, связанных с заключением служебного контракта // Государственная служба. Вестник Координационного Совета по кадровым вопросам, государственным наградам и государственной службе при полномочном представителе Президента Российской Федерации в Северо-Западном федеральном округе. 2009. № 1. С. 48–59.
10. *Термелева Е. Е., Ябарова А. Я.* Государственная и муниципальная служба: учеб. пособие. Самара: Изд-во Самар. ун-та, 2020. 92 с. [Электронный ресурс]. URL: <http://repo.ssau.ru/bitstream/Uchebnyye-izdaniya/Gosudarstvennaya-i-municipalnaya-sluzhba-ucheb-posobie-Tekst-elektronnyi-83890/1/Термелева%20Е.Е.%20Государственная%20и%20муниципальная%20служба%202020.pdf> (дата обращения: 02.01.2022).
11. *Шабалина О. Л., Целищев С. Ю.* Отдельные вопросы возмещения затрат на обучение при расторжении служебного контракта // Вестник Марийско-

Тема 11. Особенности оценки и оплаты труда государственных гражданских служащих

Краткая аннотация

Общие принципы оценки и оплаты труда государственных гражданских служащих. Теоретические основы оценки и оплаты труда государственных служащих по результатам – концепция нового государственного менеджмента (управление по результатам – “management by objectives”). Меры по повышению эффективности управленческих действий государственных служащих в СССР: аттестация советских служащих, взыскания за нарушения трудовой дисциплины, создание и развитие системы народного контроля.

Особенности оценки труда государственных гражданских служащих в Российской Федерации. Преобразования в сфере государственного управления в 2000-е – 2020-е гг.: административная и бюджетная реформы, реформы государственной службы. Внедрение оценки и оплаты труда государственных гражданских служащих по результатам. Нормативно-правовое регулирование оценки труда государственных гражданских служащих. Аттестация государственных гражданских служащих: цели, периодичность, лица, не подлежащие аттестации. Основные этапы организации аттестации. Ограничения аттестации как инструмента оценки труда государственных гражданских служащих. Комплексная и всесторонняя оценка профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих.

Особенности оплаты труда государственных гражданских служащих. Нормативно-правовое регулирование оплаты труда государственных гражданских служащих: должностной оклад, оклад за классный чин, дополнительные выплаты. Основная (должностной оклад, оклад за классный чин, надбавка за выслугу лет, надбавка за особые условия труда, надбавка за работу с государственной тайной, ежемесячное поощрение) и переменная часть (премии) оплаты труда федеральных государственных гражданских служащих. Специфика оплаты труда государственных гражданских служащих Пермского края: нормативное регулирование, основные элементы, особенности дополнительных выплат.

Особый порядок оплаты труда государственных гражданских служащих в Российской Федерации: обобщенные и специфические показатели эффективности и результативности. Оценка и оплата труда государственных граждан-

ских служащих по результатам в отдельных органах власти и субъектах Российской Федерации: пилотные проекты и примеры.

Задания

1. Ознакомьтесь с двумя методиками оценки труда государственных гражданских служащих, утвержденными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации:

а) Методический инструментарий по внедрению системы комплексной оценки профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих (включая общественную оценку) (2013 г.);

б) Методика всесторонней оценки профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего (2016 г.).

Ответьте на следующие вопросы:

1) при принятии каких кадровых решений могут учитываться результаты всесторонней и комплексной оценки труда государственных гражданских служащих;

2) какие выделяют виды комплексной оценки труда государственных гражданских служащих;

3) по каким группам показателей осуществляется всесторонняя и комплексная оценка труда государственных гражданских служащих;

4) какие рекомендации по организации оценки государственных гражданских служащих дает Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации;

5) какая система оценки труда государственных гражданских служащих – комплексная или всесторонняя – представляется Вам наиболее приемлемой для применения в органах государственной власти? Аргументируйте ответ.

2. Проанализируйте особенности оплаты труда государственных гражданских служащих в одном из субъектов Российской Федерации (на выбор). По итогам анализа составьте аналитическую записку.

В аналитической записке должны быть отражены следующие аспекты:

1) нормативная правовая база регулирования системы оплаты труда государственных гражданских служащих в регионе;

2) составляющие системы оплаты труда государственных гражданских служащих в выбранном субъекте Российской Федерации. Насколько система оплаты в регионе соответствует системе оплаты, установленной Указом Президента Российской Федерации от 25.07.2006 № 763 «О денежном содержании федеральных государственных гражданских служащих»? Имеются ли принципиальные различия в системах оплаты труда на федеральном и региональном уровне;

3) из каких выплат состоит общая и переменная часть оплаты труда государственных гражданских служащих в регионе? Способна ли переменная часть оплаты труда стать мотивирующим фактором для достижения государственными гражданскими служащими высоких результатов;

4) применяется ли особый порядок оплаты труда государственных гражданских служащих в регионе? В чем его смысл? На какие должности этот порядок ориентирован;

5) выводы (традиционная или инновационная модель оплаты труда государственных гражданских служащих применяется в выбранном регионе).

Нормативные правовые акты

1. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федер. закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ.

2. О системе государственной службы в Российской Федерации: Федер. закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ.

3. О денежном содержании федеральных государственных гражданских служащих: Указ Президента Рос. Федерации от 25.07.2006 № 763.

4. О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации: Указ Президента Рос. Федерации от 01.02.2005 № 110.

5. О совершенствовании оплаты труда федеральных государственных гражданских служащих Администрации Президента Российской Федерации: Указ Президента Рос. Федерации от 02.08.2012 № 1100.

6. О денежном содержании государственных гражданских служащих Пермского края: Закон Перм. края от 24.12.2007 № 167-ПК.

7. О ежемесячном денежном поощрении, премировании, надбавке к должностному окладу за особые условия государственной гражданской службы, материальной помощи и единовременной выплате при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска государственным гражданским служащим Пермского края: Указ губернатора Перм. края от 03.07.2009 № 28.

8. Об установлении Порядка назначения дополнительной стимулирующей выплаты по результатам деятельности: Указ губернатора Перм. края от 18.04.2011 № 33.

9. Об установлении размеров должностных окладов государственных гражданских служащих Пермского края в исполнительных органах государственной власти Пермского края и Администрации губернатора Пермского края: Указ губернатора Перм. края от 11.01.2012 № 1.

Литература

1. *Александрова В. Ю., Попов С. И., Гусарская Т. А.* Политика совершенствования системы аттестации государственных гражданских служащих // Вопросы политологии. 2018. Т. 8, № 10. С. 738–746.
2. *Борщевский Г. А.* Государственная служба: учеб. и практикум для вузов. М.: Изд-во Юрайт, 2020. 480 с.
3. *Булетова Н. Е., Золотько Т. А.* К вопросу оценки эффективности работы органов исполнительной власти по достижению национальных целей развития // Актуальные проблемы экономики и права. 2020. Т. 14, № 4. С. 733–755. DOI: 10.21202/1993-047X.14.2020.4.733-750.
4. *Волкова В. В., Саффинова А. А.* Государственная служба: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Государственное и муниципальное управление» и «Юриспруденция». М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. 207 с.
5. *Граждан В. Д.* Государственная гражданская служба: учеб. М.: Изд-во Юрайт, 2016. 468 с.
6. *Гринберг Р. С., Ахунов Р. Р., Володин А. И. и др.* Новая (смешанная) система оплаты труда российских госслужащих «по результатам» // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2018. Т. 11, № 6. С. 163–183. DOI: 10.15838/esc.2018.6.60.10.
7. *Зотов В. В., Губанов А. В.* Оценка деятельности государственных и муниципальных служащих в социальных сетях как элемент комплексной оценки эффективности // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. 2017. Т. 7, № 1. С. 148–156.
8. *Корыткова А. В.* Отличия квалификационного экзамена от аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации // Молодежь и наука. 2019. № 4. С. 100.
9. *Масалова Ю. А., Калина А. И.* Оплата труда государственных гражданских служащих и ее связь с оценкой эффективности служебной деятельности: российский и зарубежный опыт // Актуальные вопросы современной экономики. 2021. № 10. С. 138–149.
10. *Устинов А. Н., Трифионов Ю. Н.* Аттестация государственных служащих: организационно-правовые основы и особенности проведения на различных видах государственной службы // Современное общество и власть. 2018. № 1. С. 172–180.
11. *Эффективное государство: современные управленческие модели в России и Китае: монография / Д. Г. Красильников, О. В. Сивинцева, Е. А. Троицкая и др.* Пермь: Изд-во Перм. гос. нац. исслед. ун-та, 2016. 307 с.

Тема 12. Муниципальная служба в условиях развития современной России

Краткая аннотация

Понятие муниципальной службы. Нормативная правовая база регулирования муниципальной службы в современной России. Механизм функционирования муниципальной службы. Основные отличия муниципальной службы от государственной гражданской службы. Административная реформа на муниципальном уровне и в области муниципальной службы. Противоречия и проблемы функционирования муниципальной службы в Российской Федерации.

Понятие и система должностей муниципальной службы, классификация должностей (соответствие должностей государственной гражданской и муниципальной службы). Понятие «лица, замещающего муниципальную должность»: нормативное регулирование, принципиальные отличия от муниципальных служащих. Реестры должностей муниципальной службы в субъектах Российской Федерации. Основные квалификационные требования для замещения должностей муниципальной службы. Классные чины на муниципальной службе. Права и обязанности муниципального служащего. Ограничения и запреты, связанные с муниципальной службой.

Порядок поступления на муниципальную службу, ее прохождения и прекращения. Основные квалификационные требования для замещения должностей муниципальной службы. Трудовой договор на муниципальной службе. Стаж муниципальной службы. Рабочее (служебное) время и время отдыха. Оценка и оплата труда муниципальных служащих. Дисциплинарные взыскания на муниципальной службе. Профессиональное развитие муниципальных служащих.

Особенности реализации муниципальной службы в Пермском крае. Работа с кадровым составом в муниципальных образованиях региона.

Задания

1. Определите статус представленных субъектов – лицо, замещающее муниципальную должность, или муниципальный служащий? Какими нормативными правовыми актами следует руководствоваться?

1) ведущий специалист сектора имущественных отношений администрации Култаевского сельского поселения;

2) глава городского округа - глава администрации Лысьвенского городского округа;

3) заместитель главы администрации Пермского муниципального района, руководитель аппарата администрации муниципального района;

- 4) депутат Думы Кунгурского муниципального округа;
- 5) председатель территориальной избирательной комиссии Чайковского городского округа;
- 6) главный специалист архивного отдела администрации Кишертского муниципального округа;
- 7) заместитель начальника управления по вопросам муниципальной службы и кадров администрации города Перми;
- 8) руководитель аппарата Думы Осинского городского округа;
- 9) председатель Контрольно-счетной палаты Чернушинского городского округа;
- 10) советник главы администрации Частинского муниципального округа по правовым вопросам;
- 11) председатель постоянной комиссии по бюджету, налоговой политике и финансам Думы Бардымского муниципального округа;
- 12) заместитель главы администрации, начальник Финансового управления администрации Оханского городского округа;
- 13) помощник главы администрации Ординского муниципального округа по мобилизационной работе;
- 14) инспектор Контрольно-счетной палаты Соликамского городского округа;
- 15) глава администрации Дзержинского района города Перми.

2. На официальных сайтах органов местного самоуправления или официальном портале «Госслужба» выберите три вакансии, на которые Вы могли бы претендовать при желании поступить на муниципальную службу в Пермском крае. Объясните Ваш выбор. Удовлетворяет ли Ваша кандидатура всем предъявляемым требованиям?

Нормативные правовые акты

1. О муниципальной службе в Российской Федерации: Федер. закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ.
2. Об общих принципах организации местного самоуправления: Федер. закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ.
3. О классных чинах муниципальных служащих в Пермском крае: Закон Перм. края от 01.07.2011 № 787-ПК.
4. О Реестре должностей муниципальной службы в Пермском крае: Закон Перм. края от 01.07.2009 № 465-ПК.
5. О муниципальной службе в Пермском крае: Закон Перм. края от 04.03.2008 № 228-ПК.

Литература

1. *Братановский С. Н.* Правовое регулирование муниципальной службы в Российской Федерации: монография. М.: Директ-Медиа, 2012. 199 с.
2. *Государственная и муниципальная служба: учеб. для бакалавриата и магистратуры / Д. Ю. Знаменский; отв. ред. Н. А. Омельченко.* 2-е изд., перераб. и доп. М.: Изд-во Юрайт, 2017. 355 с.
3. *Дугарская Т. А.* Сравнительно-правовая характеристика направлений кадровой работы на государственной гражданской службе и на муниципальной службе [Электронный ресурс] // Вестник ГГУ. 2018. № 6. С. 10–17. URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_36879834_55307290.htm (дата обращения: 26.01.2022).
4. *Карев Д. А., Коробова А. П.* О принципе взаимодействия государственной гражданской и муниципальной службы в Российской Федерации // Право и государство: теория и практика. 2020. № 11. С. 53–55. DOI: 10.47643/1815-1337_2020_11_53.
5. *Муравченко В. Б.* Некоторые аспекты правового регулирования муниципальной службы в Федеральном законе «О муниципальной службе в Российской Федерации» // Современное право. 2007. № 12. С. 49–53.
6. *Осипова И. Н., Беляев М. А., Колесников А. В. и др.* Комментарий к Федеральному закону от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации». 3-е изд., перераб. и доп. Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2016. 268 с.
7. *Саломатин А. А.* Дополнительные гарантии для муниципальных служащих при прохождении муниципальной службы: вопросы теории и практики // Приоритетные научные направления: от теории к практике. 2016. № 32-2. С. 188–194.
8. *Термелева Е. Е., Ябарова А. Я.* Государственная и муниципальная служба: учеб. пособие. Самара: Изд-во Самар. ун-та, 2020. 92 с. [Электронный ресурс]. URL: <http://repo.ssau.ru/bitstream/Uchebnye-izdaniya/Gosudarstvennaya-i-municipalnaya-sluzhba-ucheb-posobie-Tekst-elektronnyi-83890/1/Термелева%20Е.Е.%20Государственная%20и%20муниципальная%20служба%202020.pdf> (дата обращения: 02.01.2022).

Тема 13. Виды ответственности государственных и муниципальных служащих

Основные меры противодействия коррупции

Краткая аннотация

Понятие ответственности государственных и муниципальных служащих. Проблема закрепления понятия ответственности в законодательстве о государственной и муниципальной службе.

Дисциплинарная ответственность государственных и муниципальных служащих как институт применения дисциплинарных взысканий. Виды дисциплинарных взысканий: замечание, выговор, предупреждение о неполном должностном соответствии, увольнение. Основания для увольнения. Увольнение в связи с утратой доверия. Реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия. Порядок применения дисциплинарного взыскания: объяснение в письменной форме, служебная проверка, сроки применения и снятия взыскания.

Материальная ответственность государственных и муниципальных служащих как институт ответственности за причинение материального ущерба государству. Трудовой кодекс Российской Федерации как правовой источник, регулирующий привлечение к материальной ответственности. Полная и неполная материальная ответственность. Особенности материальной ответственности военнослужащих.

Гражданско-правовая ответственность государственных и муниципальных служащих за вред, причиненный гражданину или юридическому лицу в результате незаконных действий (бездействия) государственных органов, органов местного самоуправления либо должностных лиц этих органов.

Административная ответственность государственных и муниципальных служащих как физических или должностных лиц. Понятие должностного лица в Кодексе об административных правонарушениях Российской Федерации и Уголовном кодексе Российской Федерации. Виды административных наказаний: предупреждение, административный штраф, дисквалификация. Проблема применения дисциплинарной и административной ответственности за одно и то же правонарушение.

Уголовная ответственность государственных и муниципальных служащих как должностных, так и не должностных лиц. Уголовная ответственность должностных лиц за преступления против интересов государства: злоупотребление должностными полномочиями, превышение должностных полномочий, отказ в предоставлении информации Федеральному Собранию Российской Федерации или Счетной палате Российской Федерации, присвоение полномочий

должностных лиц, незаконное участие в преступной деятельности, получение взятки, дача взятки, служебный подлог, халатность. Преступления против интересов государственной службы: неисполнение приговора суда, решения суда или иного судебного акта, отказ в предоставлении гражданину информации, воспрепятствование проведению собрания, митинга, демонстрации, шествия, пикетирования или участию в них, регистрация незаконных сделок с землей, провокация взятки либо коммерческого подкупа.

Понятие, принципы, основные направления и механизмы противодействия коррупции на государственной и муниципальной службе. Правовое регулирование вопросов противодействия коррупции, основные проблемы и перспективы. Национальные планы по противодействию коррупции в России. Управление процессами противодействия коррупции в органах публичного управления. Органы по профилактике коррупционных и иных правонарушений: полномочия, задачи, функции.

Перечни должностей государственной и муниципальной службы с коррупционными рисками. Представление государственными и муниципальными служащими сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера. Контроль за соответствием расходов государственных и муниципальных служащих их доходам. Представление сведений об адресах сайтов, страниц сайтов в Интернете, содержащих информацию личного характера о государственных и муниципальных служащих. Проверка полноты и достоверности представленных государственными и муниципальными служащими сведений. Механизмы предотвращения и урегулирования конфликта интересов на государственной и муниципальной службе (изменение должностного положения, отстранение от исполнения должностных обязанностей, отказ от выгоды, увольнение в связи с утратой доверия). Порядок формирования, основания заседаний и порядок принятия решений комиссией по соблюдению требований к служебному поведению государственных и муниципальных служащих. Взыскания за коррупционные правонарушения. Особенности применения мер по профилактики коррупции на муниципальной службе.

Задания

1. Определите вид ответственности, который подлежит применению за каждое из указанных правонарушений со стороны государственных гражданских или муниципальных служащих. Аргументируйте позицию. Укажите нормативный правовой акт, в соответствии с которым осуществляется привлечение к тому или иному виду ответственности.

1) Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2) Вред, причиненный гражданину или юридическому лицу в результате незаконных действий (бездействия) государственных органов, органов местного самоуправления либо должностных лиц этих органов, в том числе в результате издания не соответствующего закону или иному правовому акту акта государственного органа или органа местного самоуправления, подлежит возмещению. Вред возмещается за счет соответственно казны Российской Федерации, казны субъекта Российской Федерации или казны муниципального образования.

3) Непредоставление респондентами субъектам официального статистического учета первичных статистических данных в установленном порядке или несвоевременное предоставление этих данных либо предоставление недостоверных первичных статистических данных.

4) Неоднократное неисполнение государственным гражданским служащим без уважительных причин должностных обязанностей.

5) Обязанность работника возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

6) Учреждение должностным лицом организации, осуществляющей предпринимательскую деятельность, либо участие в управлении такой организацией лично или через доверенное лицо вопреки запрету, установленному законом, если эти деяния связаны с предоставлением такой организации льгот и преимуществ или с покровительством в иной форме.

7) Нарушение государственным гражданским служащим, его супругой (супругом) и несовершеннолетними детьми запрета открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами.

8) Принятие государственным гражданским служащим, замещающим должность государственной гражданской службы категории «руководители», необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иное нанесение ущерба имуществу государственного органа.

9) Нецелевое использование бюджетных средств, выразившееся в направлении средств бюджета бюджетной системы Российской Федерации и оплате денежных обязательств в целях, не соответствующих полностью или частично целям, определенным законом (решением) о бюджете, сводной бюджетной росписью, бюджетной росписью, бюджетной сметой, договором (соглашением) либо иным документом, являющимся правовым основанием предоставления указанных средств, или в направлении средств, полученных из бюджета бюджетной системы Российской Федерации, на цели, не соответствующие целям, определенным договором (соглашением) либо иным документом, являющимся правовым основанием предоставления указанных средств, если такое действие не содержит уголовно наказуемого деяния.

10) Возложение на работника ответственности в полном размере причиненного ущерба в случаях:

- прямого указания на это в Трудовом кодексе Российской Федерации или иных федеральных законах;
- недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- умышленного причинения ущерба;
- причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- причинения ущерба в результате административного правонарушения, если таковое установлено соответствующим государственным органом;
- разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами;
- причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

11) Получение должностным лицом, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации лично или через посредника взятки в виде денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконных оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав (в том числе когда взятка по указанию должностного лица передается иному физическому или юридическому лицу) за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если указанные действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения

может способствовать указанным действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.

12) Однократное грубое нарушение государственным гражданским служащим должностных обязанностей – появления на службе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

13) Невыполнение должностным лицом государственного органа, органа местного самоуправления, организации или общественного объединения законных требований члена Совета Федерации или депутата Государственной Думы либо создание препятствий в осуществлении их деятельности.

14) Халатность, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение должностным лицом своих обязанностей вследствие недобросовестного или небрежного отношения к службе либо обязанностей по должности, если это повлекло причинение крупного ущерба или существенное нарушение прав и законных интересов граждан или организаций либо охраняемых законом интересов общества или государства.

15) Воспрепятствование осуществлению в соответствии с законодательством Российской Федерации общественного контроля за обеспечением прав человека в местах принудительного содержания.

16) Непредставление гражданским служащим сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей либо представления заведомо недостоверных или неполных сведений.

17) Злостное неисполнение представителем власти, государственным служащим, муниципальным служащим, а также служащим государственного или муниципального учреждения, коммерческой или иной организации вступивших в законную силу приговора суда, решения суда или иного судебного акта, а равно воспрепятствование их исполнению.

2. Выберите любой субъект Российской Федерации для анализа на предмет включенности в Реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия, представителей этого региона. Составьте аналитическую записку, в которой должны быть отражены следующие аспекты:

1) общее количество представителей выбранного субъекта Российской Федерации, включенных в Реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия (численность и процент от общего числа лиц, внесенных в Реестр);

2) должностной состав и статус лиц (государственный гражданский служащий; военный служащий; государственный служащий, осуществляющий службу иных видов (с указанием конкретного вида); муниципальный служащий; лицо, замещающее государственную или муниципальную должность;

должностное лицо государственного или муниципального учреждения) в количественном измерении;

3) органы власти, которые представляют лица, включенные в Реестр (по уровням и ветвям власти);

4) нарушения, послужившие основанием для увольнения в связи с утратой доверия (с указанием нормативных правовых актов и конкретных правонарушений в количественном измерении);

5) содержатся ли выявленные нарушения в Типовом кодексе этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих? Какие нарушения Кодекса этики встречаются чаще всего;

б) вывод о качественном и количественном составе представителей выбранного субъекта Российской Федерации в Реестре лиц, уволенных в связи с утратой доверия.

Нормативные правовые акты

1. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

3. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ.

4. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федер. закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ.

5. О муниципальной службе в Российской Федерации: Федер. закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ.

6. О противодействии коррупции: Федер. закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ.

7. О системе государственной службы в Российской Федерации: Федер. закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ.

8. О Национальном плане противодействия коррупции: Указ Президента Рос. Федерации от 16.08.2021 № 478.

Литература

1. *Борщевский Г. А.* Государственная служба: учеб. и практикум для вузов. М.: Изд-во Юрайт, 2020. 480 с.

2. *Бродникова В. И., Овчаровский В. А.* Дисциплинарная ответственность государственных гражданских служащих Российской Федерации // Законность и правопорядок в современном обществе. 2016. № 34. С. 8–14.

3. *Волкова В. В., Сапфорова А. А.* Государственная служба: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Государственное и му-

ниципальное управление» и «Юриспруденция». М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. 207 с.

4. *Граждан В. Д.* Государственная гражданская служба: учеб. М.: Изд-во Юрайт, 2016. 468 с.

5. *Гуринович А. Г.* Организационно-правовой механизм увольнения государственных служащих в связи с утратой доверия за коррупционные правонарушения // *Право. Журнал Высшей школы экономики*. 2013. № 3. С. 61–86.

6. *Добробаба М. Б., Чаннов С. Е.* Ответственность государственных служащих за коррупционные правонарушения: проблемы оптимизации модели // *Журнал российского права*. 2021. Т. 25. № 11. С. 88–101. DOI: 10.12737/jrl.2021.137.

7. *Ильяков А. Д.* Конституционность практики включения в реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия // *Современное право*. 2019. № 3. С. 38–41. DOI: 10.25799/NI.2019.72.76.011.

8. *Медведев П. С., Ратаев Д. С.* Административная ответственность государственных служащих // *Вопросы российского и международного права*. 2017. Т. 7, № 5А. С. 224–237.

9. *Миннигулова Д. Б.* Административная ответственность государственных гражданских служащих: законодательные коллизии // *Вестник Университета им. О. Е. Кутафина (МГЮА)*. 2015. № 8 (12). С. 69–74.

10. *Носова Ю. Б.* Дисциплинарная ответственность государственных гражданских служащих Российской Федерации: монография. Воронеж: Изд-во Воронеж. гос. ун-та, 2011. 205 с.

11. *Попова С. С.* Увольнение в связи с утратой доверия: нарушение этических или антикоррупционных норм? // *Вестник Московского университета. Серия 21. Управление (государство и общество)*. 2021. № 3. С. 39–57.

12. *Пресняков М. В., Чаннов С. Е.* Реестр лиц, уволенных с государственной и муниципальной службы в связи с утратой доверия: вопросы эффективности // *Журнал российского права*. 2020. № 10. С. 168–183. DOI: 10.12737/jrl.2020.127.

Раздел III. Государственная служба за рубежом

Тема 14. Специфика системы государственной службы Великобритании

Краткая аннотация

Архаичные особенности государственной службы Великобритании XVII–XIX вв.: англосаксонская система права, отсутствие профессиональной государственной службы до XIX в., отсутствие серьезных злоупотреблений должностным положением, восприятие государственной службы как почетной обязанности, высокий уровень политической культуры, децентрализация.

Модернизация государственной службы Великобритании в XIX в.: доклад парламенту Норткорта-Тревелияна. Реформирование гражданской службы Великобритании в XX в. лордом Фултоном: ликвидация разделения государственных служащих на классы, образование отдела планирования, наделение министров правомочием нанимать экспертов, создание Колледжа государственной службы.

Административные реформы М. Тэтчер и Д. Мейджора в духе нового государственного менеджмента: сокращение бюджетных расходов, изменение административной культуры аппарата в пользу рыночной, использование принятых в бизнесе методик финансовой оценки административных действий, изменение структуры и характера функционирования государственной службы. Основные направления программы «Следующие шаги».

Государственная служба Великобритании при лейбористах у власти Э. Блэре и Г. Брауне. Государственная служба Великобритании при консерваторах Д. Кэмероне, Т. Мэй и Б. Джонсоне. Вторая «тэтчеристская революция». Специфика деятельности Комиссии по делам государственной службы как независимого агентства.

Задания

1. Ознакомьтесь со следующими источниками и литературой по теме, выполните их краткий перевод и представьте вывод, отражающий основную идею переведенного отрывка:

- 1) глава 1 доклада лорда Фултона²;
- 2) любой раздел доклада N. Panchamia, P. Thomas “The Next Steps Initiatives”³;

² *Fulton, Lord*. The civil service. Vol. 1. Report of the Committee 1966–68. London: Her Majesty’s Stationery Office, 1968. 14 p. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.civilservant.org.uk/library/fulton/fulton1.pdf> (дата обращения: 10.01.2022).

3) любая глава Кодекса государственной службы Великобритании⁴.

2. Изучите контент официального сайта Комиссии по делам государственной службы Великобритании⁵ и ответьте на следующие вопросы:

1) какие разделы представлены на официальном сайте Комиссии по делам государственной службы Великобритании;

2) какие лица входят в состав Комиссии по делам государственной службы Великобритании? Назовите примечательные особенности их биографии;

3) каков статус и полномочия Комиссии по делам государственной службы Великобритании? Каким образом эта комиссия взаимодействует с органами государственной власти страны;

4) каким образом Комиссия по делам государственной службы Великобритании осуществляет подбор кадров для органов государственной власти;

5) имеются ли в России аналогичные ведомства? В чем их принципиальные отличия от Комиссии по делам государственной службы Великобритании?

Литература

1. *Борщевский Г. А.* Государственная служба: учеб. и практикум для вузов. М.: Изд-во Юрайт, 2020. 480 с.

2. *Борщевский Г. А.* Реформа бюрократии: сравнение опыта Великобритании и России // *Россия и современный мир.* 2017. № 3. С. 260–279.

3. *Бочарова Е. Ю.* Об этических аспектах регулирования государственной службы в Великобритании и Канаде [Электронный ресурс] // *Государственное управление. Электронный вестник.* 2012. № 3. С. 1–10. URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_18305388_89590127.pdf (дата обращения: 25.01.2022).

4. *Зинченко Г. П.* От администрирования к менеджменту (опыт реформирования государственной службы в Великобритании) // *Полис. Политические исследования.* 1996. № 1. С. 163–170.

5. *Кулигина Н. Д.* Государственная служба в Великобритании // *Наука и инновации XXI века: сб. ст. по материалам VI Всерос. конф. молодых ученых.* Сургут: Сургут. гос. ун-т, 2020. С. 37–40.

³ *Panchamia N., Thomas P.* The Next Steps Initiatives [Электронный ресурс] // *Institute for Government.* 12 p. URL: <https://www.instituteforgovernment.org.uk/sites/default/files/case%20study%20next%20steps.pdf> (дата обращения: 10.01.2022).

⁴ *Civil Service management code: November 2016* [Электронный ресурс] // *Gov.uk.* URL: <https://www.gov.uk/government/publications/civil-servants-terms-and-conditions> (дата обращения: 10.01.2022).

⁵ *Civil Service Commission* [Электронный ресурс]. URL: <https://civilservicecommission.independent.gov.uk/> (дата обращения: 10.01.2022).

6. *Мэннинг Н., Парисон Н.* Реформа государственного управления: международный опыт. М.: Весь мир, 2003. 494 с.

7. *Петрова Ю. И., Бутова Т. В.* Основные характеристики системы государственной службы в Великобритании // Символ науки: международный научный журнал. 2015. № 1-2. С. 55–57.

8. *Саликов Д. Х.* Институт государственной службы Великобритании // Вестник факультета управления Челябинского государственного университета. 2017. № 2. С. 162–164.

9. *Сморгунов Л. В.* Гражданская служба и политико-административные реформы в Великобритании // Вестник Московского университета. Сер. 21. Управление (государство и общество). 2012. № 1. С. 3–16.

10. *Уолкер Р. М., Бойн Д. А.* Реформа государственного управления и повышение эффективности государственной службы: эмпирическая оценка лейбористского правительства Великобритании // Вопросы государственного и муниципального управления. 2008. № 2. С. 88–117.

Тема 15. Становление и развитие государственной службы США

Краткая аннотация

Государственная служба США при первых американских президентах. Мнения отцов-основателей о государственной службе. Государственная служба США при президенте Э. Джеконе: широкое распространение «системы добычи» (“spoils system”), упрощение административных процедур, принципы клиентоориентированности.

Трансформация «системы добычи» (“spoils system”) в «систему заслуг» (“merit system”) в контексте закона Пендлтона (1883 г.). Концепция рационализации бюрократии В. Вильсона. Государственная служба США в рамках «нового курса» Ф. Д. Рузвельта. Закон Хетча (1939 г.), ознаменовавший запрет государственным служащим участвовать в избирательных кампаниях и использовать служебное положение в пользу партии.

Антибюрократические позиции президентов США Р. Никсона и Д. Форда в 1960-е гг. Закон о прозрачности деятельности правительства Д. Форда. Реформа государственной службы США и изменения в управлении персоналом при президенте Д. Картере. Курс Р. Рейгана на менеджерские реформы в государственном секторе и маркетизацию отношений между государственными служащими и населением. Закон о сопоставимости ставок оплаты труда Дж. Буша-старшего. «Правительство, которое стоит меньше, но делает больше»

Б. Клинтона. Комиссия реформирования системы государственного управления вице-президента А. Гора.

Государственная служба США в XXI в. Оптимизация регламентов, сокращение штата и внедрение единой системы оплаты труда по результатам для государственных служащих при Б. Обаме. Реформа профсоюзов в органах государственной власти Д. Трампа. Курс на реформирование государственной службы Д. Байдена.

Система государственной службы США: конкурсные, патронажные и исключительные должности государственной службы. Этика как основа государственной службы США. Управление служебной этики в государственных органах (УСЭГО).

Задания

Смоделируйте ситуацию в парах, распределив между собой следующие роли:

1) государственный служащий США: придумайте конкретную должность и подразделение, в котором работает (или работал) государственный служащий. Должность должна быть реальная – в соответствии с существующей классификацией должностей;

2) телеведущий: придумайте телепередачу (можно взять как вымышленную, так и реальную), на которую пригласили государственного служащего.

Ситуация: государственного служащего США пригласили на американскую телепередачу с целью познакомить зрителей с особенностями работы на государственной службе США.

Задача: организуйте и представьте на занятии диалог между государственным служащим и телеведущим.

Основное требование: в диалоге должны прозвучать основные особенности государственной службы США и конкретно той должности, которую занимает государственный служащий.

Дополнительное требование: поскольку это телепередача, то диалог не должен быть скучным и формальным.

Литература

1. *Борщевский Г. А.* Государственная служба: учеб. и практикум для вузов. М.: Изд-во Юрайт, 2020. 480 с.

2. *Борщевский Г. А.* Трансформация государственной службы в условиях политических изменений современности: опыт США // Вестник Московского университета. Серия 21. Управление (государство и общество). 2017. № 2. С. 149–173.

3. *Бочарова Е. Ю.* Особенности регулирования этики государственной службы в США [Электронный ресурс] // Государственное управление. Электронный вестник. 2011. № 29. С. 1–6. URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_17919050_22646310.pdf (дата обращения: 02.01.2022).

4. *Государственная служба в странах основных правовых систем мира: учеб. пособие в 2 т. / Под ред. и со вступ. ст. А. А. Демина.* 2-е изд., перераб. и доп. Т. 1. М.: Книгодел, 2010. 357 с.

5. *Дудникова М. В., Муравьева Н. А.* Развитие этических принципов государственной и муниципальной службы США // Актуальные проблемы права, экономики и управления. Сб. материалов студент. конф. Саратов: Изд-во «Саратовский источник», 2020. С. 651–654.

6. *Ивлева Н. Ю., Фадеева И. В.* Зарубежный опыт противодействия коррупции в системе государственной службы (на примере США) // Криминологический журнал. 2020. № 3. С. 59–61. DOI: 10.24411/2687-0185-2020-10057.

7. *Мэннинг Н., Парисон Н.* Реформа государственного управления: международный опыт. М.: Весь мир, 2003. 494 с.

8. *Саликов Д. Х.* Государственной служба в США: история становления и современность // Вестник факультета управления Челябинского государственного университета. 2017. № 1. С. 134–141.

9. *Соломко М. К., Павлов С. Ю.* Сравнительный анализ трудоустройства на государственную службу в РФ и США // Тенденции развития науки и образования. 2021. № 69-4. С. 125–129. DOI: 10.18411/lj-01-2021-158.

10. *Филиппов В. В.* Непотизм на государственной службе в США: противодействие коррупции // Власть и управление на Востоке России. 2015. № 1. С. 142–148.

11. *Филиппов В. В.* Правовое регулирование конфликта интересов в государственной службе США // Криминологический журнал Байкальского государственного университета экономики и права. 2010. № 3. С. 50–60.

Тема 16. История и современность государственной службы Франции

Краткая аннотация

История государственной службы Франции. Идеал – Римская империя. Практика продажи и наследования должностей при абсолютной монархии. «Дворянство шпаги» и «дворянство мантии».

Изменения в структуре государственной службы во время Великой французской революции 1789 г. Усиление централизации власти и отсутствие неза-

висимости на местах при Наполеоне I Бонапарте. Государственная служба в период Третьей (1870–1940 гг.) и Четвертой (1946–1958 гг.) республики. Утверждение правомочия государственных служащих на забастовки в Конституции 1946 г. Принятие Закона об общем статусе чиновников (1946 г.).

Государственная служба Пятой республики в Франции (с 1958 г.). Основные направления реформирования. Значимые преобразования в области государственной службы при президентах Ш. де Голле, Ж. Помпиду, В. Жискара Д'Эстене, Ф. Миттеране, Н. Саркози, Ф. Олланде. Разделение «стратегических» и «исполнительных» функций и передача части полномочий центральных органов государственной власти на места, создание системы оценки эффективности деятельности государственных органов и государственных служащих, упрощение административных процедур и повышение качества услуг. «Непопулярная» реформа государственной службы М. Макрона: массовое сокращение штата и полномочий, набор государственных служащих на основе временных служебных контрактов.

Нормативное правовое регулирование государственной службы: Конституция (1958 г.), Закон об общем статусе чиновников (1946 г.), Закон о правах и обязанностях государственных служащих (1983 г.), Закон о центральной государственной службе (1984 г.). Понятие и категории государственных служащих Франции. Французская государственная служба как закрытая и подробно регламентированная система администрирования. Правовой статус французского карьерного чиновника. «Концепция карьеры» во Франции. Структура бюрократического аппарата. Главное управление администрации и государственной службы Франции: обязанности в области кадровой политики. Органы самоуправления чиновников. Конкурсный и внеконкурсный отбор на государственную службу. Оценочные показатели работы чиновников. Права и обязанности государственных служащих. Корпоративная культура французских государственных служащих. Современные тенденции развития государственной службы во Франции.

Задания

1. Определите, о государственной службе какого государства (Великобритании, США или Франции) идет речь, а также ответьте на дополнительные вопросы.

№ п/п	Вопрос	Великобритания	США	Франция
1.	Наиболее децентрализованная система государственной гражданской службы			
2.	В этом государстве раньше остальных появилась профессиональная государственная служба			
3.	В этом государстве был принят Закон Хетча. В чем его смысл?			
4.	Наибольшее развитие получили QUANGO. В чем их суть?			
5.	Наиболее жесткая система противодействия коррупции. Обоснуйте ответ			
6.	Наиболее политизированная система государственной службы. Почему?			
7.	Наиболее широкое понятие государственных служащих. Кто к ним относится?			
8.	Наибольшее развитие получили принципы нового государственного менеджмента. В чем их суть?			
9.	Принято множество кодексов, регулирующих различные вопросы организации государственной гражданской службы			
10.	В каждом ведомстве действуют главные уполномоченные по кадрам			
11.	Утверждена хартия в целях решения проблемы невежливого обращения государственных служащих с населением. Как она называется?			
12.	В систему государственной службы включена публичная служба в сфере здравоохранения			
13.	В этом государстве действует Комиссия по делам государственной службы, состоящая из 10 членов, назначаемых главой государства на 5 лет не из числа государственных служащих, а из числа авторитетных людей различных профессий			
14.	В законе какого государства приведены следующие слова: «Действительная служба представляет собой положение служащего, который при наличии ранга действительно исполняет обязанности на одной из должностей, соответствующей этому рангу»?			
15.	В законе какого государства приведены следующие слова: «Ранг GS 15 включает те классы должностей, обязанностью которых является выполнение работы невероятной трудности и ответственности...»?			

2. Сравните особенности системы государственной службы в России и Франции на основе самостоятельно выработанных критериев. Заполните таблицу. Сделайте вывод о достоинствах и недостатках каждой из систем. Какие преимущества организации государственной службы Франции могла бы позаимствовать Россия?

№ п/п	Критерии для сравнения (не менее 5)	Россия	Франция

Литература

1. *Борщевский Г. А.* Государственная служба: учеб. и практикум для вузов. М.: Изд-во Юрайт, 2020. 480 с.

2. *Государственная служба в странах основных правовых систем мира:* учеб. пособие в 2 т. / Под ред. и со вступ. ст. А. А. Демина. 2-е изд., перераб. и доп. Т. 2. М.: Книгодел, 2010. 425 с.

3. *Кайралатина Ж. Б.* Некоторые особенности государственной службы и обучения государственных служащих Франции // Экономика и управление в XXI веке: тенденции развития. 2015. № 24. С. 17–32.

4. *Карасаева Л. В.* Институт государственной (публичной) службы во Франции // Актуальные вопросы развития государственности и публичного права: материалы V междунар. науч.-практ. конф. СПб: С.-Петербург. ин-т (фил.) ВГУЮ (РПА Минюста России), 2019. С. 93–98.

5. *Кашин А. В., Смакотина Е. Р.* Сравнительный анализ особенностей государственной службы в двух странах: Франция и Германия // World science: Problems and innovations: сб. статей XXVII Междунар. науч.-практ. конф.: в 2 ч. Ч. 2. Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение», 2018. С. 214–218.

6. *Мэннинг Н., Парисон Н.* Реформа государственного управления: международный опыт. М.: Весь мир, 2003. 494 с.

7. *Рубинский Ю. И.* Государственная служба Франции // Современная Европа. 2007. № 2. С. 78–90.

8. *Саудаханов М. В.* Государственная служба во Франции // Закон и право. 2011. № 10. С. 106–107.

Тема 17. Реформирование государственной службы Германии

Краткая аннотация

История государственной службы Германии. Канцелярии при ратушах в карликовых государствах (княжествах) Германии.

Зарождение профессиональной государственной службы в Пруссии в XVIII в. Структура бюрократической организации при Фридрихе I и Фридрихе II. Государственная служба кайзеровской Германии (1871–1919 гг.). Причины формирования системы успешного бюрократического аппарата в Германии. Закон о чиновничестве (1871 г.).

Государственная служба Веймарской республики (1919–1933 гг.). Права и обязанности государственных служащих в Веймарской конституции. Государственная служба нацистской Германии (1933–1945 гг.). Закон о восстановлении профессионального чиновничества (1933 г.): основное требование – приращенность нацистской идеологии и арийское происхождение.

Реформирование государственной службы Германии во второй половине XX в. Восстановление принципа единства и профессионализма государственной службы Германии в действующей Конституции 1949 г. Масштабная денацификация при канцлере К. Аденауэре. Федеральный закон о государственной службе (1953 г.). Территориальные административные реформы канцлера В. Брандта. Совершенствование механизма профессионального отбора государственных служащих земель и муниципальных служащих при канцлере Г. Шмидте. Преобразования в духе нового государственного менеджмента при канцлере Г. Коле. Роль муниципальных ассоциаций в реформировании государственной службы Германии. Программа «Современное государство – современная администрация» Г. Шредера: изменения в системе оплаты труда государственных служащих и внедрение механизмов электронного правительства. Инициативы А. Меркель в сфере реформирования государственной службы: создание Совета по контролю за нормативами и снижение давление бюрократического аппарата на малый бизнес.

Система государственной службы современной Германии: типы государственных служащих, виды должностей, ранги государственных служащих. «Принцип верности». Институт политических и почетных чиновников.

Задания

1. Изучите литературу по теме и ответьте на следующие вопросы:

1) какие элементы моделей “New Public Management” и “Good Governance” применяются в системе государственного управления и государственной службы Германии;

2) в чем причины селективного (выборочного) заимствования элементов западных управленческих моделей (“New Public Management” и “Good Governance”) в Германии;

3) что следует понимать под «малозатратным государством» и «активирующим государством»? Какое отношение эти понятия имеют к системе государственного управления Германии;

4) какие элементы патримониальной и рациональной бюрократии сохраняются в Германии;

5) в чем причины того, что административные реформы в Германии в отличие от других западных государств были реализованы «снизу вверх»;

6) в чем суть конституционной реформы в Германии и какое воздействие она оказала на систему государственной и муниципальной службы;

7) с фигурой какого премьер-министра Германии связаны наибольшие изменения в системе государственного управления и государственной службы? В чем суть этих изменений;

8) какова роль некоммерческих организаций Германии в реформировании государственной и муниципальной службы;

9) каковы основные особенности статуса государственных служащих Германии;

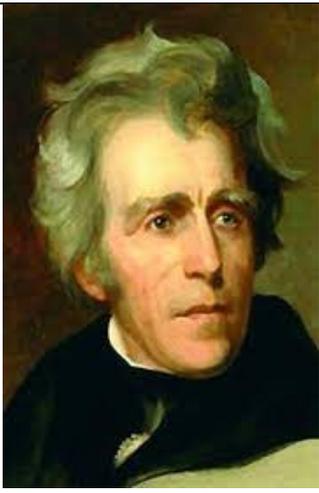
10) в чем проявляется политизированность государственной службы Германии;

11) каковы основные направления антикоррупционной политики и урегулирования конфликтов интересов в Германии?

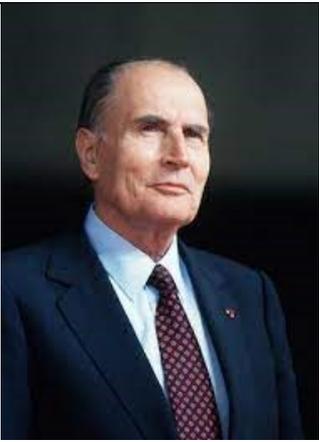
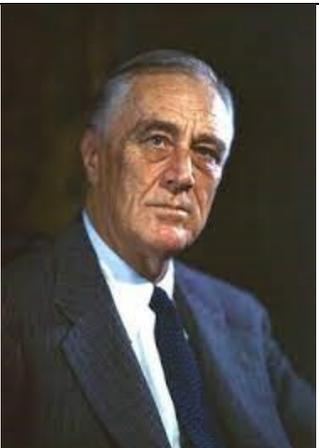
2. Исправьте ошибки в таблице – правильно соотнесите высших должностных лиц государств, их изображения⁶ и заслуги в области реформирования государственной службы и государственного управления.

⁶ Изображения взяты из открытых источников в сети Интернет.

№ п/п	Основные заслуги в области реформирования государственной службы и государственного управления	Фамилия, должность, государство	Изображение
1	При ведомстве главы правительства, которое возглавлял этот государственный деятель, создан Совет по контролю за нормативами, принят первый Закон об электронном правительстве, предпринимались шаги по устранению административных барьеров	Премьер-министр Германии Г. Шредер	
2	Один из инициаторов программы «Следующие шаги», основной целью которой стала адаптация принципов нового государственного менеджмента к системе управления государством	Президент США Э. Джексон	
3	В годы его президентства наиболее активно применяется «система добычи» (“spoils system”), серьезно упрощаются административные процедуры; против него была инициирована процедура импичмента	Император Франции Наполеон Бонапарт	
4	Заимствовал элементы бюрократии из армии и церкви, призывал на государственную службу только самых одаренных людей	Премьер-министр Германии В. Брандт	

5	Президент, создатель электронного правительства, ему принадлежит лозунг «правительство, которое стоит меньше, но делает больше»; против него была инициирована процедура импичмента	Президент США Р. Рейган	
6	Его послание к парламенту носило название «Модернизация правительства», основное внимание – интернет-обслуживание граждан	Президент Франции Э. Макрон	
7	В годы его президентства приняты действующие Законы об организации публичной службы, Хартия децентрации и программа «Обновление государственной службы» (одна из основных задач – стимулирование активного участия чиновников в реформировании системы государственной службы)	Премьер-министр Германии А. Меркель	
8	Инициатор «Нового курса» в целях выхода из Великой депрессии, при нем был принят крайне резонансный Закон Хэтча, запрещающий государственным служащим участвовать в избирательных кампаниях	Президент США Д. Картер	

9	Увольнял всех евреев и лиц неарийского происхождения с государственных должностей, основные требования к государственным служащим – приверженность идеологии и арийское происхождение	Президент США Д. Трамп	
10	В годы его премьерства создан Комитет по стандартам публичной сферы и принят Закон о дерегуляции и контрактной системе	Премьер-министр Великобритании Д. Кэмерон	
11	В годы его премьерства в 90 % муниципалитетов этой страны была реализована инициированная некоммерческими организациями «Новая модель управления» как один из вариантов нового государственного менеджмента	Премьер-министр Великобритании М. Тэтчер	
12	Им была проведена самая радикальная реформа в области здравоохранения в XXI в. – ликвидированы целые подразделения министерства здравоохранения	Президент Франции Ф. Миттеран	

13	Практически параллельно с М. Тэтчер инициировал реформы в духе нового государственного менеджмента в своей стране	Президент Франции Ж. Ширак	
14	При нем реализована программа «Современное государство – современная администрация», а также стратегия развития электронного правительства BundOnline2005	Вице-президент США А. Гор	
15	Ближайший сторонник Б. Клинтона, ему принадлежит заслуга создания одного из самых маленьких правительств за последние 39 лет, сформировал Комиссию реформирования системы государственного управления	Рейхсканцлер Германии А. Гитлер	
16	Когда он занимал пост премьер-министра, Германия являлась одним из лидеров в сфере модернизации государственной службы; он инициировал территориальную реформу и частичное введение критериев эффективности и личных достижений в систему оплаты труда служащих	Премьер-министр Германии Г. Коль	

17	Запустил Государственную реформу, одним из направлений которой являлось соответствие всех административных служб Хартии качества (количественные показатели каждой услуги), в годы его президентства создана система электронного правительства	Президент США Б. Клинтон	
18	При нем был принят первый Закон о государственной службе, введена регулярная аттестация государственных служащих, учреждена Служба высших руководителей, упразднена единая система экзаменов на должность	Премьер-министр Великобритании Д. Мейджор	
19	Его реформы оказались крайне непопулярны, спровоцировали широкую волну забастовок в стране в связи с массовым сокращением штата государственных служащих и их полномочий, переводом работников органов власти на временные контракты	Премьер-министр Великобритании Э. Блэр	
20	Реформы государственной службы этого президента затронули, прежде всего, интересы профсоюзных работников в части сокращения объемов финансирования профсоюзов и «официального времени» профсоюзных работников	Президент США Ф. Д. Рузвельт	

Литература

1. *Аранцева А. В.* Сравнительная характеристика организации государственной службы в Германии и России // *Аллея науки.* 2019. Т. 2, № 11. С. 674–679.
2. *Борщевский Г. А.* Государственная служба: учеб. и практикум для вузов. М.: Изд-во Юрайт, 2020. 480 с.
3. *Вольман Х.* Административные реформы и модернизация системы публичного управления на местном уровне в Германии // *Управленческое консультирование.* 2014. № 7. С. 104–115.
4. *Воронова С. В.* Получение подарков государственными служащими: правовое регулирование в России и Германии // *Академический юридический журнал.* 2014. № 1. С. 4–8.
5. *Головненков П. В.* Превентивные и репрессивные меры по противодействию коррупции в Федеративной Республике Германия // *Союз криминалистов и криминологов.* 2018. № 1. С. 29–48. DOI: 10.31085/2310-8681-2018-1-29-48.
6. *Дмитриева А. А., Сергеева П. А.* Административно-правовой статус государственного служащего в Российской Федерации и Федеративной Республике Германии: сравнительно-правовой аспект // *Проблемы права.* 2021. № 1. С. 107–111. DOI: 10.14529/pro-prava210121.
7. *Карасаева Л. В.* Публичная (государственная) служба Федеративной Республики Германии // *Актуальные вопросы развития государственности и публичного права: материалы V междунар. науч.-практ. конф. в 2 т. Т. 1.* СПб: С.-петерб. ин-т (фил.) ВГУЮ (РПА Минюста России), 2020. С. 184–190. DOI: 10.47645/978-5-6044512-3-6_2020_1_184.
8. *Кашин А. В., Смакотина Е. Р.* Сравнительный анализ особенностей государственной службы в двух странах: Франция и Германия // *World science: Problems and innovations: сб. статей XXVII Междунар. науч.-практ. конф.: в 2 ч. Ч. 2.* Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение», 2018. С. 214–218.
9. *Мельников А. П.* Противодействие коррупции в современной Германии и России // *Научные труды Республиканского института высшей школы. Исторические и психолого-педагогические науки.* 2020. № 19. С. 162–169.
10. *Мишальченко Ю. В., Карасаева Л. В.* Организация публичной (государственной) службы в Европейском союзе на примере Федеративной Республики Германии // *Евразийский юридический журнал.* 2018. № 10. С. 40–42.
11. *Мэннинг Н., Парисон Н.* Реформа государственного управления: международный опыт. М.: Весь мир, 2003. 494 с.
12. *Рюден Е. Ю.* Концептуально-теоретические аспекты института государственной службы и статуса государственного служащего в Федеративной Республике Германии // *Вестник Московского университета МВД России.* 2008. № 8. С. 157–159.

Тема 18. Принципы организации государственной службы в Китае

Краткая аннотация

История становления государственной службы в доимперском и имперском Китае. Влияние феномена власти-собственности и трибализации на характер бюрократического аппарата Китая. Административный аппарат в имперском Китае. Конфуцианство и легизм как две основные философские доктрины китайской государственной службы и управления. Синтез легизма и конфуцианства при династии Хань. Зарождение института экзаменов для чиновников в эпоху династий Суй (518–618 гг.) и Тан (618–907 гг.). Организация бюрократического аппарата при трех последних китайских династиях – Юань (1271–1368 гг.), Мин (1368–1644 гг.) и Цин (1644–1912 гг.).

Бюрократический аппарат в Китайской республике (1912–1949 гг.): сращивание военной и административно-политической функций, партийного и государственного аппарата. Система ревизоров и строгой ответственности внутри партии Гоминьдан.

Советская система номенклатур в КНР. Управленческий аппарат в маоистском Китае. Пять поколений лидеров КНР – Мао Цзэдун, Дэн Сяопин, Ху Цзиньтао, Цзян Цзэминь, Си Цзиньпин – и их преобразования в области государственной службы и управления. Основные этапы административных реформы в Китае. Формирование системы государственной службы в Китае в 1990-е гг. Принятие Временного положения о государственной службе (1993 г.) и Временного положения об аттестации государственных служащих (1994 г.). Понятие государственного служащего в КНР. Система «двойной траектории» политики и управления. Роль Коммунистической партии Китая в управлении бюрократическим аппаратом.

Рациональные и патримониальные элементы в системе государственной службы КНР. Система конкурентного экзаменационного отбора. Закон о государственной службе КНР (2005 г.) как попытка устранения системы «двойной траектории». Реализация принципа «КПК управляет кадрами». Правила системы номенклатур в Законе о государственной службе Китая: проверка идеологического соответствия, внутренняя ротация, привилегии, «железная чаша с рисом». Категории должностей государственных служащих в Китае: административные, профессионально-технические, правоохранные, «политикраты». Положение об аттестации государственных служащих (2007 г.). Практика совмещения и дублирования должностей. Оценка и оплата труда государственных служащих по результатам. Меры правительства Си Цзиньпина по борьбе с коррупцией.

Задания

Вставьте пропущенные слово или словосочетание в отрывки о государственной службе Китая:

1) Никто из правителей не принял доктрину _____ всерьез, а многие из тех учеников философа, кто добился успеха и оказался на службе, не смогли следовать заветам учителя. В основе его учения – идея разумного управления государством, конечная цель которого – создание этически безупречного и социально гармоничного общества. После смерти _____ ученики продвигали его доктрину, которая только с течением времени была удостоена широкого признания.

2) Основной тезис _____ – культ закона и административных распоряжений осуществляющего централизованную власть правителя. Законы разрабатывают мудрецы, а осуществляют специально отобранные чиновники. Почтение к закону должно обеспечиваться системой круговой поруки, которая держится на практике суровых наказаний.

3) Основной тезис конфуцианства – благородный муж должен возвышаться, а низкий, недостойный – находиться внизу иерархической лестницы. Во главе социальной пирамиды – _____, сын Неба, ставший им за свои добродетели. Выступал в качестве заботливого отца для любимых старших сыновей, _____, и неразумных младших детей, остальных подданных.

4) При династии Юань любые попытки ввести экзаменационную систему отбора чиновников вызывали сопротивление _____, опасавшейся отхода от племенных порядков. _____ осуществляли руководство практически всем административным аппаратом и командование войсками.

5) Китай при династии _____ – в какой-то мере воплощение представления Конфуция об обществе, где не родовитость и богатство, а знание и образованность лежат в основе достижения высокого общественного положения. Бюрократический аппарат составлял всего 27 тыс. чиновников, которые управляли населением в 300 млн чел.

6) Для Китайской республики (1912–1949 гг.) стало характерным сращивание военной и административно-политической функций, партийного и государственного аппарата. Крупные китайские чиновники становились владельцами _____. В результате партийно-правительственная верхушка переплеталась с государственно-монополистической, частнопредпринимательской и финансовой буржуазией.

7) Бюрократический аппарат КНР имеет строгую иерархию. Высшую ступень пирамиды занимает Генеральный секретарь Центрального комитета (ЦК) партии, далее идут _____ и секретари ЦК. Следующая ступень – _____, то есть перечень должностей, назначение на которые происходило на его заседании, и так далее.

8) _____ является одним из основных принципов принятия решений в КНР. Централизм требует соблюдения дисциплины по всей номенклатурной вертикали: решения, принимаемые управленцами высшего звена, обязательны для выполнения нижестоящими структурами. В итоге номенклатурные работники имеют право на собственное мнение до тех пор, пока оно не вступает в противоречие с директивами начальства. Агитация и создание фракций считаются нарушением дисциплины и жестко пресекаются, так как могут привести к расколу стройной системы управления.

9) В 1993 г. система государственной службы Китая получила нормативное оформление в виде _____, которое не определяло роль Коммунистической партии в управлении бюрократическим аппаратом. Однако требовало, чтобы в отношении претендентов на замещение должностей государственной службы проводилась проверка на предмет соответствия политическим, идеологическим и моральным качествам.

10) Закон о государственной службе КНР (2005 г.) устанавливает принцип «_____ управляет кадрами», а также сохраняет основу номенклатурной системы в виде слияния государственного и _____ аппарата.

11) Закон о государственной службе КНР (2005 г.) определяет следующие категории должностей: административные, профессионально-технические и правоохранительные. Однако вне закона остается наиболее привилегированная категория _____ (или по-китайски «чжэнгон ганьбу»), в руках которой сосредоточены наиболее широкие управленческие полномочия.

12) Мировую известность получила так называемая _____ – понятие, характеризующее пожизненное замещение должности с гарантированным комплексом привилегий. Несмотря на массу заявлений в прессе, _____ до сих пор составляет основу жизнеобеспечения чиновников на большей части территории Китая.

13) В КНР с приходом к власти пятого поколения китайских лидеров во главе с Си Цзиньпином объявлен целый ряд государственных кампаний по _____ под названиями «Охота на лис» и «Небесная сеть».

Литература

1. *Алексеев А. П.* Регулирование государственной службы в КНР // Ойкумена. Регионоведческие исследования. 2018. № 4. С. 109–117.

2. *Кудеев А. В.* Влияние конфуцианства и легизма на право Китая // Наука и мир. 2019. № 5-1. С. 70–74.

3. *Куликов А. М., Глукашаова А. А.* Сочетание конфуцианства и легизма как основа социально-экономического развития Китая // Азия и Африка сегодня. 2020. № 9. С. 18–21. DOI: 10.31857/S032150750010855-2.

4. *Опыт* лучших практик государственной службы России и Китая: монография / отв. ред. Т. Я. Хабриева, Чжао Шимин. М.: ИД «Юриспруденция», 2020. 396 с.

5. *Севальнев В. В., Цирин А. М.* Опыт лучших практик государственной службы Китая и России // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. 2018. № 6. С. 153–159. DOI: 10.12737/art.2018.6.18.

6. *Сивинцева О. В.* Эволюция системы государственной службы в КНР: формирование китайского «гибрида» // Россия и Китай: история и перспективы сотрудничества: материалы IV междунар. науч.-практ. конф. / Отв. ред. Д. В. Буяров, Д. В. Кузнецов. Благовещенск: Благовещен. гос. пед. ун-т, 2014. С. 278–285.

7. *Трощинский П. В.* Борьба с коррупцией в Китае: политико-правовой аспект // Азия и Африка сегодня. 2015. № 10. С. 17–24.

8. *Трощинский П. В.* Нормативно-правовое регулирование борьбы современного китайского государства с коррупцией // Актуальные проблемы российского права. 2016. № 2. С. 169–177. DOI: 10.17803/1994-1471.2016.63.2.169-177.

9. *Хао Лун.* Сравнительный анализ системы государственной службы Китая и России // Власть. 2014. № 8. С. 174–179.

10. *Эффективное* государство: современные управленческие модели в России и Китае: моногр. / Д. Г. Красильников, О. В. Сивинцева, Е. А. Троицкая и др. Пермь: Изд-во Перм. гос. нац. исслед. ун-та, 2016. 307 с.

Тема 19. Тенденции развития государственной службы Японии

Краткая аннотация

История государственной службы Японии. Родово-титулярная система организации государственной власти в аристократической федерации Ямато. Первые нормы и правила поведения государственных служащих. Конституция Сетоку как Законоположение в 17 статьях о правах, обязанностях и ранжировании чиновников (VII в.). Кодекс Тайхо (701 г.) о правах и обязанностях бюрократического аппарата.

Государственная служба в Японии в период раздробленности в XVI–XIX вв. «Реформы Кехо» (1716–1745 гг.). Переход от самурайской системы сегуната к прямому императорскому правлению в эпоху реставрации Мэйдзи (1868–1889 гг.). Указ о государственном устройстве 1868 г. Особенности государственной службы в эпоху Мэйдзи и до середины XX в.: отсутствие системы профессиональной государственной службы, «система добычи», система экзаменов для поступления на государственную службу только для представителей

знати, постепенный переход к западным принципам организации государственной службы.

Система государственной службы современной Японии. Закон о государственной службе Японии (1947 г.). Понятие государственного служащего в Японии. Работники «обычной службы» и «особой службы». Открытая система экзаменов для поступления на государственную службу. Классификация должностей государственной службы. Система «пожизненного найма». Культ «образованности», межведомственные трения в рамках государственной службы Японии. Совет по делам персонала как орган управления государственной службой. Дисциплинарные взыскания. Принципы деполитизации и деидеологизации административного аппарата. Современные тенденции модернизации государственной службы Японии.

Задания

Заполните третий столбец таблицы о государственной службе в России в соответствии с представленными критериями и данными о государственной службе в Японии. Сделайте вывод об общем и особенном, достоинствах и недостатках организации государственной службы в Японии и России. Какой позитивный японский опыт Россия могла бы перенять?

Критерии для сравнения	Япония	Россия
Субъекты, обладающие статусом государственных служащих	Сотрудники органов государственной власти, а также лица, работающие на государственных предприятиях, телевидении, в учебных заведениях, военнослужащие, сотрудники полиции	
Нормативная правовая основа	Закон о государственной службе (1947 г.), Закон об этике государственных служащих (2000 г.)	
Система управления государственной службой	1) Совет по делам персонала (формируется премьер-министром с согласия обеих палат-парламента); 2) в составе Совета – Управление набора и использования персонала; 3) кадровые структуры в каждом ведомстве	
Виды дисциплинарных взысканий	1) Письменный выговор; 2) удержание из должностного оклада (до 1/3 заработной платы на период от 1 месяца до 1 года); 3) временное отстранение от занимаемой должности (от 1 дня до 1 месяца); 4) увольнение	

Критерии для сравнения	Япония	Россия
Отпуск	1 раз в году продолжительностью 15 дней	
Социальные гарантии и привилегии	Широкий перечень: пособия на ребенка, возмещение транспортных расходов, расходов на лечение и отпуск, единовременные выплаты в середине и конце года	
Антикоррупционная политика	<ol style="list-style-type: none"> 1) Отсутствие единого комплексного акта; 2) запрет заниматься бизнесом, в течение двух лет занимать должности в компаниях, которые курировал государственный служащий; 3) декларирование доходов и расходов высшими должностными лицами; 4) открытые реестры лиц, обвиняемых в коррупции; 5) стабильное положение государственных служащих (высокая заработная плата и система гарантий). <p>Япония – одна из наименее коррумпированных стран в Азии</p>	
Иные особенности государственной службы	<ol style="list-style-type: none"> 1) Высокий конкурс и сложная система экзаменов при поступлении на государственную службу; 2) ежегодные мониторинги кадровых структур по сравнению уровня заработной платы на государственной службе и в частном секторе с целью повышения жалования чиновников; 3) институт амакудари («спуск с небес») – кадровое перемещение уходящих в отставку высокопоставленных чиновников на ответственные посты в государственные или частные компании; 4) Япония – один из мировых лидеров по уровню внедрения электронного правительства, декларируется полный отказ от бумажного документооборота 	

2. Проведите небольшое исследование и составьте аналитическую записку по теме «Динамическая модель системы государственной службы в отдельно взятом государстве». В качестве объекта исследования необходимо взять любое государство за исключением тех, которым были посвящены лекционные и практические занятия.

Аналитическая записка должна иметь следующую структуру:

- 1) история становления и развития государственной службы;
- 2) персоналии, сыгравшие значимую роль в становлении системы государственной службы;
- 3) основные направления административных реформ в XX–XXI вв.;
- 4) современная система государственной службы;
- 5) тип бюрократии (патримониальный, рациональный, постбюрократический);
- 6) основные механизмы противодействия коррупции;
- 7) список источников и литературы (не менее 5 материалов).

Литература:

1. *Государственная служба в странах основных правовых систем мира: учеб. пособие в 2 т. / Под ред. и со вступ. ст. А. А. Демина. 2-е изд., перераб. и доп. Т. 2. М.: Книгодел, 2010. 425 с.*

2. *Захарова О. С. Сравнительный анализ особенностей государственной службы азиатских стран (Сингапур и Япония) и России // Управление социально-экономическими системами: теория, методология, практика: сб. статей V Междунар. науч.-практ. конф. Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение», 2018. С. 161–164.*

3. *Ирхин Ю. В. Роль этических кодексов в государственной службе Японии (сравнительный анализ) // Сравнительно-гуманитарные знания. 2009. № 5. С. 158–171.*

4. *Кольшикина С. С. Коррупционные скандалы в Японии на рубеже XX–XXI вв. // Власть. 2017. Т. 25, № 12. С. 158–165.*

5. *Кузьменкова В. Н. Особенности государственной службы в Японии // Проблемы и пути социального развития: город, регион, страна, мир: сб. статей V Междунар. науч.-практ. конф. / Под ред. В. Н. Скворцова; отв. ред. Н. М. Космачева. СПб: Ленингр. гос. ун-т имени А. С. Пушкина, 2015. С. 31–36.*

6. *Мэннинг Н., Парисон Н. Реформа государственного управления: международный опыт. М.: Весь мир, 2003. 494 с.*

7. *Стариков В. И. Этапы административных реформ Японии и Китая // Вестник Челябинского государственного университета. Серия: Право. 2020. Т. 5, № 1. С. 17–21. DOI: 10.24411/2618-8236-2020-15103.*

8. *Филиппов В. В. Правовые меры противодействия коррупции в сфере государственной службы Японии // Власть и управление на Востоке России. 2016. № 2. С. 127–133.*

Тема 20. Особенности подготовки государственных служащих в зарубежных странах

Краткая аннотация

Американская и европейская континентальная модели подготовки государственных служащих за рубежом. Программа “Master of Public Administration” как единый стандарт подготовки кадров для государственной службы во многих европейских странах и США. Подготовка чиновников как вторая ступень вузовского образования (Masters programs).

Особенности подготовки государственных служащих в США: отсутствие единой модели обучения, децентрализация системы подготовки, финансирование из разных источников. Высокая роль политических наук в обучении будущих чиновников. Основные организационные формы подготовки государственных служащих.

Централизованная система подготовки государственных служащих в Великобритании. Оксфорд и Кембридж как элитные учебные заведения по подготовке чиновников высшего звена. Колледж государственной службы.

Система образовательной подготовки чиновников в Германии: высокая степень централизации, четкая организация структура, подконтрольность органам государственной власти. Федеральный институт государственной службы, включающий центральный институт в Кельне и семь региональных институтов, как учебное заведение, обладающее монополией на подготовку государственных служащих.

Особенности подготовки государственных служащих во Франции: децентрализованная система, обучение чиновников в рамках дополнительного образования после получения высшего образования. Основные школы по подготовке государственных служащих: Национальная школа администрирования и Политехнический институт. Высокий уровень практической подготовки.

Специфика обучения государственных служащих в Японии и Китае.

Задания

Изучите программу подготовки государственных служащих в любом из зарубежных вузов и будьте готовы рассказать о следующем:

- 1) наименование государства и университета, в котором реализуется программа;
- 2) уровень обучения (бакалавриат, магистратура, дополнительное образование);
- 3) условия поступления, сроки обучения;
- 4) специализация (если есть);

- 5) перечень наиболее примечательных учебных дисциплин (не менее пяти);
- 6) характер образовательной программы:
 - теоретический, прикладной или смешанный;
 - с акцентом на политические, экономические или правовые науки;
- 7) преподавательский состав (не менее трех наиболее авторитетных лиц с указанием особенностей их профессиональной деятельности);
- 8) вывод, предполагающий сравнение выбранной образовательной программы с Вашей программой подготовки. В чем преимущества и недостатки той и другой программы? Что бы Вы предложили заимствовать из программы зарубежного университета?

Литература

1. *Андрейчук А. А.* Система работы с талантами на государственной гражданской службе в России и за рубежом // Социально-экономические явления и процессы. 2018. Т. 13, № 104. С. 75–82. DOI: 10.20310/1819-8813-2018-13-104-75-82.
2. *Беседина Э. Д., Шемончук Д. С.* Зарубежный опыт подготовки государственных и муниципальных служащих: информационные технологии в университетской подготовке // Материалы Ивановских чтений. 2017. № 1-1. С. 81–90.
3. *Борщевский Г. А.* Государственная служба: учеб. и практикум для вузов. М.: Изд-во Юрайт, 2020. 480 с.
4. *Гвоздев В. А.* Зарубежный опыт подготовки кадров для государственной гражданской службы // Вестник Чувашского университета. 2019. № 2. С. 29–34.
5. *Захаров М. Ю.* Подготовка кадров для государственного управления КНР: традиция и цифровое будущее // Вестник университета. 2021. № 3. С. 38–44. DOI: 10.26425/1816-4277-2021-3-38-44.
6. *Кайралатина Ж. Б.* Некоторые особенности государственной службы и обучения государственных служащих Франции // Экономика и управление в XXI веке: тенденции развития. 2015. № 24. С. 17–32.
7. *Литвиненко Н. К.* Профессиональная подготовка государственных гражданских служащих (на примере Великобритании, Германии, Франции и США) // Образование и педагогика: теория, методология, опыт: моногр. / Под ред. Ж. В. Мурзиной, О. Л. Богатыревой. Чебоксары: ИД «Среда», 2020. С. 102–117. DOI: 10.31483/r-75043.
8. *Федотова О. Д., Хоронько Л. Я.* Профессиональная подготовка государственных служащих за рубежом: концептуальные основы и особенности реализации учебной дисциплины [Электронный ресурс] // Мир науки. Педагогика и психология. 2020. Т. 8, № 2. С. 1–11. URL:

https://elibrary.ru/download/elibrary_43171390_89491250.pdf (дата обращения: 14.01.2022).

9. *Хубеев Т. Р.* Особенности подготовки государственных служащих в Германии и России // Гуманитарные научные исследования. 2017. № 3. С. 268–270.

10. *Чиркова Ю. Р.* Исторический опыт обучения и профессиональной подготовки государственных служащих в России и ведущих странах мира // Духовная ситуация времени. Россия XXI век. 2019. № 2. С. 5–13.

11. *Шорохов В. Е.* Мировые практики антикоррупционной подготовки государственных и муниципальных служащих: восточные модели // Актуальные вопросы противодействия коррупции в сфере образования: сб. науч. статей по материалам IV Сибир. антикоррупц. форума / Отв. ред. И. А. Дамм, Е. А. Акунченко. Красноярск: Сибир. федер. ун-т, 2019. С. 230–235.

Заключение

Практикум «Государственная и муниципальная служба», включающий краткие аннотации тем, задания для проверки знаний и навыков студентов, перечни нормативных правовых актов и (или) литературы по каждой теме, является важным информационным ресурсом для освоения одноименной дисциплины. Апробация и внедрение практикума в учебный процесс позволит не только систематизировать процедуру обучения, но и создаст необходимые условия для приобретения студентами компетенций, закрепленных за профильным курсом «Государственная и муниципальная служба».

Выполнение практических заданий из раздела I «Теоретические основы курса» ориентировано на ознакомление студентов с основными теориями бюрократии и моделями государственной службы, получение ими навыков применения этих теорий и моделей к реальному процессу реформирования и организации российской государственной и муниципальной службы.

Практические задания раздела II «Особенности государственной и муниципальной службы Российской Федерации» направлены на освоение студентами широкого комплекса нормативных правовых актов по теме, приобретение умений анализировать эти акты и оценивать их реализацию в конкретных органах власти, а также навыков, необходимых для поступления и прохождения государственной и муниципальной службы в России.

В рамках подготовки к выполнению заданий раздела III «Государственная служба за рубежом» студенты получают знания в сфере организации государственной службы в наиболее передовых государствах мира (Великобритании, США, Франции, Германии, Японии, Китае и ряде других), овладевают умениями анализировать англо-саксонский, европейский континентальный и азиатский подходы к функционированию государственной службы, навыками сравнения этих подходов с российской практикой, а также оценки возможностей для заимствования зарубежного опыта при реформировании системы государственной и муниципальной службы России.

Учебное издание

Сивинцева Ольга Владимировна
Троицкая Елизавета Александровна

Государственная и муниципальная служба

Практикум

Учебное пособие

Редактор *А. С. Серебренников*
Корректор *С. А. Вороненко*
Компьютерная верстка: *Е. А. Шкураток*

Объем данных 2,19 Мб
Подписано к использованию 26.05.2022

Размещено в открытом доступе
на сайте www.psu.ru
в разделе НАУКА / Электронные публикации
и в электронной мультимедийной библиотеке ELiS

Издательский центр
Пермского государственного
национального исследовательского университета
614990, г. Пермь, ул. Букирева, 15