

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет»

Институт психологии

Кафедра акмеологии и психологии среды

**ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ОРГАНИЗАЦИЙ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЕКТОРА**

Направление «38.03.04 – Государственное и муниципальное управление»

Выпускная квалификационная работа

Квалификационная работа
допущена к защите
Зав. кафедрой О.В. Кружкова
« ____ » _____ 2019 г.

Исполнитель:
Ильиных Андрей Николаевич,
обучающийся группы БГ-51z

Научный руководитель:
А. В. Смирнов, профессор, к.п.н.,
доцент кафедры общей
психологии и конфликтологии

Екатеринбург 2019

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	2
ГЛАВА 1. ПОТЕНЦИАЛЬНО НЕБЕЗОПАСНЫЕ АСПЕКТЫ И НАПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ РФ.....	6
1.1. Понятие, система и основные принципы государственной службы. Нормативно - правовое регулирование обеспечения безопасности организаций государственного сектора.....	6
1.2. Классификация государственных служащих и условия прохождения государственной службы.....	23
1.3. Основные структурные аспекты обеспечения безопасности в системе государственной службы РФ: физическая, психологическая, информационная и правовая безопасность государственных служащих.....	35
Выводы по первой главе.....	43
ГЛАВА 2. ПРОБЛЕМЫ, СВЯЗАННЫЕ С ОБЕСПЕЧЕНИЕМ БЕЗОПАСНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В ОРГАНИЗАЦИЯХ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЕКТОРА.....	45
2.1. Актуализация проблемных вопросов, связанных с обеспечением безопасности государственных служащих на примере отделения финансового обеспечения № 9 войсковой части 28331 МО РФ.....	45
2.2. Разработка решений по совершенствованию мер безопасности государственных служащих и их интеграция в систему государственной службы Российской Федерации	61
Выводы по второй главе.....	66
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	69
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	72

ВВЕДЕНИЕ

На сегодняшний день российское государство, в целом, находится на этапе своего становления.

В данной ситуации возрастает значение и роль государственной службы, которая призвана обеспечивать реализацию основных функций государства, разрешение его ключевых задач.

Хотелось бы отметить, что в последние годы вопросы обеспечения безопасности государственной службы достаточно активно обсуждаются, как в политической и правовой, так и в экономической литературе.

В Российской Федерации действуют различные законодательные акты, которые устанавливают основы современной государственной службы, также принимаются законы, прочие нормативные акты, активно регулирующие определенные сферы современной государственной службы непосредственно в органах исполнительной и представительной власти, в различных органах прокуратуры, в вооруженных силах.

Современная государственная служба является немислимой без своего ключевого субъекта, а именно государственного служащего.

Активное функционирование любого современного государства зависит напрямую от общего состояния имеющегося государственного аппарата, а также от высокоэффективной работы различных государственных органов и, прежде всего, их различных государственных служащих.

Абсолютно в любой современной системе социального управления люди управляют людьми. Также это относится к современному государственному механизму.

То есть, без персонала в итоге он представлял бы собой лишь безжизненные структуры, системы взаимосвязей и правовые статусы.

В современных условиях обеспечение безопасности государственных служащих является важным условием бесперебойного и качественного функционирования всей системы государственной службы РФ в целом.

Изучение ключевых аспектов обеспечения комплексной безопасности в организациях государственного сектора представляет на сегодняшний день большой интерес. Все это обуславливает **актуальность** темы данной курсовой работы.

Степень разработанности темы. Разработкой различных аспектов темы занимались такие ученые и исследователи, как Бахрах Д.Н., Бельский К.С., Воробьев В.А., Гришковец А.А., Коренев А.П., Оболонский А.В., Сухарев М.Ю. и другие.

Объектом исследования является государственная служба.

Предметом исследования является обеспечение безопасности организаций государственного сектора.

Целью работы является выявление проблемных вопросов по обеспечению безопасности организаций государственного сектора.

Задачами работы являются:

- 1) Рассмотреть организационные и правовые основы государственной службы Российской Федерации;
- 2) Дать определение понятию, системе и принципам государственной службы РФ;
- 3) Привести классификацию государственных служащих;
- 4) Выявить условия прохождения государственной службы;
- 5) Рассмотреть основные аспекты по обеспечению безопасности государственных служащих;
- 6) Актуализировать проблемные вопросы обеспечения безопасности государственных служащих в организациях государственного сектора;
- 7) Разработать комплекс решений по совершенствованию мер физической, информационной, правовой и психологической безопасности государственных служащих.

Для реализации поставленных задач при написании работы применялся метод обобщения и классификации информации, метод анализа

нормативно-правовых актов и научной литературы, а также эмпирические методы исследования, в том числе: наблюдение и опрос.

Структура работы состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы из 53 источников и двух таблиц.

ГЛАВА 1. ПОТЕНЦИАЛЬНО НЕБЕЗОПАСНЫЕ АСПЕКТЫ И НАПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ РФ

1.1 Понятие, система и основные принципы государственной службы. Нормативно – правовое регулирование обеспечения безопасности организаций государственного сектора.

Достичь высокого уровня жизни населения и всеобщего экономического благополучия возможно только при наличии эффективного управления обществом. В связи с этим, повышение эффективности государственного управления становится приоритетной задачей для большинства стран мира.

Важнейшим элементом системы государственного управления является государственная служба, посредством которой осуществляется реализация основных задач и функций государства.

Российская Федерация – это государство с многовековой историей. Оно имеет свои уникальные особенности, среди которых ключевое место занимает сильная власть в лице единоличного руководителя. Однако, важно заметить, что любой политический лидер, в роли главы государства, в своей деятельности опирается на бюрократический аппарат. Это, в свою очередь, только подтверждает факт, что проблема эффективности работы государственных служащих наиболее актуальна именно для России.

Прежде чем анализировать государственную службу в России, необходимо определить точное значение данного понятия. Сделать это нелегко в силу многозначности термина. Чтобы прояснить его сущность, необходимо проследить, как с течением времени менялись взгляды на определение государственной службы [20, с. 39-41].

Дореволюционные юристы неоднократно пытались дать определение понятию государственной службы. Градовский А.Д. определял

государственную службу так: «Под именем государственной службы мы разумеем известное юридическое отношение, возникающее для данного лица вследствие принятия им определенной государственной должности». Другой ученый Коркунов характеризовал государственную службу следующим образом: «Государственная служба - это право распоряжения в определенном отношении властью и особое публично-правовое отношение служащего к государству, основанное на подчинении и имеющее своим содержанием обязательную деятельность, направленную к осуществлению определенной задачи» [22, с. 266].

Особый интерес представляет мнение ученого В.Ф. Дерюжинского, который считал, что понятие государственной службы наиболее емко раскрывается термином «управление», под которым понимается совокупность различных проявлений деятельности государства, направленной к осуществлению задач, присущих ему, как правомерному и культурному союзу. При этом автор делил управление на пять составных:

- 1) финансовое управление;
- 2) управление внешними делами;
- 3) военное управление;
- 4) организация правосудия;
- 5) внутреннее управление.

Также стоит отметить, что многие из вышеуказанных отраслей управления, уже давно являются предметами самостоятельных научных систем.

В советский период изучению государственной службы не уделялось должного внимания. Это связано, прежде всего, с господствующей идеологией в стране. Кроме того, указанный термин не был законодательно закреплён. Упор в этот период делался в основном на то, чтобы показать государственную службу в СССР с лучшей стороны в сравнении со службой в капиталистических странах. Однако, важно подчеркнуть, что шаги в направлении правового оформления института государственной службы

были сделаны в конце 80-х годов прошлого века. Распад Советского союза не дал довести дело до логического завершения.

В современной российской науке сформировались две основные концепции государственной службы:

1) политическая, согласно которой государственная служба понимается, как профессиональная деятельность по обеспечению исполнения полномочий государственных органов.

2) правовая, согласно которой государственная служба - публичный институт государства, определяющий порядок осуществления целей и функций государства и, особенно, государственного управления с применением силы государственной власти.

Исходя из вышеприведенных толкований исследуемого термина, мы можем смело утверждать, что государственная служба имеет сложную юридическую природу [43, с. 88-111].

На наш взгляд, характеристика данного феномена, как профессиональной деятельности является наиболее точной, поскольку она имеет сходство с понятием, определенным федеральным законодательством о государственной службе. Согласно Федеральному закону N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [4] под государственной службой понимается: «Профессиональная служебная деятельность граждан Российской Федерации по обеспечению исполнения полномочий Российской Федерации; федеральных органов государственной власти, иных федеральных государственных органов; субъектов Российской Федерации; органов государственной власти субъектов Российской Федерации, иных государственных органов субъектов Российской Федерации; лиц, замещающих должности, устанавливаемые Конституцией Российской Федерации, федеральными законами для непосредственного исполнения полномочий федеральных государственных органов; лиц, замещающих должности, устанавливаемые конституциями, уставами, законами субъектов Российской Федерации для непосредственного

исполнения полномочий государственных органов субъектов Российской Федерации» [6].

На современном этапе развития государственности в России, назрела необходимость создания, на федеральном уровне, специализированного органа по управлению системой государственной службы, что, прежде всего, связано с проблемами, характерными для данного института. Будущий властный орган должен выполнять, как минимум, следующие функции:

- правовое регулирование деятельности государственных служащих, а также совершенствование нормативной базы данной сферы;
- организация кадровой политики государства и контроль над ее исполнением;
- контроль расходов средств федерального бюджета.

В дальнейшем необходимо создать подобные структуры в каждом регионе страны.

Однако следует отметить, что государственная служба в России имеет свои проблемы, главная из которых, на наш взгляд, наличие коррупционной составляющей. Коррупционированность чиновничьего аппарата приобретает глобальный, системный характер, что, несомненно, тормозит развитие государственного управления в целом [43, с. 88-111].

В настоящее время в России происходит процесс формирования законодательства, направленного на предупреждение и пресечение коррупции в государственном аппарате, что обусловлено также и ратификацией международных актов и договоров.

Государственная гражданская служба Российской Федерации представляет собой определенную разновидность государственной службы, под которой следует понимать служебную деятельность, в основе которой лежит профессиональная деятельность отдельных граждан Российской Федерации, замещающих должности, относящиеся к государственной гражданской службе Российской Федерации, призванных обеспечивать неукоснительное исполнение полномочий: федеральных органов власти;

органов власти субъектов РФ; лиц, которые замещают государственные должности Российской Федерации; лиц, которые замещают государственные должности субъектов Российской Федерации [40, с. 43]. При анализе представленного определения понятия государственная гражданская служба, встает вопрос о понимании сущности данной деятельности, её значения для всей системы несения публичной службы в стране, а равно об установлении проблемных вопросов в рамках указанной деятельности.

Исследуя точки зрения и мнения различных исследователей представленной категории, необходимо заметить, что существует административно-правовой подход, который предполагает, что государственную гражданскую службу следует определять, как публично-правовой институт, способный на практике реализовывать задачи и функции, присущие государству. Но, важно отметить, как считает Козбаненко В.А., что существует и иной подход к пониманию сущности понятия государственной гражданской службы. Такой подход носит название «классического» трудового подхода, который в основу своего существования включает понимание гражданской службы, как профессиональной трудовой деятельности. Поэтому, следовательно, сами лица, которые замещают должности указанной службы должны быть рассмотрены не только, как обладатели полномочий соответствующих органов власти, но и как отдельная категория работников, осуществляющих трудовую деятельность по найму [33, с. 45].

Безусловно, нельзя отдавать предпочтение какой-либо одной из перечисленных точек зрения, так как они представляют собой в совокупности целостное представление о государственной гражданской службе, отражая различные грани исследуемого определения. Такое сочетание и принято рассматривать, как соединение публичного и частного в указанной категории. Кроме того, как отмечает Крылова Е.Г., такой двойственный характер данного вида службы можно выразить путем осуществления трудовой деятельности, которая направлена на

удовлетворение существующих в государстве общих, публичных интересов, наряду с удовлетворением интересов личных, индивидуальных, которые принадлежат лицам, которые замещают должность гражданского служащего [35, с.50].

Таким образом, установлено, что государственная гражданская служба включает в себя два начала: публичное и частное. Публичное начало заключается в том, что государство возлагает на служащего обязанность по исполнению его трудовых полномочий, связанных с достижением задач государства и исполнения его функций, частное же начало заключается в том, что указанные служащие, за выполненные им полномочия получают конкретное вознаграждение и иные материальные и нематериальные поощрения. Следовательно, правильным бы было рассматривать государственную гражданскую службу, как комплексный институт, который носит публичный характер и реализуется посредством реализации задач и функций государства с помощью использования специального вида трудовой деятельности, которая направлена на обеспечение государственными служащими всех возложенных на них полномочий и функций.

Особое внимание нужно уделить тесной связи и различий, которые существуют между гражданской службой и иными институтами профессиональной деятельности, которые имеют публичное начало. К таковым институтам принято относить следующие: муниципальная служба; деятельность лиц, которые замещают государственные и муниципальные должности. Муниципальная служба, соответственно, осуществляется в органах местного самоуправления, которые представляют собой особую группу органов, которые осуществляют властные полномочия на локальном уровне.

Под местным самоуправлением следует понимать комплексное и многообразное представление о формировании порядка функционирования уклада жизни общества и государства, которые рассматривают несколько различных подходов к указанному правовому институту. Если обратиться к

понятию местного самоуправления, которое дается в рамках конституционных положений, то под рассматриваемым понятием следует понимать такую организацию властных полномочий на местном уровне, которое подразумевает под собой самостоятельные решения, которые принимаются населением указанного населенного пункта по вопросам местного значения.

Таким образом, Кутафин О.Е. и Фадеев В.И. выделяют следующие черты местного самоуправления:

- а) оно выступает одним из проявлений конституционного строя страны;
- б) оно предусматривает еще одну возможность участия граждан в разрешении вопросов различного значения;
- в) оно рассматривается как определенная форма народовластия [37, с. 202].

Государственная служба является профессиональной служебной деятельностью граждан по обеспечению исполнения определенных полномочий госорганов и лиц, которые замещают различные государственные должности [26]. Также государственную службу РФ можно охарактеризовать как профессиональную служебную деятельность граждан РФ по обеспечению исполнения различных полномочий.

Значение современной государственной службы, прежде всего, определяется тем, что, в целом, среди вопросов, которые решаются государством, ключевым можно назвать вопрос непосредственно о кадрах. Государственный аппарат сегодня призван в жизнь претворять все реформы, законоположения и новые идеи. Сегодня, прием на государственную гражданскую службу должен производиться на условиях служебного контракта, именно по результатам проведенного конкурса. Профессиональная активная служебная деятельность любого государственного служащего осуществляется всегда в строгом соответствии с имеющимся должностным регламентом. Он утверждается определенным

представителем нанимателя. Хотелось бы отметить, что государственная гражданская служба РФ является видом государственной службы, который представляет собой определенную профессиональную служебную деятельность населения РФ на различных должностях государственной гражданской службы РФ по обеспечению выполнения полномочий государственных органов субъектов РФ, а также федеральных государственных органов, и лиц, которые замещают государственные должности РФ, а также лиц, которые замещают государственные должности субъектов РФ [51, с. 12].

Рассмотрим ключевые принципы гражданской службы. Среди них можно особенно отметить следующие: приоритет определенных прав, а также свобод человека; единство различных организационных, правовых основ гражданской службы и федеральной определенной гражданской службы российских субъектов; абсолютно равный доступ людей, которые владеют государственным языком РФ, к гражданской службе, а также абсолютно равные условия прохождения службы в независимости от расы и пола, национальности и происхождения, места жительства и имущественного или же должностного положения, а также отношения к религии и убеждений и прочих обстоятельств, которые прямо не связаны непосредственно с деловыми и профессиональными качествами служащего; компетентность, а также профессионализм гражданских служащих; определенная стабильность современной гражданской службы; полная доступность различной информации непосредственно о современной гражданской службе; активное взаимодействие с гражданами и различными общественными объединениями; защищенность всех гражданских служащих непосредственно от неправомерного какого-либо вмешательства во всю их профессиональную определенную служебную деятельность [23, с. 55].

Определим основные признаки, которые характеризуют государственную службу и отличают ее от прочих видов различной публичной службы [53, с. 40]:

1) Профессионализм. То есть государственная служба – это ключевой род занятий для любого государственного служащего. Данная служба не допускается по совместительству. Прочие виды оплачиваемой или же безвозмездной деятельности могут быть разрешены государственным служащим на условиях, а также в определенном порядке, который предусмотрен ФЗ. Некоторые ограничения по различным видам деятельности для госслужащих должны обеспечить особенно высокое качество выполнения должностных обязанностей государственной службы.

2) Компетентность. То есть, государственный служащий должен, в первую очередь, соответствовать различным выполняемым функциям государственной службы по стажу и уровню образования, а также знаниям. Эти требования являются определенными формализованными условиями, которые позволяют обеспечивать способность государственных служащих выполнять должностные обязанности, именно по замещаемой должности государственной службы.

3) Прохождение службы лишь на должностях государственной службы, которые включены в так называемый Сводный реестр всех должностей государственной службы РФ. Определенный статус государственного служащего приобретает лишь с помощью назначения на некоторую должность государственной службы.

Можно сказать, что теория современной государственной службы является системой законов, категорий, различных принципов, которые в себе содержат знания непосредственно о становлении, активном развитии современной государственной службы, именно как организационного и политико-правового института, в целом, позволяющих обосновать научно наиболее оптимальные пути непосредственного достижения каких-либо национальных задач и целей [39, с. 152].

Состояние современной государственной службы сегодня характеризуется ее достаточно низкой эффективностью по сравнению с теми затратами, которые государство и общество несут при обеспечении

государственной службы; в целом, недостаточной гибкостью, а также приспособленностью к разрешению основных задач гражданского общества и формирования современной рыночной экономики; некоторой невосприимчивостью к совершенно новым формам и методам планирования, организации, ресурсного обеспечения, а также стимулирования деятельности государственных служащих.

Основным направлением реформирования современной государственной службы должно стать ее приведение в полное соответствие с основными потребностями дальнейшего демократического развития государства.

Понятие «государственная служба» можно трактовать в узком и широком смыслах. В широком смысле, государственная служба - это трудовая деятельность работников, нацеленная на выполнение ими служебных обязанностей в органах, предприятиях, учреждениях, относящихся к государственной власти. В узком понимании, государственная служба - это выполнение работниками служебных обязанностей в органах государственной власти. Так или иначе, государственная служба подразумевает собой трудовую деятельность от имени государства и во благо его. Так как необходимость существования государственной службы и ее правового регулирования обусловлена самим существованием государства с его задачами и функциями. Весь мировой опыт показывает и доказывает, что эффективное существование и функционирование государства невозможно без наличия сильного государственного и властного аппарата.

Важнейшим, однако, является трактовка понятия государственной службы через категорию правового режима. И хотя сводить всю проблематику государственной службы к правовым режимам вряд ли правомерно, однако при исследовании ее важнейших аспектов, как мы убедимся ниже, этот подход достаточно плодотворен. Федерализм, как один из принципов нашего государства, реализующийся в российском

законодательстве и на праве, структурирует государственную службу РФ в двух уровнях:

1) Федеральная государственная служба, находящаяся в соответствии с п. «т» ст. 71 Конституции РФ [1] в исключительном ведении РФ;

2) Государственная служба субъектов Российской Федерации, находящаяся в совместном ведении РФ и субъектов РФ в соответствии с п. «к» ст. 72 Конституции РФ.

Основная функция государственной службы, и, если откровенно говорить, то и ее основная сущность, - обеспечивать взаимосвязь государства и общества, государства и его граждан. Сама суть функционирования государственной службы заключается в служении обществу, она призвана осуществляя свою деятельность, реализовывать демократические принципы, расширять условия для создания гражданского общества, мотивировать развитие его самоуправленческой деятельности путем повышения уровня профессиональной управленческой работы.

Закрепление в законе принципов государственной службы дает возможность и создает условия для функционирования государственных органов, осуществления деятельности государственных служащих, формирования устойчивости государственно-правового регулирования государственно-служебных отношений, а также дает обоснование тенденций развития законодательства о государственной службе. Реализация законодательства о гражданской службе, закрепляющего основные ее принципы, связана с применением норм административного и, частично, трудового законодательства.

Особое место в правоприменительной практике в данной сфере занимает Федеральный закон от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации", где и закреплены основные принципы государственной гражданской службы в Российской Федерации. Он является базовым нормативным правовым актом, на основе которого осуществляется регламентация подавляющего

большинства вопросов организации служебной деятельности в органах государственной власти, как на федеральном уровне, так и на уровне субъектов Российской Федерации. Он регулирует отношения, возникающие в связи с поступлением на гражданскую службу и ее прохождением. Нормы данного закона являются основой для всех остальных законов и других нормативных актов, как федеральных, так и законов субъектов Российской Федерации, регулирующих рассматриваемые отношения. Следовательно, принципы, закрепленные в данном Законе, выражают не просто и не только его содержание, а раскрывают его смысл, образуют основополагающие начала организации гражданской службы в Российской Федерации в целом. При этом они должны учитываться законодателем при принятии новых, отмене или изменении действующих нормативно-правовых актов, регламентирующих прохождение гражданской службы.

Закон обязывает федеральные органы и органы государственной власти субъектов Российской Федерации реализовывать эти принципы в своей ежедневной практической деятельности, а государственные гражданские служащие должны руководствоваться ими в своей каждодневной работе. В Законе закреплены восемь основных принципов государственной гражданской службы. В научных источниках указываются и другие ее принципы. Конечно же, мы понимаем, что, не будучи прописанными в тексте Закона, они не имеют статуса принципов правового регулирования отношений гражданской службы, а являются элементами научного правосознания либо принципами морали. Установленные им принципы имеют общеобязательную силу. Все они взаимосвязаны и взаимозависимы и определяют формирование, ежедневную работу, реализацию своих функций и тенденций развития государственной гражданской службы. Каждый из них отражает четкую, определенную закономерность в организации государственной гражданской службы и деятельности государственных гражданских служащих. Рассматривая реализацию принципов

государственной гражданской службы, отметим, что федеральное законодательство требует совершенствования.

Так, например, только в федеральном законе о гражданской службе в настоящее время около двадцати норм или не реализуются вообще, или их реализация осуществляется по формальным основаниям. Поэтому необходимо их пересматривать или отменять. Сегодня регионы зачастую вынуждены по ряду вопросов использовать практику опережающего нормотворчества. Например, по вопросам медицинского и государственного страхования, внедрения показателей эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности и др. Один из основных вопросов формальных подходов к реализации требований федерального законодательства – создание и функционирование системы управления всей государственной службой. К сожалению, в этой сфере не обеспечено соответствующее нормативное правовое регулирование, не определены единые принципы, цели, задачи, методология, организационная основа.

В субъектах Российской Федерации для управления гражданской службой чаще всего назначаются ответственные органы государственной власти – администрации (аппараты) высших должностных лиц регионов. Существует практика согласования принятия всех кадровых решений одним уполномоченным органом на уровне субъекта Российской Федерации. При изучении данного вопроса отметим, что практически нигде не создаются специальные органы по управлению гражданской службой. Нет такого органа и в Республике Крым. Опыт реализации федерального законодательства не послужил основой для принятия принципиальных, прежде всего политических и организационных решений, что свидетельствует о целесообразности дополнительного рассмотрения ключевых аспектов формирования системы управления государственной службой Российской Федерации и основной из них - создание специальных органов по управлению гражданской службой с вертикальной системой подчинения.

Сложный вопрос реализации федерального законодательства, который неоднозначно рассматривается в субъектах Российской Федерации, – определение показателей эффективности и результативности труда государственных служащих и внедрение их в практику работы. К сожалению, здесь также отсутствует единое федеральное мнение по сути вопроса. Нет четкого понимания, какие должны быть показатели, как их классифицировать, как с помощью этих показателей определить эффективность труда служащих и др.

По нашему мнению, данный вопрос также возможно решить с помощью создания и функционирования специальных органов по управлению гражданской службой. Кроме того, необходимо с одной стороны, конкретизировать нормы федерального закона о гражданской службе по определению обобщенных и специфических показателей эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданских служащих, а с другой, определить порядок оплаты труда служащих в зависимости от этих показателей. Реализация требований по проведению ротации в субъектах Российской Федерации по должностям гражданской службы также связана с порой формальным подходом к реализации этих требований. Под ротацией понимается перемещение служащего путем назначения на аналогичную должность при применении территориального принципа. При этом субъекты Российской Федерации, в соответствии с требованиями федерального законодательства, должны самостоятельно определять перечни ротлируемых должностей. Но это требование носит противоречивый характер, на практике выполняется формально, потому что в подавляющем большинстве субъектов Российской Федерации государственные органы располагаются в региональном центре. Поэтому территориальный принцип формирования перечней должностей гражданской службы, подлежащих ротации, практически не применяется.

Один из важных вопросов – реализация на практике требования взаимосвязи гражданской и муниципальной службы. Некоторые положения

нормативных правовых актов напрямую нарушают установленный федеральным законодательством принцип взаимосвязи этих двух видов публичной службы. Например, при установлении размера единовременной субсидии на приобретение жилого помещения, стаж муниципальной службы не учитывается. Работа в органах местного самоуправления не является дополнительным преимуществом для замещения должностей гражданской службы, не рассматривается как необходимый этап в карьере служащего. Формальные подходы наблюдаются при реализации законодательства о гражданской службе, в части организации и проведении обучения гражданских служащих, в рамках освоения ими программ дополнительного профессионального образования. Региональный опыт показывает, что норма федерального закона о гражданской службе, устанавливающая срок проведения повышения квалификации гражданских служащих (не реже одного раза в три года), не соответствует возможностям и потребностям органов государственной власти. Требуется увеличение периодичности обязательного прохождения гражданскими служащими повышения квалификации. Интенсивно развивается законодательство по вопросам противодействия коррупции на гражданской службе. Количество нормативных правовых актов, в том числе регионального уровня, исчисляется уже несколькими сотнями. В целом они характеризуются полнотой и достаточностью правового регулирования. Однако, несмотря на принятие на всех уровнях соответствующих законов и подзаконных актов, закрепляющих меры по предупреждению коррупции на гражданской службе, некоторые нормативные положения имеют существенные недостатки, носят формальный и противоречивый характер.

Например, наблюдается достаточно много формальностей при проведении кадровой работы антикоррупционной направленности в органах государственной власти, связанных с отсутствием механизма контроля за выполнением бывшим служащим порядка трудоустройства по новому месту работы; отсутствием механизма контроля за уведомлением органа

государственной власти о новом месте работы бывшего служащего; формальными подходами к определению критериев отнесения должностей гражданской службы к должностям с высоким коррупционным риском; созданием комиссий по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов в обязательном порядке в каждом органе государственной власти.

В качестве примера развития федерального законодательства о государственной гражданской службе Российской Федерации можно привести изменения в № 79-ФЗ от 27.07.2004 "О государственной гражданской службе Российской Федерации" в части дополнения ст.59.2 частью 3 (часть 3 введена Федеральным законом от 01.07.2017 N 132-ФЗ), которой предусматривается, что сведения о применении к гражданскому служащему взыскания в виде увольнения в связи с утратой доверия за совершение коррупционного правонарушения включаются государственным органом, в котором гражданский служащий проходил гражданскую службу, в реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия. Данная норма способствует реализации принципа открытости государственной гражданской службы посредством развития государственно-служебной культуры.

Необходимо отметить, что за время существования законодательства о государственной службе в Российской Федерации многое сделано по его усовершенствованию и оптимизации, развитие законодательства идет планомерно, и, на мой взгляд, с положительной динамикой, в том числе по регламентации реализации принципов государственной гражданской службы: принято множество Федеральных законов Российской Федерации, Указов Президента Российской Федерации, Постановления Правительства Российской Федерации, Распоряжение Правительства, которые способствуют наибольшей реализации принципов государственной гражданской службы, создают максимально благоприятные для этого правовые условия в нашем государстве. Но по многим направлениям реализации принципов государственной гражданской службы, законодательство о государственной

гражданской службе требует дальнейшего совершенствования в свете новых жизненных реалий.

Согласно Федеральному закону от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» государственная гражданская служба Российской Федерации – вид государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан Российской Федерации на должностях государственной гражданской службы Российской Федерации по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов, государственных органов субъектов Российской Федерации, лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, и лиц, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации (включая нахождение в кадровом резерве и другие случаи).

Согласно Закону Свердловской области от 15 июля 2005 года № 84-ОЗ «Об особенностях государственной гражданской службы Свердловской области» [15] государственная гражданская служба Свердловской области в соответствии с федеральным законом является частью государственной гражданской службы Российской Федерации и входит в систему государственной службы Российской Федерации.

Основными нормативными правовыми актами, регулирующие поступление на государственную гражданскую службу Свердловской области и прохождение государственной гражданской службы в Свердловской области являются:

1) Федеральный закон от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»;

2) Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 110 «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации» [9];

3) Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 111 «О порядке сдачи квалификационного экзамена государственными

гражданскими служащими Российской Федерации и оценки их знаний, навыков и умений (профессионального уровня)» [10];

4) Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» [11];

5) Закон Свердловской области от 15 июля 2005 года № 84-ОЗ «Об особенностях государственной гражданской службы Свердловской области» [15];

6) Указ Губернатора Свердловской области от 5 мая 2005 года № 281-УГ «Об утверждении Реестра должностей государственной гражданской службы Свердловской области» [17];

7) Указ Губернатора Свердловской области от 20.08.2013 № 451-УГ «Об утверждении Положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе Свердловской области» [18];

8) иные нормативные правовые акты.

1.2 Классификация государственных служащих и условия прохождения государственной службы

В настоящее время государственная служба в России подразделяется на 3 вида:

- 1) Государственная гражданская служба;
- 2) Военная служба;
- 3) Правоохранительная служба.

Характерной особенностью в функционировании видов государственной службы являются различия в компетенции и предметах ведения органов государственной власти, то есть в содержании государственно-властных функций, обеспечиваемых государственно-служебной деятельностью. Каждый вид государственной службы

регламентирован и конкретизирован отдельным пакетом нормативных актов, принятых как на федеральном, так и на региональном уровнях. Государственным служащим является гражданин Российской Федерации, исполняющий в порядке, установленном федеральным законом, обязанности по государственной должности государственной службы за денежное вознаграждение, выплачиваемое за счет средств федерального бюджета или средств бюджета соответствующего субъекта Российской Федерации.

Для того чтобы лучше разобраться в особенностях и принципах работы чиновника и всего государственного аппарата следует обратиться к Федеральному закону от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и подробнее рассмотреть его. Приведу некоторые наиболее значимые извлечения из Федерального закона. Ст5. П1 2 3 «Государственная служба основана на принципах:

1) верховенства Конституции Российской Федерации и Федеральных законов над иными нормативными правовыми актами, должностными инструкциями при исполнении государственными службами должностных обязанностей и обеспечении их прав;

2) приоритета прав и свобод человека и гражданина, их непосредственного действия: обязанности государственных служащих признавать, соблюдать и защищать права и свободы человека и гражданина;

3) единства системы государственной власти, разграничения предметов ведения между Российской Федерацией и субъектами Российской Федерации». Итак, теперь мы имеем некоторое представление о государственной службе в России и о тех, кто призван ее исполнять. Самое время конкретнее рассмотреть некоторые аспекты, касающиеся правового регулирования государственной службы в современной России.

Структура государственного аппарата сегодня представляет собой разветвленную систему подвластных отношений, которая складывалась на протяжении многих лет. Уходя вглубь веков, можно заметить тенденцию преобразования и развития способов осуществления государственной власти.

Таким образом, государственная служба является применением гражданами своих различных трудовых профессиональных навыков в области реализации полномочий, а также задач госорганов разных уровней. Данный вид трудовой деятельности сегодня выполняется работниками, которые именуются госслужащими.

Под существующим правовым статусом государственного служащего нужно понимать гарантированное и установленное государством определенное правовое положение российского государственного служащего, который исполняет свои основные полномочия по какой-либо должности государственной службы. Во всей системе современной российской государственной службы формируются различные правовые статусы определенных государственных служащих. Сюда можно отнести общий, особенный, индивидуальный и специальный правовые статусы [31, с. 212]. Основными элементами определенного правового статуса современного государственного служащего можно назвать права, свободы, ограничения, обязанности, какие-либо запреты, ответственность служащего, различные поощрения, которые закрепляются в действующем законодательстве, гарантируются государством. Общий определенный правовой статус государственного служащего устанавливается Конституцией России, различными федеральными законами.

Особенный определенный правовой статус современного государственного российского служащего отражает некоторую общую специфику всей его активной служебной деятельности, непосредственно в каких-либо отдельных видах российской государственной службы. Что же касается специального определенного правового статуса государственного служащего, то он всегда устанавливается правовым положением государственного органа, а также его основной специализацией. Что же касается индивидуального правового статуса государственного служащего, то он определяется должностным регламентом по какой-либо занимаемой должности государственной службы. Этот правовой статус включает в себя

различные нормы общего, специального и особенного и правового статуса государственного служащего.

Таким образом, можно сказать, что ключевым документом, именно на положениях которого и основывается вся деятельность абсолютно любого государственного служащего, можно назвать должностной регламент по какой-либо занимаемой должности государственной службы. Именно в нем должны содержаться основные требования, которые предъявляются к государственному служащему, замещающему определенную государственную должность.

Различные должностные регламенты определенных государственных служащих – это составная часть административного регламента исполнительного органа государственной власти, включающего также определенные административные регламенты различных государственных функций, определенные административные регламенты исполнительных органов государственной власти, административные регламенты взаимодействия исполнительных органов государственной власти, разработанные на основе Типового регламента взаимодействия федеральных органов исполнительной власти, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 19 января 2005г. № 30 [13].

Ключевые правовые нормы определенного состава должностного регламента устанавливаются ст. 47 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Они включают в себя [4]: какие-либо квалификационные требования к уровню, а также характеру знаний и навыков, предъявляемые к определенному гражданскому служащему, который замещает соответствующую должность гражданской службы, к образованию, стажу гражданской службы; определенные должностные обязанности, права, а также ответственность гражданского служащего за какое-либо неисполнение основных должностных обязанностей в строгом соответствии с административным регламентом государственного органа, функциями и

задачами структурного подразделения государственного органа, а также функциональными особенностями замещаемой в нем должности гражданской службы; определенный перечень вопросов, именно по которым гражданский служащий вправе или же обязан самостоятельно принимать различные управленческие решения и прочее.

Хотелось бы отметить, что все положения должностного регламента всегда учитываются при проведении конкурса на замещение определенной вакантной должности гражданской службы, а также аттестации, квалификационного экзамена, планировании определенной профессиональной служебной деятельности гражданского служащего [32, с. 162]. В настоящее время поступление граждан на государственную гражданскую службу, а также назначение на различные государственные гражданские должности на сегодняшний день осуществляются в строгом соответствии с ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ [4]. Вообще на сегодняшний день на государственную гражданскую службу могут поступать лица, являющиеся гражданами РФ, достигшие определенного возраста 18 лет, а также владеющие государственным языком РФ, соответствующие всем квалификационным требованиям, установленным по различным должностям гражданской службы. Можно отметить, что предельным возрастом пребывания на государственной гражданской службе является 65 лет.

Сегодня прием на государственную гражданскую службу должен производиться на условиях Служебного контракта именно по результатам проведенного конкурса. Вообще конкурс заключается, в первую очередь, в подробной оценке профессионального уровня всех претендентов на замещение какой-либо должности государственной гражданской службы, а также их соответствия всем установленным квалификационным требованиям к должности государственной гражданской службы. Определенные порядок проведения всех конкурсов на сегодняшний день определяется указанным ФЗ, а также Положением о конкурсе на замещение вакантной должности

государственной гражданской службы, которое было утверждено Указом Президента РФ от 01.02.2005 № 112 [8].

Ключевые положения должностного регламента в обязательном порядке должны учитываться при проведении конкурса на замещение определенной вакантной должности государственной гражданской службы и аттестации, а также квалификационного экзамена и планировании профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего [19, с. 364]. Процесс аттестации государственного гражданского служащего проводится для определения его соответствия некоторой замещаемой должности гражданской службы. Определенный квалификационный экзамен проводится при решении ключевого вопроса о присвоении классного чина гражданской службы по инициативе гражданского служащего не позднее чем через 3 месяца после дня подачи им письменного заявления о присвоении классного чина гражданской службы.

Административно-правовой статус современного государственного служащего – это комплекс различных прав и обязанностей, а также ответственности, который приобретает гражданин от момента его зачисления на государственную должность государственной службы. Основные служебные права, ключевые обязанности современного государственного служащего, в целом, делятся на две основные группы: общие и специальные (должностные). Наиболее общие права, а также обязанности государственных служащих в настоящее время не зависят от каких-либо конкретных полномочий по определенной государственной должности.

Государственный служащий в настоящее время имеет право [38, с. 96]:

- 1) На ознакомление с различными документами, которые определяют его права и обязанности по какой-либо занимаемой государственной должности государственной службы;

2) На получение в определенном установленном порядке материалов и информации, которая требуется для исполнения всех должностных обязанностей;

3) На посещение в определенном установленном порядке для исполнения всех должностных обязанностей учреждений и предприятий, организаций независимо от их форм собственности;

4) На принятие различных решений, а также участие в их подготовке в строгом соответствии с основными должностными обязанностями;

5) На участие именно по своей инициативе в определенном конкурсе на замещение какой-либо вакантной государственной должности государственной службы;

6) На активное продвижение по службе, существенное увеличение денежного содержания с учетом всех результатов, а также стажа его работы, определенного уровня квалификации;

7) На ознакомление с материалами своего определенного личного дела, различными отзывами о своей деятельности, прочими документами;

8) На переподготовку (переквалификацию), а также повышение квалификации именно за счет средств определенного бюджета;

9) На пенсионное обеспечение именно с учетом определенного стажа государственной службы;

10) На проведение именно по его требованию определенного служебного расследования для опровержения различных сведений, которые порочат его честь и достоинство;

11) На объединение в определенные профессиональные союзы (ассоциации) для активной защиты своих прав, профессиональных и социально-экономических интересов;

12) На внесение предложений по совершенствованию государственной службы абсолютно в любые инстанции.

Таким образом, современное законодательство наделяет государственного служащего определенным правом обращаться в различные

государственные органы или в суд для решения споров, которые связаны с государственной службой.

Любой служащий, в не зависимости от определенной занимаемой им государственной должности, обязан [50, с. 377]:

1) Обеспечивать активную поддержку конституционного строя, четкое соблюдение Конституции РФ, реализацию современных федеральных законов и законов субъектов РФ, в том числе регулирующих сферу его полномочий;

2) Четко и добросовестно исполнять все свои должностные обязанности;

3) Постоянно обеспечивать защиту и соблюдение прав, а также законных интересов всех граждан;

4) Четко исполнять распоряжения и приказы, указания вышестоящих в определенном порядке подчиненности руководителей, отданные в пределах их должностных полномочий, кроме незаконных;

5) Именно в пределах своих определенных должностных обязанностей рассматривать своевременно обращения граждан, различных общественных объединений, учреждений и предприятий, организаций, государственных органов и органов местного самоуправления, принимать по ним различные решения в порядке, который установлен федеральными законами и законами субъектов РФ;

6) Строго соблюдать все установленные в государственном органе определенные правила внутреннего трудового распорядка, различные должностные инструкции, а также порядок работы со всей служебной информацией;

7) Активно поддерживать определенный уровень квалификации, являющийся достаточным для исполнения всех своих должностных обязанностей;

8) Хранить определенную государственную и прочую охраняемую законом тайну, не разглашать ставшие ему известными в связи с

непосредственным исполнением должностных обязанностей различные сведения, которые затрагивают частную жизнь, честь и достоинство граждан.

Очень часто сегодня при поступлении на гражданскую службу люди совершенно не знают различных ограничений, которые предусмотрены законом. Однако все гражданские служащие несут полную ответственность за любое отступление от данных ограничений. ФЗ под названием «О государственной гражданской службе Российской Федерации», а именно его статье № 16 закрепляет определенных перечень обстоятельств, именно при наличии которых человек не может быть принят на гражданскую службу, а гражданский служащий не имеет права находиться на гражданской службе.

Ограничения, которые связаны с гражданской службой, устанавливаются лишь на федеральном уровне, а также они не могут быть уменьшены или же увеличены различными законами субъектов Российской Федерации. Рассмотрим данные ограничения [30, с. 103].

1) Признание человека недееспособным, ограниченно дееспособным по определенному решению суда. То есть человек, который признан недееспособным или же дееспособность которого является ограниченной, не может понимать всего значения действий, которые он совершает, а значит и осуществлять служебную деятельность, а также быть допущенным к замещению определенной должности.

2) Осуждение человека к какому-либо наказанию, которое исключает любую возможность выполнения им должностных обязанностей по должности гражданской службы, по приговору суда, который вступил в законную силу, или же в ситуации наличия неснятой, непогашенной судимости. Хотелось бы отметить, что это ограничение направлено на людей, которые хотят заместить должность, или же людей, которые находятся на гражданской службе. Лицо, которое является осужденным за совершение какого-либо преступления, считается судимым именно со дня вступления

обвинительного приговора суда в его законную силу и до момента погашения, снятия судимости.

3) Отказ от прохождения определенной процедуры оформления допуска к сведениям, которые составляют государственную и прочую охраняемую ФЗ тайну.

4) Наличие различных заболеваний, которые могут как-либо препятствовать поступлению на гражданскую службу, ее прохождению. Это направлено на людей, которые претендуют на замещение должности, или же людей, которые уже замещают должность.

5) Ограничение, которое связано с состоянием определенного близкого родства или же свойства. То есть здесь оговариваются различные случаи недопустимости служебных отношений, если же замещение должности гражданской службы связывается именно с непосредственной подчиненностью, а также подконтрольностью одного служащего другому, что означает совместное осуществление определенных служебных отношений лицами, которые состоят в отношении свойства, родства.

6) Также основаниями отказа в прохождении государственной службы можно назвать: выход из гражданства РФ; приобретение гражданства другой страны; наличие гражданства другой страны или же стран, если данное не предусматривается международным договором России.

7) Представление определенных подложных документов, а также заведомо ложных сведений при поступлении человека на гражданскую службу.

8) Непредставление определенных законом каких-либо сведений, а также представление заведомо ложных сведений об имуществе и доходах, а также обязательствах имущественного характера.

Хотелось бы отметить, что прокуратурой периодически проводятся различные проверки соблюдения законодательства о государственной гражданской службе. Несоблюдение различных ограничений, которые

связаны с гражданской службой, всегда влечет за собой дисциплинарную ответственность.

На процесс совершенствования системы государственной службы оказывает влияние мотивация самих служащих. Вместе с мотивацией растёт престиж государственной гражданской службы, а также её качество и эффективность. В настоящее время мотивационные приёмы, в частности, моральные и материальные, недостаточно развиты и не имеют чёткой системности в применении, что влечёт за собой снижение развития кадрового состава. Все мотивационные факторы должны быть объединены в определённую систему, которая будет направлена на развитие кадрового потенциала и более эффективное выполнение служебных задач.

Данную систему необходимо применять при замещении претендентами должностей государственной гражданской службы, при определении их квалификации, а также при установлении способов и размера материального поощрения. Однако материальное стимулирование в настоящее время характеризуется недостаточной чёткостью предоставления государственных гарантий, отсутствием строго пропорциональной системы и малым объёмом финансирования, что впоследствии проявляется отсутствием мотивации эффективно и долговременно исполнять обязанности на гражданской службе. Также слабо развита система оплаты труда, которая формируется из оклада и дополнительных надбавок и премий, которые в сумме превышают основной оклад. В результате все надбавки носят чисто компенсационный характер, а не мотивационный, и их задачей на данное время является не стимулирование деятельности госслужащих, а всего лишь удержание их на замещаемой должности.

Данные упущения нарушают принцип единства, повышают коррупционные факторы и стимулируют переход государственных служащих в сферу частного бизнеса. В связи с этим необходимо обеспечить комплексное взаимодействие личной и материальной мотивации, что возможно с помощью привлечения в сферу управления специалистов,

нацеленных на качественное и долговременное прохождение государственной гражданской службы, расширение их полномочий и ответственности, а также назначение соответствующей пропорциональной оплаты труда. Для преодоления и восполнения всех упущений предлагается создать многофакторную систему мотивации государственных гражданских служащих, которая будет призвана стабилизировать кадровый состав и повысить эффективность и качество службы.

На достижение поставленной цели направлено решение ряда определённых задач, к числу которых относятся: совершенствование системы оплаты труда, поощрений и наград, которые нацелены мотивировать гражданских служащих качественно и добросовестно исполнять служебные обязанности; чёткая регламентация предоставления государственных социальных гарантий побуждающего характера; стимулирование профессионального развития и планирование карьерного роста, что в результате повысит престиж государственной гражданской службы, а также эффективность, качество и добросовестность исполнения должностных обязанностей.

Не менее важным условием позитивного совершенствования государственной гражданской службы является непрерывное комплексное развитие творческих, личностных и профессиональных качеств государственных служащих. Необходимо разработать и внедрить новые подходы, стимулирующие непрерывное и регулярное повышение профессионализма и квалификации государственных служащих.

В результате проводимых мероприятий предусматривается повышение качества и эффективности государственной гражданской службы, участие в процессе управления высококвалифицированных работников, настроенных на непрерывное профессиональное развитие и обеспечение результативной работы кадровых служб, направленной на учёт индивидуальных планов и оценку знаний, навыков и квалификационных качеств госслужащих.

Рассмотренные выше мероприятия, направленные на совершенствование государственной службы, должны быть реализованы в целях её позитивного развития и эффективного функционирования. Повышение эффективности функционирования государственной службы, взаимодействующей со всей системой государственного управления, является необходимым условием укрепления российской демократической государственности, повышения авторитета и действенности власти. Сегодня для государственного строительства одним из важных условий является формирование широкого слоя высококвалифицированных государственных гражданских служащих, способных обеспечить эффективность и качество работы государственного аппарата. Глубинные социально-экономические преобразования в России выступают необходимостью в совершенствовании государственной гражданской службы в целях более эффективной организации системы управления, в соответствии с потребностями современного общества [24, с. 21-22].

1.3 Основные структурные аспекты обеспечения безопасности в системе государственной службы РФ: физическая, психологическая, информационная и правовая безопасность государственных служащих

Безопасность представляет собой такое состояние, которое позволяет поддерживать законный порядок в определенных общественных отношениях, предоставляющий возможность чувствовать защищенность от каких-либо негативных факторов.

Категория безопасности применяется и в отношении государственных служащих. При этом, предлагаем рассмотреть безопасность в двух существующих формах:

- безопасность, понимаемая в отношении обеспечения физической защищенности государственных служащих;

- безопасность, позволяющая говорить о защищенности государственной службы, как правового института.

Если подойти к пониманию сущности безопасности государственных служащих на основании широкого подхода, то она включает в себя следующие составляющие:

- 1) физическая безопасность,
- 2) правовая (юридическая) безопасность,
- 3) психологическая безопасность,
- 4) информационная безопасность.

Рассматривая первый вид безопасности, следует отметить, что она обеспечивается существующими законными способами:

- трудовым законодательством, которое регулирует правоотношения по обеспечению безопасности труда;

- уголовным законодательством, предоставляющим определенные гарантии лицам, которые связаны с осуществлением правосудия и лицам, которые осуществляют предварительное расследование;

- другими способами.

Второй вид безопасности характеризуется опасностями и угрозами, которые могут исходить, как извне, так и внутри государственной гражданской службы, угрожая её безопасности и подрывая её авторитет.

Полагаем, что наиболее весомым видом угроз, являются угрозы, которые исходят от самих государственных гражданских служащих, которые своими незаконными действиями, нарушают законный порядок несения службы. В качестве основной меры предупреждения, пресечения таких действий государственных гражданских служащих выступает привлечения служащего к ответственности.

В современных условиях дальнейшего реформирования российской государственности вопрос ответственности государственных служащих приобретает особую актуальность. Федеральные законы закрепляют особые правила привлечения к ответственности дипломатических работников,

депутатов, судей. В данном случае о неприкосновенности говорится в законе, что является основой определения статуса данных лиц. Установлен также особый порядок привлечения к ответственности военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, уголовно-исполнительной системы и некоторых других категорий должностных лиц.

Федеральное законодательство устанавливает, что должностное лицо, находящееся на государственной службе, является специальным субъектом, и, в случае совершения правонарушения, будет привлечено к ответственности в соответствии с законодательством, регулирующим деятельность данной государственной структуры. Так, статья 42 Федерального закона от 17.01.1992 № 2202-1 (ред. от 03.08.2018) «О прокуратуре Российской Федерации» регламентирует порядок привлечения прокуроров к уголовной и административной ответственности. В соответствии с законом, исключительной компетенцией органов прокуратуры является проверка сообщения о факте правонарушения, совершенного прокурором. Факт совершения прокурором преступления, равно как и возбуждение уголовного дела в отношении него, относится к компетенции Следственного комитета Российской Федерации [7].

Например, за нарушение правил дорожного движения инспектор дорожно-патрульной службы МВД РФ не может привлечь прокурора к ответственности за реальное нарушение закона, поскольку не обладает исключительной компетенцией и рискует быть привлеченным к уголовной ответственности за превышение должностных полномочий.

Анализ судебной практики показывает, что за вполне законные действия по привлечению виновных лиц к ответственности, инспекторы становятся субъектами уголовных дел.

Рассмотрим следующий пример. Три инспектора ДПС остановили автомобиль с тонировкой на передних стеклах. За рулем оказался действующий сотрудник прокуратуры, а значит, специальный субъект с неприкосновенностью. Тем не менее, инспекторы досмотрели его вещи и

машину, надели наручники, доставили в отделение полиции, составили протокол об административном правонарушении за тонировку по ч. 3.1 ст. 12.5 КоАП [2], изъяли часть вещей и документы.

Позднее заместитель командира отдельного батальона ДПС признал протокол об административном правонарушении незаконным, поскольку у сотрудников не было полномочий возбуждать административное производство в отношении работника прокуратуры. Само производство по делу было прекращено. Однако действующий сотрудник прокуратуры обратился в суд с административным иском. Он настаивал, что инспекторы превысили должностные полномочия, например, использовали наручники, которые относятся к специальным средствам. Суд удовлетворил заявление и признал действия инспекторов незаконными. Кроме того, по факту превышения полномочий следователем СК по пунктам «а» и «б» ч. 3 ст. 286 УК РФ [3] возбуждено уголовное дело, по чьей инициативе - в материалах дела не сказано [42].

На первый взгляд, нарушается принцип неотвратимости наказания. Однако, предусмотренная законом исключительная компетенция органов, где субъект проходит службу, позволяет привлечь его к ответственности, возможно, даже более суровой, чем обычный административный штраф. Алгоритм действий сотрудников, уполномоченных выявлять лиц, совершивших правонарушения, и привлекать их к ответственности, в том числе и специальных субъектов, установлен в локальных нормативных правовых актах. В рассмотренном выше случае сотрудникам дорожно-патрульной службы МВД РФ необходимо было зафиксировать факт административного правонарушения и составить соответствующий рапорт, который мог стать основанием для привлечения специального субъекта к дисциплинарной ответственности.

Дисциплинарная ответственность является самостоятельным видом юридической ответственности и, на наш взгляд, выступает в качестве основного вида ответственности государственных служащих. Для нее

характерны две основные особенности. Во-первых, она распространяется только на физических лиц. Во-вторых, основной чертой дисциплинарной ответственности является наличие специальной связи между лицом, совершившим дисциплинарный проступок, и лицом, юридически обязанным на этот проступок реагировать [52, с. 1].

Специфика службы в органах и учреждениях прокуратуры Российской Федерации обусловила широкий круг дисциплинарных взысканий для сотрудников прокуратуры. В соответствии со ст. 41.7. Федерального закона от 17. 01. 1992 № 22021 (ред. от 03.08.2018) «О прокуратуре Российской Федерации» [7] за неисполнение или ненадлежащее исполнение прокурорскими работниками своих служебных обязанностей и совершение проступков, порочащих честь работника прокуратуры, руководители данных органов уполномочены налагать такие дисциплинарные взыскания, как замечание, выговор, строгий выговор, понижение в классном чине, лишение нагрудного знака «За безупречную службу в прокуратуре Российской Федерации», лишение нагрудного знака «Почетный работник прокуратуры Российской Федерации», предупреждение о неполном служебном соответствии, увольнение из органов прокуратуры. Применению дисциплинарного взыскания к государственному служащему предшествует служебная проверка.

На наш взгляд, дисциплинарная ответственность является основным видом ответственности государственных служащих по следующим причинам.

Во-первых, государственная служба возлагает на должностное лицо применение от имени государства властных полномочий, связанных с определенным видом деятельности. Следовательно, применение административной ответственности, как для обычных граждан, не представляется возможным (фактически государство привлечет к ответственности само себя). Однако государственные служащие не остаются безнаказанными, что обеспечивается применением дисциплинарных мер.

В некоторых случаях за совершение административного правонарушения, за которое обычный гражданин получит штраф (например, в размере 1000 рублей), государственный служащий может быть освобожден от занимаемой должности.

Во-вторых, совершение специальным субъектом проступков порочит его, как лицо, которому государство доверило представлять определенные интересы [21].

Следующий вид безопасности государственных служащих заключается в обеспечении социально-психологического климата государственного служащего. Данный вид безопасности связан с психологическими критериями личности. Поэтому для поддержания социально-психологической безопасности государственного служащего, требуется выполнение следующих действий:

- 1) установления доброжелательного климата в коллективе государственных служащих;
- 2) поддержание дружественных отношений между сослуживцами, а также готовность прийти друг к другу на помощь при возникновении трудных рабочих ситуаций;
- 3) быстрое разрешение и преодоление разногласий и конфликтов в рабочей среде;
- 4) уважительное отношение гражданских служащих у друг другу, а также к вышестоящим должностным лицам;
- 5) установление и поддержание строгой трудовой дисциплины;
- 6) другие меры.

Именно психологическая безопасность является условием, обеспечивающим формирование и развитие функционального комфорта, поддержание высокого уровня личностно - эмоциональной защищенности и психологической умелости, оптимизацию резервных возможностей личности в деятельности.

Для достижения эффективной деятельности сотрудников является важным и необходимым моделирование такой социальной среды в организации, при которой уровень психологической безопасности будет повышаться.

Информационная безопасность представляет собой вид отношений, которые направлены на обеспечение сохранности сведений или информации о государственных служащих определенной направленности.

К таким сведениям можно отнести, как персональные личные данные государственных гражданских служащих, сведения об их доходах, сведения об их имуществе, информацию, которая содержится в служебных документах, если эти данные не могут быть разглашены и другие сведения.

В силу развития процессов информатизации публичного управления государственные гражданские служащие вовлечены в целую систему информационных правоотношений, поэтому представить себе их контрольно-надзорную, разрешительную, а также юрисдикционную деятельность без получения и использования соответствующей информации практически невозможно. Учитывая это, в современный период представляется необходимой разработка новой модели административно-правового регулирования информационных правоотношений в системе государственной гражданской службы, которая учитывала бы принципиально новые проблемы глобальной информатизации современного общества.

Государственная гражданская служба испытывает на себе неоднозначное информационное воздействие, последствия которого далеко не всегда благоприятно сказываются на эффективности службы, а порой и на профессиональном и социальном имидже государственных гражданских служащих. В настоящее время информационное обеспечение государственной гражданской службы нуждается в совершенствовании, особенно это касается вопросов информационного обмена как в системе

государственной службы в целом, так и в системе государственной гражданской службы в частности.

Информационная безопасность может быть обеспечена следующими способами:

а) правовыми – установление в законе мер ответственности за разглашение установленных сведений;

б) неправовые – установлений паролей, использование специальных программ, предоставление доступа только ограниченной категории лиц и другие меры.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что условия прохождения государственной гражданской службы предполагают, наличие определенного порядка несения государственной службы и тем не менее несут в себе угрозы для государственных служащих, поэтому обеспечение безопасности в системе государственной службы – это одно из наиболее важных условий бесперебойного и качественного функционирования всей системы.

Выводы по первой главе

Таким образом, основная функция государственной службы, и, если откровенно говорить, то и ее основная сущность, - обеспечивать взаимосвязь государства и общества, государства и его граждан. Сама суть функционирования государственной службы заключается в служении обществу, она призвана осуществляя свою деятельность, реализовывать демократические принципы, расширять условия для создания гражданского общества, мотивировать развитие его самоуправленческой деятельности путем повышения уровня профессиональной управленческой работы. Закрепление в законе принципов государственной службы дает возможность и создает условия для функционирования государственных органов, осуществления деятельности государственных служащих, формирования устойчивости государственно-правового регулирования государственно-служебных отношений, а также дает обоснование тенденций развития законодательства о государственной службе.

Различные специальные права, обязанности государственного служащего в настоящее время определяются спецификой правового положения органа, в котором и осуществляется государственно-служебная деятельность. Условия прохождения государственной гражданской службы предполагают наличие определенного порядка несения государственной службы. При этом, необходимо обеспечить безопасность государственных служащих.

Основными структурными аспектами безопасности в системе государственной службы РФ являются: физическая, информационная, психологическая и правовая защищенность государственных служащих. Интенсивные процессы информатизации, происходящие в настоящее время предопределяют необходимость разработки новых мер по обеспечению мер безопасности государственных служащих в организациях государственного сектора. Требуется гибкая и планомерная корректировка нормативных актов,

разработка новейших методик и кейсов с алгоритмами поведения в экстренных ситуациях для служащих. Помимо прочего для обеспечения физической безопасности требуется оснащение всех государственных учреждений инновационными системами безопасности, а также предполагается проведение тренингов по повышению уровня психологической устойчивости с использованием новейших разработок в области коммуникативной психологии.

Безопасность в системе государственной службы – это сложное многоаспектное явление, которое включает в себя множество потенциально небезопасных факторов воздействующих на профессиональную деятельность государственных служащих и как следствие данные факторы могут негативно влиять на всю систему государственной службы в целом.

ГЛАВА 2. ПРОБЛЕМЫ, СВЯЗАННЫЕ С ОБЕСПЕЧЕНИЕМ БЕЗОПАСНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В ОРГАНИЗАЦИЯХ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЕКТОРА

2.1. Актуализация проблемных вопросов, связанных с обеспечением безопасности государственных служащих на примере отделения финансового обеспечения № 9 войсковой части 28331 МО РФ

Решающим фактором в процессе динамичного развития Российской Федерации выступает государственная служба и ее способность эффективно обеспечивать деятельность государственных органов. Государственные служащие составляют аппарат государственной власти, а государственная служба как социальный институт оказывает серьезное влияние на развитие общественных структур, формирование норм, правил и системы социальных ценностей. Вместе с тем развитие государственной службы в России требует решения ряда проблем.

На наш взгляд, основной проблемой совершенствования государственной службы в России является повышение доверия граждан к аппарату государственной власти и его деятельности. Дело в том, что отсутствие доверия со стороны граждан подрывает безопасность государственной службы, как правового института, так как это приводит к неуважению к ней со стороны граждан, пренебрежению службой и допущению совершения действий, которые могут негативно сказываться на службе: предложение взятки, посягательство на жизнь сотрудника правоохранительного органа и другие действия. Это обусловлено тем, что институт общественного мнения является одним из самых важных факторов демократии и реализации волеизъявления граждан, так как он является связующим элементом между властью и народом, гражданским обществом и государством.

В течение 2016–2017 годов было сформировано и апробировано единое информационное пространство государственной гражданской службы, что предполагает активный обмен информацией между государственными органами и населением.

В начале 2019 года планируется приступить к практическому внедрению стандартов нормирования численности структурных и функциональных подразделений государственных органов, а также их кадровых служб и подразделений, ответственных за противодействие коррупции. Важное значение в настоящее время придается и повышению уровня информированности населения о результатах деятельности государственных служащих. В последнее время в данной сфере был осуществлен ряд серьезных мер, касающихся, прежде всего, освещения деятельности государственных органов через средства массовой информации, путем использования интернет сайтов и социальных сетей [44, с. 21]. Немаловажной проблемой развития государственной службы по-прежнему остается вопрос о совершенствовании правового регулирования труда государственных служащих, их социальных гарантий, а также их подготовки. Как было уже указано, что социальные и трудовые гарантии также рассматриваются как определенные меры, позволяющие обеспечивать безопасность государственных служащих. Например, право на получение компенсаций за вред жизни и здоровью, который был причинен государственному служащему при исполнении им своих служебных полномочий.

В 2014–2015 годы в Федеральный закон от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [4] был внесен ряд изменений. Так, появились дополнительные ограничения для государственных служащих, был уточнен механизм прохождения испытательного срока. Также были конкретизированы нормы, регламентирующие ротацию на государственной службе: с 2016 года она начала действовать как целостная система в органах, которые осуществляют

функции контроля и надзора. Некоторые изменения также были внесены в порядок исчисления стажа на государственной гражданской службе. Кроме того, поправки в закон, принятые в декабре 2015 года, определили минимальную продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска (28 календарных дней), а также порядок его замены денежной компенсацией. На наш взгляд, регулирование труда и отдыха государственных служащих являются, бесспорно, важными аспектами государственной службы, ведь от этого зависит качество работы служащих и как следствие - эффективность самой системы государственной службы в целом. Новые подходы к профессиональному образованию и переподготовке государственных служащих обсуждались на заседании президентской комиссии по государственной службе в октябре 2016 года. Безусловно, ясно, что профессиональная подготовка государственных служащих является необходимой мерой для обеспечения деятельности государственного служащего в соответствии с предъявленными требованиями, что также обеспечивает исполнение ими своих обязанностей в безопасном режиме.

В ближайшей перспективе произойдет переход от системы дополнительного профессионального образования к системе «профессионального развития» госслужащих. В первую очередь это означает изменение принципа организации обучения, в том числе отказ от нормы, предписывающей проводить обучение гражданских служащих в форме повышения квалификации не реже одного раза в три года. Альтернативой должно стать создание механизмов материальной и нематериальной мотивации служащих к непрерывному профессиональному развитию, том числе путем самообразования. Отсюда следует важность повышения качества образовательных услуг и стимулирования конкуренции между образовательными организациями, которые реализуют соответствующие образовательные программы. Планируется, что в первом полугодии 2019 года соответствующие вузы завершат переход к организации обучения гражданских служащих в дистанционном и очно-дистанционном формате, а

также создадут на своей учебно-методической базе условия, необходимые для их самообразования. В 2020 году будут разработаны и утверждены стандарты оценки знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, а также в соответствии с категориями и группами должностей государственной гражданской службы. При этом к началу 2019 года на базе вузов будут созданы специальные центры оценки соответствия госслужащих и кандидатов квалификационным требованиям. К 2020 году в государственных органах должны заработать единые основы современной организационной культуры, включающие в себя правила внутренних и внешних взаимодействий органов власти. Предполагается, что это обеспечит не только открытость гражданской службы, но и успешную реализацию задач ее кадрового обеспечения.

Таким образом, государственная служба в Российской Федерации должна постоянно совершенствоваться. В связи с этим очень позитивной представляется разработка проблем ее развития на теоретическом уровне и подготовка практических рекомендаций для их внедрения на уровне предложений в законодательные и иные нормативно правовые акты Российской Федерации в сфере государственной службы. Все указанные проблемы и существующие меры по их разрешению будут способствовать и поддержанию безопасности государственной службы, как правового института.

Рассматривая проблемы обеспечения физической безопасности государственных служащих, следует выделять такие сложности:

- 1) отсутствие современных технических средств безопасности государственных служащих;
- 2) нарушение внутреннего порядка обеспечения безопасности;
- 3) несоблюдение самими государственными служащими внутренних правил безопасности, установленных в учреждении;

Для изучения проблематики заявленного вопроса нами было проведено исследование на базе отделения финансового обеспечения № 9 войсковой части 28331, проходившее в 2 этапа.

Первый этап проводился с целью изучения основных аспектов безопасности в данной организации и выявления уровня исследуемых факторов на начало исследования.

На втором этапе произведен анализ и обобщение полученных данных и разработан комплекс рекомендаций, а также проведена его апробация и интеграция.

Войсковая часть 28331 дислоцируется по адресу: Свердловская область, г. Екатеринбург, ул. Симферопольская, д. 1. В задачи подразделения входит управление системами и средствами телеграфно-телефонной, спутниковой и тропосферной связи, а также ИТ-технологиями. Формирование находится в подчинении у командования Центрального военного округа.

Часть была сформирована в 2003 году на базе 51-й отдельной бригады связи, до этого бывшей 151-м полком связи. С 1947 по 2003 год находилась в Екатеринбурге. В настоящее время личный состав части принимает участие в различных масштабных учениях сухопутных войск. В частности, «Центр-2011» (в Казахстане, Киргизии, России и Таджикистане) и в учениях «Мирная миссия-2013 и 2014» (на территории Южного Урала), а также в масштабных маневрах «Восток-2019»

По состоянию на конец декабря 2018 года после очередной реорганизации численность войсковой части 28331 составляет 1537 человек военнослужащих и 185 человек гражданского персонала Вооруженных сил РФ.

В своей деятельности войсковая часть руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами, федеральными законами, указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, положением о войсках связи Российской Федерации,

общевоинскими уставами, нормативными и правовыми актами, издаваемыми командующим ЦВО, а также нормативными и правовыми актами Министерства обороны Российской Федерации и Генерального штаба Вооруженных Сил Российской Федерации, которые объявляются и доводятся до воинских частей связи в установленном порядке.

Войсковая часть 28331 обладает правами юридического лица, имеет обособленное имущество, самостоятельный баланс, печать с изображением Государственного герба Российской Федерации и своим наименованием, регистрационными реквизитами.

Жилые, служебно-технические и производственные строения военных городков, учебные объекты, техническое и другое имущество войсковой части являются федеральной собственностью и находятся у нее на праве оперативного управления.

Земля и другие природные ресурсы, представленные для размещения и осуществления деятельности войсковой части, находятся в федеральной собственности.

Финансирование и материально-техническое обеспечение войсковой части 28331 осуществляется за счет средств федерального бюджета.

По организационно-правовой форме войсковая часть 28331 согласно Гражданского кодекса РФ статье 115 «Унитарное предприятие, основанное на праве оперативного управления», является Федеральным казенным предприятием. Учредительным документом казенного предприятия является устав, утверждаемый Правительством РФ в лице Министерства обороны. Источником имущества является государственный бюджет, право на имущества имеет оперативное управление.

Войсковая часть 28331 была зарегистрирована в органах государственной статистики 10.07. 2003 года, номер записи в государственном реестре: № 1-ЕГРПО, что подтверждает Екатеринбургский межрайонный отдел государственной статистики наличие в составе Единого государственного регистра предприятий и организации юридического лица:

ВОЙСКОВАЯ ЧАСТЬ 28331, и его идентификацию по общероссийским классификаторам.

Финансирование и материально-техническое обеспечение войсковой части 28331 осуществляется за счет средств федерального бюджета. Для учета средств федерального бюджета, поступающих в качестве финансирования по главе 187 «Министерство обороны Российской Федерации», разделу/подразделу 0201 «Вооруженные силы Российской Федерации», виду расходов 200,201,202 «Обеспечение функционирования Вооруженных сил Российской Федерации» открыты лицевые казначейские счета в ОФК по Центральному округу города Екатеринбурга № 03221389300 и № 0373178440 для учета средств, полученных за счет внебюджетной деятельности.

Основными задачами войсковой части 28331 являются:

а) в мирное время - поддержание постоянной боевой и мобилизационной готовности; организация и проведение подготовительных работ по техническому прикрытию и восстановлению объектов связи; участие в строительстве контактной сети, строительстве воздушных линий; накопление, размещение, хранение и своевременная замена вооружения, военной и специальной техники, других материальных средств для развертывания войск на военное время; обучение и подготовка военнослужащих и гражданского персонала соответствующих специальностей, предоставление услуг по монтажу, ремонту и техническому обслуживанию машин специального назначения, не включённых в другие группировки.

б) в военное время - поддержание постоянной боевой готовности к выполнению возложенных задач; техническое прикрытия, восстановление и заграждение порученных объектов связи во фронтовой полосе или в глубине страны; разминирование и эксплуатация участков восстанавливаемых сетей связи; наведение и эксплуатация сетей связи.

Войсковая часть 28331 состоит из следующих структурных подразделений:

- 1) Отделение комплектования;
- 2) Отделение кадров;
- 3) Отделение политической работы;
- 4) Техническая часть;
- 5) Вещевая и продовольственная служба;
- 6) Группа психологической работы;
- 7) Оперативно – техническое отделение;
- 8) Отделение финансовой работы № 9;
- 9) Отделение хозяйственной работы;
- 10) Отделение имущественных отношений;
- 11) Несекретное делопроизводство;
- 12) Подразделения по обеспечению связи.

В Министерстве обороны РФ работа в сфере кадровой политики имеет большой опыт реорганизации и делегирования полномочий гражданскому персоналу, с целью использования военнослужащих по «прямому назначению». В результате проведенной оптимизации и организационно – штатных мероприятий в войсковой части 28331 МО РФ, расположенной в г. Екатеринбурге были созданы следующие структурные подразделения, укомплектованные на 100 % гражданским персоналом:

- 1) Отделение финансовой работы № 9;
- 2) Отделение хозяйственной работы;
- 3) Отделение имущественных отношений.

В отделении финансовой работы № 9 нами было проведено исследование с целью выявления уровня безопасности государственной службы и защищенности государственных служащих по четырем основным направлениям: физическая, психологическая, информационная и правовая безопасность.

При организации исследования были использованы методы наблюдения, сопоставления, опроса и изучения нормативной и технической документации. Исследование проводилось в отделении финансовой работы № 9, расположенном в штабе войсковой части.

В состав подразделения входит 20 человек, преимущественно женского пола, возрастной диапазон подразделения от 24 до 47 лет.

В течение нескольких дней нами проводилось наблюдение и выявление систем безопасности в данной организации, затем произведено обобщение и систематизация полученных результатов, а также проведен опрос среди персонала отделения, показывающий уровень удовлетворенности в части обеспечения безопасности по основным аспектам.

Физическая безопасность.

В состав технических средств защиты финансового отделения № 9 входят:

1) турникет на входе в здание штаба с использованием инициализированных ISS – карт, данные с которых поступают на единый сервер и хранятся там, в течение 60 дней. Данные карты являются своеобразным электронным пропуском, но помимо всего прочего передают в систему информацию о прибытии и убытии с рабочего места;

2) контрольно – пропускной пункт на входе в войсковую часть, оснащенный турникетом, металлическими дверьми и решетками, а также системой видеонаблюдения и сенсорной системой учета движений. Вход на территорию части осуществляется по именованным пропускам. На контрольно – пропускном пункте находится дежурная смена, оснащенная средствами физической защиты;

3) стационарные и ручные металлообнаружители;

4) охранно – пожарная сигнализация, выведенная на пульт оперативно дежурного по части;

5) система автоматического пожаротушения. В архивных помещениях и в помещении, где находится сервер ЛВС помимо прочего установлена, система газового пожаротушения;

б) стационарные кнопки и мобильные брелоки тревожной сигнализации, выдаваемые каждому сотруднику;

7) система видеонаблюдения с возможностью архивации видеозаписей и прямого просмотра.

Физическая охрана отделения обеспечивается военнослужащими части, входящими в состав дежурной смены.

Помимо вышеизложенного нам бы хотелось обратить внимание на проведение с гражданскими служащими учебно-тренировочных занятий с привлечением военнослужащих для отработки взаимодействия при возникновении чрезвычайных ситуаций. Данные мероприятия благоприятно влияют на уровень подготовленности персонала и на его физическую форму.

Психологическая безопасность

При проведении исследования в отделении нами был отмечен высокий уровень психологического благополучия в данном коллективе, прежде всего на наш взгляд это связано с правильно организованной внутренней средой организации. Никаких случаев проявления психологического насилия зафиксировано не было. Весь коллектив удовлетворен результатами профессиональной деятельности и организацией службы в отделении в целом что, несомненно, является фактором, влияющим на эффективность деятельности организации в целом.

В случае возникновения у служащих, каких – либо психологических проблем, в том числе и не связанных с профессиональной деятельностью они могут обратиться в группу психологической работы и поддержки. В состав данной группы входит четыре квалифицированных специалиста. В распоряжении группы находится комната психологической разгрузки. Помимо прочего начальником группы психологической работы и поддержки

проводятся тренинги по повышению уровня психологической защищенности и психологической саморегуляции.

Информационная безопасность в системе государственной службы, как и другие виды безопасности, сама по себе не существует, она обеспечивается комплексом технических, организационных и правовых средств.

Информационная безопасность служащих отделения финансовой работы № 9 организована с использованием современных технических средств обработки и хранения информации. Персональные данные сотрудников в виде личных дел хранятся в отделении кадров части в металлическом сейфе, оснащенный сигнализацией.

Обработка служебной информации производится в едином коммуникативном пространстве с использованием ЛВС, оптического волокна и криптографических инструментов защиты информации, систем конфиденциальной связи и транспортных сетей ограниченного пользования, что полностью исключает возможность получения данной информации третьими лицами. Защита информации в организации имеет многоуровневый характер, улучшенные эргономические характеристики и высокую чистоту информационных каналов. Помимо вышеизложенного, информационный обмен с вышестоящими организациями организован с использованием современных протоколов защиты информации и как было указано ранее криптографических средств защиты.

Немаловажным аспектом информационной безопасности служащих является ограниченное пользование социальными сетями. Чаще всего в аккаунтах не размещается информация о месте работы и персональные фотографии, а также не используются геотеги и не загружаются в профиль фотографии с рабочего места, что исключает возможность использования третьими лицами дополнительных данных о сотрудниках организации.

До 2020 года планируется ввод в эксплуатацию персональных электронных карт, которые должны стать прямой заменой большому количеству традиционных документов, таких как удостоверение личности и

даже личной медицинской книжки. На данные карты (ПЭК) будет вноситься информация о процессах трудовой жизнедеятельности государственных служащих и военнослужащих. Уже разработана единая архитектурная система и коммуникационная среда, в которой будет производиться информационный обмен с использованием ПЭК, конечно же, с соблюдением строгих международных стандартов в области информационно – вычислительных сетей и безопасности информации.

Правовая безопасность служащих регламентирована действующим законодательством, должностными инструкциями, методическими рекомендациями и иными локальными нормативными актами. В целях повышения уровня правовой осведомленности еженедельно проводится правовое информирование с привлечением специалистов юридической службы. В отношении работников, допущенных к сведениям, составляющим государственную тайну действуют, дополнительные ограничения.

На втором этапе исследования после обобщения и систематизации результатов, полученных в ходе ежедневного наблюдения за ходом рабочего процесса нами было проведено анкетирование с целью выявления у сотрудников отделения финансовой работы № 9 уровня защищенности в четырех рассмотренных аспектах, а также предложено выполнить сравнительный анализ степени защищенности в данной организации и на предыдущем месте работе, аналогично в четырех рассмотренных аспектах.

В опросах приняли участие 20 респондентов. Возрастной диапазон опрошенных от 24 до 47 лет, из них 5 респондентов мужского пола и 15 респондентов женского пола. Общий стаж работы в организациях государственного сектора у каждого опрошенного составляет не менее трех лет. Профильное образование, согласно занимаемым должностям имеют 17 респондентов из 20.

В первом исследовании было предложено оценить уровень безопасности прохождения государственной службы по четырем аспектам по шкале от 1 до 5, где 1 - это полная неудовлетворенность уровнем

безопасности, а 5 – это полная неудовлетворенность уровнем защищенности в каждом рассмотренном сегменте.

Результаты опроса представлены соответственно в таблицах № 1 и № 2.

Таблица 1

**Комплексная оценка уровня безопасности в
отделении финансовой работы № 9 войсковой части 28331 МО РФ**

Порядковый номер респондента	Пол	Возраст	Аспекты комплексной безопасности			
			Физическая	Психологическая	Информационная	Правовая
1.	муж.	38 лет	5	4	5	3
2.	муж.	29 лет	5	5	4	4
3.	муж.	45 лет	5	3	4	5
4.	муж.	41 год	4	3	5	3
5.	муж.	36 лет	4	3	4	4
6.	жен.	47 лет	5	3	3	3
7.	жен.	32 года	5	4	4	4
8.	жен.	40 лет	3	3	4	4
9.	жен.	24 года	4	5	5	3
10.	жен.	28 лет	3	4	5	3
11.	жен.	37 лет	4	4	5	4
12.	жен.	45 лет	4	3	4	4
13.	жен.	33 года	4	4	3	3
14.	жен.	34 года	4	4	3	4
15.	жен.	28 лет	3	4	5	5
16.	жен.	29 лет	5	4	5	3
17.	жен.	31 год	4	3	5	4
18.	жен.	46 лет	3	4	5	4
19.	жен.	29 лет	4	3	3	4
20.	жен.	27 лет	4	5	5	3
Итого:			82	75	86	74

Проанализирован итоги вышеизложенного исследования нами были сделаны выводы о том, что лучше всего государственными служащими отделения финансовой работы № 9 войсковой части 28331 МО РФ

ощущается физическая и информационная безопасность. На наш взгляд эти данные в полной мере соответствуют действительности и были прогнозируемыми, так как техническое обеспечение информационной и физической безопасности служащих в данной организации находится действительно на высоком уровне.

Уровень правовой безопасности был оценен респондентами ниже всего. При подведении итогов опроса, сами сотрудники пришли к выводу о том, что данный результат был прогнозируемым и ожидаемым, так как подавляющее большинство сотрудников оценило уровень своей юридической грамотности ниже среднего, даже, несмотря на правовое информирование, проводимое практически еженедельно. Основные знания законодательных актов связаны напрямую с профессиональной деятельностью.

Далее нами было предложено в целях сравнительного анализа оценить уровень безопасности по тем же аспектам, на предыдущем рабочем месте. Опрос проводился по той же методике.

Стоит отметить, что данная организация является недавно сформированным структурным подразделением. Она функционирует на момент проведения исследования примерно в течение полутора лет.

Все сотрудники данной организации имеют стаж работы на должностях государственной гражданской службы не менее трех лет на момент проведения данного опроса.

По данным проведенного опроса нами были выявлен уровень лояльности государственных гражданских отделений финансовой работы № 9 по отношению к данной организации и в сравнении с личным опытом работы в предыдущей организации.

Соотношение величин нами представлено в результатах второго исследования.

По результатам данного исследования мы сделаем вывод о общем состоянии обеспечения безопасности в организациях государственного сектора

Результаты представлены в таблице № 2.

Таблица 2

**Комплексная оценка уровня безопасности
на предыдущих местах прохождения государственной службы**

Порядковый номер респондента	Пол	Возраст	Аспекты комплексной безопасности			
			Физическая	Психологическая	Информационная	Правовая
1.	муж.	38 лет	3	2	5	3
2.	муж.	29 лет	3	2	4	3
3.	муж.	45 лет	2	1	4	2
4.	муж.	41 год	4	3	4	2
5.	муж.	36 лет	3	3	3	2
6.	жен.	47 лет	4	3	2	4
7.	жен.	32 года	3	2	3	3
8.	жен.	40 лет	2	4	3	5
9.	жен.	24 года	4	3	4	4
10.	жен.	28 лет	3	3	4	3
11.	жен.	37 лет	5	3	4	2
12.	жен.	45 лет	3	2	5	3
13.	жен.	33 года	3	2	3	5
14.	жен.	34 года	2	3	2	1
15.	жен.	28 лет	4	4	2	3
16.	жен.	29 лет	5	1	3	4
17.	жен.	31 год	2	1	3	3
18.	жен.	46 лет	3	1	3	3
19.	жен.	29 лет	5	5	4	4
20.	жен.	27 лет	4	2	4	2
Итого:			64	50	69	61

При проведении сравнительного анализа данных из двух опросов, нами были сделаны выводы о том, что уровень безопасности в отделении финансовой работы № 9 войсковой части 28331 находится на более высоком качественном уровне. Всесторонний подход к реализации безопасности государственной службы здесь реализован с учетом всех основных составляющих, является многогранным и носит систематический и прогрессивный характер. С данными выводами согласились все опрошенные, так как, по их мнению, в данной организации ведется активная работа по соблюдению всесторонней безопасности государственных служащих в нескольких направлениях и данная работа носит динамичный и непрерывный характер.

Немаловажным является тот факт, что, судя по результатам второго опроса вопросам обеспечения комплексной безопасности в организациях государственного сектора по предыдущим метам прохождения службы респондентов не уделяется должного внимания, так как качественные показатели результатов второго опроса значительно уступают результатам первого опроса и самые низкие показатели зарегистрированы в области обеспечения психологической и правовой безопасности государственных служащих.

Нами был отмечен высокий уровень заинтересованности не только специалистов отдела, но и командования части в проведенном исследовании.

В дальнейшем результаты данных опросов были доведены нами до личного состава управления части и были рассмотрены на подведении итогов. Расшифровка исследований была направлена командованию части в установленном порядке через несекретное делопроизводство.

2.2. Разработка решений по совершенствованию мер безопасности государственных служащих и их интеграция в систему государственной службы Российской Федерации

Современные экономические условия, существенные преобразования в общественных отношениях требуют повышения эффективности государственной службы в интересах укрепления государства и развития гражданского общества. Данная тема крайне актуальна, ведь современное состояние системы государственной (муниципальной) службы в действительности нуждается в существенных переменах, в устранении существующих недостатков. Проблемы в системе проявляются и как на законодательном уровне, так и в самой системе, структурно. Существуют недоработки, которые мешают нормальному развитию системы государственной и муниципальной службы. А значит, необходимо уделять особое внимание данным проблемам, выявлять их причины и разрабатывать методы по разрешению проблемных аспектов.

Для того чтобы более эффективно обеспечить комплексную безопасность в системе государственной службы, международное сообщество разработало некоторые правовые рекомендации, но успешная их реализация в Российской Федерации должна учитывать исторические традиции государства и правовой системы, сложившейся в стране.

Для обеспечения комплексной безопасности организаций государственного сектора нами был разработан комплекс методических рекомендаций, в основу которого легло изучение опыта обеспечения безопасности в рассмотренной ранее организации.

а) Для обеспечения высокого уровня физической защищенности государственных служащих, нами рекомендовано, руководителям организаций государственного сектора уделять внимание сложным и современным техническим средствам защиты, предполагающим многоступенчатую проверку, например кард – холдеры, рамки –

металлодетекторы и визуальный контроль, а также видеофиксация и система распознавания лиц сотрудников;

б) Для повышения уровня информационной безопасности проводить постоянный мониторинг инновационных разработок в области защиты информации, пользоваться только проверенным ПО, а для передачи и обмена информацией использовать синхронные криптографические методы защиты информации. Работать над техническим усовершенствованием существующих систем документооборота, в особенности с вышестоящими организациями, а также уделять пристальное внимание вопросу использования социальных сетей, особенно в служебное время. Возможно применение ограничений на выход в социальные сети, непосредственно в зданиях, где расположены организации государственного сектора. Для работы сотрудников использовать только защищенные (приватные сегменты) сетей общего пользования. Рекомендовано не размещать так же в социальных сетях информацию о своей принадлежности к системе государственной службы и не размещать фотографии и геотеги в своих аккаунтах. Общение с гражданами по вопросам, связанным со служебной деятельностью производить на специализированных порталах;

в) По вопросам обеспечения психологической и правовой безопасности в организациях государственного сектора руководителям данных организаций следует проводить с сотрудниками занятия в виде тренингов, лекций или мастер – классов с привлечением специалистов, например практикующих психологов и юристов, а при необходимости других консультантов. Важным аспектом также является создание благоприятной обстановки в организации. С целью проведения психорелаксирующих мероприятий при стрессогенной и напряженной деятельности возможно создание комнат психологической разгрузки в организациях, а также своевременное предоставление отпусков и санаторно – курортного лечения для сотрудников с соответствующей профилизацией.

В настоящее время методические рекомендации по обеспечению антикоррупционной безопасности разработаны Министерством социального развития Российской Федерации. Их основой является подпункт «г» пункта 1, который содержится в Национальном плане противодействия коррупции на 2010-2011 годы. Он был утвержден по Указу № 460, подписанному Президентом Российской Федерации 13 апреля 2010 г. Это было осуществлено для того, чтобы соблюсти интересы федеральных государственных органов, а также чтобы повысить эффективность обучения федеральных государственных служащих в вопросах противодействия коррупции, а также обеспечить единый подход в области организации вышеозначенного обучения.

Для федеральных государственных служащих данное обучение работает в направлении повышения эффективности их профессионализма в служебной деятельности. В данной связи всё более широкое распространение получила система обучения, которая ориентирована на получение новых знаний обучающимися, а также на способность найти применение этим знаниям на практике в процессе прохождения государственной службы в Российской Федерации.

Для федеральных государственных служащих обучение по дополнительным программам образования в части антикоррупционной тематики, а также юридической и информационной безопасности должно иметь в своей основе ориентацию на практическое применение и обеспечить для государственных служащих получение отличных знаний нормативно-правовой базы по обеспечению противодействия коррупции. В частности установленных ограничений и запретов, требований к поведению на службе государственных служащих, а также их обязанностей и прав.

Здесь важна также последовательность действий государственного органа при попытках выявить правонарушения коррупционного характера, а также правовые и морально-этические аспекты противодействия коррупции. Особо важно обеспечение юридической и информационной безопасности.

Государственный служащий Российской Федерации должен также обладать всеми основными навыками в области прикладного применения полученных знаний на практике: должен быть способен верно оценить коррупционные риски в различных областях государственного управления, а также иметь возможность применения в практике государственного управления различных механизмов противодействия коррупции [41, с. 55].

Правовая основа по организации антикоррупционной, юридической и информационной безопасности обучения государственных служащих Российской Федерации:

- 1) Федеральный закон «О системе государственной службы Российской Федерации», принятый 27.05.2003 г.;
- 2) Указ № 1474, подписанный Президентом Российской Федерации 28.12.2006 г. - «О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих Российской Федерации»;
- 3) Постановление №284 «О реализации функций по организации формирования, размещения и исполнения государственного заказа на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку федеральных государственных гражданских служащих», принятое Правительством Российской Федерации 17.04.2008 г.;
- 4) Постановление Правительства Российской Федерации № 362 «Об утверждении государственных требований к профессиональной переподготовке, повышению квалификации и стажировке государственных гражданских служащих Российской Федерации», принятое 6.05.2008 г.;
- 5) Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации №239 «Об утверждении федеральных государственных требований к минимуму содержания дополнительных профессиональных образовательных программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации государственных гражданских служащих,

а также к уровню профессиональной переподготовки государственных гражданских служащих»;

- б) Различные нормативно - правовые акты государственных органов Российской Федерации, регламентирующие порядок обучения государственных служащих, замещающих должности федеральной государственной службы иных видов и предусматривающие федеральную государственную службу других видов.

Выводы по второй главе

Таким образом, по результатам проведенного исследования становится ясно, что безопасность государственной службы, а равно организаций государственного сектора может быть обеспечена только строгим соблюдением законного порядка их деятельности, отвечающей всем требованиям нормативно-правовых актов, не позволяющих существовать негативным явлениям различного характера: например, коррупции.

В рассмотренной организации, а именно в отделении финансового обеспечения № 9 войсковой части 28331 МО РФ к вопросам обеспечения безопасности государственной службы в целом и государственных служащих в частности чувствуется основательный подход.

Подход к основным аспектам безопасности, а именно физической, информационной, психологической и правовой защищенности государственных служащих носит систематический, комплексный и инновационный характер.

В данной организации реализованы современные технические средства защиты, такие как охранные установки, металлодетекторы, персонализированные электронные карты – пропуска, системы видеонаблюдения и пожаротушения, а также особое внимание уделяется физической охране подразделения.

Информационная безопасность реализована с использованием современных компьютерных систем и инновационных методов хранения, обработки и обмена информацией. Ведется разработка перспективных автономных систем внутриорганизационного обмена информацией с использованием новейших криптографических методов защиты информации.

Психологическая безопасность в отделении финансовой работы № 9. Именно психологическая безопасность является условием, обеспечивающим формирование и развитие функционального комфорта, поддержание высокого уровня личностно - эмоциональной защищенности и

психологической умелости, оптимизацию резервных возможностей личности в деятельности.

Для достижения эффективной деятельности сотрудников является важным и необходимым моделирование такой социальной среды в организации, при которой уровень психологической безопасности будет повышаться.

Правовая безопасность обеспечивается путем проведения правового информирования с сотрудниками отделения, а также размещением изменений в законодательных актах, касающихся профессиональной деятельности на едином информационном портале для сотрудников, а также на стендах с законодательной информацией. Помимо прочего в части имеется юрисконсульт.

Помимо вышеизложенного по результатам проведенного комплексного исследования нами был сделан вывод о том, что именно в данной организации вопросам всесторонней безопасности уделяется повышенное внимание и все они, как было сказано выше, реализованы на очень качественном уровне.

Отмечается высокий уровень удовлетворенности сотрудников организации условиям прохождения службы, что в свою очередь благоприятно влияет на качество работы сотрудников и качественные показатели организации в целом.

На основании проведенного исследования нами был разработан комплекс мер по обеспечению комплексной безопасности организаций государственного сектора на примере рассмотренной организации.

Интеграцию данного методического комплекса в систему государственной службы РФ и его адаптацию в организациях государственного сектора предполагается проводить по средствам нижеописанных мероприятий:

1) производить интеграцию результатов данного исследования в систему государственной службы РФ посредством размещения на информационных порталах для государственных служащих;

2) организовать систематическую просветительскую работу в организациях с привлечением различных специалистов, таких как: психологи, инструкторы по физической подготовке, практикующие юристы. Организовать занятия в форме тренингов, лекций или мастер - классов;

3) при обучении государственных служащих, а также при прохождении курсов повышения квалификации уделять особое внимание вопросам безопасности в системе государственной службы;

4) производить мониторинг инновационных технических средств защиты и средств информационного обмена. Рассчитывать возможности их применения в организациях государственного сектора.

Активная интеграция данных мероприятий в систему государственной службы и их реализация в данной системе позволит вывести безопасность государственных служащих на принципиально новый качественный уровень, что благоприятно отразится на функционировании всей системы государственной службы в целом.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

По итогам рассмотрения данной темы, можно сделать следующие основные выводы:

Государственная служба – это профессиональная служебная деятельность российских граждан непосредственно по обеспечению четкого исполнения установленных полномочий. В настоящее время государственная служба – это важный институт современного административного права.

Состояние современной государственной службы России, в целом, характеризуется большим числом противоречий и проблем, которые обусловлены становлением государственности РФ, постепенным возникновением гражданского общества, общим переходным состоянием всей экономики государства.

Поступление населения на российскую государственную службу, назначение непосредственно на какие-либо государственные должности в настоящее время осуществляются в полном соответствии с Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ.

Профессиональная служебная активная деятельность любого российского государственного служащего всегда осуществляется в строгом соответствии с принятым должностным регламентом. Он утверждается всегда представителем нанимателя.

Ключевые служебные права, основные обязанности государственного служащего подразделяются на две группы: специальные (должностные) и общие. Общие права, обязанности российских государственных служащих, в целом, не зависят непосредственно от конкретных полномочий по должности.

Что же касается специальных прав и обязанностей государственного служащего, то они сегодня определяются спецификой определенного

правового положения того органа, где осуществляется активная государственно-служебная деятельность.

Обеспечение высокого уровня безопасности государственных служащих в организациях государственного сектора – это важное и необходимое условие для качественного функционирования всей системы государственной службы в целом в целом. Рассмотренные в работе аспекты безопасности государственной службы приминительны прежде всего к главной составляющей государственной службы – ее служащим. Безопасность в системе государственной службы РФ – это сложное многоаспектное явление. Актуальность данного вопроса в настоящее время особенно высока, так как в последнее время уровень криминогенной обстановки оценивается, как высокий, совершенствуются информационные и компьютерные технологии, что может стать угрозой кибернетических атак. Психологический аспект безопасности государственных служащих тоже является немаловажным фактором для качественного и эффективного функционирования системы в целом.

Повышение эффективности функционирования государственной службы, взаимодействующей со всей системой государственного управления, является необходимым условием укрепления российской демократической государственности, повышения авторитета и действенности власти. Сегодня для государственного строительства одним из важных условий является формирование широкого слоя высококвалифицированных государственных гражданских служащих, способных обеспечить эффективность и качество работы государственного аппарата. Глубинные социально-экономические преобразования в России выступают необходимостью в совершенствовании государственной гражданской службы в целях более эффективной организации системы управления, в соответствии с потребностями современного общества.

На основании выявленных проблем разработаны рекомендации по совершенствованию технологий обеспечения всесторонней безопасности

организаций государственного сектора и государственных служащих и рекомендации по совершенствованию и модернизации существующих и применяемых в настоящее время систем безопасности, а также предложены пути интеграции данных мер и рекомендаций в систему государственной службы РФ.

Таким образом, выводы по выпускной квалификационной работе позволяют утверждать, что цель работы достигнута, задачи, поставленные для реализации цели, решены в полном объеме и соответствуют требованиям выдвинутой для исследования проблемы.

Результаты работы могут применяться для решения проблем в области обеспечения безопасности организаций государственного сектора.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ, 04.08.2014, N 31, ст. 4398.
2. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 28.11.2018) // "Российская газета", N 256, 31.12.2001
3. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 N 63-ФЗ (ред. от 12.11.2018) // "Российская газета", N 113, 18.06.1996, N 114, 19.06.1996, N 115, 20.06.1996, N 118, 25.06.1996.
4. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 28.12.2017) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2004. – № 31. – ст. 3215.
5. Федеральный закон от 17.01.1992 N 2202-1 (ред. от 30.10.2018) "О прокуратуре Российской Федерации" // "Российская газета", N 229, 25.11.1995.
6. О системе государственной службы Российской Федерации: Федеральный закон от 27 мая 2003 г. N 58-ФЗ // РЕЖИМ ДОСТУПА [СПС Гарант]
7. Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 (ред. от 03.08.2018) «О прокуратуре Российской Федерации» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru> - 03.08.2018.
8. Указ Президента РФ от 01.02.2005 № 112 (ред. от 10.09.2017) «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» // Режим доступа [СПС Консультант-Плюс]

9. Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 110 «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации» // Режим доступа [СПС Консультант-Плюс]

10. Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 111 «О порядке сдачи квалификационного экзамена государственными гражданскими служащими Российской Федерации и оценки их знаний, навыков и умений (профессионального уровня)» // Режим доступа [СПС Консультант-Плюс]

11. Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» // Режим доступа [СПС Консультант-Плюс]

12. Указ Президента РФ от 10.03.2009 N 261 (ред. от 10.08.2012) "О федеральной программе "Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009 - 2013 годы)" // Режим доступа [СПС Консультант-Плюс]

13. Постановление Правительства РФ от 19.01.2005 № 30 (ред. от 10.07.2017) «О Типовом регламенте взаимодействия федеральных органов исполнительной власти» // Режим доступа [СПС Консультант-Плюс]

14. Распоряжение Правительства РФ от 25.10.2005 N 1789-р (ред. от 10.03.2009) «О Концепции административной реформы в Российской Федерации в 2006 - 2010 годах» // Режим доступа [СПС Консультант-Плюс]

15. Закон Свердловской области от 15 июля 2005 года № 84-ОЗ «Об особенностях государственной гражданской службы Свердловской области» // Режим доступа [СПС Консультант-Плюс]

16. Закон Свердловской области от 15 июля 2005 года № 84-ОЗ «Об особенностях государственной гражданской службы Свердловской области» // Режим доступа [СПС Консультант-Плюс]

17. Указ Губернатора Свердловской области от 5 мая 2005 года № 281-УГ «Об утверждении Реестра должностей государственной гражданской службы Свердловской области» // Режим доступа [СПС КонсультантПлюс]
18. Указ Губернатора Свердловской области от 20.08.2013 № 451-УГ «Об утверждении Положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе Свердловской области» // Режим доступа [СПС КонсультантПлюс]
19. Агапов А.Б. Административное право: учебник. – 9-е изд., перераб. и доп. / А. Б. Агапова – М.: Издательство Юрайт, 2016. – 937 с.
20. Атаманчук Г.В. В поисках истины // Государственная служба. — 2016 —. № 3. — С. 39-41
21. Балаклеец И.И., Салтыкова Н.В. К вопросу об ответственности государственных служащих // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2018. №8. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-ob-otvetstvennosti-gosudarstvennyh-sluzhaschih> (дата обращения: 10.12.2018).
22. Василенко И.А. Государственное и муниципальное управление: Учебник для академического бакалавриата. / Люберцы: Юрайт, 2016. – 494 с.
23. Головина А.А. Формирование системы управления государственной гражданской службой в субъектах Российской Федерации // Политическое управление: научный информационно-образовательный электронный журнал. 2015. № 2 (10). – с. 21-25
24. Горин Е.В., Костенников М.В., Куракин А.В. Актуальные проблемы административно-правового регулирования. / М.: Издательство Контур, 2010. – 680 с.
25. Государственная гражданская служба. – [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://cde.osu.ru/demoversion/course142/3_0.html (дата обращения: 27.02.2018).
26. Железняк Н.С. О слагаемых коррупции в органах внутренних дел // Оперативник (сыщик). 2011. № 2. – с. 29-33

27. Закревская Д.В. РАЗВИТИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ // Студенческий: электрон. научн. журн. 2018. № 2(22). URL: <https://sibac.info/journal/student/22/94697> (дата обращения: 10.12.2018).
28. Исаков А.Р. Обеспечение качества государственных услуг: административно-правовой аспект: дис. канд. юрид. наук. Саратов, 2014. – 89 с.
29. Ковалева И.В. Правовые ограничения при поступлении на государственную гражданскую службу // Вестник Северного (Арктического) федерального университета. Серия: Гуманитарные и социальные науки. – 2010. – №5. – С. 103-106.
30. Конин Н.М. Административное право: учебник / Н. М. Конин, Е. И. Маторина. – М.: Издательство Юрайт, 2015. – 574 с.
31. Кононов П. И. Административное право России: учебник. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 648 с.
32. Козбаненко В.А. Правовое обеспечение статуса государственных гражданских служащих (теоретико-административные аспекты): Автореф. дис. . докт. юрид. наук. М., 2003. – 88 с.
33. Костенников М.В., Куракин А.В. Административные запреты как средство противодействия коррупции в системе государственной службы. М.: Издательство Юрайт, 2010. – 190 с.
34. Крылова Е.Г. Формирование системы государственной службы Российской Федерации в контексте реализации концепции правового государства: Автореф. дис. . докт. юрид. наук. М., 2009. – 91 с.
35. Куракин А.В. Государственная служба и коррупция. М.: Проспект, 2009. – 190 с.
36. Кутафин О.Е., Фадеев В.И. Муниципальное право Российской Федерации: Учебник. М., 2015. – 450 с.
37. Макарейко Н.В. Административное право Конспект лекций. – М.: Юрайт, 2014. – 154 с.

38. Наумов С.Ю. Государственное и муниципальное управление: Учебное пособие / С.Ю. Наумов, Н.С. Гегедюш, М.М. Мокеев и др. – М.: Дашков и К, 2016. – 556 с.
39. Новоселова Н.В. Обязанности и права государственного служащего: Дис. канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2014. – 98 с.
40. Овечко В.В. Меры противодействия коррупции в системе государственной службы Российской Федерации // Военно-юридический журнал. 2011. N 9. – С. 34-38
41. Официальный сайт Московского районного суда г. Твери. URL: http://moskovsky.twr.sudrf.ru/modules.php?did=266&name=press_dep&op=4
42. Попов Л.Л., Мигачев Ю.И., Тихомиров С.В. Административное право России: учебник. / М.: Проспект. —2016— 450 с.
43. Попова О.В. Государственная гражданская служба субъектов Российской Федерации – самостоятельный государственно-правовой институт // Государственная власть и местное самоуправление, 2015. № 2. С. 21-28.
44. Попова Н.Ф. Роль административных процедур в реализации прав, свобод и обязанностей граждан РФ // Административное право и процесс. 2014. N 1. С. 5 — 9.
45. Покровский М.Н. Противодействие коррупции в России: административно-правовые и этические аспекты // Административное и муниципальное право. 2010. N 6. – С. 78-85
46. Путило Н.В. Публичные услуги: между доктринальным пониманием и практикой нормативного закрепления // Журнал российского права. 2007. N 6. С. 3-8
47. Скосырская Ю.В. Криминологические и уголовно-правовые меры борьбы с преступлениями коррупционной направленности, совершаемыми в сфере государственных закупок: автореф. дис. канд. юрид. наук. М., 2011. – 55 с.

48. Спектор А.А., Туманов Э.В. Научно-практический комментарий к Федеральному закону от 27 мая 2003 г. N 58-ФЗ "О системе государственной службы Российской Федерации // ЮРКОМПАНИ —2016— 880 с.
49. Стахов А.И. Административное право России: учебник / А. И. Стахов, П. И. Кононов. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 651 с.
50. Стрельников В.В. Понятие государственной службы в РФ // Вестник Волжского университета им. В.Н. Татищева. – 2009. – №71. – С. 12.
51. Стрельников В. Дисциплина в прокуратуре // ЭЖ - Юрист, 2013, № 29. С. 1.
52. Харитонов И.К. Проблемы правового регулирования государственной службы в РФ // Общество и право. – 2015. – №2 (52). – С. 40-44.
53. Цирин А.М. Перспективные направления развития законодательства Российской Федерации о противодействии коррупции // Журнал российского права. 2011. N 2. – С. 123-128