

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ФЕДЕРАЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА СУБЪЕКТОВ РФ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ****Буркина Виктория Юрьевна**

магистрант, Тамбовский государственный университет им. Г.Р. Державина, РФ, г. Тамбов

Краснослободцева Наталия Кузьминична

научный руководитель, канд. юрид. наук, доцент, доцент кафедры конституционного и международного права, Тамбовский государственный университет им. Г.Р. Державина, РФ, г. Тамбов

В настоящее время для современного российского общества одной из наиболее важных задач считается построение эффективного государства, преодоления проблем организации и функционирования системы органов государственной власти. Решение данной задачи требует совершенствования государственной гражданской службы, которая обязана лоббировать интересы социума.

Проведенный анализ нормативно-правовых актов федерального и регионального уровня дает возможность сделать умозаключение о том, что законодательная база, регламентирующая деятельность государственной гражданской службы требует совершенствования. Так, к примеру, на федеральном уровне приняты федеральные законы «О системе государственной службы РФ» и «О государственной гражданской службе РФ». Благодаря вышеуказанным законам в настоящее время формирование непосредственно института государственной гражданской службы приобретает черты профессионального управленческого аппарата; гражданская служба складывается как независимый вид государственной службы; строится система федеральной гражданской службы и гражданской службы субъектов РФ.

Таким образом, законодателю следует сформировать в федеральном законе соответствующие конституционно значимым целям и задачам критерии, которые позволяют установить перечень должностей государственной гражданской службы субъекта РФ, определить их компетенции в соответствии с основами конституционного строя РФ и общими принципами организации представительных и исполнительных органов государственной власти.

Следовательно, вопросы совершенствования правового регулирования государственной гражданской службы в РФ получают особую значимость. В науке справедливо уделяется достаточно необходимое внимание тому, что действующее законодательство и основные направления развития и совершенствования государственной гражданской службы давно требуют существенных перемен и реформ, так как построение эффективной государственной гражданской службы зависит не только от высококвалифицированных кадров, но и внедрения новых форм профессионального развития гражданских служащих, в том числе предусматривающих использование информационно-коммуникационных технологий в целях обеспечения повышения качества кадровой и системной работы.

В свою очередь, Б. Габричидзе рассматривает государственную гражданскую службу через призму конституционного статуса государственного служащего, относя его непосредственно к определенному государственному органу и его положению в системе государственного устройства в целом. При этом указывая на дифференциацию системы государственных органов. Следовательно, статус государственного служащего во многом определяется нормативно-правовыми актами в сфере регулирования вопросов о несении государственной службы, а также компетенцией самого органа государственной власти. Н. Богданова в своем

исследовании по теме конституционно-правового статуса государственного служащего указывает на то, что существует несколько последовательных стадий по приобретению и обладанию этим статусом, а также же реализацией этого статуса при несении службы на базе того или иного органа государственной власти [1, С. 67-71].

Справедливо, А.А. Гришковец отмечает, что реформа государственной службы в РФ начала 21 века призвана бесповоротно изменить правовое положение государственного служащего по следующей схеме, а именно, наемный работник с трудовым правовым статусом, который имеет особенности правового положения, которые определены административным законодательством и обусловлены сферой осуществления должностных полномочий, государственно-гражданских служащих, которые обладают специальным административно-правовым статусом [2, с. 11].

Помимо этого, он предложил строго оценивать навыки и способности государственно-гражданских служащих во избежание подверженности коррупции и расколу целостности государственно-гражданского аппарата службы. Следовательно, таким образом проявляется возможность грамотно вести государственно-гражданскую службу в государстве. Профессор А.В. Гусев под государственной гражданской службой подразумевает публичный институт практического осуществления функций и задач государства с помощью профессиональной служебной деятельности, содержанием которой считаются оказание государственных услуг, обеспечение выполнения полномочий государственных органов и лиц, которые замещают государственные должности [3, с. 6]. Эта позиция представляется справедливой, так как носит межотраслевой, комплексный характер.

Необходимо уточнить, что в настоящее время не теряет свою актуальность мнение Ю.Н. Старилова о том, что ядром, основой административной реформы должно быть фундаментальное изменение законодательства о государственной службе [4, с. 11]. Значимым орудием обеспечения эффективности государственной службы служит, во-первых, прозрачность и гласность административных процедур в деятельности государственных служащих, во-вторых, переход от публичного управления, ориентированного на процесс, к публичному управлению, ориентированного на результат, в-третьих, признание принципа персональной (индивидуальной) ответственности государственных служащих за ненадлежащее исполнение собственных должностных обязанностей. Тем самым возникает необходимость детализирования административных процедур до уровня ответственных должностных лиц.

Но, как отмечает К.В. Давыдов, «на практике закрепленная в Законе о государственной гражданской службе модель должностных регламентов, насколько нам известно, фактически так и не появилась. Утвержденные федеральными органами исполнительной власти типовые формы должностных регламентов изобилуют бланкетными отсылками, что в свою очередь не позволяет норме раскрыть свою сущность. Для преодоления данной ситуации предполагается фактически сызнова разработать модели должностных регламентов, которые призваны конкретизировать и упорядочить служебные обязанности государственных служащих, которые замещают должности различных типов, и ввести методики разработки должностных регламентов и их пересмотра при модификации административных регламентов исполнения государственных функций либо предоставления государственных услуг» [5, с. 27].

В итоге, можно выделить отдельные юридические проблемы и обозначить способы их решения. Первая проблема, как представляется, заключается в неправильном законодательном определении правовой природы должностных регламентов. Систематическое толкование норм Закона о государственной гражданской службе дает возможность установить их в роли административных локальных актов (как правило, нормативного содержания). Вторая проблема состоит в том, что должностные регламенты императивно направлены на правовые явления, слабо разработанные в законодательстве и науке. Красочным примером может служить требование о включении в должностной регламент списка предоставляемых государственным служащим государственных услуг, но в настоящее время данная категория приобрела противоречивую характеристику. Усилия создания разнообразных «сводных» реестров государственных услуг некоторых федеральных органов исполнительной власти либо их групп пока не завершились успехом. Регламенты по своей природе не могут быть совершенными. Хотя, представляется вероятным и разумным

ввести в должностные регламенты не просто перечни государственных услуг, но и перечни государственных услуг и государственных полномочий, которые осуществляют определенные государственные служащие. Третья проблема связана с отсутствием наличия контроля за реформой системы должностных регламентов и инструкций. Поэтому не представляется возможным правовую оценку действиям должностных лиц. Поэтому, считается верным законодательно закрепить необходимость обеспечения возможности открытого доступа к текстам должностных регламентов государственных служащих.

Так вышеизложенные проблемы указывают на то, что, кроме прочего необходимо определить персональную дисциплинарную ответственность для руководителей «заинтересованных» исполнительных органов за непринятие надлежащих мер по внедрению должностных регламентов в соответствии с нормативно установленными сроками, в том числе сроками, которые определены программой развития и реформирования системы государственной службы Российской Федерации.

Таким образом, статистические данные показывают, что всего за 7 месяцев 2022 года в России зарегистрировано 24613 дел коррупционной направленности. Из общего количества дел коррупционной направленности больше всего зарегистрировано преступлений, связанных со взяточничеством – таких набралось 13252 дела. И количество дел, и количество привлечённых к ответственности лиц в среднем не превышает (и не снижено) аналогичных показателей за предыдущий отчётный период. Раскрываемость осталась на прежнем уровне, поэтому можно сделать вывод, что борьба с коррупционными явлениями в нашем обществе по-прежнему находится на высоком уровне. успешное развитие государственной службы возможно непосредственно на пути реформирования нормативно-правового обеспечения. Совершенствование правового обеспечения государственной гражданской службы является одной из главных и важнейших проблем современной теории и практики государственной службы, решение которой устанавливается нуждами внутреннего и внешнего политического развития государства.

Список литературы:

1. Калитина Ю. Реализация административной реформы в Саратовской области // Власть. 2017. № 12. С. 67–71.
2. Гусев А.В. Государственная гражданская служба РФ: проблемы правового регулирования. Автореф. дис. ... д-ра. юрид. наук / А.В. Гусев. – Екатеринбург, 2009.
3. СЗ РФ. – 2012. – № 48. – Ст. 6744 // [Электронный ресурс] – режим доступа: СПС «КонсультантПлюс».
4. Гукова Ж.А. Совершенствование административно-правового статуса государственных гражданских служащих / Ж.А. Гукова // Административное право и процесс. – 2011. – № 5.
5. Старилов Ю.Н. Административная реформа в перспективе / Ю.Н. Старилов // Административное право и процесс. – 2011. – № 3.
6. Давыдов К.В. Должностные регламенты государственных гражданских служащих как элемент реформы государственной службы Российской Федерации: основные правовые проблемы // Административное право и процесс. 2011. № 4. С. 27-32.