

# АДМИНИСТРАТИВНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ В КОНТЕКСТЕ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ. Часть 1

---

---

**З**начение информации в современном обществе трудно переоценить. В настоящее время информатизация общества проходит достаточно стремительно, а в сфере публичного управления заметно увеличивается поток самой разнообразной информации, совершенствуются средства и способы ее передачи, обработки и хранения. Процессы информатизации, которые протекают в государстве и обществе, самым непосредственным образом затрагивают и сферу государственной гражданской службы и, таким образом, касаются исполнительно-распорядительной деятельности государственных гражданских служащих.

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

**Статья подготовлена при информационной поддержке «Компании Консультант Плюс»**

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.

Кроме того, нуждается в совершенствовании административно-правовой механизм информационного обмена между различными видами государственной службы, а также между государственной гражданской службой и муниципальной службой.

Приходится констатировать, что государственная гражданская служба, несмотря на кардинальные изменения, которые произошли в ее нормативно-правовой основе за последние годы, не стала более открытой для институтов гражданского общества и общественного контроля. Профессиональная деятельность государственных гражданских служащих подавляющего числа министерств и ведомств по-прежнему окутана ореолом таинственности и секретности. В силу недостаточности информации о профессиональной деятельности государственных гражданских служащих не всегда понятна логика принимаемых решений, а также цель проводимых социальных и административных реформ.

Подобное положение самым негативным образом влияет на уровень законности и правопорядка в системе государственной гражданской службы, способствует проявлению коррупции. Недостатки в информационном обеспечении профессиональной деятельности государственных гражданских служащих делают их работу малоэффективной. В этой связи информационное взаимодействие государственных гражданских служащих с гражданами и хозяйствующими субъектами должно быть поставлено на принципиально новый уровень, который будет соответствовать развитию процессов информатизации.

В настоящее время назрела объективная необходимость пересмотра многих устоявшихся положений относительно информационного обеспечения и информационной открытости государ-

ственной гражданской службы, а также внедрения в систему государственно-служебных отношений современных информационных технологий и методов работы с информацией. Новые информационные технологии позволили бы оптимизировать служебную деятельность государственных служащих, а также минимизировать их неоправданные временные затраты на получение, обработку и использование полученной служебной и иной социально значимой информации. Совершенствование информационного обеспечения государственной гражданской службы позволило бы гражданам, институтам гражданского общества, а также самим служащим иметь больше возможностей для получения информации о государственной гражданской службе, которая реализуется в различных министерствах и ведомствах.

Основной целью использования информационных технологий в деятельности федеральных органов государственной власти является повышение эффективности механизмов государственного управления на основе создания общей информационно-технологической инфраструктуры, включающей государственные информационные системы и ресурсы, а также средства, обеспечивающие их функционирование, взаимодействие между собой, населением и организациями в рамках предоставления государственных услуг.

Государственная политика в сфере использования информационных технологий в государственном управлении призвана обеспечить координацию деятельности федеральных органов государственной власти по созданию государственных информационных систем и повышение эффективности бюджетных расходов в этой сфере. Государственная служба достаточно сложный, комплексный правовой институт, который выполняет самые важные государственные задачи и функции. В системе государственной службы функционирует информация различного характера. Информация, которая функционирует в системе государственной службы, необходима государственным служащим для выполнения своих должностных полномочий. Более того, информация является предметом труда государственного служащего. Как отмечал в свое время А.П. Корнев, «...отличие государственной службы от других видов трудовой деятельности — от производства материальных благ, предпринимательства, создания духовных ценностей, ведения домашнего хозяйства и других состоит в том, что предметом труда служащего является информация. Непосредственно материальных ценностей государственные служащие не

создают, но обеспечивают надлежащие условия для их производства»<sup>1</sup>.

Информация о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления — информация (в том числе документированная), созданная в пределах своих полномочий государственными органами, их территориальными органами, органами местного самоуправления или организациями, подведомственными государственным органам, органам местного самоуправления либо поступившая в указанные органы и организации. К информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления относятся также законы и иные нормативные правовые акты, а к информации о деятельности органов местного самоуправления — муниципальные правовые акты, устанавливающие структуру, полномочия, порядок формирования и деятельности указанных органов и организаций, иная информация, касающаяся их деятельности.

Несмотря на то, что информационные технологии играют важную роль в управленческой деятельности отдельные государственные служащие, относятся к их использованию и освоению с определенным пренебрежением.

Так, Е.С. Устинович и Е.А. Барбашин отмечают, что «...проблемы информационного развития государственных органов власти в Российской Федерации лежат также в плоскости, связанной с неготовностью к инновационным методам работы части персонала государственной службы. Отсутствие жестких требований, связанных с обязанностью овладеть в необходимой степени информационными технологиями, значительная часть государственных служащих сегодня игнорирует в этой части, а порой искусственно сдерживает использование информационных технологий в своей профессиональной деятельности. Можно вполне справедливо утверждать, что современные государственные служащие становятся фактором, объективно сдерживающим инновационное развитие государственной сферы»<sup>2</sup>.

В этой связи неслучайно Президент России на заседании президиума Государственного совета по развитию информационного общества в Российской Федерации заявил, что в России не должно оставать-

ся чиновников, не владеющих компьютером. В этой связи особого внимания заслуживает Закон Франции от 24 ноября 2009 г. «О профессиональной ориентации и подготовке в течение всей жизни»<sup>3</sup>.

В целях обеспечения необходимого уровня квалификации государственных служащих по использованию информационных технологий создается система подготовки (переподготовки) кадров, на основе которой осуществляется:

- определение требований к квалификации и навыкам использования информационных технологий для различных категорий государственных служащих;
- внедрение унифицированных процедур оценки квалификации сотрудников;
- развитие инфраструктуры региональных центров по подготовке и повышению квалификации государственных служащих на базе высших учебных заведений;
- разработка и финансирование программ обучения для различных категорий государственных служащих, а также необходимых методических материалов;
- профессиональное обучение и сертификация персонала, ответственного за разработку и внедрение государственных информационных систем и ресурсов;
- улучшение материально-технического обеспечения государственной службы, включая оснащение рабочих мест государственных служащих современной вычислительной техникой, создания в федеральных органах государственной власти учебных компьютерных классов, внедрения технологий дистанционного обучения;
- информирование государственных служащих о передовом опыте и инновациях в сфере информационных технологий;
- создание системы мотивации, поощрения и регламентации процессов использования государственными служащими информационных технологий.

Информационное обеспечение государственной службы, а также профессиональной деятельности государственного служащего имеет крайне актуальное значение. Актуальности информационного обеспечения государственной службы добавляет еще и то обстоятельство, что в настоящее время продолжено реформирование государственной службы.

<sup>1</sup> См.: Корнев А.П. Административное право России. — М., 2000. Ч. 1. — С. 124.

<sup>2</sup> См.: Устинович Е.С., Барбашин Е.А. Информационная компетентность государственных служащих как фактов оптимизации административных процессов // Информационное право. — 2008. — № 2. — С. 3.

<sup>3</sup> См.: Хабриева Т.Я. Право и модернизация экономики // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. — 2010. — № 1. — С. 6.

Очередной этап реформирования государственной службы определен указом Президента РФ от 10 марта 2009 г. «О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы)»<sup>4</sup>. В системе государственной службы складываются и развиваются информационные правоотношения различного качества. Эти отношения могут касаться личности государственного служащего, профессиональной деятельности государственного служащего, компетенции органа государственной власти, хозяйственной деятельности органов власти и управления. Правовой режим информационного обеспечения в системе государственной службы определяется нормами, которые содержатся в законодательных актах, касающихся различных направлений деятельности органов государственной власти.

Так, режим информационного обеспечения функционирования государственной службы, а также деятельности государственного служащего определяется Федеральным законом от 13 января 1995 г. «О порядке освещения деятельности органов государственной власти в государственных средствах массовой информации»<sup>5</sup>, Федеральным законом от 27 июля 2006 г. «Об информации, информационных технологиях и о защите информации»<sup>6</sup>, Федеральным законом от 9 февраля 2009 г. «Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления»<sup>7</sup> и др.

Значительное количество законодательных актов, которые регламентируют общественные отношения в информационной сфере связано с тем, что такие отношения носят сложный и неоднородный характер. Как верно отметил И.З. Карась, что «...информационные общественные отношения, утвердившиеся в сфере общественной деятельности, связанной со сбором, хранением, обработкой, передачей и отображением информации, требуют четкого механизма правового регулирования. Прогрессирующее нормотворчество в области информатики переводит их в категорию информационных правоотношений с нетрадиционными предметами правового регулирования»<sup>8</sup>.

Нормативными правовыми актами, регламентирующими информационные отношения в системе государственной службы, определяются общие сведения о государственной службе. Так, на сайтах органов власти и управления, в которых осуществляется государственная служба, должны содержаться сведения о:

- порядке поступления на государственную службу;
- квалификационных требованиях к кандидатам на замещение вакантных государственных должностей государственной службы;
- перечне вакантных должностей государственной службы;
- об условиях и результатах конкурсов на замещение вакантных государственных должностей государственной службы.

Доступ к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления может обеспечиваться следующими способами:

- обнародование (опубликование) государственными органами и органами местного самоуправления информации о своей деятельности в средствах массовой информации;
- размещение государственными органами и органами местного самоуправления информации о своей деятельности в сети Интернет;
- размещение государственными органами и органами местного самоуправления информации о своей деятельности в помещениях, занимаемых указанными органами, и в иных отведенных для этих целей местах;
- ознакомление пользователей информацией с информацией о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления в помещениях, занимаемых указанными органами, а также через библиотечные и архивные фонды;
- присутствие граждан (физических лиц), в том числе представителей организаций (юридических лиц), общественных объединений, государственных органов и органов местного самоуправления, на заседаниях коллегиальных государственных органов и коллегиальных органов местного самоуправления, а также на заседаниях коллегиальных органов государственных органов и коллегиальных органов, органов местного самоуправления;
- представление пользователям информацией по их запросу информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления;

<sup>4</sup> См.: СЗ РФ. – 2009. – № 11. – Ст. 1227.

<sup>5</sup> См.: СЗ РФ. – 1995. – № 3. – Ст. 170.

<sup>6</sup> См.: СЗ РФ. – 2006. – № 31 (ч. 1). – Ст. 3448.

<sup>7</sup> См.: СЗ РФ. – 2009. – № 7. – Ст. 776.

<sup>8</sup> См.: Карась И.З. Юридические факты и доказательства в информационных правоотношениях // Советское государство и право. – 1988. – № 11. – С. 89.

- другими способами, предусмотренными законами и (или) иными нормативными правовыми актами, а в отношении доступа к информации о деятельности органов местного самоуправления — также муниципальными правовыми актами.

Информационное обеспечение государственной гражданской службы должно базироваться на следующих принципах:

- вертикальной и горизонтальной интеграции имеющихся и вновь создаваемых информационно-правовых систем;
- создания единой коммуникационной среды, включая системы конфиденциальной связи и транспортные сети общего назначения, республиканские и коммерческие сети связи и передачи данных, в том числе оптоволоконные, спутниковые и т.п.;
- строгого соблюдения международных стандартов в области информационно-вычислительных сетей и средств связи;
- открытости систем, обеспечивающих объединение имеющихся вычислительных ресурсов различных архитектур и возможность дальнейшего их наращивания;
- единства программно-технических, архитектурных, технологических, организационных принципов построения систем правовой информации;
- ведения эталонных баз данных в организациях, ответственных за создание законодательных и нормативных документов;
- обеспечения интерактивного доступа пользователей к интегрированной территориально-распределенной базе данных правовой информации;
- организации многоуровневой защиты информации;
- использования модульного подхода при проектировании вычислительных центров обработки информации, сети телеобработки, абонентских пунктов и рабочих мест пользователей;
- использования готовых программно-технических решений и функционирующих систем;
- интеграции лингвистических средств, используемых в различных автоматизированных информационных системах;
- исключения дублирования процедур сбора и обработки информации в информационных технологиях;
- обеспечения чистоты информационных каналов;
- улучшения эргономических характеристик;
- распространения прогрессивных информационных технологий и перспективных программных

продуктов среди абонентов систем правовой информации;

- передачи копий эталонных документов через каналы связи в центральную рабочую базу данных правовой информации;
- тиражирования рабочих копий (по установленному регламенту) в базы регионов и других абонентов системы;
- использования технологии объединенного сервера для прозрачного распределения данных;
- широкого набора интерфейсов мультимедиа;
- ведения актуального перечня правовых документов и состава баз данных и их тиражирование для всех пользователей системы;
- выполнения общесистемных функций сбора статистики, обеспечения безопасности, подготовка отчетов о производительности. При этом следует учесть, что:
  - информация, однажды введенная в систему непосредственно первоисточником, хранится и подвергается обработке средствами самой системы до тех пор, пока не утрачивает своих потребительских качеств;
  - информация, хранящаяся в системе, представляется любому абоненту независимо от его территориальной удаленности от места хранения при условии соблюдения пользователем требований единой системной дисциплины доступа к информационным ресурсам.

Реализация указанных принципов позволит обеспечить разумное сочетание принципов централизованного и децентрализованного управления, а вертикальная и горизонтальная интеграция систем правовой информации различного уровня будет способствовать эффективному функционированию системы государственной гражданской службы за счет быстрого и надежного обмена данными и координации действий различных ее звеньев.

Организация правового регулирования информации требует более углубленного изучения связи видов информации с компетенцией. Правовое оформление вида информации определяется структурой компетенции органа. В свою очередь классификация функций сопровождается и классификаций видов информации<sup>9</sup>.

Основными требованиями при обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления являются:

<sup>9</sup> См.: Сазонов Б.И. Правовые проблемы информационного обеспечения функций министерств // Правоведение. – 1976. – № 1. – С. 72.

- достоверность представляемой информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления;
- соблюдение сроков и порядка представления информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления;
- изъятие из предоставляемой информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления сведений, относящихся к информации ограниченного доступа;
- создание государственными органами, органами местного самоуправления в пределах своих полномочий организационно-технических и других условий, необходимых для реализации права на доступ к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления, а также создание государственных и муниципальных информационных систем для обслуживания пользователей информацией;
- учет расходов, связанных с обеспечением доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления, при планировании бюджетного финансирования указанных органов.

Информация о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления, размещаемая указанными органами в сети Интернет, в зависимости от сферы деятельности государственного органа, органа местного самоуправления содержит:

- общую информацию о государственном органе, об органе местного самоуправления, в том числе:
- наименование и структуру государственного органа, органа местного самоуправления, почтовый адрес, адрес электронной почты (при наличии), номера телефонов справочных служб государственного органа, органа местного самоуправления;
- сведения о полномочиях государственного органа, органа местного самоуправления, задачах и функциях структурных подразделений указанных органов, а также перечень законов и иных нормативных правовых актов, определяющих эти полномочия, задачи и функции;
- перечень территориальных органов и представительств государственного органа за рубежом (при наличии), сведения об их задачах и функциях, а также почтовые адреса, адреса электронной почты (при наличии), номера телефонов справочных служб указанных органов и представительств;
- перечень подведомственных организаций (при наличии), сведения об их задачах и функциях, а

- также почтовые адреса, адреса электронной почты (при наличии), номера телефонов справочных служб подведомственных организаций;
- сведения о руководителях государственного органа, его структурных подразделений, территориальных органов и представительств за рубежом (при наличии), руководителях органа местного самоуправления, его структурных подразделений, руководителях подведомственных организаций (фамилии, имена, отчества, а также при согласии указанных лиц иные сведения о них);
- перечни информационных систем, банков данных, реестров, регистров, находящихся в ведении государственного органа, органа местного самоуправления, подведомственных организаций;
- сведения о средствах массовой информации, учрежденных государственным органом, органом местного самоуправления (при наличии);
- информацию о нормотворческой деятельности государственного органа, органа местного самоуправления, в том числе:
- нормативные правовые акты, изданные государственным органом, муниципальные правовые акты, изданные органом местного самоуправления, включая сведения о внесении в них изменений, признании их утратившими силу, признании их судом недействующими, а также сведения о государственной регистрации нормативных правовых актов, муниципальных правовых актов в случаях, установленных законодательством РФ;
- тексты проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, внесенных в Государственную Думу Федерального Собрания РФ, законодательные (представительные) органы государственной власти субъектов РФ, тексты проектов муниципальных правовых актов, внесенных в представительные органы муниципальных образований;
- информацию о размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд в соответствии с законодательством РФ о размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд;
- административные регламенты, стандарты государственных и муниципальных услуг;
- установленные формы обращений, заявлений и иных документов, принимаемых государственным органом, его территориальными органами,

- органом местного самоуправления к рассмотрению в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, муниципальными правовыми актами;
- порядок обжалования нормативных правовых актов и иных решений, принятых государственным органом, его территориальными органами, муниципальными правовыми актами;
  - информацию об участии государственного органа, органа местного самоуправления в целевых и иных программах, международном сотрудничестве, включая официальные тексты соответствующих международных договоров РФ, а также о мероприятиях, проводимых государственным органом, органом местного самоуправления, в том числе сведения об официальных визитах и о рабочих поездках руководителей и официальных делегаций государственного органа, органа местного самоуправления;
  - информацию о состоянии защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций и принятых мерах по обеспечению их безопасности, о прогнозируемых и возникших чрезвычайных ситуациях, о приемах и способах защиты населения от них, а также иную информацию, подлежащую доведению государственным органом, органом местного самоуправления до сведения граждан и организаций в соответствии с федеральными законами, законами субъектов РФ;
  - информацию о результатах проверок, проведенных государственным органом, его территориальными органами, органом местного самоуправления, подведомственными организациями в пределах их полномочий, а также о результатах проверок, проведенных в государственном органе, его территориальных органах, органе местного самоуправления, подведомственных организациях;
  - тексты официальных выступлений и заявлений руководителей и заместителей руководителей государственного органа, его территориальных органов, органа местного самоуправления;
  - статистическую информацию о деятельности государственного органа, органа местного самоуправления, в том числе:
  - статистические данные и показатели, характеризующие состояние и динамику развития экономической, социальной и иных сфер жизнедеятельности, регулирование которых отнесено к полномочиям государственного органа, органа местного самоуправления;
  - сведения об использовании государственным органом, его территориальными органами, органом местного самоуправления, подведомственными организациями выделяемых бюджетных средств;
  - сведения о предоставленных организациям и индивидуальным предпринимателям льготах, отсрочках, рассрочках, о списании задолженности по платежам в бюджеты бюджетной системы РФ;
  - информацию о кадровом обеспечении государственного органа, органа местного самоуправления, в том числе:
  - порядок поступления граждан на государственную службу, муниципальную службу;
  - сведения о вакантных должностях государственной службы, имеющихся в государственном органе, его территориальных органах, о вакантных должностях муниципальной службы, имеющихся в органе местного самоуправления;
  - квалификационные требования к кандидатам на замещение вакантных должностей государственной службы, вакантных должностей муниципальной службы;
  - условия и результаты конкурсов на замещение вакантных должностей государственной службы, вакантных должностей муниципальной службы;
  - номера телефонов, по которым можно получить информацию по вопросу замещения вакантных должностей в государственном органе, его территориальных органах, органе местного самоуправления;
  - перечень образовательных учреждений, подведомственных государственному органу, органу местного самоуправления (при наличии), с указанием почтовых адресов образовательных учреждений, а также номеров телефонов, по которым можно получить информацию справочного характера об этих образовательных учреждениях;
  - информацию о работе государственного органа, органа местного самоуправления с обращениями граждан (физических лиц), организаций (юридических лиц), общественных объединений, государственных органов, органов местного самоуправления, в том числе:
  - порядок и время приема граждан (физических лиц), в том числе представителей организаций (юридических лиц), общественных объединений, государственных органов, органов местного самоуправления, порядок рассмотрения их об-

ращений с указанием актов, регулирующих эту деятельность;

- фамилию, имя и отчество руководителя подразделения или иного должностного лица, к полномочиям которых отнесены организация приема лиц, обеспечение рассмотрения их обращений, а также номер телефона, по которому можно получить информацию справочного характера.

Информация о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления не предоставляется в случае, если:

- содержание запроса не позволяет установить запрашиваемую информацию о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления;
- в запросе не указан почтовый адрес, адрес электронной почты или номер факса для направления ответа на запрос либо номер телефона, по которому можно связаться с направившим запрос пользователем информацией;
- запрашиваемая информация не относится к деятельности государственного органа или органа местного самоуправления, в которые поступил запрос;
- запрашиваемая информация относится к информации ограниченного доступа;
- запрашиваемая информация ранее предоставлялась пользователю информацией;
- в запросе ставится вопрос о правовой оценке актов, принятых государственным органом, органом местного самоуправления, проведении анализа деятельности государственного органа, его территориальных органов, органа местного самоуправления либо подведомственных организаций или проведении иной аналитической работы, непосредственно не связанной с защитой прав направившего запрос пользователя информацией.

Законодательство об информационном обеспечении государственной службы, а также в целом сферы публичного управления идет в правильном направлении. Как отмечает Н.Н. Лебедева, «...доступная в электронном виде информация может способствовать развитию открытого информационного взаимодействия между государством и общественностью, обеспечению открытости и прозрачности процедур разработки и принятия государственных решений, реализации прав граждан на доступ к информации о деятельности органов государственной власти»<sup>10</sup>.

Реформа государственной гражданской службы невозможна без совершенствования процедур ее прохождения, а также информационного обеспечения. Информация играет важную роль в служебной деятельности государственных служащих в этой связи в настоящее время необходимо совершенствовать информационное обеспечение процедур прохождения государственной гражданской службы. В настоящее время правовая основа государственной гражданской службы практически сформирована, в этой связи актуальным является создание правовых и организационных механизмов реализации законодательства о государственной гражданской службе. Законодательство о государственной гражданской службе закрепляет целый ряд процедур связанных с ее прохождением.

Так, Федеральный закон от 27 июля 2004 г. «О государственной гражданской службе Российской Федерации»<sup>11</sup> определяет процедуру поступления на государственную гражданскую службу. Ст. 13 Закона «О государственной гражданской службе» устанавливает, что гражданским служащим является гражданин Российской Федерации, взявший на себя обязательства по прохождению гражданской службы. Гражданский служащий осуществляет профессиональную служебную деятельность на должности гражданской службы в соответствии с актом о назначении на должность и со служебным контрактом и получает денежное содержание за счет средств федерального бюджета или бюджета субъекта РФ. Основанием гражданской службы является не трудовой договор, а служебный контракт, заключаемый в порядке, определенном гл. 5 Закона о государственной гражданской службе. Служебный контракт — соглашение между представителем нанимателя и гражданином, поступающим на гражданскую службу, или гражданским служащим о прохождении гражданской службы и замещении должности гражданской службы. Следует иметь в виду, что на гражданскую службу вправе поступить граждане РФ, достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком РФ и соответствующие квалификационным требованиям, установленным Законом. Поступление на гражданскую службу или замещение гражданским служащим другой должности гражданской службы осуществляется по результатам конкурса (положение о конкурсе утверждается указом Президента РФ).

Гражданин при заключении служебного контракта обязуется исполнять должностные обязанности

<sup>10</sup> См.: Лебедева Н.Н. Доступ граждан к информации о деятельности органов государственной власти // Вестник Московского университета. Сер. 11. Право. — 2005. — № 5. — С. 76.

<sup>11</sup> См.: СЗ РФ. — 2004. — № 31. — Ст. 3215.



сти в соответствии с должностным регламентом и соблюдать служебный распорядок государственного органа. Согласно ст. 47 Закона о государственной гражданской службе в должностной регламент включаются, в частности, перечень вопросов, по которым гражданский служащий вправе или обязан самостоятельно принимать управленческие и иные решения, показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего.

В служебном контракте отражаются права и обязанности сторон. При этом к существенным условиям контракта относятся, в частности:

- должностной регламент гражданского служащего;
- виды и условия медицинского страхования и иные виды страхования служащего;
- условия оплаты труда (размер должностного оклада, надбавки и другие выплаты, в том числе связанные с результативностью профессиональной служебной деятельности);
- виды и условия социального страхования, связанные с профессиональной служебной деятельностью;
- обязанность лица проходить гражданскую службу после окончания обучения в образовательном учреждении профессионального образования не менее установленного договором на обучение срока, если обучение осуществлялось за счет средств соответствующего бюджета.

В служебном контракте могут быть предусмотрены и иные условия, но не ухудшающие положения гражданского служащего по сравнению с положением, установленным Законом и иными нормативными правовыми актами.

Служебный контракт может быть заключен на неопределенный срок и на срок от одного года до пяти лет (срочный служебный контракт). Поскольку для гражданских служащих установлен возрастной ценз пребывания на службе, то по достижении служащим 60 лет контракт, заключенный с ним на неопределенный срок, перезаключается на срочный, а по достижении 65 лет — по решению представителя нанимателя и с согласия гражданина с ним заключается срочный трудовой договор.

При заключении служебного контракта гражданин помимо документов, представляемых при заключении трудового договора, обязан представить свидетельство о постановке на учет в налоговом органе по месту жительства на территории РФ и сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера (сведения о доходах, об имуществе и

обязательствах имущественного характера сообщаются не только при поступлении на работу, но и ежегодно не позднее 30 апреля года, следующего за отчетным). При поступлении на гражданскую службу может быть предусмотрен испытательный срок продолжительностью от трех месяцев до одного года (а при заключении трудового договора срок испытания не может быть больше трех месяцев и в отдельных случаях — шести месяцев).

Условия служебного контракта могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. Об изменении существенных условий контракта служащий должен быть уведомлен представителем нанимателя в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

Основания и последствия прекращения служебного контракта определены в гл. 6 Закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации». При этом основаниями расторжения контракта (в отличие от оснований расторжения трудового договора) могут быть: выход гражданского служащего из гражданства РФ; несоблюдение ограничений и невыполнение обязательств, установленных законодательством; нарушение запретов, связанных с гражданской службой; отказ гражданского служащего от замещения прежней должности гражданской службы при неудовлетворительном результате испытания.

Одним из оснований для расторжения служебного контракта является нарушение запретов, связанных с гражданской службой. Перечень таких запретов определен ст. 17 Закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», и к ним относятся, в частности, запрет на участие на платной основе в деятельности органа управления коммерческой организацией (за исключением случаев, установленных федеральным законом); приобретение ценных бумаг, по которым может быть получен доход; получение в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц в виде подарков, денежных вознаграждений, оплаты отдыха и др.

Ограничения предусмотрены не только во время замещения должности гражданского служащего, но и после увольнения с гражданской службы: гражданин не вправе разглашать или использовать в интересах организаций либо физических лиц сведения конфиденциального характера или служебную информацию, ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей, а также замещать в течение двух лет должности, выполнять работу на условиях гражданско-правового договора в организациях,

если отдельные функции государственного управления данными организациями непосредственно входили в его должностные обязанности.

*Процедура замещения вакантной государственной должности государственной службы по конкурсу.*

С вступлением в силу нового законодательства о государственной службе, увеличилась сфера применения конкурсных процедур. Право граждан на равный доступ к государственной службе обеспечивает конкурс на замещение вакантной государственной должности<sup>12</sup>. Конкурсные процедуры затрагивают не только способы замещения должностей, но и способ формирования кадрового резерва. Так в ст. 64 Закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» закреплена «конкурсная основа» как один из видов создания резерва госслужащих.

Что же представляет собой кадровый резерв по новому законодательству? В ст. 11 Закона «О системе государственной службы Российской Федерации» кадровый резерв и его эффективное использование представлены как один из элементов обеспечения формирования кадрового состава государственной службы. В качестве главной цели законодатель обозначил — замещение вакантных должностей. В законе «О государственной гражданской службе Российской Федерации» кадровому резерву посвящена ст. 64, где закреплены его цель и виды, способы формирования и оформления включения в него. Более детальное регулирование будет осуществляться будущими положениями о кадровом резерве на гражданской службе утверждаемыми соответственно Президентом РФ и нормативными правовыми актами субъектов РФ.

Законодатель определил, что формирование кадрового резерва происходит двумя способами. Во-первых, путем включения в кадровый резерв в связи с приостановлением служебного контракта по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ч. 1 ст. 39 Федерального закона «О государственной гражданской службе»). Здесь предполагается оставление государственного служащего в соответствующем реестре и зачисление в резервный список с обозначением должности, которую он занимал.

Во-вторых, формирование на конкурсной основе. При этом включение гражданского служащего (граж-

данина) в кадровый резерв государственного органа для замещения должности гражданской службы осуществляется по результатам конкурса в порядке, предусмотренном ст. 22 этого же закона и положением «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной службы Российской Федерации». Таким образом, используется конкурсный порядок, разработанный для замещения должностей. Причем если соотносить цель кадрового резерва с порядком формирования, то главный способ будет конкурс. Это исходит из того, что служащих по ч. 1 ст. 39 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» в резерв включают для гарантирования им места на государственной службе. Однако совершенно ясно, что во время прохождения военной службы по призыву или занимая выборную должность, они не смогут занять вновь образовавшуюся вакантную должность государственной службы. Что же касается чрезвычайных обстоятельств, то они будут препятствием для нормального функционирования самой должности, а не для государственного служащего ее занимающего. Следовательно, после устранения данных обстоятельств, служба может быть продолжена<sup>13</sup>.

Таким образом, главной целью формирования кадрового резерва, то есть для оперативного и качественного замещения вакантных должностей, служит конкурсный порядок, что подтверждается ч. 7 ст. 64 Закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

Увеличилась роль конкурса как способа замещения должностей государственной службы. В настоящее время конкурс обеспечивает право граждан на равный доступ к государственной службе и право государственных служащих на должностной рост на конкурсной основе. При разработке концепции реформы государственной службы и законопроекта «О государственной гражданской службе Российской Федерации» активно высказывалась мысль о том, что конкурс должен стать основным способом<sup>14</sup>. Однако первое, что бросается в глаза в законе, — это большое количество исключений. Причем можно выделить как абсолютные, так и относительные исключения. Первую группу составляют все пункты 2 части ст. 22 Федерального закона. А части 3 и 4 можно отнести

<sup>12</sup> См.: Привалова С.В. Проблемы становления эффективной государственной службы (законодательный аспект) // Журнал российского права. — 1999. — № 11. — С. 102.

<sup>13</sup> См.: Краткое изложение концепции реформирования системы государственной службы Российской Федерации [Электронный ресурс] от 15 августа 2001 г. // Официальное интернет-представительство Президента России (www.kremlin.ru).

<sup>14</sup> Там же.

к относительным исключениям, зависящим от решения представителя нанимателя. Наличие всевозможных исключений некоторых привело к мысли, что законодатель снова всех обманул, урезал применение конкурса, превратил «в исключительный способ поступления на государственную службу, который, естественно, будет применяться на практике крайне редко»<sup>15</sup>.

Однако основной не значит единственный. В теории государственной службы существует еще три способа замещения должностей и их существование никто не отменял<sup>16</sup>. Все способы гармонично дополняют друг друга. И применение одного там, где по тем или иным причинам не подходят другие, в общем, решает проблему замещения. Поэтому при более детальном рассмотрении можно увидеть, что исключения ограничивают сферу конкурсных процедур для применения других способов, при этом эти ограничения не столь существенны.

Остановимся более подробно на исключениях. Первое из них связано с категориями «руководителей» и «помощников (советников)». И хотя вместе они составляют половину всех категорий должностей на государственной гражданской службе, но численный их состав намного меньше основного корпуса служащих, а именно «специалистов» и «обеспечивающих специалистов». Притом исключение сделано только для лиц этих категорий, замещающих должности на определенный срок. Здесь можно уловить тенденцию к разграничению, так называемых, «политических» и «карьерных» служащих. Именно к «политическим» относятся служащие замещающие должности высших категорий и на определенный срок, привязанный к сроку руководителя<sup>17</sup>. Главный принцип при этом заложенный в замещение не достоинства и профессионализм кандидата, а личная преданность и доверие к нему руководителя. Поэтому здесь более применимо назначение, а не конкурс.

Этот же принцип используется и к исключению в п. 2 ч. 2 ст. 22 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», где в роли руководителя выступают Президент или Правительство Российской Федерации.

Что касается п. 3 ч. 2 той же статьи, то в данной ситуации конкурс не проводится потому, что замеще-

ние происходит на определенный срок связанный или с надобностью в конкретном специалисте, или с надобностью в конкретный момент. При первом отбор уже фактически прошел, а во втором требуется оперативное замещение. Возможно это как раз временные служащие, о которых упоминал А.А. Гришковец<sup>18</sup>. В любом случае они будут ограниченный срок заниматься государственной службой и поэтому следует считать это исключением, нежели правилом.

В п. 4 ч. 2 закреплены ограничения, связанные с переводом государственного служащего на другую должность: когда по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением не может исполнять должностные обязанности по замещаемой должности гражданской службы; при сокращении должностей гражданской службы; при реорганизации или ликвидации государственного органа. Эти ограничения свидетельствуют о гарантиях, предоставляемых государством как нанимателем госслужащих, которые будут служить стабилизирующим фактором нахождения их на службе, а не препятствием для проведения конкурса.

В отношении кадрового резерва, как исключения при проведении конкурса, то это не столько ограничение, сколько особый способ замещения, связанный с конкурсной процедурой. Относительные ограничения применимы не всегда, в силу зависимости от решения представителя нанимателя (руководителя государственного органа). Однако даже их применение является оправданным и редко используемым. Так, например, исключение, связанное с назначением на отдельные должности гражданской службы, исполнение должностных обязанностей, по которым связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, по перечню должностей, утверждаемому указом Президента РФ, вполне преодолимо и предусмотрено в положении о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы РФ. В отношении гражданина (гражданского служащего), с его согласия проводится процедура оформления допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, если исполнение должностных обязанностей по должности гражданской службы, на замещение которой претендует гражданин (гражданский служащий), связано с использованием таких сведений. Состав конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение данных вакантных должностей гражданской

<sup>15</sup> См.: Иванов С.А. Правовое регулирование отношений в сфере госслужбы // Юрист. – 2004. – № 6. – С. 13.

<sup>16</sup> См.: Манохин В.М. Служба и служащий в Российской Федерации: правовое регулирование. – М., 1997. – С. 29.

<sup>17</sup> См.: Оболонский А.В. Государственная служба. – М., 2000. – С. 311.

<sup>18</sup> См.: Гришковец А.А. Проблемы реформы государственной службы в Российской Федерации // Государство и право. – 2001. – № 12. – С. 56.

службы формируется с учетом положений законодательства о государственной тайне. Следовательно, законодатель предусмотрел проведение конкурса при замещении такого рода должностей, и выбор остался за представителем нанимателя.

Последнее исключение касается группы младших должностей гражданской службы. К ним относятся кандидаты на государственную службу в категорию «обеспечивающие специалисты», то есть на должности, учреждаемые для организационного, информационного, документационного, финансово-экономического, хозяйственного и иного обеспечения деятельности государственных органов. При этом это младший состав данной категории, не требующий наличия высшего образования и с возможным классным чином-секретарь государственной гражданской службы РФ. Ранее данные должности рассматривались как «технический персонал», не являющиеся государственными служащими и прием осуществлялся в форме зачисления<sup>19</sup>.

Теперь категория «обеспечивающие специалисты» относятся к государственной службе, а порядок замещения остался прежним. Проведенный анализ сферы применения конкурсных основ, заложенной законодателем, оставляет надежду на активную ее практическую реализацию. Возможно теперь конкурс, как демократический институт, обеспечит равнодоступность государственной службы и поможет сформировать качественный кадровый состав государственной гражданской службы. Обеспечение конституционного права граждан на равный доступ к государственной службе основана на правовых категориях, которыми являются права, свободы, обязанность и ответственность, уровень подготовки и требования по должности, возможность беспрепятственно развиваться по служебной лестнице и др.<sup>20</sup>

#### *Аттестационные процедуры в системе государственной службы*

Аттестация в переводе с латинского переводится как свидетельство, что означает определение квалификации работника, уровня знаний учащихся, отзыв, характеристика как процесс оценивания соответствия кого-либо некоторым критериям.

Статья 48 Федерального закона от 27 июля 2004 г. «О государственной гражданской службе Российской

Федерации» определяет, что аттестация проводится в целях: определения его соответствия замещаемой должности гражданской службы. Аттестация государственных гражданских служащих в более широком понимании, чем это закреплено в Федеральном законе «О государственной гражданской службе Российской Федерации», решает следующие задачи:

- определения уровня профессиональной подготовки;
- определения соответствия занимаемой должности;
- для решения вопроса о присвоении квалификационного разряда;
- совершенствования деятельности государственного органа<sup>21</sup>.

Вышеперечисленные цели можно дифференцировать и сказать о том, что одни цели являются контрольными, поскольку преследуют интерес государства и общества иметь в государственном аппарате высоко квалифицированных специалистов, усовершенствовать систему управления, оптимально использовать кадровый потенциал. Другие цели относятся к мотивационным и преследуют личностный интерес государственного гражданского служащего, подвергающегося аттестационной процедуре, результатами которой могут стать: повышение или понижение по службе награды и т.п.

Е.А. Аксенова говорит о том, что «...главной задачей аттестации в системе государственной службы являются оценка степени соответствия сотрудника своей должности и выявление резервов повышения качества труда и уровня отдачи работника»<sup>22</sup>.

В.М. Манохин отмечает, что кроме проверки соответствия служащего занимаемой должности аттестация преследует и более конкретные цели: определить, перспективны роста аттестуемого лица, стимулировать служащего к повышению уровня своей квалификации, а в целом аттестация способствует улучшению всего дела подбора кадров и совершенствованию службы<sup>23</sup>.

По словам В.И. Колесниковой, административно-правовая процедура, по оценке профессионального соответствия государственного служащего занимаемой государственной должности, направленная на совершенствование государственной службы

<sup>19</sup> См.: Манохин В.М., Адушкин Ю.С. Российское административное право. – Саратов, 2003. – С. 122

<sup>20</sup> См.: Ларина Л.А. Конституционное право граждан на равный доступ к государственной службе (теоретико-правовой аспект): Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2003. – С. 18.

<sup>21</sup> См.: Старилов Ю.Н. Государственная служба: теоретико-правовое исследование. – Воронеж, 1996. – С. 302.

<sup>22</sup> См.: Аксенова Е.А. Управление персоналом в системе государственной службы. – М., 1997. – С. 119.

<sup>23</sup> См.: Манохин В.М. Служба и служащий в Российской Федерации... – С. 42.

и развитие внутреннего потенциала аттестуемого, обязывает по итогам принять установленные законодательством административно-правовые меры, а не только морально-воспитательные, что способствует эффективному развитию профессионального и личного потенциала кадров<sup>24</sup>. М.Г. Киржиманов говорит о том, что аттестация призвана способствовать совершенствованию деятельности государственного служащего, а, в конечном счете — деятельности государственного органа в целом<sup>25</sup>.

Согласно закону о государственной гражданской службе задачами аттестации является: установление соответствия служащего занимаемой должности (определение уровня профессиональной подготовки); присвоение квалификационного разряда. Главное в аттестации — комплексная оценка на основании системы показателей и индикаторов деятельности государственных служащих, включая оценку профессионализма, деловых, личностных качеств служащего и результатов его труда<sup>26</sup>. Мы исходим из того, что в общепринятое понятие аттестации позднейшее законодательство вкладывает новый смысл и содержание, тем самым создает новую правовую категорию.

Таким образом, к основным признакам аттестации государственных гражданских служащих можно отнести следующие. Аттестация всегда вытекает из административно-правового и трудового правоотношения, субъектами аттестации являются сотрудники определенной категории, перечисленные в нормативных правовых актах об аттестации<sup>27</sup>. Кроме этого, аттестация осуществляется в специальной организационно-правовой форме; результаты аттестации всегда имеют под собой определенные правовые последствия для аттестуемого работника; она является одним из средств подбора и расстановки кадров. Однако, как показывает практика, это не всегда так. Как отмечают М. Чекалев и И. Ключина, «ничто так не убивает систему оценок, как то, что ее результаты не исполь-

зуются. Результаты аттестации сказываются лишь на весьма ограниченном числе лиц — не более 3-5% аттестуемых. Такой подход порождает формальное отношение к аттестации как у оцениваемых, так и у организаторов оценки»<sup>28</sup>.

#### *Организация и порядок проведения аттестации гражданского государственного служащего*

При проведении аттестации непосредственный руководитель гражданского служащего представляет мотивированный отзыв об исполнении гражданским служащим должностных обязанностей за аттестационный период. К мотивированному отзыву прилагаются сведения о выполненных гражданским служащим за аттестационный период поручениях и подготовленных им проектах документов, содержащиеся в годовых отчетах о профессиональной служебной деятельности гражданского служащего, а при необходимости пояснительная записка гражданского служащего на отзыв непосредственного руководителя.

Аттестации не подлежат гражданские служащие, замещающие должности гражданской службы категорий «руководители» и «помощники (советники)», в случае, если с указанными гражданскими служащими заключен срочный служебный контракт. Аттестация гражданского служащего проводится один раз в три года. Ранее указанного срока, внеочередная аттестация гражданского служащего может проводиться после принятия в установленном порядке решения: о сокращении должностей гражданской службы в государственном органе; об изменении условий оплаты труда гражданских служащих. При проведении аттестации учитываются соблюдение гражданским служащим ограничений, отсутствие нарушений запретов, выполнение требований к служебному поведению и обязательств, установленных настоящим Федеральным законом.

Гражданский служащий, находящийся в отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, проходит аттестацию не ранее чем через один год после выхода из отпуска. Для проведения аттестации гражданских служащих правовым актом государственного органа формируется аттестационная комиссия. В состав аттестационной комиссии включаются представитель нанимателя и (или) уполномоченные им гражданские служащие (в том числе из подраз-

<sup>24</sup> См.: Колесникова В.И. Административно-правовые основы аттестации государственных служащих: Дис. ... канд. юрид. наук. — М., 2001. — С. 46.

<sup>25</sup> См.: Киржиманов М.Г. Правовые основы подбора кадров государственных служащих, их аттестации и повышения квалификации: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — М., 2003. — С. 19.

<sup>26</sup> См.: Горбачев А.И. Теория и организация государственной службы. — М., 2001. — С. 35.

<sup>27</sup> См.: Реймаров Г. Два подхода к оценке персонала // Управление персоналом. — 1999. — № 4. — С. 31.

<sup>28</sup> См.: Чекалев М., Ключина И. Еще раз о технологии проведения аттестации // Управление персоналом. — 2000. — № 5. — С. 30.

деления по вопросам государственной службы и кадров, юридического (правового) подразделения и подразделения, в котором гражданский служащий, подлежащий аттестации, замещает должность гражданской службы), представитель соответствующего органа по управлению государственной службой, а также представители научных и образовательных учреждений, других организаций, приглашаемые органом по управлению государственной службой по запросу представителя нанимателя в качестве независимых экспертов-специалистов по вопросам, связанным с гражданской службой, без указания персональных данных экспертов. Число независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов аттестационной комиссии.

Состав аттестационной комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликтов интересов, которые могли бы повлиять на принимаемые аттестационной комиссией решения. По результатам аттестации гражданского служащего аттестационной комиссией принимается одно из следующих решений: соответствует замещаемой должности гражданской службы; соответствует замещаемой должности гражданской службы и рекомендуется к включению

в установленном порядке в кадровый резерв для замещения вакантной должности гражданской службы в порядке должностного роста; соответствует замещаемой должности гражданской службы при условии успешного прохождения профессиональной переподготовки или повышения квалификации; не соответствует замещаемой должности гражданской службы.

В течение одного месяца после проведения аттестации по ее результатам издается правовой акт государственного органа о том, что гражданский служащий: подлежит включению в установленном порядке в кадровый резерв для замещения вакантной должности гражданской службы в порядке должностного роста; направляется на профессиональную переподготовку или повышение квалификации; понижается в должности гражданской службы. При отказе гражданского служащего от профессиональной переподготовки, повышения квалификации или перевода на другую должность гражданской службы представитель нанимателя вправе освободить гражданского служащего от замещаемой должности и уволить его с гражданской службы в соответствии с настоящим Федеральным законом. Гражданский служащий вправе обжаловать результаты аттестации.

### Библиографический список:

1. Аксенова Е.А. Управление персоналом в системе государственной службы. — М., 1997.
2. Гришковец А.А. Проблемы реформы государственной службы в Российской Федерации // Государство и право. — 2001. — № 12.
3. Горбачев А.И. Теория и организация государственной службы. — М., 2001.
4. Корнев А.П. Административное право России. — М., 2000. Ч. 1.
5. Устинович Е.С., Барбащин Е.А. Информационная компетентность государственных служащих как фактов оптимизации административных процессов // Информационное право. — 2008. — № 2.
6. Иванов С.А. Правовое регулирование отношений в сфере госслужбы // Юрист. — 2004. — № 6.
7. Колесникова В.И. Административно-правовые основы аттестации государственных служащих: Дис. ... канд. юрид. наук. — М., 2001.
8. Киржиманов М.Г. Правовые основы подбора кадров государственных служащих, их аттестации и повышения квалификации: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — М., 2003.
9. Карась И.З. Юридические факты и доказательства в информационных правоотношениях // Советское государство и право. — 1988. — № 11.
10. Ларина Л.А. Конституционное право граждан на равный доступ к государственной службе (теоретико-правовой аспект): Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — М., 2003.
11. Лебедева Н.Н. Доступ граждан к информации о деятельности органов государственной власти // Вестник Московского университета. — Сер. 11. — Право. — 2005. — № 5.
12. Манохин В.М. Служба и служащий в Российской Федерации: правовое регулирование. — М., 1997.
13. Манохин В.М., Адушкин Ю.С. Российское административное право. — Саратов, 2003.
14. Оболонский А.В. Государственная служба. — М., 2000.
15. Привалова С.В. Проблемы становления эффективной государственной службы (законодательный аспект) // Журнал российского права. — 1999. — № 11.

16. Реймаров Г. Два подхода к оценке персонала // Управление персоналом. — 1999. — № 4.
17. Сазонов Б.И. Правовые проблемы информационного обеспечения функций министерств // Правоведение. — 1976. — № 1.
18. Стариков Ю.Н. Государственная служба: теоретико-правовое исследование. — Воронеж, 1996.
19. Чекалев М., Ключина И. Еще раз о технологии проведения аттестации // Управление персоналом. — 2000. — № 5.
20. Хабриева Т.Я. Право и модернизация экономики // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. — 2010. — № 1.

**References (transliteration):**

1. Aksenova E.A. Upravlenie personalom v sisteme gosudarstvennoy sluzhby. — M., 1997.
2. Grishkovets A.A. Problemy reformy gosudarstvennoy sluzhby v Ros-siyskoy Federatsii // Gosudarstvo i pravo. — 2001. — № 12.
3. Gorbachev A.I. Teoriya i organizatsiya gosudarstvennoy sluzhby. — M., 2001.
4. Korenev A.P. Administrativnoe pravo Rossii. — M., 2000. Ch. 1.
5. Ustinovich E.S., Barbashin E.A. Informatsionnaya kompetentnost' gosudarstvennykh sluzhashchikh kak faktov optimizatsii administrativnykh protsessov // Informatsionnoe pravo. — 2008. — № 2.
6. Ivanov S.A. Pravovoe regulirovanie otnosheniy v sfere gossluzhby // Yurist. — 2004. — № 6.
7. Kolesnikova V.I. Administrativno-pravovye osnovy attestatsii gosudarstvennykh sluzhashchikh: Dis. ... kand. yurid. nauk. — M., 2001.
8. Kirzhimanov M.G. Pravovye osnovy podbora kadrov gosudarstvennykh sluzhashchikh, ikh attestatsii i povysheniya kvalifikatsii: Avtoref. dis. ... kand. yurid. nauk. — M., 2003.
9. Karas' I.Z. Yuridicheskie fakty i dokazatel'stva v informatsionnykh pravootnosheniyakh // Sovetskoe gosudarstvo i pravo. — 1988. — № 11.
10. Larina L.A. Konstitutsionnoe pravo grazhdan na ravnyy dostup k gosudarstvennoy sluzhbe (teoretiko-pravovoy aspekt): Avtoref. dis. ... kand. yurid. nauk. — M., 2003.
11. Lebedeva N.N. Dostup grazhdan k informatsii o deyatelnosti organov gosudarstvennoy vlasti // Vestnik Moskovskogo universiteta. Ser. 11. Pravo. — 2005. — № 5.
12. Manokhin V.M. Sluzhba i sluzhashchiy v Rossiyskoy Federatsii: pravo-voe regulirovanie. — M., 1997.
13. Manokhin V.M., Adushkin Yu.S. Rossiyskoe administrativnoe pravo. — Saratov, 2003.
14. Obolonskiy A.V. Gosudarstvennaya sluzhba. — M., 2000.
15. Privalova S.V. Problemy stanovleniya effektivnoy gosudarstvennoy sluzhby (zakonodatel'nyy aspekt) // Zhurnal rossiyskogo prava. — 1999. — № 11.
16. Reyarov G. Dva podkhoda k otsenke personala // Upravlenie personalom. — 1999. — № 4.
17. Sazonov B.I. Pravovye problemy informatsionnogo obespecheniya funktsiy ministerstv // Pravovedenie. — 1976. — № 1.
18. Starikov Yu.N. Gosudarstvennaya sluzhba: teoretiko-pravovoe is-sledovanie. — Voronezh, 1996.
19. Chekalev M., Klyushina I. Eshche raz o tekhnologii provedeniya attesta-tsii // Upravlenie personalom. — 2000. — № 5.
20. Khabrieva T.Ya. Pravo i modernizatsiya ekonomiki // Zhurnal zaru-bezhnogo zakonodatel'stva i sravnitel'nogo pravovedeniya. — 2010. — № 1.

*Продолжение в следующем номере*