



Дейцева Н.А.

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ

Аннотация: В настоящей статье государственная служба рассматривается в контексте проводимой в стране административной реформы. Проанализирован вопрос о сложившихся в законодательной практике подходах к содержанию базовых региональных законов о гражданской службе. Отдельное внимание уделено вопросу профессиональной подготовки государственных служащих. Названы основные принципы служебного поведения государственного служащего, также рассмотрен вопрос образования и функционирования комиссий по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов.

Review: The author of the present article views state service in terms of ongoing administrative reform in our country, the author analyzes existing approaches to contents of basic regional laws on state civil service. Special attention is paid at the issue concerning professional competence and training of civil servants. The author lists the main principles of official behavior of a civil servant and touches upon formation and performance of commission for compliance with requirements to official behavior and for management of conflicts of interests.

Ключевые слова: Юриспруденция, госслужба, реформа, конфликт, требования, кодекс, компетенция, комиссия, профессионализм, коррупция

Keywords: legal studies, state service, reform, conflict, requirements, Code, competence, committee, professional competence, corruption.

Государственная служба Российской Федерации – единая общегосударственная система, для эффективного функционирования, устойчивого и равномерного развития которой необходимы общая стратегия развития, постоянная координация усилий центра и регионов, консолидация ресурсов. Достижение поставленной цели обеспечивается целым комплексом организационных, финансовых, правовых мер. В их числе немалую роль играет правовое регулирование общественных отношений, связанных с прохождением государственной службы. Совершенствование законодательства, регламентирующего служебные отношения государственных гражданских служащих, напрямую связано с выполнением задачи кардинального повышения эффективности государственной службы. Законодательство о государственной службе направлено на создание стимулов к добросовестному и инициативному выполнению служебных обязанностей, введение необходимых ограничений и запретов, установление адекватного затрачен-

ным усилиям вознаграждения за труд. Эти факторы, в свою очередь, непосредственно влияют на результаты профессиональной деятельности государственных гражданских служащих и, следовательно, на осуществление соответствующим государственным органом возложенных на него функций.¹

В связи с проводимой в стране реформой государственной службы происходит кардинальное обновление законодательства о государственной гражданской службе субъектов РФ.

Новые законы о государственной гражданской службе уже приняты в ряде регионов (Республиках Татарстан, Калмыкии, Карелии, Чувашии, Владимирской, Кировской, Московской, Магаданской, Новосибирской, Орловской, Пермской, Саратовской, Тюменской, Ульяновской,

¹ Иванов С.А., Иванкина Т.В., Куренной А.М., Маврин С.П., Хохлов Е.Б. Правовое регулирование отношений в сфере госслужбы // ЭЖ-Юрист. – М, 2004. – № 6. – С. 10.

Читинской областях, Коми-Пермяцком и Ханты-Мансийском автономных округах, г. Москве и других). В Омской области принят Кодекс о государственных должностях и государственной гражданской службе, в Республике Марий Эл – Закон о регулировании отношений в области государственной гражданской службы, в Республике Мордовия – Закон о государственных должностях и должностях гражданской службы, в Ленинградской области – Закон о правовом регулировании гражданской службы, в Республике Коми и Еврейской автономной области – Законы о некоторых вопросах государственной гражданской службы.²

При этом в законотворческой практике обозначилось два подхода к содержанию базовых региональных законов о гражданской службе. В одних субъектах РФ эти законы принимаются в виде объемных комплексных документов, своеобразных кодексов, в которых консолидированы нормы федерального и регионального законодательства. В результате большая часть законов о гражданской службе Кировской, Орловской области, Коми-Пермяцкого автономного округа и г. Москвы попросту дублирует Федеральный закон «О государственной гражданской службе РФ». Несмотря на большой массив правовых норм, их действительный регулятивный потенциал невелик. К тому же нередко нормы федерального законодательства воспроизводятся с неточностями, искажениями – региональный законодатель словно бы стремится создать «улучшенную местную редакцию» Федерального закона, действующую в отдельно взятом субъекте РФ.³

Другие регионы предпочли не заниматься переписыванием федерального закона, а сосредоточились на регулировании только тех вопросов, которые действительно находятся в их компетенции. Само наименование их Законов: «О некоторых вопросах гражданской службы», «О ре-

гулировании отношений в области гражданской службы» «Об особенностях организации и правового регулирования гражданской службы» указывает на то, что они не претендуют на роль всеобъемлющего регулятора региональной гражданской службы.⁴

Думается, что принятие компактных законов, в которых содержатся конкретные правовые нормы, более предпочтительно. Ранее государственная служба субъектов РФ полностью относилась к их ведению, что подразумевало широкую самостоятельность в ее регулировании. Федеральным законом устанавливались только правовые основы государственной службы субъектов РФ. Теперь же правовое регулирование региональной гражданской службы отнесено к совместному ведению РФ и ее субъектов, причем на федеральном уровне регулирования сконцентрированы все ключевые основы организации и прохождения гражданской службы, правового статуса служащих. На долю же субъектов РФ оставлен только ряд вполне конкретных полномочий, регулировать которые уместнее в конкретных законах и на подзаконном уровне.

Сегодня неоспорим тот факт, что субъекты Российской Федерации предпринимают целый ряд мер, направленных на эффективное реформирование и развитие государственной гражданской службы. Наглядным примером может служить Кодекс служебной этики государственных гражданских служащих Нижегородской области, утвержденный решением межведомственного координационного совета по противодействию коррупции при Губернаторе Нижегородской области от 1 декабря 2009 года. Данный документ разработан в соответствии с Федеральными законами от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Указами Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 года № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих» (в ред. Указа Президента Российской Федерации от 16 июля 2009 года № 814). В данном Ко-

² Гусев А. В. Проблема реформирования законодательства о государственной гражданской службе субъектов РФ. – С. 45.

³ Ноздрачев А. Ф. От концепции реформирования государственной службы к новым идеям правового регулирования государственно-служебных отношений в Российской Федерации // Модернизация экономики России: итоги и перспективы. – М., 2003. – С. 184 – 186.

⁴ Гришковец А. А. Правовое регулирование государственной гражданской службы в Российской Федерации. – М., 2003. – С. 32 – 62.

Политика и общество 10 (106) • 2013

дексе освещены основные принципы служебной этики; дано определение этическому конфликту, который представляет собой ситуацию, при которой возникает противоречие между нормами служебной этики и обстоятельствами, сложившимися в процессе служебной деятельности; определена ответственность за нарушение Кодекса и др. Также в данном субъекте РФ была разработана и принята областная целевая программа «Реформирование и развитие государственной гражданской службы Нижегородской области на 2011-2013 годы (в ред. от 11 июня 2010 г. N 349).

Основные направления реформы государственной службы определила *Концепция реформирования системы государственной службы Российской Федерации*, утвержденная Президентом РФ 15 августа 2001 г. В целях ее реализации 19 ноября 2002 г. Указом Президента РФ № 1336 утверждена *Федеральная программа «Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003 – 2005 годы)»*, срок действия которой был продлен на два последующих года. В результате был осуществлен комплекс мероприятий по созданию законодательной базы государственной службы, сопряженных с ее открытостью гражданам, улучшением работы с кадрами, внедрением новых информационных технологий в государственном аппарате и др. Государственная служба стала правовым, социальным, организационным институтом обеспечения государственных служащими выполнения функций государства, деятельности государственных органов.⁵

*Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»*⁶ (далее – Закон № 79-ФЗ) представляет собой правовую основу кадровой политики в сфере гражданской службы, является базовым законом, регулирующим отношения, возникающие в связи с поступлением на гражданскую службу и прохождением граждан-

ской службы. Он устанавливает правовые, организационные и экономические основы гражданской службы как самостоятельного вида в системе государственной службы, определяет основы правового положения всего корпуса государственных гражданских служащих. Позитивный потенциал данного Закона, однако, еще не раскрыт, не в последнюю очередь из-за того, что пока не приняты некоторые подзаконные акты, но нередко и по причинам неоднозначного понимания его нормативного содержания. Вместе с тем нельзя не заметить и противоречия в ряде положений самого Закона, содержащиеся в нем нормы коллизионного характера, оставляющие пробелы в правовом регулировании государственно-служебных отношений.

Подготовке государственных служащих уделяется большое внимание. Это подтверждает вступивший в силу *Указ Президента Российской Федерации от 28 декабря 2006 г. № 1474 «О дополнительной профессиональном образовании государственных гражданских служащих Российской Федерации»*, где определяется порядок профессиональной подготовки государственных гражданских служащих через профессиональную переподготовку, повышение квалификации, стажировку.⁷

В Указе особо подчеркивается именно необходимость в прохождении профессионального обучения. «Необходимость в прохождении профессиональной переподготовки гражданскими служащими, замещающими должности гражданской службы категории «руководители», «помощники (советники)» или «специалисты», относящиеся к высшей и главной группам должностей, а также должности гражданской службы категории «обеспечивающие специалисты», относящиеся к главной группе должностей...»⁸

В целях повышения доверия общества к государственным институтам, обеспечения условий для добросовестного и эффективного исполне-

⁵ Крылова Е.Г. Профессионализм как основной принцип организации и функционирования государственной гражданской службы // Арбитражный и Гражданский процесс – 2007. – №3. – С. 8.

⁶ ФЗ от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» // СЗ РФ. – 2003. – № 22. – Ст. 2063.

⁷ Собрание законодательства РФ. – 2007. – № 1. – Ст. 203.

⁸ Положение «О порядке получения дополнительного профессионального образования государственными гражданскими служащими Российской Федерации», Утверждено Указом Президента РФ от 28 декабря 2006 г. N 1474 // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2007. – № 1. – Ст. 203.

ния государственными служащими должностных (служебных) обязанностей, исключения злоупотреблений на государственной службе был принят *Указ Президента РФ от 12 августа 2002 г. № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих»*. Данный Указ закрепил общие принципы, которые представляют собой основы поведения государственных служащих, которыми они руководствоваться при исполнении должностных (служебных) обязанностей.⁹

Основными принципами служебного поведения государственного служащего являются такие, как:

- исполнение должностных (служебных) обязанностей добросовестно, на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы государственного органа;
- признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина, которые определяют основную смысл и содержание деятельности органов государственной власти и государственных служащих;
- осуществление деятельности в рамках установленной законами и подзаконными нормативными правовыми актами компетенции государственного органа;
- осуществление полномочий вне предпочтений каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, а также независимость от влияния со стороны граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;
- соблюдение политической нейтральности, исключающей возможность какого-либо влияния на свою служебную деятельность решений политических партий или иных общественных объединений и др.

3 марта 2007 года был принят *Указ Президента РФ № 269 «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению государственных служащих Российской Федерации и урегулированию конфликта интересов»*.

Данный Указ утверждает Положение о комиссиях, где раскрываются основные задачи и функ-

ции комиссий по соблюдению требований к служебному поведению гражданских служащих.

Но 1 июля 2010 года Указ Президента РФ от 3 марта 2007 года № 269 «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих Российской Федерации и урегулированию конфликта интересов» был признан утратившим силу. И правовую регламентацию данной сферы правоотношений начал осуществлять Указ Президента РФ от 1 июля 2010 года № 821 «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов». Данный Указ был принят в соответствии с ФЗ от 25 декабря 2008 года № 273 «О противодействии коррупции».

Согласно данному документу основной задачей комиссий в целом является содействие в работе государственным органам и, как следствие, решения комиссии для руководителя государственного органа носят рекомендательный характер (аналогичный рекомендательный характер решений комиссии был и в соответствии с ранее действующим Указом Президента РФ от 3 марта 2007 года № 269).

Также в Указе Президента РФ от 1 июля 2010 года № 821 «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов» дана рекомендация органам государственной власти субъектов Российской Федерации и органам местного самоуправления разработать и утвердить положения о комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению государственных служащих субъектов РФ (муниципальных служащих) и урегулированию конфликта интересов.

Также в целях совершенствования системы государственной службы Российской Федерации, повышения результативности профессиональной служебной деятельности государственных служащих *Указ Президента РФ*

№ 261 от 10 марта 2009 года «О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы РФ (2009-2013 годы)».¹⁰ Согласно данной программе основными направлениями реформирования и развития си-

⁹ Указ Президента РФ от 12 августа 2002 г. № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих» // СЗ – № 4. – 2002. – Ст.1277.

¹⁰ Собрание законодательства РФ. – 2009. – N 1. – Ст. 103.

Политика и общество 10 (106) • 2013

стемы государственной службы Российской Федерации являются:

- формирование системы государственной службы Российской Федерации как целостного государственно-правового института, создание системы управления государственной службой;
- внедрение на государственной службе Российской Федерации эффективных технологий и современных методов кадровой работы;
- повышение эффективности государственной службы Российской Федерации и результативности профессиональной служебной деятельности государственных служащих.

Основная цель программы – создание целостной системы государственной службы РФ посредством завершения реформирования ее видов и создания системы управления государственной службой, формирования высококвалифицированного кадрового состава государственной службы, обеспечивающего эффективность государственного управления, развития гражданского общества и инновационной экономики.¹¹

В процессе реформирования государственной службы была сформирована государственная гражданская служба как вид государственной службы, выстроена система федеральной государственной гражданской службы и государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации. Определены новые подходы к формированию кадрового состава государственной гражданской службы, введен конкурсный отбор на вакантные должности государственной гражданской службы и конкретизированы квалификационные требования к государственным гражданским служащим, обеспечивается участие независимых экспертов в аттестационных, конкурсных комиссиях и в комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов на государственной гражданской службе.¹²

Гражданским обществом к государственной службе предъявляются значительно возросшие требования. Однако оценка профессиональной

служебной деятельности государственных служащих еще слабо увязана с тем, насколько качественно оказываются в государственном органе государственные услуги гражданам и организациям.

Опыт осуществления мероприятий федеральной программы «Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003 – 2005 годы)», продленной на период 2006 – 2007 годов Указом Президента Российской Федерации от 12 декабря 2005 г. № 1437 «О продлении срока реализации федеральной программы «Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003 – 2005 годы)» на 2006 – 2007 годы», выявил сложность и комплексный характер проблем реформирования государственной службы, необходимость постановки целей и задач следующего этапа реформирования и развития государственной службы.¹³

Ряд направлений реформирования государственной службы остался нереализованным, в том числе положения Концепции и законодательства Российской Федерации о формировании системы управления государственной службой.¹⁴

В целях эффективной реализации данной Программы указываются конкретные работы и мероприятия по ее осуществлению, указывается также ресурсное обеспечение и ожидаемые результаты. *Программа реформирования системы государственной службы 2009 – 2013 г.г.* направлена на достижение следующих результатов:

1. Организация и система государственной службы:

- формирование и развитие видов государственной службы;
- внедрение правовых и организационных механизмов взаимосвязи видов государственной службы;
- обеспечение открытости государственной службы и ее доступности общественному контролю.

2. Совершенствование кадровой политики:

- создание необходимых условий для профессионального развития государственных служащих;

¹¹ Указ Президента от 10 марта 2009 г. № 261 «О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы РФ (2009 – 2013 годы)» // СЗ – №11. – 2009. – Ст.1277.

¹² Указ Президента от 10 марта 2009 г. № 261 «О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы РФ (2009 – 2013 годы)» // СЗ – №11. – 2009. – Ст.1277.

¹³ Из федеральной программы «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009 – 2013 годы)»// СЗ РФ – № 11, – 2009.– Ст.1277.

¹⁴ Бельский К.С. О концепции реформы государственной службы в России// Государство и право. – 1994. – №4. – С. 25.

- разработка норм служебной профессиональной этики и правил делового поведения государственных служащих;

- создание и внедрение системы показателей результативности профессиональной служебной деятельности государственных служащих, дифференцированных по направлениям деятельности государственных органов;¹⁵

- совершенствование порядка замещения вакантных должностей государственной службы на основе конкурса, обеспечивающего равный доступ граждан к государственной службе;

- регламентация и реализация предусмотренных законодательством Российской Федерации дополнительных государственных гарантий жилищных прав государственных служащих,

- разработка правовых основ защиты государственного служащего и членов его семьи от насилия, угроз и других неправомерных действий в связи с исполнением им должностных (служебных) обязанностей.

3. Антикоррупционные меры:

- реализация антикоррупционных программ в системе государственной службы;

- разработка и применение в государственных органах современных механизмов стимулирования государственных служащих к исполнению обязанностей государственной службы на высоком профессиональном уровне.¹⁶

Отдельно хотелось бы упомянуть о *Проекте 2001 года № 85554-3 ФЗ РФ «Кодекс поведения государственных служащих Российской Федерации»*. Настоящий Федеральный закон утверждает свод правил служебного поведения государственных и муниципальных служащих в Российской Федерации по исполнению и соблюдению установленных для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами обязанностей и ограничений. В данном Проекте раскрываются основные понятия государственной службы, в частности, *правила служебного поведения* – это нормы надлежащего служебного поведения, обеспечивающие добросовестное исполнение служебных (должностных) обязанностей и соблюдение уста-

новленных ограничений на основе соответствия служебного поведения общепринятым этическим нормам. Указываются правила служебного поведения государственных служащих, среди которых на первое место ставятся честность, беспристрастность, справедливость, корректность, общественное доверие, лояльность, ответственность, честь и достоинство, также раскрываются правила антикоррупционного поведения, устанавливаются санкции за неисполнение или ненадлежащее исполнение положения кодекса поведения государственных служащих.

Согласно паспорту Проекта Федерального закона № 85554-3 данный кодекс был отклонен Государственной Думой 09 марта 2005 года. В пояснительной записке к Проекту кодекса говорится, что законодательное закрепление и обязанностей, и ограничений, и ответственности за их нарушение призвано утвердить высокий уровень общественных требований к чиновникам, в том числе и прежде всего к их честности, добросовестности на службе – готовности и способности противостоять соблазнам поставить свои интересы выше служебных.

На практике высокие (или достаточно высокие) требования закона к чиновникам не подкрепляются их требовательностью к самим себе, к своим коллегам. В повседневной служебной жизни нет целенаправленного спроса за мнимые мелочи, за действия в пограничных ситуациях, на грани фола, когда еще нет должностного преступления, но уже создаются его предпосылки, когда должностное правонарушение еще может быть предотвращено.

К сожалению, и общество, и государство также с недопустимой терпимостью относятся к использованию служебного положения в корыстных целях. Особенно когда это делается в скрытых, серых формах, когда дружественной фирме при рассмотрении ее вопросов создаются благоприятные условия.

Одна из существенных причин массовой терпимости (взаимной терпимости) в среде государственных и муниципальных служащих к потенциально опасным действиям – отсутствие законодательно закрепленных правил надлежащего служебного поведения чиновников. Нет точных предписаний, какое служебное поведение обеспечивает добросовестное исполне-

¹⁵ Собрание законодательства РФ – № 22, – 2003. – Ст.4437.

¹⁶ Собрание законодательства РФ – № 11, – 2009. – Ст.1277.

Политика и общество 10 (106) • 2013

ние должностных обязанностей, какие действия опасны – ведут к должностным проступкам, правонарушениям, коррупции. Нет правил, следовательно, нет и спроса, нет ответственности. Фактически ответственность наступает лишь за уже свершенное преступление.¹⁷

Тем самым законодатель и общество упускают важную возможность правового регулирования профилактики недобросовестного служебного поведения, должностных правонарушений, коррупции. Профилактика предполагает формирование в государственных органах, на государственной службе отношения нетерпимости к коррупции, к ненадлежащему служебному поведению. В повседневных служебных отношениях чиновников должны осуждаться любые действия, которые могут привести к коррупции, или создать ее возможность, или даже создать ее видимость. Последнее уничтожает доверие к государству не меньше самой коррупции и потому опасно для общества. Все опасные действия на грани фола должны быть обнесены красными флажками, должны быть обозначены, названы. Они должны осуждаться самими чиновниками в их служебных отношениях. Они должны осуждаться не только в устной форме, но и писаными нормами служебных отношений, законом. Опасные, ведущие к коррупции действия должны, наконец, предупреждаться возможностью дисциплинарного взыскания за их совершение. Предлагаемый законопроект вводит понятие надлежащего (добросовестного) служебного поведения, устанавливает его нормы и ответственность за их нарушение.

Правила добросовестного служебного поведения диктуются прежде всего общепринятыми нормами этики применительно к задачам государственной (муниципальной) службы. Законопроект конкретизирует нормы честности, бескорыстия, справедливости, достоинства, превращает их в правила служебного поведения, за соблюдение которых можно спросить, а нарушение которых может повлечь дисциплинарное взыскание в порядке, устанавливаемом предлагаемым Кодек-

сом. Правила добросовестного служебного поведения являются и первым барьером на пути коррупционно– опасного поведения.¹⁸

Кодекс поведения государственных служащих мог бы при его последовательной реализации существенно уменьшить уровень терпимости к коррупции, к коррупционно-опасным ситуациям в среде чиновников и в обществе, стать важной правовой основой профилактики коррупции.

Библиография:

1. Барциц И.Н. О концептуальных направлениях развития системы государственной службы Российской Федерации / Журнал российского права. – № 6. – 2008.
2. Бахрах Д.Н. Актуальные проблемы государственной и муниципальной службы//Проблемы становления государственной и муниципальной власти в России. Екатеринбург,– 1995.
3. Бельский К.С. О концепции реформы государственной службы в России// Государство и право. – 1994. – №4.
4. Гришкoveц А.А. Правовое регулирование государственной гражданской службы в Российской Федерации. – М., 2003.
5. Гусев А. В. Проблема реформирования законодательства о государственной гражданской службе субъектов РФ.
6. Иванов С.А., Иванкина Т.В., Куренной А.М., Маврин С.П., Хохлов Е.Б. Правовое регулирование отношений в сфере госслужбы // ЭЖ-Юрист. – М, 2004. – № 6.
7. Корнийчук Г.А. Государственные служащие. Особенности регулирования труда. // Издательство «Альфа-Пресс», 2006.
8. Крылова Е.Г. Профессионализм как основной принцип организации и функционирования государственной гражданской службы//Арбитражный и Гражданский процесс – 2007. – №3.
9. Ноздрачев А.Ф. От концепции реформирования государственной службы к новым идеям правового регулирования государственно-служебных отношений в Российской Федера-

¹⁷ Бахрах Д.Н. Актуальные проблемы государственной и муниципальной службы//Проблемы становления государственной и муниципальной власти в России. Екатеринбург,– 1995. – С. 97.

¹⁸ И.Н. Барциц О концептуальных направлениях развития системы государственной службы Российской Федерации / Журнал российского права. – № 6. – 2008. – С.27.

ции // Модернизация экономики России: итоги и перспективы. – М., 2003.

10. Чиканова Л.А. Государственные служащие: комментарии, разъяснения, рекомендации. – М., 2008.

References (transliteration):

1. Bartsits I.N. O kontseptual'nykh napravleniyakh razvitiya sistemy gosudarstvennoi sluzhby Rossiiskoi Federatsii / Zhurnal rossiiskogo prava. – № 6. – 2008.
2. Bakhrakh D.N. Aktual'nye problemy gosudarstvennoi i munitsipal'noi sluzhby//Problemy stanovleniya gosudarstvennoi i munitsipal'noi vlasti v Rossii. Ekaterinburg,– 1995.
3. Bel'skii K.S. O kontseptsii reformy gosudarstvennoi sluzhby v Rossii// Gosudarstvo i pravo. – 1994. – №4.
4. Grishkovets A.A. Pravovoe regulirovanie gosudarstvennoi grazhdanskoj sluzhby v Rossiiskoi Federatsii. – М., 2003.
5. Gusev A. V. Problema reformirovaniya zakonodatel'stva o gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhbe sub'ektov RF.
6. Ivanov S.A., Ivankina T.V., Kurennoi A.M., Mavrin S.P., Khokhlov E.B. Pravovoe regulirovanie otnoshenij v sfere gossluzhby // EZh-Yurist. – М, 2004. – № 6.
7. Korniiichuk G.A. Gosudarstvennye sluzhashchie. Osobennosti regulirovaniya truda. // Izdatel'stvo "Al'fa-Press", 2006.
8. Krylova E.G. Professionalizm kak osnovnoi printsip organizatsii i funktsionirovaniya gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhby//Arbitrazhnyi i Grazhdanskii protsess – 2007. – №3.
9. Nozdrachev A.F. Ot kontseptsii reformirovaniya gosudarstvennoi sluzhby k novym ideyam pravovogo regulirovaniya gosudarstvenno-sluzhebnykh otnoshenij v Rossiiskoi Federatsii // Modernizatsiya ekonomiki Rossii: itogi i perspektivy. – М., 2003.
10. Chikanova L.A. Gosudarstvennye sluzhashchie: kommentarii, raz'yasneniya, rekomendatsii. – М., 2008.