



ГОСУДАРСТВЕННАЯ И МУНИЦИПАЛЬНАЯ СЛУЖБА И ГРАЖДАНИН

Б.Н. Комахин

К ВОПРОСУ О ПРОЦЕДУРАХ ПРОХОЖДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ В КОНТЕКСТЕ МОДЕРНИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Проблемы, связанные с административно-правовым осмыслением модернизации государственной службы, работы ее служащих остаются слабо изученными. Вместе с тем характер изменений, происходящих в результате формирования инновационного государства, требует познания этих вопросов в полном объеме, особенно в области управленческой деятельности государственных гражданских служащих. Актуальными являются не застоявшиеся схемы правоотношений, а их радикальные преобразования на пути все более глубокого проникновения служебно-правовой аналитики в процессе подготовки профессионально грамотных, компетентных юристов, управленцев, менеджеров. В этой связи очень важно совершенствовать процедуры прохождения государственной гражданской службы, увязывать соответствующие изменения с модернизацией государственного управления.

В этой связи неслучайно в свое время Б.М. Лазарев отмечал, что лицо, состоящее на государственной службе, подпадает под определенный правовой режим. Государственная служба имеет «процессуальный аспект и включает в себя поступление на службу,хождение ее (продвижение по должностям, получение чинов и рангов и т.д.), увольнение (уход в отставку)¹. А.П. Коренев в механизм прохождения государственной службы включал: прием (зачисление) на государственную службу; аттестация государственных служащих; перемещение по службе; стимулирование служебной деятельности служащих; ответственность

государственных служащих; прекращение государственной службы².

На гражданскую службу вправе поступать граждане РФ, достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком РФ и соответствующими квалификационными требованиями, установленными настоящим Федеральным законом. Предельный возраст пребывания на гражданской службе — 65 лет.

Поступление гражданина на гражданскую службу для замещения должности гражданской службы или замещение гражданским служащим другой должности гражданской службы осуществляется по результатам *конкурса*, если иное не установлено настоящим законом. Конкурс заключается в оценке профессионального уровня претендентов на замещение должности гражданской службы, их соответствия установленным квалификационным требованиям к должности гражданской службы. Конкурс не проводится: при назначении на замещаемые на определенный срок полномочий должности гражданской службы категорий «руководители» и «помощники (советники)»; при назначении на должности гражданской службы категории «руководители», назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Президентом РФ или Правительством РФ; при заключении срочного служебного контракта; при назначении гражданского служащего на иную должность гражданской службы в случаях, установленных законом; при назначении на должность гражданской службы гражданского служа-

¹ См.: Лазарев Б.М. Государственная служба. – М., 1993. – С. 7.

² См.: Коренев А.П. Административное право. – М., 2000. – С. 134.

щего (гражданина), состоящего в кадровом резерве, сформированном на конкурсной основе.

Конкурс может не проводиться при назначении на отдельные должности гражданской службы, исполнение должностных обязанностей по которым связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, по перечню должностей, утверждаемому нормативным актом государственного органа³.

По решению представителя нанимателя конкурс может не проводиться при назначении на должности гражданской службы, относящиеся к группе младших должностей гражданской службы.

Претенденту на замещение должности гражданской службы может быть отказано в допуске к участию в конкурсе в связи с несоответствием квалификационным требованиям к вакантной должности гражданской службы, а также в связи с ограничениями, установленными настоящим Федеральным законом для поступления на гражданскую службу и ее прохождения.

Следует отметить, что претендент на замещение должности гражданской службы, не допущенный к участию в конкурсе, вправе обжаловать это решение в соответствии с настоящим Федеральным законом. Для проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы правовым актом соответствующего государственного органа образуется конкурсная комиссия.

В состав конкурсной комиссии входят представитель нанимателя и (или) уполномоченные им гражданские служащие (в том числе из подразделения по вопросам государственной службы и кадров, юридического (правового) подразделения и подразделения, в котором проводится конкурс на замещение вакантной должности 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 конкурсной комиссии.

Состав конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, исполнение должностных обязанно-

стей по которой связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, формируется с учетом положений законодательства РФ о государственной тайне.

Состав конкурсной комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликтов интересов, которые могли бы повлиять на принимаемые конкурсной комиссией решения. Претендент на замещение должности гражданской службы вправе обжаловать решение конкурсной комиссии в соответствии с настоящим Федеральным законом.

Понятие и стороны служебного контракта

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

Представитель нанимателя обязуется предоставить гражданину, поступающему на гражданскую службу, возможность прохождения гражданской службы, а также предоставить указанному гражданину или гражданскому служащему возможность замещения определенной должности гражданской службы, обеспечить им прохождение гражданской службы и замещение должности гражданской службы в соответствии с настоящим Федеральным законом, другими законами и иными нормативными правовыми актами о гражданской службе, своевременно и в полном объеме выплачивать гражданскому служащему денежное содержание и предоставить ему государственные социальные гарантии.

Гражданин, поступающий на гражданскую службу, при заключении служебного контракта о прохождении гражданской службы и замещении должности гражданской службы и гражданский служащий при заключении служебного контракта о замещении должности гражданской службы обязуются исполнять должностные обязанности в соответствии с должностным регламентом и соблюдать служебный распорядок государственного органа.

Содержание и форма служебного контракта

В служебный контракт включаются права и обязанности сторон. В служебном контракте указываются фамилия, имя, отчество гражданина или гражданского служащего и наименование государственного органа (фамилия, имя, отчество представителя нанимателя).

³ См.: Костенников М.В., Куракин А.В., Марьян А.В. Административно-правовое регулирование противодействия коррупционным рискам в системе государственной службы. — До-модедово, 2011. — С. 65.

Существенными условиями служебного контракта являются:

- наименование замещаемой должности гражданской службы с указанием подразделения государственного органа;
- дата начала исполнения должностных обязанностей;
- права и обязанности гражданского служащего, должностной регламент;
- виды и условия медицинского страхования гражданского служащего и иные виды его страхования;
- права и обязанности представителя нанимателя;
- условия профессиональной служебной деятельности, компенсации и льготы, предусмотренные за профессиональную служебную деятельность в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;
- режим служебного времени и времени отдыха (в случае, если он для гражданского служащего отличается от служебного распорядка государственного органа);
- условия оплаты труда (размер должностного оклада гражданского служащего, надбавки и другие выплаты, в том числе связанные с результативностью его профессиональной служебной деятельности), установленные настоящим Федеральным законом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- виды и условия социального страхования, связанные с профессиональной служебной деятельностью⁴.

В служебном контракте могут предусматриваться следующие условия:

- испытание при поступлении на гражданскую службу;
- неразглашение сведений, составляющих государственную и иную охраняемую федеральным законом тайну, и служебной информации, если должностным регламентом предусмотрено использование таких сведений;
- 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;
- показатели результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего и связанные с ними условия оплаты его труда;
- иные условия, не ухудшающие положения гражданского служащего по сравнению с законом, дру-

гими законами и иными нормативными правовыми актами.

Условия служебного контракта могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

В случае заключения срочного служебного контракта в нем указываются срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного служебного контракта в соответствии с законом и другими федеральными законами. В служебном контракте предусматривается ответственность сторон за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств в соответствии с законодательством РФ. Запрещается требовать от гражданского служащего исполнения должностных обязанностей, не установленных служебным контрактом и должностным регламентом.

Служебный контракт заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр служебного контракта передается гражданскому служащему, другой хранится в его личном деле. Примерная форма служебного контракта устанавливается Президентом РФ.

Для замещения должности гражданской службы представитель нанимателя может заключать с гражданским служащим:

- служебный контракт на неопределенный срок;
- срочный служебный контракт.

Срочный служебный контракт на срок от одного года до пяти лет заключается, если иной срок не установлен настоящим Федеральным законом.

Срочный служебный контракт заключается в случаях, когда отношения, связанные с гражданской службой, не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом категории замещаемой должности гражданской службы или условий прохождения гражданской службы, если иное не предусмотрено настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами.

Срочный служебный контракт заключается в случае:

- замещения отдельных должностей гражданской службы категории «руководители», а также должностей гражданской службы категории «помощники (советники)»;
- замещения должности гражданской службы на период отсутствия гражданского служащего, за которым в соответствии с настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами сохраняется должность гражданской службы;
- замещения должности гражданской службы после окончания обучения гражданином, заключившим договор на обучение в образовательном учрежде-

⁴ См.: Костенников М.В., Куракин А.В., Марьян А.В. Указ. соч.

нии профессионального образования с обязательством последующего прохождения гражданской службы;

- замещения должности гражданской службы в дипломатических представительствах и консульских учреждениях РФ, иных представительствах РФ и представительствах государственных органов, находящихся за пределами территории РФ;
- замещения должности гражданской службы в государственном органе, образованном на определенный срок или для выполнения определенных задач и функций;
- замещения временной должности гражданской службы или должности гражданской службы на период временного отсутствия гражданского служащего по соглашению сторон служебного контракта;
- замещения должности гражданской службы, по которой законом установлен особый порядок оплаты труда.

С гражданским служащим, замещающим должность гражданской службы на основании служебного контракта, заключенного на неопределенный срок, и достигшим возраста 60 лет, указанный служебный контракт перезаключается на срочный служебный контракт на срок от одного года до пяти лет.

Замещение должности гражданской службы гражданским служащим по достижении им возраста 65 лет — предельного возраста пребывания на гражданской службе не допускается. По достижении гражданским служащим возраста 60 лет или предельного возраста пребывания на гражданской службе и по окончании действия срочного служебного контракта по решению представителя нанимателя и с согласия гражданина с ним заключается срочный трудовой договор на замещение должности, не являющейся должностью гражданской службы, с учетом квалификации (профессионального уровня), результатов профессиональной служебной деятельности при прохождении гражданской службы, состояния здоровья и должности гражданской службы, которую замещал указанный гражданин.

Заключение служебного контракта

Служебный контракт заключается на основе акта государственного органа о назначении на должность гражданской службы.

Гражданин, поступающий на гражданскую службу, при заключении служебного контракта предъявляет представителю нанимателя:

- заявление с просьбой о поступлении на гражданскую службу и замещении должности гражданской службы;

- собственноручно заполненную и подписанную анкету установленной формы;
- паспорт;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда служебная (трудовая) деятельность осуществляется впервые;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда служебная (трудовая) деятельность осуществляется впервые;
- свидетельство о постановке физического лица на учет в налоговом органе по месту жительства на территории РФ;
- документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании;
- сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера.

В отдельных случаях, с учетом условий прохождения гражданской службы, при заключении служебного контракта может предусматриваться необходимость предъявления иных документов.

Служебный контракт не может ухудшать условия прохождения гражданской службы и ущемлять права гражданского служащего, установленные настоящим Федеральным законом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. Служебный контракт вступает в силу со дня его подписания сторонами, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ или служебным контрактом.

При заключении служебного контракта представитель нанимателя обязан ознакомить гражданского служащего со служебным распорядком государственного органа, с иными нормативными актами, имеющими отношение к исполнению гражданским служащим должностных обязанностей.

После назначения на должность гражданской службы гражданскому служащему вручается служебное удостоверение установленной формы.

Испытание при поступлении на гражданскую службу

В акте государственного органа о назначении на должность гражданской службы и служебном контракте сторонами может быть предусмотрено испытание гражданского служащего в целях проверки его соответствия замещаемой должности гражданской службы. Срок испытания устанавливается продолжительностью от трех месяцев до одного года.

Отсутствие в акте государственного органа о назначении на должность гражданской службы и служебном контракте условия об испытании означает, что гражданский служащий принят без испытания. В период испытания на гражданского служащего распространяются положения настоящего Федерального закона, других законов и иных нормативных правовых актов о гражданской службе.

Испытание не устанавливается:

- для беременных женщин — гражданских служащих;
- для граждан, окончивших обучение в образовательных учреждениях профессионального образования и впервые поступающих на гражданскую службу в соответствии с договором на обучение с обязательством последующего прохождения гражданской службы;
- для граждан и гражданских служащих при замещении должностей гражданской службы категорий «руководители» и «помощники (советники)», которые замещаются на определенный срок полномочий;
- для государственных служащих, назначенных на должности гражданской службы в порядке перевода в связи с реорганизацией или ликвидацией государственного органа либо сокращением должностей гражданской службы;

Для замещения должностей гражданской службы, гражданским служащим, назначенным на должность гражданской службы в порядке перевода из другого государственного органа, может устанавливаться срок испытания продолжительностью от трех до шести месяцев.

По окончании установленного срока испытания при отсутствии у гражданского служащего соответствующего замещаемой должности гражданской службы классного чина проводится квалификационный экзамен, по результатам которого гражданскому служащему присваивается классный чин.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности гражданского служащего и другие периоды, когда он фактически не исполнял должностные обязанности.

При неудовлетворительном результате испытания представитель нанимателя имеет право:

- предоставить гражданскому служащему ранее замещаемую должность гражданской службы;
- до истечения срока испытания расторгнуть служебный контракт с гражданским служащим, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого гражданского служащего не выдержавшим испытание.

Решение представителя нанимателя гражданский служащий вправе обжаловать в суд. Если срок испытания истек, а гражданский служащий продолжает замещать должность гражданской службы, то он считается выдержавшим испытание.

До истечения срока испытания гражданский служащий вправе расторгнуть служебный контракт по собственному желанию, предупредив об этом представителя нанимателя в письменной форме не позднее, чем за три дня.

Аттестация гражданских служащих

Аттестация гражданского служащего проводится в целях определения его соответствия замещаемой должности гражданской службы. 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 срока, указанного в части 4 настоящей статьи, 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.

По соглашению сторон служебного контракта с учетом результатов годового отчета о профессиональной служебной деятельности гражданского служащего также может проводиться внеочередная аттестация гражданского служащего. 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 подразделения 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 комиссии⁵.

Состав аттестационной комиссии для проведения аттестации гражданских служащих, замещающих должности гражданской службы, исполнение должностных обязанностей по которым связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, формируется с учетом положений законодательства РФ о государственной тайне. Состав аттестационной комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликтов интересов, которые могли бы повлиять на принимаемые аттестационной комиссией решения.

На время аттестации гражданского служащего, являющегося членом аттестационной комиссии, его членство в этой комиссии приостанавливается. В случае неявки гражданского служащего на аттестацию без уважительных причин или отказа гражданского служащего от аттестации гражданский служащий привлекается к дисциплинарной ответственности, а аттестация переносится.

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.

Квалификационный экзамен

Квалификационный экзамен сдают гражданские служащие, замещающие без ограничения срока полномочий должности гражданской службы категорий «специалисты» и «обеспечивающие специалисты», а в случаях, определяемых Президентом РФ, — должности гражданской службы категории «руководители».

Квалификационный экзамен проводится при решении вопроса о присвоении классного чина гражданской службы гражданскому служащему по замещаемой должности гражданской службы по мере необходимости, но не чаще одного раза в год и не реже одного раза в три года. Ранее срока внеочередной квалификационный экзамен может проводиться по инициативе гражданского служащего не позднее, чем через три месяца после дня подачи им письменного заявления о присвоении классного чина гражданской службы. Квалификационный экзамен проводится по установленной форме в целях оценки знаний, навыков и умений (профессионального уровня) гражданского служащего конкурсной или аттестационной комиссией.

Гражданский служащий вправе обжаловать результаты квалификационного экзамена.

⁵ См.: Там же.

Должностной регламент

Профессиональная служебная деятельность гражданского служащего осуществляется в соответствии с должностным регламентом, утверждаемым представителем нанимателя и являющимся составной частью административного регламента государственного органа.

В должностной регламент включаются:

- квалификационные требования к уровню и характеру знаний и навыков, предъявляемые к гражданскому служащему, замещающему соответствующую должность гражданской службы, а также к образованию, стажу гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажу (опыту) работы по специальности;
- должностные обязанности, права и ответственность гражданского служащего за неисполнение (ненадлежащее исполнение) должностных обязанностей в соответствии с административным регламентом государственного органа, задачами и функциями структурного подразделения государственного органа и функциональными особенностями замещаемой в нем должности гражданской службы;
- перечень вопросов, по которым гражданский служащий вправе или обязан самостоятельно принимать управленческие и иные решения;
- перечень вопросов, по которым гражданский служащий вправе или обязан участвовать при подготовке проектов нормативных правовых актов и (или) проектов управленческих и иных решений;

- сроки и процедуры подготовки, рассмотрения проектов управленческих и иных решений, порядок согласования и принятия данных решений;
- порядок служебного взаимодействия гражданского служащего в связи с исполнением им должностных обязанностей с гражданскими служащими того же государственного органа, гражданскими служащими иных государственных органов, другими гражданами, а также с организациями;
- перечень государственных услуг, оказываемых гражданам и организациям в соответствии с административным регламентом государственного органа;
- показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего.

Положения должностного регламента учитываются при проведении конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, аттестации, квалификационного экзамена, планировании профессиональной служебной деятельности гражданского служащего⁶.

Результаты исполнения гражданским служащим должностного регламента учитываются при проведении конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы или включении гражданского служащего в кадровый резерв, оценке его профессиональной служебной деятельности при проведении аттестации, квалификационного экзамена либо поощрении гражданского служащего.

Примерные должностные регламенты утверждаются соответствующим органом по управлению государственной службой.

Библиографический список:

1. Афанасьев А.В. Правовое регулирование служебно-трудовых отношений с участием сотрудников органов внутренних дел: Дис. ... канд. юрид. наук. — СПб., 2004.
2. Вершинская О.Н., Лебедева Е.В., Маникова И.В. Интернет как услуга населению: перспектива развития в России // Народонаселение. — 2008. — № 4.
3. Ершова Е.А. Сущность, источники и формы трудового права в Российской Федерации: монография. — М., 2009.
4. Закупень Т.В. Понятие и сущность информационной безопасности и ее место в системе обеспечения национальной безопасности РФ // Информационные ресурсы России. — 2009. — № 4.
5. Киселев С.Г. Государственная гражданская служба. — М., 2007.
6. Костенников М.В., Куракин А.В., Марьян А.В. Административно-правовое регулирование противодействия коррупционным рискам в системе государственной службы. — Домодедово, 2011.
7. Лазарев Б.М. Государственная служба. — М., 1993.
8. Максуров А.А. Интернет как новое правовое пространство // Право и экономика. — 2010. — № 3.
9. Новикова И. Стратегия информационного развития и национальная безопасность России // Власть. — 2009. — № 2.
10. Трудовое право / Под. ред. О.В. Смирнова. — М., 2001.
11. Военное право / Под. ред. В.Г. Стрекозова и А.В. Кудашкина. — М., 2004.

⁶ См.: Там же.

12. Пресняков М.В., Чаннов С.Е. Соотношение административного и трудового законодательства в регулировании государственной гражданской службы // Трудовое право. — 2005. — № 3.
13. Полонов Ю.Г. Правовое регулирование некоторых форм общественного труда в СССР // Советское государство и право. — 1987. — № 1.
14. Полякова Т.А. Информационная безопасность в условиях построения информационного общества в России: монография. — М., 2007.
15. Устинович Е.С., Барбашин Е.А. Проблема информационной компетентности российских государственных служащих в условиях движения России к информационному обществу // Информационное общество. — 2008. — № 5-6.
16. Форафонтובה Е. Информационное общество: готова ли Россия? // Наша власть: дела и лица. — 2009. — № 10.
17. Чиканова Л.А. Применение трудового законодательства к служебным отношениям на государственной службе: теория и практика: Дис. ... д-ра юрид. наук. — М., 2005.
18. Чеченов Х.Д. Опережающее развитие отрасли ИТ жизненно важно для России (беседа с председателем Комитета Совета Федерации по образованию и науке Х.Д. Чеченовым // Национальные проекты. — 2009. — № 7-8.
19. Чаннов С.Е. Служебное правоотношение: понятие, структура, обеспечение. — М., 2009.
20. Юдин И. Информационное пространство и трансляция культурных ценностей в современной России // Власть. — 2009. — № 6.

References (transliteration):

1. Afanas'ev A.V. Pravovoe regulirovanie sluzhebno-trudovykh otnosheniy s uchastiem sotrudnikov organov vnutrennikh del: Dis. ... kand. jurid. nauk. — SPb., 2004.
2. Vershinskaya O.N., Lebedeva E.V., Manikova I.V. Internet kak ushuga naseleniyu: perspektiva razvitiya v Rossii // Narodonaselenie. — 2008. — № 4.
3. Ershova E.A. Sushchnost', istochniki i formy trudovogo prava v Rossiyskoy Federatsii: monografiya — М., 2009.
4. Zakupen' T.V. Ponyatie i sushchnost' informatsionnoy bezopasnosti i ee mesto v sisteme obespecheniya natsional'noy bezopasnosti RF // Informatsionnye resursy Rossii. — 2009. — № 4.
5. Kiselev S.G. Gosudarstvennaya grazhdanskaya sluzhba. — М., 2007.
6. Kostennikov M.V., Kurakin A.V., Mar'yan A.V. Administrativno-pravovoe regulirovanie protivodeystviya korruptsionnym riskam v sisteme gosudarstvennoy sluzhby. — Domodedovo, 2011.
7. Lazarev B.M. Gosudarstvennaya sluzhba. — М., 1993.
8. Maksurov A.A. Internet kak novoe pravovoe prostranstvo // Pravo i ekonomika. — 2010. — № 3.
9. Novikova I. Strategiya informatsionnogo razvitiya i natsional'naya bezopasnost' Rossii // Vlast'. — 2009. — № 2.
10. Trudovoe pravo / Pod. red. O.V. Smirnova. — М., 2001.
11. Voennoe pravo / Pod. red. V.G. Strekozova i A.V. Kudashkina. — М., 2004.
12. Presnyakov M.V., Channov S.E. Sootnoshenie administrativnogo i trudovogo zakonodatel'stva v regulirovanii gosudarstvennoy grazhdanskoy sluzhby // Trudovoe pravo. — 2005. — № 3.
13. Polonov Yu.G. Pravovoe regulirovanie nekotorykh form obshchestvennogo truda v SSSR // Sovetskoe gosudarstvo i pravo. — 1987. — № 1.
14. Polyakova T.A. Informatsionnaya bezopasnost' v usloviyakh postroeniya informatsionnogo obshchestva v Rossii: monografiya. — М., 2007.
15. Ustinovich E.S., Barbashin E.A. Problema informatsionnoy kompetentnosti rossiyskikh gosudarstvennykh sluzhashchikh v usloviyakh dvizheniya Rossii k informatsionnomu obshchestvu // Informatsionnoe obshchestvo. — 2008. — № 5-6.
16. Forafontova E. Informatsionnoe obshchestvo: gotova li Rossiya? // Nasha vlast': dela i litsa. — 2009. — № 10.
17. Chikanova L.A. Primenenie trudovogo zakonodatel'stva k sluzhebnykh otnosheniyam na gosudarstvennoy sluzhbe: teoriya i praktika: Dis. ...d-ra. jurid. nauk. — М., 2005.
18. Chechenov Kh.D. Operezhayushchee razvitie otrasli IT zhizненно vazhno dlya Rossii (beseda s predsedatelem Komiteta Soveta Federatsii po obrazovaniyu i nauke Kh.D. Chechenovym // Natsional'nye proekty. — 2009. — № 7-8.
19. Channov S.E. Sluzhebnoe pravootnoshenie: ponyatie, struktura, obespechenie. — М., 2009.
20. Yudin I. Informatsionnoe prostranstvo i translyatsiya kul'turnykh tsennostey v sovremennoy Rossii // Vlast'. — 2009. — № 6.