

**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПРОХОЖДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ
ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ В ОРГАНАХ МЕСТНОЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ
ВЛАСТИ**

К.П. Сеитниязов

доктор философии (PhD) по юридическим наукам

Аннотация

В данной статье рассматриваются правовые основы регулирования прохождения государственной гражданской службы в органах местной государственной власти, её особенности и отдельные проблемные аспекты, а также анализируется зарубежный опыт.

Ключевые слова: органы местной государственной власти, государственная гражданская служба, государственный служащий, зарубежный опыт, правовые основы.

Introduction

В системе исполнительной власти правовой статус, полномочия и функции органов местной государственной власти, а также их роль в координации различных сфер на местах обуславливают специфический характер прохождения государственной гражданской службы в хокимиятах. Особенно важное значение имеет правовое регулирование отношений, связанных с прохождением службы в районных (городских) хокимиятах.

Прохождение государственной гражданской службы в местных органах власти условно можно разделить на два этапа.

Первый – это организационно-правовой этап, в рамках которого работник знакомится с должностной инструкцией, режимом рабочего времени и условиями оплаты труда, и между работодателем и сотрудником достигается соответствующее соглашение.

Второй этап охватывает непосредственно процесс прохождения службы: оценку эффективности деятельности сотрудника, вопросы продвижения по службе, ротации, служебных командировок, непрерывного повышения профессиональной компетенции, а также применение мер поощрения или дисциплинарного взыскания.

Безусловно, в рамках одной статьи невозможно охватить все аспекты указанных процессов, поэтому целесообразно остановиться на наиболее значимых из них.

Так, для государственного гражданского служащего, принятого на работу в районный (городской) хокимият, устанавливается пятидневная рабочая неделя, при этом продолжительность рабочего времени не должна превышать сорока часов в неделю.

Согласно законодательству, привлечение государственных служащих к работе сверх установленного рабочего времени, а также в выходные и праздничные дни допускается на основании решения руководителя государственного органа с соблюдением требований трудового законодательства.

Компенсация за сверхурочную работу осуществляется либо в виде оплаты не менее чем в двойном размере за фактически отработанные часы, либо предоставлением дополнительного времени отдыха, соответствующего переработанному времени.¹

Следует отметить, что для эффективного стимулирования государственной службы особое значение имеет реформирование системы оплаты труда. Постоянное совершенствование системы материального обеспечения государственных служащих, включая заработную плату и социальные гарантии, способствует повышению прозрачности оплаты труда и привлечению квалифицированных кадров в государственный сектор.²

Одной из отличительных особенностей государственной гражданской службы является специфика оплаты труда. Так, в соответствии со статьёй 43 Закона Республики Узбекистан «О государственной гражданской службе», заработная плата государственного служащего включает:

- базовый должностной оклад;
- надбавку за выслугу лет;
- доплату за квалификационный уровень;
- надбавку за достижение ключевых показателей эффективности;
- поощрительные выплаты по итогам отчётного периода.

Кроме того, в зависимости от условий труда, выполнения особо важных и сложных задач, а также иных факторов, к базовому окладу могут устанавливаться дополнительные стимулирующие выплаты и надбавки.³

В ряде зарубежных стран размеры таких надбавок чётко закреплены на законодательном уровне. Например, в Республике Беларусь предусмотрены надбавки в размере 20% должностного оклада за стаж работы от одного до трёх лет, а также 5% — за наличие учёной степени кандидата наук.⁴

В законодательстве Республики Узбекистан в настоящее время отсутствуют нормы, регулирующие выплаты надбавок государственным служащим за наличие учёных степеней и званий. В этой связи, с учётом положительного зарубежного опыта, представляется целесообразным дополнить часть первую статьи 43 Закона нормой о выплате надбавок за учёные степени и звания.

Ещё одним важным аспектом является отсутствие чёткого регулирования процедуры аттестации государственных гражданских служащих.

Так, в Законе Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе» предусмотрено проведение аттестации не чаще одного раза в

¹ O'zbekiston Respublikasining 2022-yil 08-avgustdagi "Davlat fuqarolik xizmati to'g'risida"gi Qonuni//<https://lex.uz/docs/6145972#6147449>

² Хожиев З. Давлат хизматчилари фаолияти самарадорлигини оширишда ташкилий-маданий анъаналарнинг ўрни. Жамият ва бошқарув. 4 (98). 2022. – 184 б.

³ O'zbekiston Respublikasining 2022-yil 08-avgustdagi "Davlat fuqarolik xizmati to'g'risida"gi Qonuni//<https://lex.uz/docs/6145972#6147449>

⁴ Закон Республики Беларусь 1 июня 2022 г. № 175-3 "О государственной службе" // <https://pravo.by/document/?guid=12551&p0=H12200175>

два года с целью оценки соответствия занимаемой должности, уровня профессиональной подготовки и перспектив карьерного роста.⁵

В Российской Федерации аттестация проводится один раз в три года и направлена на определение соответствия служащего занимаемой должности. При этом установлены исключения: например, служащие, находящиеся в отпуске по беременности и родам либо по уходу за ребёнком, не подлежат аттестации в течение определённого периода после выхода на работу.⁶

С учётом данного опыта представляется необходимым закрепить в национальном законодательстве порядок проведения аттестации государственных гражданских служащих в виде отдельной нормы.

В частности, предлагается дополнить Закон Республики Узбекистан «О государственной гражданской службе» **статьёй 42¹ следующего содержания:**

«Статья 42¹. Аттестация государственных гражданских служащих»

Аттестация проводится аттестационной комиссией, создаваемой на основании решения руководителя государственного органа, с целью объективной оценки профессиональной деятельности, уровня знаний, правовой культуры и служебного потенциала государственного служащего.

Основными задачами аттестации являются определение соответствия занимаемой должности, выявление потенциала для карьерного роста, а также определение необходимости направления на обучение, переподготовку или повышение квалификации.

Государственные служащие, впервые поступившие на службу, проходят аттестацию не ранее чем через три года.

Аттестации не подлежат:

- служащие, находящиеся в отпуске по уходу за ребёнком до трёх лет – в течение одного года после выхода на работу;
- служащие, проработавшие в данной должности менее одного года;
- беременные женщины.

Наряду с этим, важным элементом прохождения службы в местных органах власти является применение мер поощрения и дисциплинарной ответственности, а также проведение служебных проверок.

Отношения, связанные с поощрением работников, в основном регулируются нормами трудового законодательства. Вместе с тем, в вопросах дисциплинарной ответственности Закон «О государственной гражданской службе» содержит ряд особенностей. В частности, основаниями для применения дисциплинарных взысканий являются нарушение должностной инструкции, норм служебной этики, а также ограничений, установленных законодательством. Кроме того, предусмотрены такие меры, как

⁵ Закон Кыргызской Республики от 27 октября 2021 года № 125 “О государственной гражданской службе и муниципальной службе”. <https://cbd.minjust.gov.kg/112303/edition/1289504/ru?ysclid=m2ooslu58k290565477>

⁶ Федеральный закон от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ “О государственной гражданской службе Российской Федерации” // <http://www.kremlin.ru/acts/bank/21210>

понижение в должности или квалификационном уровне, которые отсутствуют в Трудовом кодексе.

В заключение следует отметить, что формирование справедливой и прозрачной системы государственной гражданской службы в органах местной власти играет ключевую роль в становлении эффективного государственного служащего, ориентированного на служение интересам народа.

Список использованной литературы

1. O‘zbekiston Respublikasining 2022-yil 08-avgustdagi “Davlat fuqarolik xizmati to‘g‘risida”gi Qonuni// <https://lex.uz/docs/6145972#6147449>
2. Хожиев З. Давлат хизматчилари фаолияти самарадорлигини оширишда ташкилий-маданий анъаналарнинг ўрни. Жамият ва бошқарув. 4 (98). 2022. – 184 б.
3. O‘zbekiston Respublikasining 2022-yil 08-avgustdagi “Davlat fuqarolik xizmati to‘g‘risida”gi Qonuni// <https://lex.uz/docs/6145972#6147449>
4. Закон Республики Беларусь 1 июня 2022 г. № 175-3 “О государственной службе” // <https://pravo.by/document/?guid=12551&p0=H12200175>
5. Закон Кыргызской Республики от 27 октября 2021 года № 125 “О государственной гражданской службе и муниципальной службе”. <https://cbd.minjust.gov.kg/112303/edition/1289504/ru?ysclid=m2ooslu58k290565477>
6. Федеральный закон от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ “О государственной гражданской службе Российской Федерации” // <http://www.kremlin.ru/acts/bank/21210>