

ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КАДРОВОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ

<https://doi.org/10.33874/2072-9936-2021-0-2-19-26>

В статье анализируются возможные направления инновационного развития законодательства о кадровом обеспечении органов государственной власти. Актуальность темы статьи обусловлена осуществляющейся административной реформой, одним из направлений которой является создание эффективной системы государственного управления. Совершенствование системы и структуры органов государственной власти сопровождается изменениями законодательства о государственной службе РФ. Обеспечить исполнение функций государства способен только высокопрофессиональный кадровый состав служащих, наделенный необходимыми специальными полномочиями. Целью исследования является выработка механизмов инновационного развития законодательства о кадровом обеспечении органов государственной власти. Предметом настоящего исследования выступают правовые основы организации государственной службы РФ. Методологию исследования составляют общенаучные методы: диалектический метод, методы формальной логики и сравнительно-правовой метод. На основе проведенного исследования авторы делают вывод о том, что существующая в настоящее время правовая база организации государственной службы РФ требует своего дальнейшего совершенствования. В частности, Минюст России заинтересован в апробации и внедрении современных технологий управления федеральными государственными служащими, совершенствовании системы оплаты труда гражданских служащих, оптимизации структуры и штатной численности, порядка присвоения классных чинов, информационно-коммуникационных технологий и готов участвовать в проведении экспериментов на своей площадке. Предлагается наделить Министра юстиции РФ правом присвоения классных чинов государственного советника юстиции (государственного советника) РФ 1-го, 2-го и 3-го класса гражданским служащим Минюста России, Федеральной службы судебных приставов, Федеральной службы исполнения наказаний и их территориальных органов.

БАЛИЦКИЙ Иван Иванович

кандидат исторических наук,
магистр юриспруденции, доцент
Московского областного филиала
Российской академии народного
хозяйства и государственной
службы при Президенте РФ
(г. Красногорск)

balitskyii@bk.ru

ЯКОВЛЕВ Александр Владимирович

магистрант Московского
областного филиала Российской
академии народного хозяйства
и государственной службы
при Президенте РФ (г. Красногорск)

hrik@rambler.ru

**Министерство юстиции;
информационно-
коммуникационные
технологии;
государственная служба;
инновационные подходы;
классный чин;
гражданский служащий;
кадровое обеспечение;
развитие законодательства**

Ivan I. BALITSKY

Candidate of Historical Sciences,
Master of Laws, Associate Professor,
Moscow Regional Branch of the
Russian Academy of National
Economy and Public Administration
under the President of the Russian
Federation (Krasnogorsk)

balitskyii@bk.ru

INNOVATIVE TRENDS IN THE DEVELOPMENT OF LEGISLATION ABOUT HUMAN RESOURCES MANAGEMENT OF PUBLIC AUTHORITY

The article analyzes possible directions of innovative development of legislation on personnel support of state authorities. The relevance of the topic of the article is due to the ongoing administrative reform, one of the directions of which is the creation of an effective system of public administration. The improvement of the system and structure of public authorities is accompanied by changes in the legislation on the civil service of the Russian Federation. Only a highly professional staff of employees with the necessary special powers can ensure the performance of state functions. The aim of the research is to develop mechanisms for innovative development of legislation on personnel support for public authorities.

Alexander V. YAKOVLEV

Master's Student, Moscow Regional Branch of the Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of the Russian Federation (Krasnogorsk)
hrik@rambler.ru

**Ministry of Justice;
information and communication
technologies;
public services;
innovative approaches;
class rank;
civil servants;
human resources;
development of legislation**

The subject of this research is the legal basis for organizing the civil service of the Russian Federation. The research methodology consists of general scientific methods: dialectical method, formal logic methods and comparative legal method. Based on the conducted research, the authors conclude that the current legal framework of the civil service organization of the Russian Federation requires further improvement. In particular, the Ministry of Justice of the Russian Federation is interested in testing and implementing modern management technologies for Federal civil servants, improving the system of remuneration for civil servants, optimizing the structure and staffing levels, the procedure for assigning class ranks, and information and communication technologies, and is ready to participate in conducting experiments on its site. It is proposed to grant the Minister of Justice of the Russian Federation the right to assign class ranks of justice to the state adviser of the Russian Federation of the 1st, 2nd and 3rd classes to civil servants of the Ministry of Justice of the Russian Federation, the Federal Bailiff Service, the Federal Penitentiary Service and their territorial bodies.

Становление Российской Федерации как демократического правового государства вызвало необходимость создания эффективной системы государственного управления, совершенствования системы и структуры органов государственной власти. Осуществляющиеся административные реформы потребовали качественного преобразования государственной службы, способной обеспечивать исполнение изменившихся функций Российского государства. Этим обусловлено формирование нового законодательства о государственной службе РФ.

Правовые основы организации государственной службы РФ (далее – государственная служба) и основы правового статуса государственных служащих РФ (далее – государственные служащие) были установлены Федеральным законом от 31 июля 1995 г. № 119-ФЗ «Об основах государственной службы Российской Федерации» [1] (утратил силу). В дальнейшем нормы, определяющие правовое положение государственных служащих, получили свое развитие в Федеральном законе от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [2] (далее – Закон).

С момента принятия Закона прошло более 16 лет. За указанный период сложилась практика по применению норм Закона для регулирования отношений в сфере государственной службы. В научной литературе существуют различные точки зрения по вопросу совершенства Закона, соотношения его норм с трудовым законодательством, но следует признать, что институт государственной службы в РФ состоялся.

В отличие от «Табеля о рангах», введенного указом Петра I от 4 февраля 1722 г., предусматривающего 14 классов, должности федеральной государс-

твенной гражданской службы (далее – гражданская служба, должности) по Закону подразделяются на четыре категории и пять групп.

Должности подразделяются на следующие категории:

1) руководители – должности руководителей и заместителей руководителей государственных органов и их структурных подразделений (далее также – подразделение), должности руководителей и заместителей руководителей территориальных органов федеральных органов исполнительной власти и их структурных подразделений, должности руководителей и заместителей руководителей представительств государственных органов и их структурных подразделений, замещаемые на определенный срок полномочий или без ограничения срока полномочий;

2) помощники (советники) – должности, учреждаемые для содействия лицам, замещающим государственные должности, руководителям государственных органов, руководителям территориальных органов федеральных органов исполнительной власти и руководителям представительств государственных органов в реализации их полномочий и замещаемые на определенный срок, ограниченный сроком полномочий указанных лиц или руководителей;

3) специалисты – должности, учреждаемые для профессионального обеспечения выполнения государственными органами установленных задач и функций и замещаемые без ограничения срока полномочий;

4) обеспечивающие специалисты – должности, учреждаемые для организационного, информационного, документационного, финансово-экономического, хозяйственного и иного обеспечения деятельности

государственных органов и замещаемые без ограничения срока полномочий.

Должности гражданской службы подразделяются на следующие группы:

- 1) высшие должности гражданской службы;
- 2) главные должности гражданской службы;
- 3) ведущие должности гражданской службы;
- 4) старшие должности гражданской службы;
- 5) младшие должности гражданской службы.

Безусловно, в настоящее время реестры должностей не подразделяют чиновников на сословия и не наследуются, а вобрали в себя демократические преобразования, произошедшие в развитии современного российского общества, и составляют основу государственного управления.

Кадровая политика по своему определению, содержанию и роли в системе государственного управления представляет собой основу деятельности любого государства. Вместе с тем процессы социально-экономической и политической трансформации российского общества требуют существенных изменений кадровой политики в сфере государственного и муниципального управления. Также отмечается наличие потребности в кадрах, имеющих глубокие знания в области экономики, права, менеджмента, политологии, обладающих видением проблем и государственным подходом к их решению.

Г. П. Лозовицкая в связи с этим справедливо констатирует: «Государственная кадровая политика направлена на повышение эффективности государственной службы. В настоящее время идет процесс реформирования работы с кадрами. Государство продолжает повышать требования к государственным служащим, чтобы свести к минимуму число низко квалифицированных и случайных кадров.

Целью государственной кадровой политики, несомненно, является повышение эффективности государственного управления как института. Для этого государство следует системе основообразующих целей:

- реализация целей и функций государства по обеспечению высокого качества жизни граждан;
- организация высокопрофессиональной эффективной трудовой деятельности населения России;
- развитие человеческого потенциала» [3, с. 9].

Таким образом, процесс формирования управленческих кадров в сфере государственной службы направлен на кадровое обеспечение государственного управления. К сожалению, процесс нормативного правового регулирования государственной службы и кадровой политики не завершен и, как следствие, отсутствуют единая нормативно-правовая основа реализации государственной кадровой политики и кадровых технологий, стабильность кадрового состава, его социальная защищенность.

В этой связи предлагается обратить внимание на формирование и реализацию кадровых резервов, предусмотренных ст. 64 Закона и формируемых по результатам различных конкурсов, проводимых органами государственной власти. В первую очередь необходимо отметить, что федеральный кадровый резерв должен формироваться федеральным государственным органом по управлению государственной службой. В федеральных государственных органах, руководство деятельностью которых осуществляет Президент РФ, правовой основой для формирования федерального кадрового резерва является Положение о формировании федеральных кадровых резервов федеральных государственных органов, руководство деятельностью которых осуществляет Президент Российской Федерации, утв. указом Президента РФ от 13 декабря 2012 г. № 1653 [4].

Функции по изучению кандидатов на включение в федеральные кадровые резервы федеральных государственных органов возложены на Управление Президента РФ по вопросам государственной службы и кадров в части министерств и ведомств, находящихся в ведении Президента РФ. Департамент государственной службы и кадров Правительства РФ в отношении иных министерств и ведомств формирует резерв высших управленческих кадров.

Федеральный кадровый резерв формируется для замещения:

- а) должностей гражданской службы, назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Президентом РФ, а также отдельных должностей гражданской службы Администрации Президента РФ, определенных Администрацией Президента РФ;
- б) должностей гражданской службы, назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Правительством РФ, а также отдельных должностей гражданской службы в Аппарате Правительства РФ, определенных Правительством РФ;
- в) должностей гражданской службы высшей, главной и ведущей групп в иных федеральных государственных органах.

Данные кадровые резервы позволяют федеральным органам власти иметь не только «скамейку запасных игроков», но и планировать профессиональное развитие потенциальных кандидатов на замещение вышестоящих должностей в течение трех лет.

Указом Президента РФ от 1 марта 2017 г. № 96 утверждено Положение о кадровом резерве федерального государственного органа [5]. Формирование кадрового резерва в федеральном органе исполнительной власти осуществляется на основании положения о кадровом резерве, утверждаемого руководителем соответствующего федерального органа исполнительной власти. Так, в Минюсте России Положение о кадровом резерве Министерства юсти-

ции Российской Федерации утверждено приказом от 25 февраля 2020 г. № 20 [6] (далее – Положение Минюста России).

В соответствии с Положением Минюста России кадровый резерв формируется в целях:

а) обеспечения равного доступа граждан РФ к гражданской службе в Минюсте России;

б) своевременного замещения должностей гражданской службы;

в) содействия формированию высокопрофессионального кадрового состава гражданской службы;

г) содействия должностному росту федеральных государственных гражданских служащих Минюста России (далее – гражданские служащие).

По состоянию на 5 ноября 2020 г. численность кадрового резерва Минюста России составила 324 человека (9,2% от штатной численности).

Инновационным подходом в формировании кадрового резерва Минюста России, наряду с аттестацией гражданских служащих, является проводимая в качестве эксперимента на протяжении трех лет оценка профессиональной служебной деятельности гражданского служащего в целях получения объективных сведений об уровне квалификации служащего, его профессиональных, личностных качествах, а также об эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности на основании отзыва непосредственного руководителя гражданского служащего один раз в шесть месяцев.

Отзыв является хорошим материалом для непосредственного руководителя при подготовке аттестационного материала на гражданского служащего. Однако следует отметить в качестве недостатка частоту составления отзыва. Думается, что будет целесообразным готовить отзыв по итогам работы за год. Таким образом, в межаттестационный период в отношении гражданского служащего можно готовить 2-3 отзыва.

Значительную работу по разъяснению применения норм Закона проводит Министерство труда и социальной защиты РФ (далее – Минтруд России), выпуская методические рекомендации по реализации тех или иных положений.

Также существенное значение имеет судебная практика, формирующаяся в ходе рассмотрения гражданских исков по спорам в сфере регулирования отношений гражданской службы, материалов об административных правонарушениях.

Анализ законодательства РФ показывает, что в последнее время наметились определенные инновационные тенденции развития кадрового обеспечения органов государственной власти.

Указом Президента РФ от 24 июня 2019 г. № 288 «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019–2021 годы» определены задачи по дальнейше-

му совершенствованию государственной службы [7]. Распоряжением Правительства РФ от 27 июля 2019 г. № 1646-р утвержден План мероприятий («дорожная карта») по реализации основных направлений развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019–2021 годы [8] (далее – План).

В рамках выполнения Плана реализована единая методика прохождения испытания на государственной гражданской службе, совершенствуется порядок заключения договора о целевом обучении между государственным органом и гражданином РФ, развиваются информационные сервисы. План предусматривает мероприятия по совершенствованию системы стимулирования гражданских служащих к повышению эффективности своей профессиональной служебной деятельности, внедрение новых форм профессионального развития, в том числе с использованием информационно-коммуникационных технологий.

Думается, что последнему в немалой степени способствовала ситуация с новой коронавирусной инфекцией. Так, в Минюсте России в связи с переводом обучения в дистанционный режим с использованием интернет-технологий количество гражданских служащих, прошедших повышение квалификации в рамках профессионального развития, увеличилось на 56%.

В соответствии с постановлением Правительства РФ от 3 марта 2017 г. № 256 «О федеральной государственной информационной системе «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» [9] (далее – Единая информационная система управления кадровым составом гражданской службы) в целях создания единого информационно-коммуникационного пространства в системе гражданской службы федеральным органам исполнительной власти необходимо осуществить переход к использованию Единой информационной системы управления кадровым составом гражданской службы для обеспечения кадровой работы, что нашло отражение и нормах Закона.

Так, Закон дополнен ст. 44.1 «Государственные информационные системы, используемые на гражданской службе», которая введена Федеральным законом от 28 декабря 2017 г. № 423-ФЗ. В настоящее время в большинстве федеральных органов исполнительной власти реализован функционал Единой информационной системы управления кадровым составом гражданской службы в части формирования организационной структуры, штатного замещения, ведения кадрового резерва и проведения конкурса на замещение вакантных должностей. Значительная часть кандидатов на участие в конкурсе на замещение вакантных должностей подает документы в электронном виде, размещая их в Единой информационной системе управления кадровым составом гражданской службы.

По мере расширения возможностей Единой информационной системы управления кадровым составом гражданской службы и подключения к ней государственных органов власти сформируется единое кадровое пространство государственной гражданской службы, которое позволит автоматизировать не только кадровое делопроизводство, но и иметь базу электронных личных дел гражданских служащих.

Кроме того, уже сейчас есть примеры успешного использования всего функционала Единой информационной системы управления кадровым составом гражданской службы в повседневной работе, позволившие совместить эту систему с программным продуктом «1С: Зарплата и кадры» и тем самым, сократить время ввода и дублирование данных в различных программах учета персонала. В качестве примера можно привести Федеральное казначейство, в котором весь кадровый учет и кадровое делопроизводство ведется в Единой информационной системе управления кадровым составом гражданской службы, а информация в автоматическом режиме подгружается в «1С: Зарплата и кадры» бухгалтерии.

Активно используется в оценке деятельности гражданских служащих аттестация и наставничество. В связи с этим С. Ю. Кабашов указывает важнейшие компоненты профессиональной служебной деятельности: «Следующая часть профессиональной культуры службы – управленческий (властный) комплекс – совокупность ценностей, регулирующих отношения власти, иерархичность подчинения и контроля. Новички на службе вначале пытаются освоить требования власти и подчинения, приспособиться к этим правилам. Для этого важно знать, какой степенью власти обладают руководители различных уровней, какие формы власти (принуждения, вознаграждения) они преимущественно применяют. Служащему необходимо выяснить свое место в системе властных отношений, определить специфические поведенческие ценности подчинения, нормы, регулирующие продвижение во властной иерархии» [10, с. 11].

В последнее время указанные институты получили развитие. Изданы два нормативных правовых акта: Положение о наставничестве на государственной гражданской службе Российской Федерации, ут. постановлением Правительства РФ от 7 октября 2019 г. № 1296 [11], Единая методика проведения аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации, ут. постановлением Правительства РФ от 9 сентября 2020 г. № 1387 [12], конкретизировавшие положения Закона и наполнившие указанные институты новым содержанием и смыслом.

В качестве примера можно отметить, что в Минюсте России 2020 г. в соответствии с распоряжением от 19 марта 2020 г. № 308-р объявлен Годом наставничества. В ходе проведенных в соответствии с планом

мероприятий был обобщен опыт лучших наставников территориальных органов, подготовлены и направлены в территориальные органы Минюста России Рекомендации по наставничеству в Министерстве юстиции Российской Федерации для руководителей, наставников и наставляемых, а 20 лучших наставников награждены ведомственным знаком отличия «Почетный наставник Министерства юстиции Российской Федерации».

В ходе проведенного 24 сентября 2020 г. Всероссийского совещания по вопросам повышения эффективности института наставничества в Минюсте России и его территориальных органах под председательством заместителя Министра юстиции РФ Е. Л. Забарчука была отмечена необходимость дальнейшего развития института наставничества, рекомендовано использовать результаты отзыва наставника при определении соответствия государственного гражданского служащего замещаемой должности по результатам срока испытания.

В соответствии со ст. 25 Закона наниматель может заключать с гражданским служащим срочный служебный контракт в случае замещения отдельных должностей гражданской службы категории «руководители», а также должностей гражданской службы категории «помощники (советники)» на срок от одного года до пяти лет. При заключении служебного контракта может предусматриваться условие об испытании гражданского служащего продолжительностью от одного месяца до одного года в целях проверки его соответствия замещаемой гражданской должности. До недавнего времени сложилась практика заключения срочного служебного контракта на срок до одного года при замещении должностей категории «руководители» с условием об испытании до одного года. Все это порождало неуверенность у руководителей в перспективе пребывания на гражданской службе, снижение мотивации в работе, дополнительный документооборот.

При этом согласно позиции Минтруда России исходя из совокупного толкования положений п. 5 ст. 4, ч. 6 ст. 24 и ст. 25 Закона можно сделать вывод о том, что заключение срочного служебного контракта с гражданским служащим, назначаемым на должность гражданской службы категории «руководители», если законодательством прямо не предусмотрено замещение этой должности на определенный срок полномочий, возможно в том случае, если имеются обстоятельства, подтверждающие, что условия профессиональной служебной деятельности по этой должности влекут невозможность установления отношений на бессрочной основе.

Таким образом, замещение указанных должностей гражданской службы по общему правилу должно заключаться на условиях служебных контрактов

на неопределенный срок, что в настоящий период реализуется в Минюсте России.

Другой аспект кадровой работы, требующий дальнейшего развития законодательства, о котором необходимо говорить, – это присвоение классных чинов советника государственной гражданской службы РФ 1-го, 2-го или 3-го класса. Законом это право закреплено за Правительством РФ.

Однако необходимо обратить внимание на то, что в структуре должностей ряда федеральных органов исполнительной власти нет должностей, по которым возможно присвоение классного чина государственного советника РФ 1-го класса. Во-вторых, федеральные государственные органы поставлены в неравные условия. Так, в ряде государственных органов указанные классные чины и равнозначные им звания присваиваются руководителем федерального государственного органа, что освобождает их от необходимости согласования с Минтрудом России и издания постановления Правительства РФ.

Указом Президента РФ от 19 ноября 2007 г. № 1554 был определен порядок присвоения и сохранения классных чинов юстиции лицам, замещающим государственные должности Российской Федерации и должности федеральной государственной гражданской службы, и установлении федеральным государственным гражданским служащим месячных окладов за классный чин в соответствии с присвоенными им классными чинами юстиции [13].

В рамках проведения экспериментов, направленных на развитие гражданской службы, предлагается изменить подход к присвоению классных чинов государственного советника юстиции (государственного советника) РФ 1-го, 2-го и 3-го класса гражданским служащим Министерства юстиции РФ, Федеральной службы судебных приставов, Федеральной службы исполнения наказаний и их территориальных органов, наделив Министра юстиции РФ правом присвоения указанных классных чинов.

Несмотря на то что содержание кадровой работы регламентировано ст. 44 Закона, указом Президента РФ от 31 августа 2020 г. № 536 утверждено Положение о порядке организации экспериментов, направленных на развитие федеральной государственной гражданской службы [14].

Минюст России заинтересован в апробации и внедрении современных технологий управления федеральными государственными служащими, совершенствовании системы оплаты труда гражданских служащих, оптимизации структуры и штатной численности, порядка присвоения классных чинов, информационно-коммуникационных технологий и готов участвовать в проведении экспериментов.

В частности, с учетом сложившейся практики Минюст России готов инициировать проведение на своей площадке эксперимента по повторному назначению (сроком до пяти лет) на замещающую ротационную должность начальников территориальных органов (федеральных государственных гражданских служащих) Минюста России после согласования предлагаемой кандидатуры с соответствующим полномочным представителем Президента РФ в соответствующем федеральном округе.

Проведение экспериментов на гражданской службе направлено на сохранение высокопрофессионального кадрового потенциала федеральных органов исполнительной власти, повышение престижа гражданской службы, создание равных условий, а также на упрощение процедуры присвоения классных чинов гражданской службы служащим, замещающим должности главной группы должностей (по аналогии с присвоением специальных и воинских званий до генеральской группы).

Предлагаемые инновационные подходы к развитию кадрового обеспечения органов государственной власти потребуют издания нормативных правовых актов, регулирующих отношения в сфере гражданской службы.

Пристатейный библиографический список

1. Федеральный закон от 31 июля 1995 г. № 119-ФЗ (в ред. от 7 ноября 2000 г.) «Об основах государственной службы Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».
2. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ (в ред. от 31 июля 2020 г.) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».
3. Формирование кадровой политики и управление персоналом государственной службы : учебное пособие / под общ. ред. Г. П. Лозовицкой. М. : Академия управления МВД России, 2019.
4. Указ Президента РФ от 13 декабря 2012 г. № 1653 (в ред. от 19 июня 2020 г.) «О федеральных кадровых резервах федеральных государственных органов, руководство деятельностью которых осуществляет Президент Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».
5. Указ Президента РФ от 1 марта 2017 г. № 96 (в ред. от 6 октября 2020 г.) «Об утверждении Положения о кадровом резерве федерального государственного органа» // СПС «КонсультантПлюс».

6. Приказ Минюста России от 25 февраля 2020 г. № 20 «Об утверждении Положения о кадровом резерве Министерства юстиции Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

7. Указ Президента РФ от 24 июня 2019 г. № 288 «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019–2021 годы» // СПС «КонсультантПлюс».

8. Распоряжение Правительства РФ от 24 июля 2019 г. № 1646-р (в ред. от 16 июня 2020 г.) «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») по реализации основных направлений развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019–2021 годы» // СПС «КонсультантПлюс».

9. Постановление Правительства РФ от 3 марта 2017 г. № 256 (в ред. от 20 ноября 2018 г.) «О федеральной государственной информационной системе «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации»» // СПС «КонсультантПлюс».

10. *Кабашов С. Ю.* Морально-этические и правовые основы государственного и муниципального управления. Профессиональная этика, кадровая политика, планирование карьеры и противодействие коррупции. М.: Дело, 2014.

11. Постановление Правительства РФ от 7 октября 2019 г. № 1296 «Об утверждении Положения о наставничестве на государственной гражданской службе Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

12. Постановление Правительства РФ от 9 сентября 2020 г. № 1387 «Об утверждении единой методики проведения аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

13. Указ Президента РФ от 19 ноября 2007 г. № 1554 (в ред. от 6 октября 2020 г.) «О порядке присвоения и сохранения классных чинов юстиции лицам, замещающим государственные должности Российской Федерации и должности федеральной государственной гражданской службы, и установлении федеральным государственным гражданским служащим месячных окладов за классный чин в соответствии с присвоенными им классными чинами юстиции» // СПС «КонсультантПлюс».

14. Указ Президента РФ от 31 августа 2020 г. № 536 «Об утверждении Положения о порядке организации экспериментов, направленных на развитие федеральной государственной гражданской службы» // СПС «КонсультантПлюс».

References

1. Federal Law of 31 July 1995 No. 119-FZ (as amended by 7 November 2000) “On the Basics of the State Service of the Russian Federation” (SPS “ConsultantPlus”).

2. Federal Law of 27 July 2004 No. 79-FZ (as amended by 31 July 2020) “On the State Civil Service of the Russian Federation” (SPS “ConsultantPlus”).

3. *Lozovitskaia G. P. (ed.).* Formation of Personnel Policy and Management of Public Service Personnel: Textbook. Moscow: Academy of Management of the Ministry of Internal Affairs of Russia, 2019.

4. Decree of the President of the Russian Federation of 13 December 2012 No. 1653 (as amended by 19 June 2020) “On the Federal Personnel Reserves of Federal State Bodies, Whose Activities Are Managed by the President of the Russian Federation” (SPS “ConsultantPlus”).

5. Decree of the President of the Russian Federation of 1 March 2017 No. 96 (as amended by 6 October 2020) “On Approval of the Regulation on the Personnel Reserve of a Federal State Body” (SPS “ConsultantPlus”).

6. Order of the Ministry of Justice of the Russian Federation of 25 February 2020 No. 20 “On Approval of the Regulation on the Personnel Reserve of the Ministry of Justice of the Russian Federation” (SPS “ConsultantPlus”).

7. Decree of the President of the Russian Federation of 24 June 2019 No. 288 “On the Main Directions of Development of the State Civil Service of the Russian Federation for 2019–2021” (SPS “ConsultantPlus”).

8. Decree of the Government of the Russian Federation of 24 July 2019 No. 1646-R (as amended by 16 June 2020) “On Approval of the Action Plan (“Road Map”) for the Implementation of the Main Directions of Development of the State Civil Service of the Russian Federation for 2019–2021” (SPS “ConsultantPlus”).

9. Resolution of the Government of the Russian Federation of 3 March 2017 No. 256 (as amended by 20.11.2018) “On the Federal State Information System ‘Unified Information System for Personnel Management of the State Civil Service of the Russian Federation’” (SPS “ConsultantPlus”).

10. *Kabashov S. Iu.* Moral-Ethical and Legal Bases of State and Municipal Management. Professional Ethics, Personnel Policy, Career Planning and Anti-Corruption. Moscow: Delo, 2014.

11. Resolution of the Government of the Russian Federation of 7 October 2019 No. 1296 “On Approval of the Regulations on Mentoring in the State Civil Service of the Russian Federation” (SPS “ConsultantPlus”).

12. Resolution of the Government of the Russian Federation from 9 September 2020 No. 1387 “On Approval of the Unified Methodology for Certification of State Civil Servants of the Russian Federation” (SPS “ConsultantPlus”).

13. Decree of the President of the Russian Federation of 19 November 2007 No. 1554 (as amended by 6 October 2020) "On the Procedure for Assigning and Retaining Class Ranks of Justice to Persons Holding Public Positions of the Russian Federation and Positions of the Federal State Civil Service, and for Establishing Monthly Salaries for Class Ranks by Federal State Civil Servants in Accordance with the Class Ranks of Justice Assigned to Them" (SPS "ConsultantPlus").

14. Decree of the President of the Russian Federation of 31 August 2020 No. 536 "On Approval of the Regulations on the Procedure for Organizing Experiments Aimed at Developing the Federal State Civil Service" (SPS "ConsultantPlus").