

нарастает. Именно эти факторы обусловили успех программ кооперативного комплайенса во всем мире, включая и нашу страну.

Следует помнить, что *универсальной модели* кооперативного комплайенса не существует. Несмотря на наличие общих черт и базовых установок, в отдельных странах и юрисдикциях она может нести собственную специфику, обусловленную экономическими, правовыми, культурологическими и иными факторами. С одной стороны, все программы кооперативного комплайенса опираются на некие общие максимы – добровольность, диалог, реципрокность, взаимное доверие, понимание, транспарентность и т. п. С другой стороны, в разных странах они могут существенно различаться в деталях (например, в части пороговых критериев участия, нормативной базы, практической организации налоговых взаимодействий и проч.).

Список использованных источников:

1. Alm, J., Beebe, J., Kirsch, M. S., Marian, M. S. & Soled, J. New Technologies and the Evolution of Tax Compliance // *Virginia Tax Review*. – 2020. – Vol. 39, No. 3. – P. 287–356.
2. Boll K. & Brehm Johansen M. Tax Governance: Corporate Experiences with Cooperative Compliance in Denmark. Umeå University, 2018. FairTax: Working Paper Series № 17. URL: <https://research.cbs.dk/en/publications/tax-governance-corporate-experiences-with-cooperative-compliance-> (дата обращения: 22.04.2022).
3. Bronżewska, K. & Majdańska, A. The New Wave of Cooperative Compliance Programmes and the Impact of New Technology // *European Taxation*. – 2019. – Vol. 59, No. 2/3. – P. 99–105.
4. Eberhartinger, E. & Zieser, M. The Effects of Cooperative Compliance on Firms' Tax Risk, Tax Risk Management and Compliance Costs // *Schmalenbach Journal of Business Research*. – 2021. – Vol. 73, No. 1. – P. 125–178.
5. Fiala, F. & Ramharter, L. Cooperative Compliance in Austria // *European Taxation*. – 2019. – Vol. 59, No. 8. – P. 385–390.
6. Hambre, A.-M. Cooperative Compliance in Sweden: A Question of Legality // *Journal of Tax Administration*. – 2019. – Vol. 5, No. 1. – P. 6–25.
7. Marcovici, Ph. & Noked, N. Cooperative Compliance Program for Individuals and Trusts: A Proposal for a Compliance Passport // *Journal of Tax Administration*. – 2021. – Vol. 6, No. 2. – P. 35–59.
8. Pemberton, J. L. & Majdanska, A. Changing the Relationship between Tax Administrations and Taxpayers // *Tax Notes International*. – 2016. – Vol. 81, No. 3. – P. 247–255.

ПРАВА И ЗАКОННЫЕ ИНТЕРЕСЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Г.Т. Ромашова

Ключевые слова: государственная гражданская служба, правовое положение государственных служащих, законные интересы, должностной рост, право на профессиональное развитие.

Эффективность государственного регулирования в значительной степени зависит от стабильности функционирования государственных институтов, в числе которых центральное место занимает институт государственной гражданской службы (далее гражданской службы).

Правовое положение государственного служащего Российской Федерации определено Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ. Правовой статус вообще – это признанная Конституцией и законами совокупность исходных, неотчуждаемых прав и обязанностей человека, а также полномочий государственных органов и должностных лиц. В понятие «правовой статус» государственных служащих входят основополагающие институциональные характеристики правового положения, которые определяют их место в системе государственной службы [1, с. 55].

Впервые в современной истории России правовой статус государственного служащего и составляющие его элементы были зафиксированы в 1995 г. в Федеральном законе № 119-ФЗ «Об основах государственной службы Российской Федерации». Глава третья данного правового акта так и называлась: «Основы правового положения государственного служащего».

Под правами гражданского служащего понимаются обусловленные Конституцией РФ и другими нормативными правовыми актами, охраняемые и гарантированные государством возможности его профессиональной служебной деятельности [2, с. 95]. Это те действия, которые правомочен выполнять служащий в процессе реализации своих служебно-должностных полномочий.

Права государственного служащего условно можно разбить на две группы:

- основные права, установленные для всех государственных служащих, независимо от вида и уровня служебной деятельности и замещаемой должности;

- права государственного служащего, связанные с конкретной должностью и зафиксированные в персонифицированном должностном регламенте.

Основные права государственного служащего закреплены в ст. 14 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации». К наиболее значимым правомочиям законодатель относит:

- получение в установленном порядке информации и материалов, необходимых для исполнения должностных обязанностей, а также на внесение предложений о совершенствовании деятельности государственного органа;

- доступ в установленном порядке к сведениям, составляющим государственную тайну, если исполнение должностных обязанностей связано с использованием таких сведений;

- доступ в установленном порядке в связи с исполнением должностных обязанностей в государственные органы, органы местного самоуправления, общественные объединения и иные организации;

- должностной рост на конкурсной основе;

- профессиональное развитие в порядке, установленном настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами;

- рассмотрение индивидуальных служебных споров в соответствии с настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами;

- защиту своих прав и законных интересов на гражданской службе, включая обжалование в суд их нарушения;
- государственную защиту своих жизни и здоровья, жизни и здоровья членов своей семьи, а также принадлежащего ему имущества;
- государственное пенсионное обеспечение в соответствии с федеральным законом и др. [3, с. 243].

Что касается прав закрепленных в персонифицированных должностных регламентах, то их перечень и содержательное наполнение определяются функциональными характеристиками как государственных органов, в которых осуществляется профессиональная деятельность государственных служащих, так и занимаемых ими должностей, предполагающих наличие специальных компетенций.

Представляя собой варианты возможного поведения (должностные правомочия), права государственных служащих обеспечиваются системой государственных гарантий.

Государственные гарантии – это условия, обеспечивающие реализацию и защиту прав государственных служащих. Представляется целесообразным дифференцировать нормативные, институциональные и субстанциональные гарантии. Нормативные гарантии включают в себя акты федерального и регионального законодательства, регламентирующие организацию и прохождение государственной службы в Российской Федерации и в ее субъектах [4, с. 56]. Институциональные гарантии представлены структурными подразделениями государственного аппарата наделенными специальными компетенциями в области обеспечения и защиты прав государственных служащих. Что же касается субстанциональных гарантий, то они представлены регулятивными и охранительными правоотношениями, в качестве объекта которых выступают общественные отношения в сфере государственной службы, в рамках которых субъекты реализуют корреспондирующие права и обязанности.

Гарантированность прав государственных служащих неразрывным образом связана с их правовым статусом, в системе которого следует выделять три подсистемы: общую, специальную, индивидуальную. Общий правовой статус государственного служащего, как уже отмечалось выше формируют основные права и обязанности, не зависящие от профессиональной компетенции, чина, занимаемой должности. Специальный статус определяется должностью, которую государственный служащий занимает. Что же касается индивидуального статуса, то он определяется личными качествами носителя. В данном случае следует разграничивать профессиональную (служебную) компетенцию и компетентность. Если компетенция представляет собой модельную конструкцию, объединяющую функциональные правомочия и обязанности, которыми государственный служащий наделяется соответствующими должностными регламентами, то компетентность выступает как качественная характеристика служебной деятельности, показатель ее эффективности и результативности [5, с.107].

Важнейшей задачей в области оптимизации деятельности государственных служащих является повышение уровня их компетентности как в узкопрофессиональной, так и в административной (управленческой) сферах. Решение обозначенной задачи предопределяет необходимость включения в образовательные программы учебных заведений осуществляющих профессиональную подготовку и переподготовку государственных служащих специальных курсов имеющих своей целью продвижение компетентностного подхода предполагающего объединение теоретических знаний с практическими умениями и навыками, направленными на выявление наиболее значимых проблем и вызовов в данной социальной сфере с последующим определением средств и технологий адекватной реакции на них.

Применение компетентностного подхода к пониманию правового статуса государственного служащего актуализирует проблему определения места и роли в нем категории законный интерес, рассмотрение которой следует осуществлять во взаимосвязи с понятием их субъективных правомочий.

В наиболее общем виде интерес представляет собой мотивационный фактор предопределяющий выбор формы и содержания поведенческой активности лица, которым последнее руководствуется в своей деятельности.

Категория законный интерес как правило используется в качестве парной к понятию «субъективные права» и зачастую рассматривается как синонимичная по отношению к ней. На наш взгляд, с таким подходом нельзя согласиться в полной мере. Субъективные права в целом и должностные правомочия государственных служащих, в частности представляют собой закрепленные на законодательном (федеральном, региональном) уровне поведенческие стандарты обеспеченные соответствующими юридическими гарантиями со стороны государства. Таким образом, применительно к пониманию прав государственных служащих следует иметь в виду закрепленные в законодательных актах и должностных регламентах положения гарантированные государством как плане реализации, так и в отношении смоделированного в этих положениях результата. Законный интерес применительно к субъективному праву выступает в качестве мотивационного фактора, специфического катализатора, обуславливающего «перевод» психоэмоционального состояния в поведенческое. [6, с. 8]. Применительно к деятельности в системе государственной службы, законные интересы представляют как поощряемые, так и не запрещенные законодателем побудительные мотивы, обеспечивающие законосообразное поведение, в котором, должны гармонично сочетаться личная инициативность и неформальный подход к решению ставящихся задач и четкое следование руководящим предписаниям вышестоящего руководства.

Классификацию законных интересов государственных служащих, можно осуществлять по различным критериям. В данной статье мы в качестве критерия можем предложить уже ранее использованный подход к структурированию правового статуса государственного служащего на общий, специальный, индивидуальный. По данному критерию следует разграничивать законные интересы всех государственных служащих, безотносительно специфики

их деятельности и должностного положения. В частности, законодатель, характеризуя такие основные права как должностной рост, профессиональное развитие, медицинское страхование, пенсионное обеспечение исходит из того, что они могут быть реализованы только в том случае, если государственный служащий проявляет в них определенную заинтересованность [7, с. 69]. Применительно к специальному статусу, законные интересы государственного служащего определяются спецификой осуществляемой им деятельности. Индивидуальные законные интересы, зависят от личных особенностей лица и определяются его субъективным правосознанием, а также профессиональной правовой культурой [8, с. 15]. В любом случае, говоря о соотношении субъективных прав и законных интересов государственных служащих, следует иметь в виду, что основным принципом их реализации является не противоречие законодательным требованиям и исходящим от вышестоящих государственных органов властным предписаниям.

Список использованных источников:

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Российская газета. – 2020. – № 144.
2. Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ (ред. от 02.07.2021) «О системе государственной службы Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2003. – № 22. – Ст. 2063.
3. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 02.07.2021) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2004. – № 31. – Ст. 3215.
4. Указ Президента РФ от 24.06.2019 № 288 «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019 - 2021 годы» // Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/44367>
5. Абдулаев М.И. Конституционно-правовые основы государственной службы в России // Публичное и частное право. – 2008. – № 1 (1). – С. 103-108
6. Зенков М.Ю. Конституционно-правовые основы системы государственной службы Российской Федерации // Развитие территорий. – 2018. – № 4 (14). – С. 6-9.
7. Иванова М.В. Совершенствование отбора кадров на государственной службе на основе принципов профессиональной меритократии // Вестник Московского университета. Серия 21. Управление (государство и общество). 2018. №. 2. С. 65–77.
8. Маслов Д.В., Дмитриев М.Э., Айвазян З.С. Отдельные аспекты трансформации государственного управления: процессы и качество: аналитический обзор. URL: https://cpur.ru/research_pdf/Certain_Aspects_of_Public_Administration_Transformation.pdf