

ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО СОСТАВА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ (НА ПРИМЕРЕ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ)

© 2016 В.А. Барнаева*

Ключевые слова: государственная служба, кадровый состав, таможенные органы, Самарская область.

Представлен перечень мероприятий, направленных на повышение престижа государственной службы в таможенных органах России и на привлечение в них молодых перспективных кадров. Перечень разработан с учетом результатов анализа текущего кадрового состава таможенных органов Самарской области, а также анализа российских кадровых технологий.

Актуальность заявленной в статье проблемы обусловлена необходимостью повышения эффективности и престижности государственной службы в целом, ее отдельных видов и уровней, а также целесообразностью оптимизации затрат на государственных служащих, потребностью в высококвалифицированных кадрах. Цель статьи заключается в разработке мероприятий, направленных на организацию работы по укомплектованию таможенных органов России, в том числе и Самарской области, молодыми перспективными специалистами. Ведущим подходом к исследованию данной проблемы является системный подход, позволяющий рассмотреть формирование кадрового состава государственной службы в таможенных органах России как комплекс взаимосвязанных элементов, объединенных общей целью, раскрыть его интегративные свойства, внутренние и внешние связи.

В 2016 г. исполнилось 25 лет со дня образования Государственного таможенного комитета РСФСР, который с 2006 г. преобразован в Федеральную таможенную службу Российской Федерации. От бывшего союзного государства Российская Федерация унаследовала крайне усеченную и ослабленную систему таможенных органов. На ее территории осталось лишь 20% действующих таможен. Общая штатная численность таможенных работников в январе 1992 г. не превышала и 8 тыс. человек. Кроме того, протяженность границ, подлежащих таможенному

контролю, но не оформленных в соответствии с международными правовыми нормами и технически не оборудованными, увеличилась на 13,5 тыс. км. Именно в таких условиях началось возрождение нынешней системы таможенных органов Российской Федерации.

Сегодня таможенная служба является одним из ключевых звеньев системы государственного управления внешнеэкономической деятельностью. Реализуя фискальные и контрольные функции, таможенные органы успешно осуществляют защиту экономической безопасности государства и активно способствуют развитию внешней торговли. Таможенное регулирование внешнеэкономической деятельности является мощнейшим рычагом, обеспечивающим поступление в казну значительных средств. Так, по итогам 2015 г. доля таможенных платежей в доходной части федерального бюджета составила 52%. В 2015 г. в бюджет Российской Федерации таможенные органы перечислили около 5 трлн руб., что на 30 млрд руб. больше запланированного¹. Для сравнения: в США доля таможенных пошлин в доходах федерального бюджета составляет 1%, в Великобритании - 1%, в Германии - около 4%². Достижение весомых результатов в РФ является заслугой должностных лиц таможенных органов. Решение любой задачи в первую очередь зависит от того, кто будет ее решать, кто организует и проконтролирует ее исполнение, насколько должностное лицо профессионально подготовлено и ответственно.

* Барнаева Вера Александровна, магистрант Самарского государственного экономического университета. E-mail: barnaeva.vera@yandex.ru.

Таким образом, формирование кадрового состава таможенных органов играет важную роль в создании профессионально подготовленного аппарата государственных служащих, обеспечивающих эффективность государственного управления в сфере внешнеэкономической деятельности.

В настоящее время в силу принятия Федерального закона от 30 июня 2002 г. № 78-ФЗ кадровый состав таможенных органов Российской Федерации включает в себя три категории работников³. В их числе:

◆ сотрудники таможенных органов - лица, которые занимают должности правоохранительной службы (в подразделениях, ведущих дознание, оперативно-розыскную деятельность, административные расследования) и которым присвоены специальные звания;

◆ федеральные государственные гражданские служащие таможенных органов - должностные лица, обеспечивающие исполнение полномочий таможенных органов, не связанные с правоохранительной деятельностью и получившие классные чины;

◆ работники бюджетной сферы - лица, осуществляющие документационное, техническое, хозяйственное и иное обеспечение деятельности таможенных органов (водители, делопроизводители, фельдшеры, архивариусы и др.).

Вследствие того, что в таможенных органах России предусмотрено две категории должностных лиц, порядок формирования кадрового состава здесь регулируется разными нормативными актами: на должности сотрудников - гл. 2 Федерального закона от 21 июля 1997 г. № 114-ФЗ "О службе в таможенных органах Российской Федерации" (далее - ФЗ № 114)⁴, Приказом ФТС России от 3 июля 2006 г. № 612 "Об утверждении Инструкции о порядке и условиях прохождения испытания при приеме на службу в таможенные органы Российской Федерации"⁵; на должности гражданской службы - гл. 4 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" (далее - ФЗ № 79)⁶, Указом Президента РФ от 1 февраля 2005 г. № 112 "О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федера-

ции"⁷, Приказом ФТС России от 16 марта 2015 г. № 441 "Об утверждении Методики проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы, сроков и порядка работы конкурсных комиссий в таможенных органах Российской Федерации"⁸.

Общие нормы, регулирующие поступление на государственную службу Российской Федерации, установлены в ст. 12 Федерального закона от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ "О системе государственной службы Российской Федерации" (далее - ФЗ № 58)⁹.

Анализ порядка поступления на государственную службу в таможенные органы, установленный вышеуказанными нормативными актами, позволяет выделить общие черты и отличия поступления на госслужбу различных категорий должностных лиц таможенных органов России.

Общие черты заключаются в установлении одинаковых условий поступления на службу в таможенные органы (гражданство Российской Федерации, владение государственным языком Российской Федерации, достижение возраста 18 лет, соответствие квалификационным требованиям, установленным нормативными актами).

Следует отметить, что ФЗ № 79 более подробно регламентирует квалификационные требования для замещения должностей гражданской службы. Так, согласно ст. 12 вышеназванного закона в число квалификационных требований входят требования: к уровню профессионального образования; к стажу гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки; к знаниям и умениям, необходимым для исполнения должностных обязанностей, а также при наличии соответствующего решения представителя нанимателя - к специальности, направлению подготовки.

Необходимо обратить внимание на то, что ранее ФЗ № 79 не предусматривал требований к специальности, направлению подготовки. Данные изменения были внесены в ФЗ № 79 Федеральным законом от 30 июня 2016 г. № 224-ФЗ¹⁰ в связи с вступлением в силу 1 июля 2016 г. Федерального закона от 2 мая 2016 г. № 122-ФЗ¹¹ в части применения профессиональных стандартов, устанавливающих требования к специалистам по той или иной конкретной профессии.

Квалификационные требования для замещения должностей гражданской службы устанавливаются в соответствии с категориями и группами должностей гражданской службы, с областью и видом профессиональной служебной деятельности гражданского служащего (табл. 1, 2).

Заметим, что квалификационные требования в виде наличия высшего образования не ниже уровня специалитета, магистратуры не применяются в отношении служащих, назначенных на должности до дня вступления в силу данного закона, в отношении замещаемых ими должностей, а также кандида-

тов, получивших высшее профессиональное образование до 29 августа 1996 г.¹²

Квалификационные требования к знаниям и умениям, необходимым для исполнения должностных обязанностей, в таможенных органах Российской Федерации устанавливаются Приказом ФТС России от 31 июля 2012 г. № 1535¹³ и включаются в должностной регламент гражданского служащего.

Перечень квалификационных требований для замещения должностей сотрудников таможенных органов России установлен Приказом ФТС России от 22 сентября 2014 г. № 1841¹⁴ (табл. 3).

Таблица 1

Квалификационные требования к уровню профессионального образования кандидата на вакантную должность гражданской службы

Категория должностей гражданской службы	Группа должностей гражданской службы	Уровень профессионального образования		
		Высшее - специалист, магистр	Высшее	Профессиональное образование
1	2	3	4	5
Руководитель/ помощник (советник)	Высшая	+		
	Главная	+		
	Ведущая		+	
Специалист	Высшая	+		
	Главная	+		
	Ведущая		+	
	Старшая		+	
Обеспечивающий специалист	Главная		+	
	Ведущая		+	
	Старшая			+
	Младшая			+

Таблица 2

Квалификационные требования к стажу гражданской службы или работы по специальности

Стаж	Группа должностей гражданской службы				
	Высшая	Главная	Ведущая	Старшая	Младшая
Гражданская служба	Не менее 6 лет	Не менее 4 лет	Не менее 2 лет	Не предъявляются	
Работа по специальности	Не менее 7 лет	Не менее 5 лет	Не менее 4 лет	Не предъявляются	

Таблица 3

Перечень должностей сотрудников старшего, среднего начальствующего состава таможен и таможенных постов, а также соответствующих квалификационных требований

Должность	Квалификационные требования
Начальник таможи Первый заместитель начальника таможи Заместитель начальника таможи Начальник службы	Высшее образование (ГМУ, таможенное дело, юриспруденция, экономика) либо другое высшее образование и специальная профессиональная подготовка в области управления Стаж госслужбы не менее 4 лет или работы по специальности не менее 5 лет Знание законодательства РФ, основ административного и международного права, нормативных правовых актов, необходимых для исполнения должностных обязанностей

Следует обратить внимание на то, что квалификационные требования к навыкам и умениям для сотрудников формально не установлены, ст. 6 ФЗ № 114 содержит общую формулировку “способность по своим деловым качествам обеспечивать выполнение функций, возложенных на таможенные органы”, что вносит неясность в нормативно-правовой акт и требует законодательного уточнения.

К числу особенностей условий поступления на должность сотрудника таможенного органа следует назвать учет личных качеств претендентов на службу, а также соответствие требованиям к состоянию их здоровья, установленным Правительством Российской Федерации¹⁵. Данные требования, безусловно, связаны с правоохранительным характером службы в таможенных органах России, в том числе с наделением сотрудников правом применять физическую силу, специальные средства и огнестрельное оружие.

На гражданскую службу в таможенные органы Российской Федерации ее гражданин может поступить несколькими способами: по результатам конкурса, вне конкурса и по назначению из кадрового резерва, сформированного на конкурсной основе (ст. 22 ФЗ № 79). Процедура отбора кандидатов на

гражданскую службу в таможенные органы регламентирована правовыми актами¹⁶ и схематично представлена на рис. 1.

Гражданин, состоящий в кадровом резерве таможенного органа, с его согласия назначается на вакантную должность гражданской службы по решению начальника таможен без прохождения конкурсных испытаний.

Также конкурс не проводится при назначении на должности гражданской службы, замещаемые в течение определенного срока, для категорий “руководители” и “помощники (советники)”, а также при заключении срочного служебного контракта (п. 2 ст. 22 ФЗ № 79).

В свою очередь, 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 Приказом ФТС России от 27 марта 2014 г. N 553¹⁷. По решению начальника таможен конкурс также может не проводиться при назначении на должности гражданской службы, относящиеся к группе младших должностей (например, специалист 1 класса).

В 2013 - 2015 гг. в Самарской таможене конкурсы на замещение вакантных должно-



Рис. 1. Схема отбора кандидатов на вакантные должности государственной гражданской службы в таможенных органах России

стей гражданской службы не проводились. Все назначения осуществлялись без проведения конкурсных испытаний при заключении срочного служебного контракта (72%), при назначении на должность, предусматривающую работу со сведениями, составляющими государственную тайну (5%), и при назначении из кадрового резерва (23%) (рис. 2).

Таким образом, исходя из вышеприведенных данных, можно сделать вывод, что в Самарской таможне активно используется кадровый резерв для назначений на вакантные должности государственной гражданской службы.

Поступление на таможенную службу в качестве сотрудника осуществляется на условиях контракта о службе в таможенных органах и не предусматривает конкурса. Решение о назначении на должность сотрудника таможенного органа принимает его начальник.

Не принимаются на службу в таможенные органы недееспособные, ограниченно дееспособные, имеющие неснятую или непогашенную судимость, а также лица с заболеваниями, препятствующими поступлению на гражданскую службу. Полный перечень ограничений и запретов, связанных с госслужбой в таможенных органах, приведен в ст. 16, 17 ФЗ № 79 и в ст. 7 и 7.1 ФЗ № 114.

Следует отметить, что понятия “ограничения” и “запреты” в ФЗ № 114 имеют иное смысловое содержание, чем аналогичные понятия в ФЗ № 79. Ограничения, установленные в ст. 7 ФЗ № 114 для сотрудников таможенных органов, совпадают во многом

с запретами, предусмотренными ст. 17 ФЗ № 79; запреты для сотрудников, указанные в ст. 7.1 ФЗ № 144, идентичны запретам для гражданских служащих, которые установлены ст. 17, 18 ФЗ № 79, что приводит к дублированию ограничений. В целях обеспечения единства правового положения должностных лиц таможенных органов России рекомендуется придать общее смысловое содержание понятиям “ограничения и запреты, связанные с государственной службой” и внести соответствующие изменения в ст. 7 ФЗ № 114, исключив дублирование правоограничений.

Начиная с 1 июля 2016 г. гражданин, претендующий на замещение должности гражданской службы, обязан предоставить начальнику таможенного органа сведения о размещении данных в информационно-телекоммуникационной сети Интернет, в частности сведения об адресах сайтов и (или) страницах сайтов в этой сети, на которых соискатели размещали общедоступную информацию, а также данные, позволяющие их идентифицировать, за последние 3 года¹⁸.

Вместе с тем, форма представления подобных сведений в настоящее время не утверждена Правительством Российской Федерации. В целях безусловного соблюдения требований законодательства Российской Федерации о государственной службе ФТС России разработала рекомендованный образец формы представления данных сведений, который следует использовать в работе кадровых подразделений таможенных органов до издания соответствующего нормативного

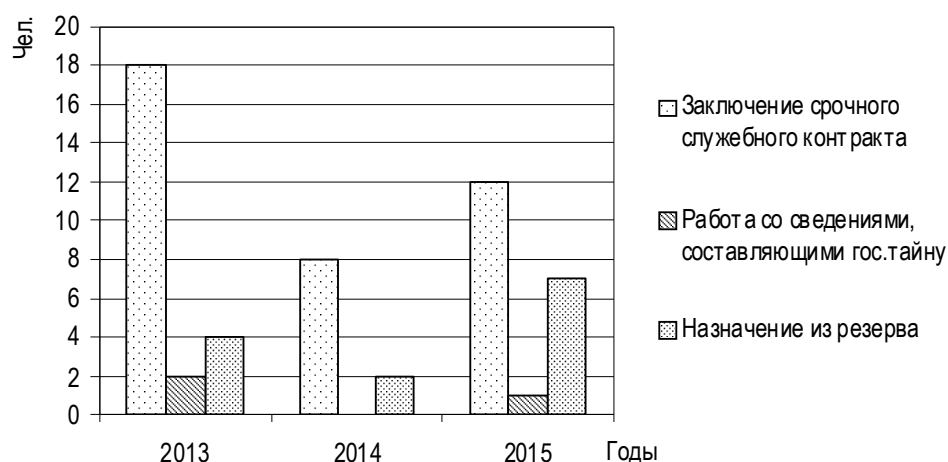


Рис. 2. Соотношение способов приема граждан на государственную службу в Самарской таможне

правового акта Правительства Российской Федерации.

Источники формирования кадрового состава государственной службы в таможенных органах России, в том числе Самарской области, можно подразделить на внешние и внутренние. К внешним источникам следует отнести кандидатов, не работающих в данном таможенном органе и изъявивших желание принять участие в открытом конкурсе (к примеру, это могут быть работники бюджетной сферы, студенты вузов Самарской области и ближнего зарубежья, муниципальные служащие и др.).

Сегодня Самарская таможня сотрудничает с семью вузами Самарской области, а также вузами Саратовской, Пензенской, Московской областей. Ежегодно студенты учебных заведений проходят учебную, производственную, преддипломную практику в Самарской таможне (рис. 3).

Наибольшую долю составляют студенты Самарского государственного технического университета специальности “Таможенное дело” (60,8%), также значительная доля приходится на студентов Самарского государственного экономического университета (12,8%) (“Государственное и муниципальное управление”, “Финансовое, налоговое и таможенное право”), чуть меньше - Самарского государственного аэрокосмического университета (8,1%) (“Международные отношения”, “Юриспруденция”).

В Самарской таможне довольно часто практикантов, проявивших себя, показавших профессиональную активность в коллективе, приглашают на постоянную работу. Так, за период 2013 - 2015 гг. в Самарскую таможню было принято на работу 6 студентов, проходивших преддипломную практику: одного - на должность сотрудника, пятерых - на должности работников, двоих из которых уже перевели на должности гражданской службы.

Следует отметить, что рекрутирование среди выпускников может быть эффективным, так как таможенный орган получает молодого работника, полного энергией, новых идей, желанием работать и развиваться. Кроме того, этот метод рекрутирования очень дешевый¹⁹.

К внутренним же источникам формирования кадрового состава государственной службы в таможенных органах можно отнести наиболее профессиональных гражданских служащих таможенного органа, изъявивших желание участвовать в открытом конкурсе, лиц, включенных в кадровый резерв, уволенных должностных лиц в результате организационно-штатных мероприятий, а также работников таможенного органа. За 2013 - 2015 гг. в Самарской таможне на должности гражданской службы было переведено 5 работников (9,3% от назначений). Они были назначены на вакантные должности гражданской службы из кадрового резерва, сформированного на конкурсной основе.

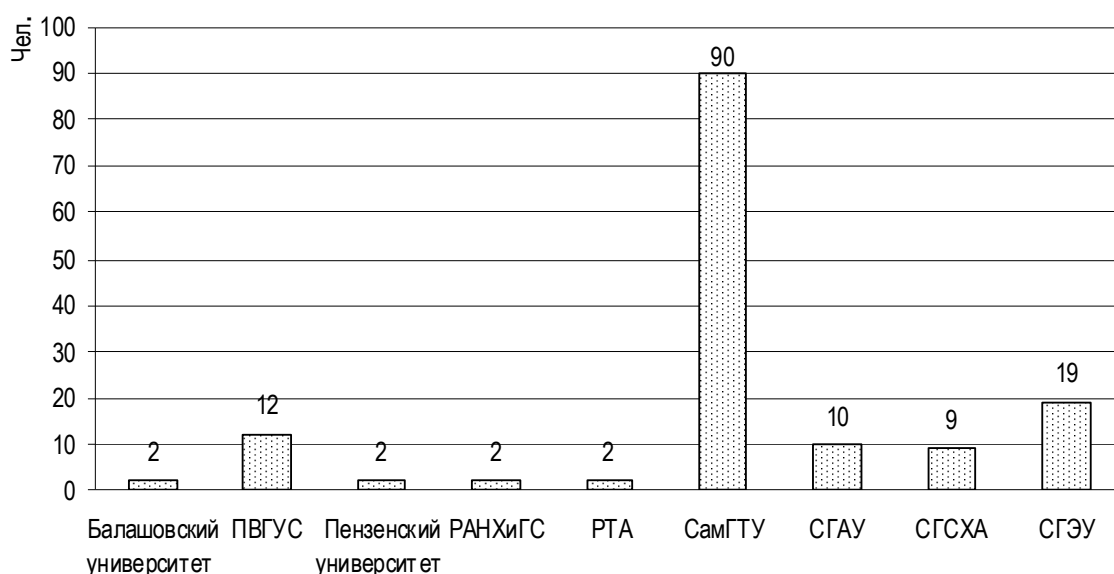


Рис. 3. Количество студентов, проходивших производственную (преддипломную) практику в Самарской таможне в 2015 г.

По состоянию на конец марта 2016 г. укомплектованность Самарской таможни составляла 96,9%. Фактическая численность - 582 чел., из них 114 сотрудников, 413 ФГГС, 55 работников. При этом в 2013 - 2015 гг. соотношение мужчин и женщин практически одинаковое (женщин - 49,8%; мужчин - 50,2%) (рис. 4). Большая доля женщин наблюдается среди гражданских служащих (58%), доля женщин-сотрудников составляет всего лишь 17%, что можно объяснить необходимостью применения физической силы, оружия на правоохранительной службе.

Однако начиная с 2015 г. доля женщин в кадровом составе Самарской таможни увеличилась на 2,08%. Данная тенденция связана с сокращением численности сотрудников в рамках организационно-штатных мероприятий 2015 г.

Средний возраст должностных лиц Самарской таможни составляет 40 лет (38%), что указывает на довольно молодой кадровый состав государственной службы в таможенных органах (рис. 5).

Несмотря на это, начиная с 2013 г. доля молодых специалистов на государственной службе уменьшается (с 16,8 до 8,4%).

70% кадрового состава Самарской таможни более 10 лет проходят службу в таможенных органах Российской Федерации, некоторые устроились на службу в таможню сразу по окончании вуза и успешно трудятся на протяжении многих лет (рис. 6).

Доля гражданских служащих и сотрудников, чей стаж менее 5 лет, в структуре кадров таможенного органа составляет 8%, причем за последние три года эта доля уменьшалась до 4,4%.

Образовательный уровень государственных служащих Самарской таможни выглядит следующим образом: в 2015 г. из 545 госслужащих 99,4% имели высшее профессиональное образование, т. е. на 1,03% больше, чем в 2014 г. (рис. 7).

Основными направлениями подготовки государственных служащих являются юриспруденция (24%), таможенное дело (3%), государственное и муниципальное управление (1,5%). Следует отметить, что с каждым годом доля госслужащих, имеющих высшее профессиональное образование направления подготовки "Государственное и муниципальное управление", увеличивается. Для срав-

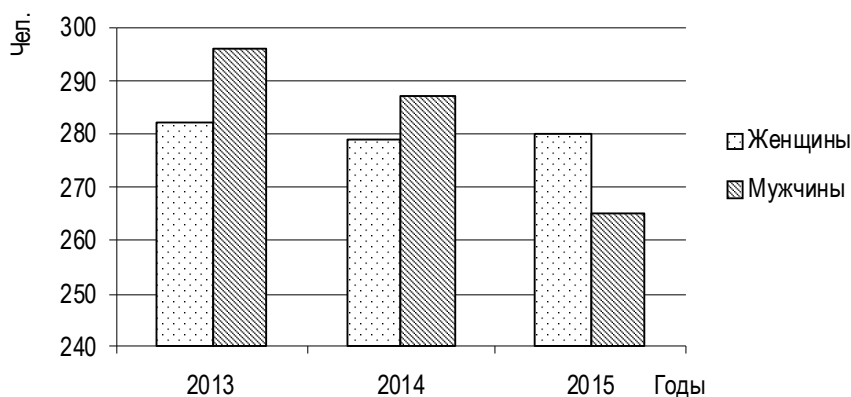


Рис. 4. Соотношение мужчин и женщин в кадровом составе Самарской таможни

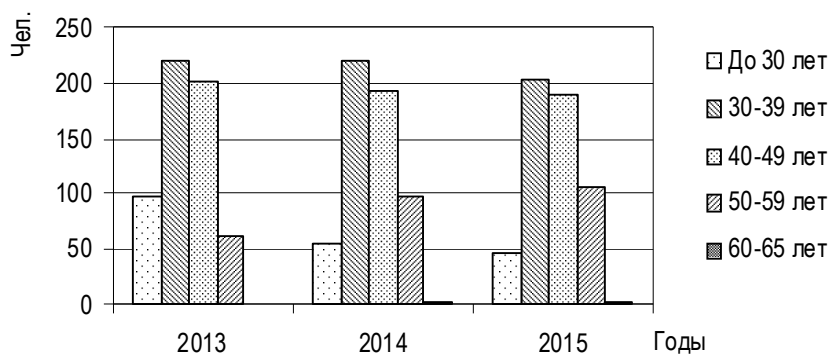


Рис. 5. Возрастной состав должностных лиц Самарской таможни

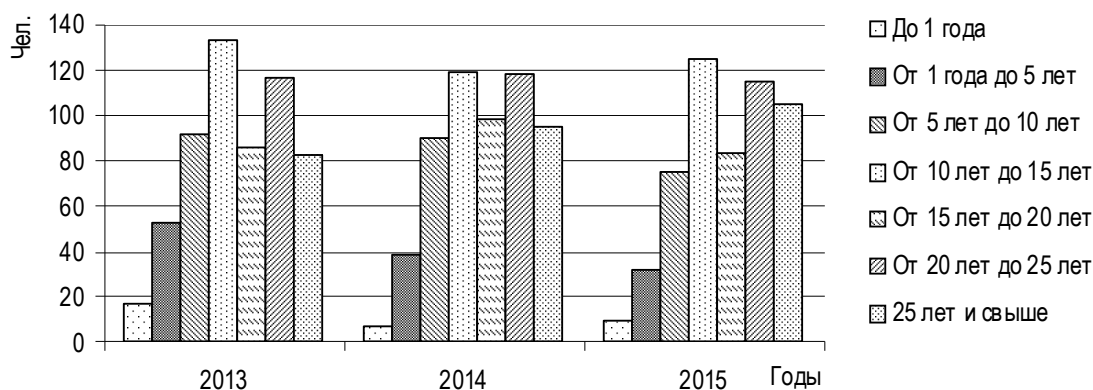


Рис. 6. Распределение должностных лиц Самарской таможни по стажу госслужбы

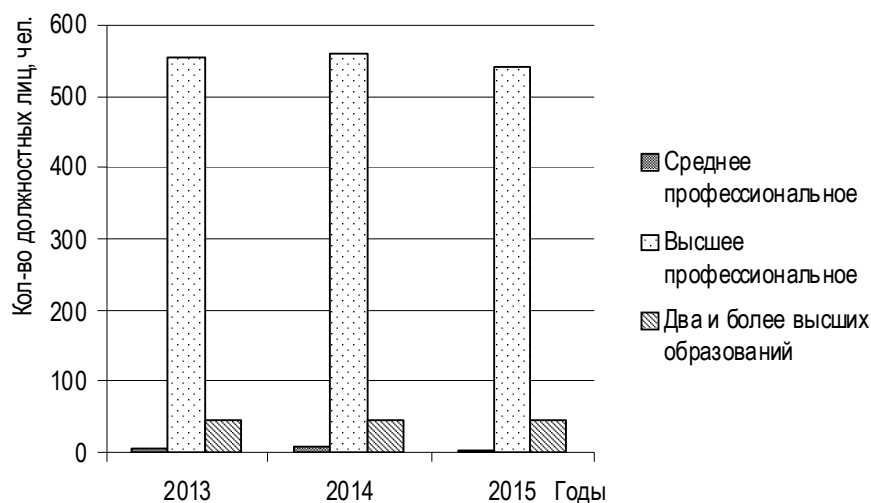


Рис. 7. Распределение должностных лиц Самарской таможни по уровню образования

нения в 2014 г. доля данных госслужащих составляла всего лишь 0,8%. Кроме того, 4 должностных лица имеют ученую степень.

Таким образом, можно сделать вывод, что кадры в Самарской таможни опытные, с высоким образовательным уровнем, средний стаж государственной службы сотрудников составляет 10-15 лет. Уровень профессиональной подготовки должностных лиц позволяет решать задачи, стоящие перед таможенными органами Российской Федерации.

Несмотря на то, что процент укомплектованности кадрового состава Самарской таможни профессиональными кадрами ежегодно увеличивается, ощущается нехватка квалифицированных кадров, которая связана с наличием незаполненных вакансий в таможенном органе. Следовательно, деятельность кадровых подразделений таможенных органов России должна быть направлена прежде всего на укомплектование инициативными, профессионально компетентными, исполнительными, надежными и добросовестными

кадрами. Учитывая тенденцию снижения доли должностных лиц в возрасте до 30 лет, рекомендуется привлекать на государственную службу молодых перспективных специалистов.

В данной связи необходимо повысить авторитет государственной службы России, в том числе и в таможенных органах. Исследования показывают, что государственная служба не пользуется особой популярностью среди молодежи²⁰. Государственная служба рассматривается как скучное, бюрократизированное, низкооплачиваемое занятие. Кроме того, с каждым годом снижается доверие граждан к государственным служащим²¹, что отрицательно сказывается на их имидже, как и появление новых ограничений и запретов, отмена некоторых привилегий (например, сокращение продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска).

В целях повышения престижа государственной службы в таможенных органах России и привлечения молодых перспективных

кадров рекомендуется проводить работу по следующим направлениям:

◆ разработка и внедрение системы мер по формированию позитивного общественного мнения о государственной службе в таможенных органах России (реализация информационного проекта о положительных результатах деятельности государственных служащих таможенных органов России);

◆ развитие механизмов социальных гарантий для молодых государственных служащих (формирование конкурентоспособной заработной платы, предоставление единовременной субсидии на приобретение жилья, предоставление путевок в санатории);

◆ ведение активной работы с выпускниками высших учебных заведений, прежде всего со студентами направлений подготовки “Государственное и муниципальное управление” и “Юриспруденция” (к примеру, по окончании практики можно предложить наиболее перспективным студентам сдать в отдел кадров свои резюме). Особое внимание рекомендуется обратить на выпускников, чьи темы выпускных квалификационных работ были связаны с исследованиями деятельности таможенных органов. Такие студенты-выпускники смогут адаптироваться в коллективе в кратчайшие сроки и к тому же привнести в работу что-то новое.

Следует отметить, что изучение научной и учебной литературы позволяет констатировать отсутствие специальных исследований, посвященных проблеме формирования кадрового состава государственной службы в таможенных органах России. Однако отдельные этапы такой работы рассматриваются в трудах, посвященных управлению персоналом в таможенных органах России (Н.Н. Просяников, А.Ю. Рожкова, В.А. Колобкова).

Разработке проблемы формирования кадрового состава в таможенных органах также способствуют исследования этапов и методов формирования кадрового состава государственной гражданской службы Российской Федерации (Н.Е. Цуканова, А.В. Юпитов, О.Б. Бекасов, В.С. Пономарева) и исследования кадрового потенциала государственной гражданской службы Российской Федерации (Г.В. Атаманчука, В.И. Матирко, А.В. Сороко).

Анализ литературы позволил прийти к выводу, что формированию кадрового состава государственной службы в таможенных орга-

нах России с учетом ее специфики не уделяется должного внимания.

Государственная служба - ответственная, требующая глубокого профессионализма и дисциплины форма деятельности. Цена ошибки государственного служащего чрезвычайно велика. Поэтому формированию кадрового состава государственной службы в таможенных органах Российской Федерации необходимо уделять особое внимание.

Сегодня одной из главных задач законодателя и кадровых служб таможни является нивелирование выявленных в ходе исследования факторов, сдерживающих развитие государственной службы в таможенных органах Российской Федерации.

Кроме того, важно, чтобы нынешняя тенденция сокращения численности государственных служащих не привела к потере качественных показателей кадрового состава, особенно в таможенных органах, от качественной работы которых зависит не только взаимодействие с участниками внешнеэкономической деятельности, но и уровень инвестиционной привлекательности регионов.

Материалы данной статьи могут быть полезными для кадровых служб таможенных органов России при формировании основных направлений своей кадровой политики.

В процессе исследования возникли новые вопросы и проблемы, нуждающиеся в решении. Необходимо продолжить исследование этапов и механизмов формирования кадрового состава в таможенных органах Российской Федерации.

¹ Федеральная таможенная служба Российской Федерации: [офиц. сайт]. URL: <http://www.customs.ru> (дата обращения: 01.11.2016).

² Немирова Г.И., Ильсаев З.А. Таможенные платежи как фактор развития экономического потенциала России // Экономика и социум. URL: http://iupr.ru/domains_data/files/zurnal_osnovnoy1/nemirova.pdf (дата обращения: 01.11.2016).

³ О денежном довольствии сотрудников некоторых федеральных органов исполнительной власти, других выплатах этим сотрудникам и условиях перевода отдельных категорий сотрудников федеральных органов налоговой полиции и таможенных органов Российской Федерации на иные условия службы (работы): федер. закон от 30.06.2002 № 78-ФЗ : [ред. от 04.11.2014]. Доступ из справ.-правовой системы “КонсультантПлюс”.

⁴ О службе в таможенных органах Российской Федерации : федер. закон от 21.07.1997 № 114-ФЗ : [ред. от 22.12.2014]. Доступ из справ.-правовой системы “КонсультантПлюс”.

⁵ Об утверждении Инструкции о порядке и условиях прохождения испытания при приеме на службу в таможенные органы Российской Федерации : приказ ФТС России от 03.07.2006 № 612 // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2006. 31 июля.

⁶ О государственной гражданской службе Российской Федерации : федер. закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ : [ред. от 03.07.2016] : [с изм. и доп., вступ. в силу с 02.08.2016]. Доступ из справ.-правовой системы “КонсультантПлюс”.

⁷ О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации : указ Президента РФ от 01.02.2005 № 112 : [ред. от 19.03.2014]. Доступ из справ.-правовой системы “КонсультантПлюс”.

⁸ Об утверждении Методики проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы, сроков и порядка работы конкурсных комиссий в таможенных органах Российской Федерации : приказ ФТС России от 16.03.2015 № 441. URL : <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 24.04.2015).

⁹ О системе государственной службы Российской Федерации : федер. закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ : [ред. от 13.07.2015]. Доступ из справ.-правовой системы “КонсультантПлюс”.

¹⁰ О внесении изменений в Федеральный закон “О государственной гражданской службе Российской Федерации” и Федеральный закон “О муниципальной службе в Российской Федерации” : федер. закон от 30.06.2016 № 224-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2016. № 27, ч I. Ст. 4157.

¹¹ О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона “Об образовании в Российской Федерации” : федер. закон от 02.05.2015 № 122-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2015. № 18. Ст. 2625.

¹² О внесении изменений в Федеральный закон “О государственной гражданской службе Российской Федерации” и Федеральный закон “О муниципальной службе в Российской Федерации” : федер. закон от 30.06.2016 № 224-ФЗ // Российская газета. 2016. № 144.

¹³ Об утверждении квалификационных требований к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей по должностям федеральной государственной гражданской службы в центральном аппарате ФТС России, в представительствах таможенной службы Российской Федерации за рубежом и таможенных органах Российской Федерации : приказ ФТС России от 31.07.2012 № 1535 : [ред. от 27.08.2015]. Доступ из справ.-правовой системы “КонсультантПлюс”.

¹⁴ Об утверждении перечней должностей сотрудников старшего начальствующего состава, среднего начальствующего состава и младшего состава таможенных органов Российской Федерации, учреждений, находящихся в ведении ФТС России, и представительств (представителей) таможенной службы Российской Федерации в иностранных государствах, соответствующих им специальных званий и квалификационных требований : приказ ФТС России от 22.09.2014 № 1841 // Российская газета. 2014. № 290.

¹⁵ Об утверждении Положения о военно-врачебной экспертизе : постановление Правительства РФ от 04.07.2013 № 565 : [ред. от 19.05.2015]. Доступ из справ.-правовой системы “КонсультантПлюс”.

¹⁶ См. : О государственной...; О конкурсе...; Об утверждении Методики...

¹⁷ Об утверждении перечня должностей федеральной государственной гражданской службы в таможенных органах Российской Федерации, исполнение должностных обязанностей по которым связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, при назначении на которые конкурс может не проводиться : приказ ФТС России от 27.03.2014 № 553 // Российская газета. 2014. № 115.

¹⁸ О внесении изменений в Федеральный закон “О государственной гражданской службе Российской Федерации” и Федеральный закон “О муниципальной службе в Российской Федерации” : федер. закон // Российская газета. 2016. № 144.

¹⁹ Аширов Д.А. Управление персоналом : учеб. пособие. Москва : Проспект, 2009. 432 с.

²⁰ “Я в юристы бы пошел... пусть меня научат!” / Всерос. центра изучения обществ. мнения (ВЦИОМ). URL: <http://wciom.ru> (дата обращения: 03.11.2016).

²¹ Опрос: доверие россиян к парламенту снизилось вдвое / Левада-центр. URL : <http://www.levada.ru> (дата обращения: 03.11.2016).

Поступила в редакцию 20.10.2016 г.