

## ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЛУЖБА: ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО НУЖДАЕТСЯ В СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ\*

*К.И. КЕНИК, кандидат юридических наук, доцент, заслуженный юрист Республики Беларусь, судья Конституционного Суда Республики Беларусь ©*

В статье анализируется действующее законодательство о государственной службе, рассматриваются вопросы о необходимости его совершенствования. Автором вносится ряд предложений о внесении изменений и дополнений в Закон о госслужбе, которые смогут обеспечить более полное и эффективное регулирование государственной службы. По мнению автора в Законе о госслужбе должны быть предусмотрены положения: о системе государственной службы в Республике Беларусь и ее видах; об уточнении ограничения государственного служащего, касающегося выполнения другой оплачиваемой работы; об отмене ограничений, касающихся возраста лиц, состоящих в резерве на занятие государственной должности; о предоставлении руководителю государственного органа права устанавливать предварительное испытание не только при поступлении на государственную службу впервые, но и в других случаях; об уточнении основания отказа в приеме на государственную службу как наличие судимости; о конкретизации меры дисциплинарного взыскания в виде увольнения.

Государственная служба, как правовой институт, получила в Республике Беларусь правовое регулирование только с принятием Закона от 23 ноября 1993 года «Об основах службы в государственном аппарате». До этого времени работники государственных органов именовались «служащие», а их труд регулировался исключительно нормами трудового законодательства. Законом были закреплены основные принципы государственной службы, перечень прав и обязанностей служащих государственного аппарата, порядок прохождения государственной службы, основания ее прекращения. С 1994 года в Республике Беларусь было принято более 60 нормативных правовых актов различного уровня, касающихся службы в госаппарате, правового положения госслужащих, их прав, обязанностей, социальных и материальных гарантий. Несмотря на значительный массив нормативных правовых актов, многие важнейшие аспекты государственной службы, требующие правового регулирования, не были решены.

В Законе от 14 июня 2003 года «О государственной службе в Республике Беларусь» (далее – Закон о госслужбе) сохраняется преемственность по отношению к положительным предписаниям действовавшего национального законодательства о государственной службе, содержащимся в многочисленных нормативных правовых актах различной юридической силы, объединенных в единый акт на законодательном уровне.

Закон о госслужбе знаменует собой качественные изменения в правовом регулировании

многих вопросов государственной службы. Позитивно оценивая действующий Закон о госслужбе как нормативный правовой акт в целом, следует отметить отдельные его недостатки. В частности, как и ранее действовавший Закон «Об основах службы в государственном аппарате», новый Закон о госслужбе имеет много отсылочных норм, требующих подзаконного регулирования отдельных вопросов государственной службы [1].

Ряд моментов, полагаем, требует внесения изменений и дополнений в Закон о госслужбе и другие акты законодательства о государственной службе.

1. Закон о госслужбе не определяет систему государственной службы в Республике Беларусь и связь государственной службы, регулируемой данным Законом, так называемой государственной гражданской службы, с другими видами государственной службы – воинской, службой в органах внутренних дел, службой в органах финансовых расследований, службой в органах и подразделениях по чрезвычайным ситуациям, регулирование которых осуществляется специальными нормативными правовыми актами, в которых перечисленные виды службы признаны особыми видами государственной службы.

На наш взгляд, Закон о госслужбе следует дополнить статьей 2-1 следующего содержания:

Статья 2-1. Виды государственной службы.

Особыми видами государственной службы являются воинская служба, служба в органах внутренних дел, органах и подразделениях по чрезвычайным ситуациям, в органах финансовых

\* Статья поступила в редакцию 22 сентября 2006 года.

расследований Комитета государственного контроля. Порядок и условия прохождения указанных видов государственной службы регулируются специальными актами законодательства.

2. Согласно законодательству Республики Беларусь к государственным служащим относятся все лица, которые занимают должности в государственных органах, перечисленных в статье 7 Закона о госслужбе (за исключением лиц, занимающих должности работников, осуществляющих техническое обслуживание и обеспечивающих деятельность государственных органов).

По нашему мнению, из перечня государственных должностей следует исключить должности депутатов, поскольку орган законодательной (представительной) власти работает на коллегиальной основе, и отдельный депутат не может, по сути, выполнять полномочия представительного органа [2]. Не должны относиться к государственным служащим судьи всех судов Республики Беларусь, Президент страны, Председатели палат Национального собрания, Премьер-министр, министры. Это подтверждается мировой практикой, которая не относит лиц, занимающих названные должности, к государственным служащим.

3. Законодательство Республики Беларусь предусматривает единые должности государственной службы. Концепцией государственной кадровой политики Республики Беларусь, утвержденной Указом Президента Республики Беларусь от 18 июля 2001 года №399 (в ред. Указа от 12 ноября 2003 г. №509), предусмотрено, что государственная кадровая политика в системе государственного управления направлена на решение и такой задачи, как приведение номенклатуры должностей государственных служащих в соответствие с задачами социально-экономического развития республики и актуальными вопросами государственного управления, что требует введения в практику «Табеля о рангах» государственных служащих.

Однако ни в Законе о госслужбе, ни в других нормативных правовых актах, регулирующих вопросы государственной службы, данная задача, поставленная в Концепции, не решена. Полагаем, что в Республике Беларусь следует установить классификацию государственных должностей на соответствующие категории и группы в зависимости от уровня должности.

Следует отметить, что законодательство Российской Федерации, в частности, Закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [3] должности гражданской государственной службы подразделяет на категории и группы. Должности гражданской службы подразделяются на следующие категории: руководители; помощники (советники); специалисты; обеспечивающие специалисты. Кроме того, должности гражданской службы подразделяются на высшие; главные; ведущие; старшие; младшие должности гражданской службы.

Каждой группе указанных должностей свойственны элементы статуса, определяющие особенности правового положения государственных служащих, замещающих должности данной группы, а также требования к их квалификационному уровню.

От соответствующей категории и группы должности служащего должен зависеть его статус, объем льгот и привилегий, устанавливается соотношение должностей и классов государственного служащего, а также соотношение квалификационных разрядов, званий и рангов на различных видах государственной службы, например, соотношение с классными чинами прокурорских работников и специальными званиями работников таможенных органов.

4. Существенные недостатки содержит статья 22 Закона о госслужбе, устанавливающая ограничения для государственных служащих. Согласно пункту 1.5 государственный служащий не вправе в рабочее время заниматься другой оплачиваемой работой (деятельностью), кроме педагогической, научной, иной творческой деятельности, медицинской практики, осуществляемой в порядке и на условиях, установленных законодательством. Исходя из формулировки пункта 1.5 статьи 22 Закона о госслужбе перечисленными видами деятельности государственный служащий вправе заниматься в рабочее время. Пункт 1.6 предусматривает запрет на выполнение работы на условиях совместительства, кроме работы в государственных организациях, в порядке и на условиях, установленных законодательством о труде. Этот запрет означает, что государственный служащий не вправе занимать другую должность (работать по совместительству) или выполнять иную оплачиваемую работу на условиях трудового договора, договора подряда.

На наш взгляд, положения пунктов 1.5 и 1.6 статьи 22 Закона о госслужбе при применении их на практике вызывают определенные трудности. Так, преподавательская деятельность должна осуществляться только на основании трудового договора по совместительству. Согласно пункту 1.5 статьи 22 Закона преподавательская деятельность может осуществляться в рабочее время, а согласно пункту 1.6 работа на условиях совместительства – только в свободное от основной работы время. Согласно пункту 1.5 преподавательская работа может осуществляться в учреждениях образования любой формы собственности, а согласно пп. 1.6 – только в государственных организациях.

В связи с этим полагаем, что нормы, содержащиеся в пунктах 1.5 и 1.6 статьи 22 Закона о госслужбе, следует объединить, изложив в следующей редакции:

*«запрещается выполнять работу на условиях совместительства, кроме преподавательской, научной, культурной, творческой деятельности, медицинской практики, осуществляемой в порядке и на условиях, установленных законодательством».*

Подпункт 1.8 статьи 22 Закона содержит запрещение государственным служащим принимать от физических и юридических лиц любые не предусмотренные законодательством вознаграждения, включая подарки, в связи с исполнением служебных обязанностей, за исключением сувениров. Полученные в связи с исполнением служебных обязанностей сувениры, стоимость которых превышает установленный Правительством Республики Беларусь размер, передаются в доход государства или используются в установленном законодательством порядке.

До настоящего времени законодательство о государственной службе не определяет размер вознаграждения, запрещенного принимать служащему, исключая из их числа только сувениры. Передача последних в доход государства является обязательной, если они превышают установленный Правительством размер, хотя последний пока также не определен.

Вместе с тем следует иметь в виду, что Гражданским кодексом Республики Беларусь (далее – ГК) допускается дарение государственным служащим в связи с их должностным положением или в связи с исполнением ими служебных обязанностей обычных подарков, стоимость которых не превышает пяти базовых величин (ст. 546).

Таким образом, в Республике Беларусь на законодательном уровне наряду с понятием «обычный подарок» введен также термин «сувенир».

В то же время, исходя из того, что Уголовный кодекс предусматривает, что получение взятки должностным лицом признается уголовно наказуемым деянием и влечет ответственность независимо от размеров взятки (ст. 430 УК), на практике возникают вопросы о разграничении сувенира, обычного подарка и взятки. С целью устранения указанных противоречий предлагаем подпункт 1.8. пункта 1 статьи 22 изложить в следующей редакции:

*«1.8. принимать от физических или юридических лиц в связи с исполнением служебных обязанностей, любые не предусмотренные законодательством вознаграждения, включая подарки и сувениры, за исключением подарков и сувениров при проведении протокольных и иных официальных мероприятий».*

Пункт 3 статьи 546 ГК должен быть исключен, поскольку нормы гражданского права не могут регулировать служебные отношения государственных служащих.

5. Законом Республики Беларусь от 29 июня 2004 года статья 33 Закона о госслужбе дополнена пунктом 10-1, согласно которому основанием для отказа в приеме на государственную службу является наличие судимости. При этом Закон о госслужбе не конкретизирует, отказ в принятии на государственную службу влечет наличие судимости вообще или наличие неснятой или непогашенной судимости.

Представляется, что в Законе о госслужбе должно быть оговорено, что на государственную службу не принимаются граждане, имеющие неснятую или непогашенную судимость. В то же время на службу в правоохранительные органы, а также на должность судьи не могут быть приняты лица, имеющие или имевшие судимость.

В связи с изложенным предлагается подпункт 1.10-1 пункта 1 статьи 33 изложить в следующей редакции:

*«1.10-1. наличие неснятой и непогашенной судимости, если иное не предусмотрено актами специального законодательства об особых видах государственной службы».*

Поскольку норма подпункта 1.2 статьи 33 (лишение судом права занимать государственную должность в течение определенного времени) поглощается подпунктом 1.10-1, то подпункт 1.2 следует исключить.

Требуют совершенствования и положения нормативных правовых актов, регулирующих вопросы поступления на государственную службу и заключения контрактов с госслужащими.

6. Указом Президента Республики Беларусь от 17 марта 2005 года №139 «Об утверждении Положения о квалификационном экзамене для лиц, впервые поступающих на государственную службу» для указанных лиц предусмотрено обязательное проведение экзамена. Закон о госслужбе такого предписания не содержит. Поэтому статью 27 Закона следует дополнить пунктом 3 следующего содержания:

*«3. Для лиц, впервые поступающих на государственную службу, проводится квалификационный экзамен в порядке, установленном Президентом Республики Беларусь».*

В Положении о квалификационном экзамене также необходимо внести определенные дополнения и изменения. В нем предусмотрено, что сдача квалификационного экзамена не является безусловным основанием для назначения на государственную должность. По нашему мнению, данная норма требует уточнения. Конечно же, если на одну и ту же должность в государственном органе претендовало несколько человек, которые были допущены к квалификационному экзамену, и все получили положительное решение экзаменационной комиссии, то право принимать решение о назначении на должность конкретного лица принадлежит руководителю государственного органа. При этом преимущество должен иметь претендент, получивший более высокую оценку при сдаче квалификационного экзамена. Полагаем, что пункт 11 Положения о квалификационном экзамене для лиц, впервые поступающих на государственную службу, следует дополнить следующим абзацем:

*«В случае если для занятия государственной должности в сдаче экзамена принимали участие более одного претендента, то преимущество имеет лицо, право на занятие данной должности имеет лицо,*

получившее более высокую оценку при сдаче квалификационного экзамена».

7. Следует также остановиться на позициях, касающихся возраста для назначения на отдельные государственные должности.

Указом Президента Республики Беларусь от 26 июля 2004 года №354 «О работе с руководящими кадрами в системе государственных органов и иных государственных организаций» (в ред. Указа от 14 марта 2005 г. №122) утверждено Положение об организации работы с руководящими кадрами в системе государственных органов и иных государственных организаций. Оно предусматривает создание резерва руководящих кадров, то есть группы перспективных работников с соответствующими деловыми и личностными качествами, специально сформированной государственной организацией, должностным лицом на основе их индивидуального отбора и комплексной оценки. Согласно пункту 9 Положения возраст лиц, включаемых в резерв для занятия следующих должностей, как правило, не должен превышать:

заместителей председателей горисполкомов (кроме Минского), райисполкомов, глав администраций районов в городах – 35 лет;

председателей горисполкомов (кроме Минского), райисполкомов, глав администраций районов в городах, заместителей председателей облисполкомов и Минского горисполкома – 40 лет;

заместителей министров, председателей государственных комитетов, комитетов при Совете Министров Республики Беларусь – 45 лет;

министров, председателей государственных комитетов, комитетов при Совете Министров Республики Беларусь, облисполкомов и Минского горисполкома, руководителей государственных организаций, подчиненных Совету Министров Республики Беларусь, – 50 лет.

Представляется, что установление таких возрастных пределов нецелесообразно. Главным и решающим фактором для зачисления в резерв должны являться результаты практической деятельности по занимаемой должности, деловые и личностные качества кандидата, его способности к предстоящей работе, потенциальные возможности, результаты аттестации, другие объективные данные, характеризующие его деловые качества. Практика применения данного нормативного акта, особенно в регионах, где имеет место достаточная стабильность кадров, показывает, что деловой, способный кандидат, находившийся определенной период времени в резерве на занятие определенной должности и не назначенный на эту должность в связи с отсутствием вакансии, по достижении определенного возраста исключается из резерва.

Считаем, что установленные законодательством возрастные ограничения состояния в резерве на занятие должностей государственной службы должны быть сняты.

8. Закон о госслужбе предусматривает, что занятие государственной должности может осуществляться на конкурсной основе (ст. 28). По нашему мнению, проведение конкурса следует предусмотреть как обязательную процедуру занятия государственной должности, поскольку это наиболее справедливый способ занятия государственной должности [4]. Практика же показывает, конкурсы на занятие государственной должности практически не проводятся. На наш взгляд, внедрение конкурсного порядка замещения должностей государственной службы должно быть обязанностью, а не правом руководителя государственного органа. Поэтому полагаем, что часть 1 статьи 28 Закона следует изложить в следующей редакции:

*«Занятие государственной должности осуществляется на конкурсной основе, за исключением случаев, установленных законодательством».*

Пунктом 6 статьи 28 Закона о госслужбе предусмотрено, что решение конкурсной комиссии является основанием для занятия государственной должности либо отказа в приеме на такую должность. Приведенная формулировка не дает однозначного ответа на вопрос, является ли решение конкурсной комиссии обязательным для руководителя государственного органа. В целях однозначного понимания данного положения полагаем, что данный пункт необходимо изложить в следующей редакции:

*«6. Положительное решение конкурсной комиссии является основанием для издания руководителем государственного органа акта о назначении на должность».*

9. В соответствии с пунктом 1 статьи 29 Закона о госслужбе предварительное испытание устанавливается только для лиц, впервые поступающих на государственную службу. Представляется, что данная оговорка не соответствует его цели. Общеизвестно, что предварительное испытание устанавливается с целью проверки соответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе. Государственная служба может проходить на различных должностях, гражданин может, уволившись из одного государственного органа, поступить на государственную должность в другой государственный орган. Считаем, что руководителю государственного органа следует предоставить право устанавливать предварительное испытание и при назначении на новые должности, и при поступлении на государственную службу не впервые. Вместе с тем, должны применяться общие нормы Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) о лицах, которым предварительное испытание не может устанавливаться (ч. 5 ст. 28).

10. Пункт 16 статьи 48 Закона о госслужбе госслужащим, имеющим ученую степень, устанавливает ежемесячная доплата: за ученую степень кандидата наук – в размере 5% их расчетного должностного оклада; доктора наук – в размере 10% их расчетного должностного оклада.

В то же время действует Указ Президента Республики Беларусь от 27 сентября 1996 года №384 «Об установлении размеров доплат за ученые звания и степени» (с изм. и доп.), согласно положений которого докторам и кандидатам наук – работникам организаций и учреждений, финансируемых за счет средств государственного бюджета, – устанавливается ежемесячная доплата 6 и 3 базовые величины соответственно.

Полагаем, что положения Закона о размере доплат за ученые степени государственных служащих ущемляет их материальное положение по сравнению с лицами, имеющими соответствующие ученые степени, но работающими в других организациях, финансируемых из средств государственного бюджета.

11. Закон о государственной службе не предусматривает предоставление государственным служащим дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день. Специфика трудовой функции госслужащего нередко требует привлечения его для выполнения служебных обязанностей за пределами рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка.

Интенсивность и напряженность труда государственного служащего, необходимость выполнения работы после окончания рабочего времени требует предоставления за это соответствующей компенсации, каковой может являться предоставление дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день.

В связи с этим полагаем статью 50 Закона о госслужбе дополнить пунктом 2-1 следующего содержания: *«Государственному служащему предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью до 14 календарных дней. Перечень должностей государственных служащих с ненормированным рабочим днем утверждается Правительством Республики Беларусь».*

12. Требуется совершенствование законодательства о дисциплинарной ответственности государственных служащих. Закон о госслужбе предусматривает следующие меры дисциплинарных взысканий, которые могут быть применены к государственному служащему: 1) замечание; 2) выговор; 3) предупреждение о неполном служебном соответствии; 4) понижение в классе государственного служащего на срок до 6 месяцев (но не более чем на один класс); 5) увольнение.

По общему правилу, последовательность мер дисциплинарного взыскания в нормативных правовых актах в зависимости от строгости (тяжести) располагается от менее строгой к более строгой. На наш взгляд, такое дисциплинарное взыскание, как предупреждение о неполном служебном соответствии является одной из самых строгих. Оно предшествует увольнению с государственной службы за неисполнение или ненадлежащее исполнение служебных обязанностей. В этой связи полагаем целесообразным последовательность

видов дисциплинарных взысканий в Законе о госслужбе изложить в следующем порядке: 1) замечание; 2) выговор; 3) понижение в классе государственного служащего на срок до 6 месяцев (но не более, чем на один класс); 4) предупреждение о неполном служебном соответствии; 5) увольнение.

Следует также обратить внимание, что дисциплинарное взыскание, указанное в пункте 5 части 1 статьи 57 Закона о госслужбе в виде увольнения, сформулировано некорректно (дисциплинарным взысканием называется увольнение с занимаемой должности в соответствии с Законом о госслужбе, законодательством о труде и иными законодательными актами). В то же время термин «увольнение» Закон вообще не использует. Глава 5 Закона о госслужбе «Прекращение государственной службы» указывает о «прекращении государственной службы», об «освобождении от занимаемой должности», об «отставке государственного служащего» (ст. 40 Закона). Статья 32 Закона называет основания для «прекращения контракта», основания для «расторжения контракта». Поэтому в статью 57 Закона о госслужбе должны быть перечислены конкретные основания прекращения государственной службы, которые являются дисциплинарными взысканиями в виде увольнения.

Применительно к государственным служащим Республики Беларусь пункт 1.5 статьи 57 Закона о государственной службе, на наш взгляд, следует изложить в следующей редакции:

*«1.5. увольнение с занимаемой должности по основаниям, установленным пунктами 4, 5, 7, 8, 9 статьи 42 ТК, пункт 1 статьи 47 ТК, пунктами 1.5, 1.9 статьи 40 настоящего Закона».*

13. Закон о госслужбе не регулирует вопросы материальной ответственности государственных служащих. Статья 56 Закона, называя основания ответственности государственных служащих, указывает, что при наличии соответствующих оснований государственный служащий несет дисциплинарную, административную, уголовную и иную ответственность в соответствии с законодательством. При этом материальная ответственность, как вид юридической ответственности, конкретно не названа.

Считаем, что статья 56 Закона о госслужбе следует дополнить словом «материальную».

14. Положения статьи 1 Закона о госслужбе о том, что на отношения, связанные с государственной службой, не урегулированные настоящим Законом и иными актами законодательства, распространяется действие норм трудового, пенсионного и иного законодательства, имеют важное значение при решении вопроса о прекращении государственной службы. Закон о государственной службе называет только основания прекращения государственной службы (ст. 40). Порядок же увольнения государственного служащего, гарантии при увольнении регулируются ТК.

Особые гарантии и порядок увольнения должны соблюдаться при освобождении государственного служащего от занимаемой должности по инициативе нанимателя – государственного органа. Для того чтобы эти гарантии строго соблюдались, в Законе о госслужбе следует определить, какие из оснований прекращения государственной службы относятся к увольнению по инициативе нанимателя (государственного органа). Применяя подходы трудового права, на наш взгляд, основаниями прекращения государственной службы по инициативе нанимателя – государственного органа являются следующие: несоблюдение ограничений, связанных с государственной службой; разглашение сведений, составляющих государственные секреты; отказ от принесения присяги; грубое нарушение должностных обязанностей, совершение проступка, несовместимого с нахождением на государственной службе; вступление в законную силу обвинительного приговора суда.

При увольнении государственного служащего по названным основаниям должны быть соблюдены требования законодательства о такой гарантии при увольнении, как запрещение увольнения в период временной нетрудоспособности госслужащего или нахождения его в отпуске, а также обязанность нанимателя об уведомлении соответствующего профсоюза о предстоящем увольнении госслужащего. Если основание увольнения является дисциплинарным взысканием (ст. 57 Закона), то должно быть соблюдено требование ТК о сроках применения увольнения как дисциплинарного взыскания.

По нашему мнению, пункт 1.9 статьи 40 Закона содержит два самостоятельных основания увольнения: грубое нарушение должностных обязанностей; совершение проступка, несовместимого с нахождением на государственной службе. При этом если в первом случае основанием увольнения должно являться грубое нарушение именно должностных обязанностей, то во

втором случае увольнение госслужащего может быть произведено за проступок, совершенный не в связи с выполнением служебных обязанностей, а в быту, в семье, в общественных местах, совершение административного или уголовного правонарушения. Полагаем, что эти основания прекращения государственной службы должны быть предусмотрены как самостоятельные основания увольнения самостоятельными подпунктами статьи 40 Закона.

Такое основание прекращения государственной службы как вступление в законную силу обвинительного приговора суда (п. 1.12 Закона) является основанием увольнения государственного служащего независимо от того, совершено преступление умышленно или по неосторожности. Полагаем, что в данном случае должен быть изменен подход к установлению основания прекращения госслужбы в связи с осуждением. Необходимо признавать безусловным основанием прекращения госслужбы при осуждении за умышленное преступление. В то же время осуждение за совершение неосторожного преступления (например, нарушение правил дорожного движения, нарушение правил техники безопасности и т.п.) не должно являться безоговорочным основанием для увольнения госслужащего. Поэтому считаем, что пункт 1.12 статьи 40 Закона о госслужбе необходимо изложить в следующей редакции:

*«вступление в законную силу обвинительного приговора суда за умышленное преступление, если иное не установлено законодательными актами».*

Предлагаемые дополнения в Закон о госслужбе, на наш взгляд, будут способствовать установлению надлежащего правового регулирования государственной службы, обеспечению принципа единства и дифференциации в регулировании трудовых отношений, а также принципа социальной справедливости.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Подгруша, В.В. Институт государственной службы: основные составляющие / В.В. Подгруша // Эл. ресурс. Консультант-Плюс Беларусь.
2. Ноздрачев, А.Ф. Государственная служба: Учеб. / А.Ф. Ноздрачев. М. 1999.
3. Свод Законов Российской Федерации. 2004. №31. Ст. 3215.
4. Охотский, Е.В. Прохождение государственной службы в Парламенте России: правовое регулирование и опыт организации / Е.В. Охотский // Право и политика. 2001. №2. С. 45–57.

## SUMMARY

The article analyses the current legislation on state service. The need to improve it is analysed. The author submits a range of suggestions on introducing revisions and additions that will allow a fuller and more effective regulation of state services into the law on state service. The author's suggestions come to the following. The law on state service should call for provisions on the state service and its types in the Republic of Belarus; on adjusting state servants' restrictions regarding doing other paid work; on canceling age restrictions for those people, who are in reserve for public positions; on giving a state organ manager the right to introduce a preliminary test to possible candidates not just their during the initial state service joining but in other cases as well; on specifying the grounds for rejecting a state service candidate who has been convicted; on specifying such disciplinary punishment action as dismissal.