

Горшков Н. Н. / Gorshkov N. N.

**РЕТРОСПЕКТИВНЫЙ АНАЛИЗ ПРАКТИКИ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ
РОТАЦИИ В ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ**

**RETROSPECTIVE ANALYSIS OF PRACTICE OF ROTATION IN THE
PUBLIC SERVICE OF THE RUSSIAN FEDERATION**

*Горшков Николай
Николаевич,
начальник отдела МВД Рос-
сии по Нагорному району
ЮАО г. Москвы.*

На примере ГТК и Госнарконтроля России исследуется нормативное регулирование ротации государственных служащих. Отмечаются недостатки проводившейся ротации кадров, в том числе ее эпизодичность в условиях отсутствия четкого планирования, отсутствие контроля за проведением ротации, отсутствие оценки эффективности ротации и мониторинг ее влияния на производительность труда служащих, на результаты деятельности служб и подразделений, руководители которых перемещались в порядке ротации.

Сформулированы и предложены требования к нормативному правовому регулированию и организации ротации руководящих кадров.

Ключевые слова: государственная служба, ротация в государственной службе, реформирование системы государственной службы, ротация кадров.

Gorshkov Nikolai

Nikolaevich,

Head of Department of the Russian Interior Ministry in district Nagornyi of Moscow Southern Administrative District.

Normative regulation of rotation of public servants is investigated in the article on the example of the SCC and Russian Federal Drug Control Service. Here are noted the shortcomings of carried out personnel rotation, including its episodic nature without a clear planning, the lack of control over the rotation, the lack of evaluation of rotation effectiveness and monitoring of its impact on the productivity of employees, on the performance of services and departments, whose heads have been moved in order of rotation.

Formulated and suggested requirements to the normative legal regulation and organization of managerial personnel rotation.

Keywords: public service, rotation in public service, reforming of public service system, personnel rotation.

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 10 марта 2009 г. № 261 «О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2012 годы)» [6] в законодательство о государственной службе были внесены новеллы, регламентирующие осуществление ротации [1; 2]. Эти новеллы подлежат применению в государственной гражданской службе с 2013 г., а в органах внутренних дел – с 1 января 2012 г. Однако такой метод организации государственной службы известен в нашей стране уже довольно давно. Опыт ротации в государственной службе необходимо изучать для того, чтобы в процессе реализации новых антикоррупционных мероприятий учесть допущенные ошибки, выявить возможные препятствия.

Ротация кадров ранее предусматривалась Временным положением о Комитете по охране государственной границы СССР, утвержденным Указом Президента СССР от 3 декабря 1991 г. № УП-2951 [4]; Положением о Комитете правительственной связи при Президенте СССР, утвержденном Указом Президента СССР от 10 октября 1991 г. № УП-2690 [3]. В соответствии

с Положением о надзорной и контрольной деятельности в системе Госгортехнадзора России (РД 04-354-00), утвержденным приказом Госгортехнадзора России от 26 апреля 2000 г. № 50 ротация была предусмотрена для инспекторов, закрепляемых за определенными опасными производственными объектами, при этом продолжительность закрепления конкретного за определенным объектом ограничена пятью годами, запрещено направлять вновь поступившее на должность должностное лицо с проверками в поднадзорную организацию, в которой специалист работал до перехода в надзорный орган, в течение пяти лет.

Задача разработать механизмы ротации кадрового состава государственных служащих ставилась в Программе социально-экономического развития Российской Федерации на среднесрочную перспективу (2003-2005 годы), утвержденной распоряжением Правительства РФ от 15 августа 2003 г. № 1163-р [7].

Первый и наиболее изученный опыт [11; 13; 14, 13-16] реализации института ротации служащих правоохранительной службы в Российской Федерации был получен таможенными органами. Решение об отработке механизма ротации кадров во всех таможенных органах и учреждениях с учетом их профиля и специфики деятельности было принято в 1994 г. Мероприятия по совершенствованию работы, связанной с ротацией кадров в таможенных органах Российской Федерации в 1994-1995 годы [10] предполагали основательный подход к разработке механизма ротации. Требовалось собрать информацию об укомплектованности региональных таможенных органов по категориям штатных должностей; оценить возможность их укомплектования за счет местных ресурсов или с привлечением специалистов из других таможенных органов; определить сроки привлечения специалистов; оценить резервы для размещения иногородних сотрудников, обустройства их быта; составить списки сотрудников, готовых участвовать в процессе ротации кадров; учесть привлекательность тех или иных регионов для сотрудников.

Затем были составлены перечни таможенных органов, которые целесообразно комплектовать с использованием краткосрочных командировок («вахтовым» методом), долгосрочных командировок (2-3 года или 4-5 лет). Был составлен расчет количества сотрудников, необходимых для обеспечения ротации кадров, с учетом сотрудников, желающих повысить выслугу лет за счет службы в льготных условиях.

Приказом ГТК России от 12 января 1996 г. № 21 «О ротации кадров в таможенных органах Российской Федерации» была утверждена Инструкция

о порядке ротации кадров в таможенных органах. В соответствии с ней ротация должна осуществляться планомерно и систематически, что предполагает координацию этой деятельности между центральным аппаратом и территориальными органами. Координация, контроль и решение иных организационных вопросов было возложено на управление кадров и учебных заведений ГТК России.

В целях информационного обеспечения механизма ротации был создан банк данных о наличии вакантных должностей, сведений о резерве кандидатов для ротации. Представляется, что наиболее значимой информацией в данном случае, позволяющей обеспечить именно плановое осуществление ротации кадров, явился кадровый резерв, поскольку решения о замещении вакантных должностей, а тем более, решения о целесообразности замены конкретных должностных лиц позволяют осуществлять лишь точечное воздействие, что не предполагает плановости. Инструкцией были установлены сроки замещения должностными лицами таможенных органов должностей:

- 5 лет для должностных лиц, состоящих в основной номенклатуре должностей ГТК;
- 3 года для должностных лиц, состоящих в основной номенклатуре должностей регионального таможенного управления;
- 3 года для других должностных лиц таможенных органов.

Ротация в таможенных органах могла проводиться как внутри таможенного органа, так и между таможенными органами. При этом предусматривалась необходимость получения согласия служащего в случае перемещения в таможенный орган, расположенный в другой местности. В таких случаях также требовалось перезаключение контракта. В случае перевода служащего в другое структурное подразделение того же таможенного органа получение согласия не требовалось. Инструкция содержала норму, запрещающую расторжение срочного трудового договора (контракта) по собственному желанию служащего. Такая норма, конечно же, является антиконституционной и существенно умаляет трудовые права государственного служащего.

Излишним представляется требование подписания перемещаемым служащим заявления, которое «в необходимых случаях» подлежит согласованию с вышестоящими таможенными органами. Если ротация внутри таможенного органа проводится без учета согласия служащего, то, очевидно, требовать от него заявления, в котором он просит назначить его на должность, на которую его перемещают против его желания, по меньшей мере, нелогично.

Это выглядит как операция «прикрытия» управленческого решения инициативой самого сотрудника. В таких случаях достаточно правоприменительного акта уполномоченного руководителя, с которым служащий должен согласиться. В случае несогласия, отказа служащего от замещения новой должности, он мог быть уволен из государственного органа.

Положительной оценки заслуживает положение об обязательном прохождении перемещаемым служащим, если при перемещении предполагается изменение характера служебных обязанностей, курса соответствующей теоретической и практической подготовки по профилю структурного подразделения, в которое он переводится. Допуск к самостоятельному исполнению должностных обязанностей разрешается начальником таможенного органа после стажировки перемещаемого сотрудника.

Перемещение между таможенными органами осуществлялось уже после изучения предложений о потребности в направлении специалистов для замещения конкретных вакантных должностей в таможенных органах и списков служащих, рекомендованных на службу в других таможенных органах, которые представляли соответствующие сведения в Управление кадров и учебных заведений ГТК России.

Обязательным условием перемещения служащих между таможенными органами в порядке ротации было обеспечение социальных гарантий по размеру денежного содержания, дополнительных выплат и льгот, возможность бронирования жилого помещения по прежнему месту службы, предоставление жилой площади для служащего и членов его семьи по новому месту службы, выплаты компенсаций, связанных с переездом. После окончания срока трудового договора (контракта) служащему должна была быть обеспечена возможность вернуться для дальнейшего прохождения службы в тот таможенный орган, откуда он был перемещен в порядке ротации, что не препятствовало дальнейшему перемещению в другую местность.

Конечно, условность связи между ротацией (в частности, проводимой без согласия служащего, в некоторой степени против его воли) и служебной (производственной) необходимостью создавала угрозу возникновения конфликтов, для разрешения которых отсутствовала необходимая законодательная база. А перемещению служащих между таможенными органами препятствовало отсутствие необходимых материальных ресурсов, прежде всего, служебного жилого фонда. Вследствие этого ГТК России не удалось обеспечить стабильное функционирование механизма ротации в плановом режиме.

Отдельные факты перемещений всегда были вызваны необходимостью замещения вакантных должностей либо перемещения конкретных сотрудников в целях урегулирования разного рода конфликтов.

Еще одним недостатком установленного приказом ГТК России 1996 г. порядка ротации кадров явилось отсутствие точных сроков. Инструкция устанавливала сроки в формуле «как правило», что всегда позволяло завершить «эксперимент» с конкретным служащим до истечения срока либо, напротив, оставить его на службе в новой должности на больший срок.

В органах по контролю за оборотом наркотиков ротация служащих вводилась приказом Госнаркоконтроля России от 17 февраля 2004 г. № 36 «Об утверждении Инструкции о порядке приема граждан Российской Федерации на службу, назначения на должности, освобождения от должностей и присвоения специальных званий в органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ» [8]. Основанием для нее стал п. 71 Положения о правоохранительной службе в органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 5 июня 2003 г. № 613, предусматривающий возможность перевода сотрудника на другую должность в том же органе Госнаркоконтроля, в иной орган Госнаркоконтроля в той же местности или на службу в другую местность по инициативе начальника органа Госнаркоконтроля и с согласия сотрудника [5].

Инструкция требовала получения согласия в письменном виде. При этом различалось несколько видов перевода по службе:

- на вышестоящую должность (выше должностной оклад или выше специальное звание) – в порядке продвижения по службе;
- на равную должность (тот же оклад и то же специальное звание) – при служебной необходимости; в связи с ротацией кадров; в других случаях;
- на нижестоящую должность (ниже специальное звание или более низкий оклад) – на основании заключения аттестационной комиссии; при проведении организационно-штатных мероприятий; по состоянию здоровья в соответствии с заключением военно-врачебной комиссии; по просьбе сотрудника; в других случаях.

Инструкция также предусматривала в качестве основания для перевода сотрудника его рапорт и представление о назначении на должность, подписанное начальником органа, в котором сотрудник проходит службу. При перемещении между органами необходимо также согласование между начальниками соответствующих органов.

Таким образом, в данном случае также имелось несоответствие между целями ротации и формой ее осуществления. Если ротация проводится в плановом порядке, должности, между которыми производится перемещение, заранее определены, а сотрудники перемещаются в соответствии с утвержденным графиком, составленным с учетом целого ряда существенных параметров, включая уровень квалификации, организационные способности и деловые качества, основанием ротации никак не может быть рапорт сотрудника. Рапорт необходим для принятия решения о переводе служащего на другую должность или в другую местность по его собственному желанию, которое далеко не всегда совпадает с интересами службы. Ротация всегда должна быть направлена на удовлетворение интересов службы.

Кроме того, необходимо отметить, что в органах Госнаркоконтроля России нормативное правовое, организационно-техническое и материальное обеспечение ротации было на порядок ниже, чем в ГТК России. Рассмотренный приказ Госнаркоконтроля не учитывал особенности ротации, отличающие ее от иных видов перемещения по службе; не регламентировал процедуры ротации, не требовал проведения аналитической работы по выявлению вакантных должностей и должностей, наиболее подвергнутых коррупции, по составлению списков сотрудников, подлежащих перемещению в порядке ротации, по созданию кадрового резерва и по составлению планов, графиков проведения ротации.

Общим для обоих рассмотренных актов недостатком, по нашему мнению, является отсутствие механизмов контроля и мониторинга. Ротация предусматривается, как бы, «для галочки», либо на усмотрение уполномоченных руководителей. Как следствие этого, отсутствует аналитическая информация о влиянии ротации на уровень коррупционных правонарушений, на производительность труда служащих, на уровень их профессиональной квалификации.

Вместе с тем, руководители таможенных органов отмечают в ежегодных докладах, начиная с 2006 г., что проводимая ротация рассматривается в качестве одного из наиболее эффективных механизмов противодействия коррупции. При этом необходимо учитывать, что проведение мероприятий по противодействию коррупции требует Всемирная таможенная организация. В частности, требования контроля, подотчетности, проведения ротации кадров, повышения денежного содержания, установления механизмов стимулирования сотрудников и др. содержатся в Арушской декларации, одобренной сессией Совета Всемирной таможенной организации в июне 2003 г.

Во исполнение требований Арушской декларации ФТС России была принята аналитическая программа по борьбе с проявлениями коррупции и должностными преступлениями, предусматривавшая проведение комплекса мероприятий в срок до 2009 г. В рамках ее реализации 3 сентября 2007 г. был издан приказ ФТС России № 1050 «О порядке формирования служебного жилищного фонда и оформления жилых помещений в таможенных органах Российской Федерации, находящихся в ведении ФТС России» [9].

Приказ требовал:

- утвердить расчетную потребность в служебных жилых помещениях, необходимых для обеспечения ротации руководящих кадров, и Инструкцию о порядке оформления и предоставления жилых помещений;
- утвердить План распределения бюджетных средств, выделяемых на приобретение жилья;
- строго контролировать приобретение служебных квартир на государственной границе Российской Федерации и в местностях с неблагоприятными климатическими и экологическими условиями;
- осуществлять внеплановую ротацию только после всесторонней проработки жилищного вопроса.

Несмотря на все изложенное, изучение отчетов таможенных органов показывает, что принцип плановости соблюдается не достаточно. Так, в 1995 г. было перемещено 18 начальников таможен, 22 заместителя начальников таможен, 29 служащих, замещающих другие должности, всего 74 сотрудника. Следующая массовая ротация была проведена лишь через 10 лет. В 2005 г. было переназначено 73 начальника таможен, но из них собственно ротировано было 43 человека, а 30 начальников назначено вновь.

В 2008 г. ротации подверглись 7 начальников и 15 заместителей начальников главных управлений центрального аппарата, более 50 начальников таможен и 150 начальников таможенных постов.

На основе проведенного ретроспективного анализа представляется возможным сформулировать некоторые требования к нормативному правовому регулированию и организации ротации руководящих кадров:

- 1) правовые основы ротации должны быть заложены федеральным законом;
- 2) необходим комплексный подход к организации ротации, включающий в качестве обязательного этапа анализ состояния кадров государственного органа, уровня коррупционных нарушений;

3) должны быть созданы материальные условия для переезда государственных служащих к новому месту службы;

4) ротация руководящих должностей проводится в интересах государственной службы, поэтому основанием для перемещения конкретного служащего должен быть мотивированный правоприменительный акт, а не заявление (рапорт) служащего. При этом, разумеется, акт перемещения должен быть согласован со служащим, который должен быть вправе отказаться от перемещения с последующим увольнением с государственной службы (при отсутствии уважительных причин, которые также должны быть нормативно определены);

5) ротацию необходимо рассматривать как целенаправленную деятельность, что предполагает осуществление мониторинга продвижения к цели;

6) необходимы контроль за осуществлением ротации, а также дисциплинарное воздействие на должностных лиц, виновных в нарушении требований и порядка проведения ротации руководящих кадров.

Надо отметить одно важное обстоятельство: ротации подлежат служащие, замещающие руководящие должности. В то же время, приказами руководителей государственных органов утверждаются перечни должностей, замещение которых сопряжено с обязанностью представлять сведения об имуществе и обязательствах имущественного характера. Эти должности являются по определению коррупциогенными. Исследователи отмечают, что особенно желательно создание гибкой системы ротации кадров органов исполнительной власти, в чьи функции входят прямые контакты с лицами и структурами предпринимательской деятельности [12]. К таким должностям в правоохранительной службе относятся должности инспекторов, реализующих полномочия по контролю (надзору), регистрации и выдаче разрешений.

Отечественный опыт проведения ротации государственных инспекторов Госгортехнадзора России, служащих таможенных органов и Госнарконтроля России свидетельствует о наличии проблем, с которыми сталкивается правоприменитель, позволяет выявить типичные ошибки и сформулировать требования к организации проведения ротации руководящих кадров органов внутренних дел. В отличие от Госгортехнадзора России, в котором ротация предусматривалась в отношении государственных инспекторов, замещающих наиболее коррупционноопасные должности, в правоохранительных органах ротации подвергались руководящие кадры.

Основные проблемы, с которыми сталкивается правоприменитель, связаны с отсутствием (на тот момент) законодательного закрепления ротации

кадров, что препятствовало применению мер принуждения в целях обеспечения выполнения кадровых решений, отсутствием регламентов и методического обеспечения, а также с отсутствием материальных ресурсов, необходимых для обеспечения прав перемещаемых служащих.

Основными недостатками проводившейся ротации кадров следует признать ее эпизодичность в условиях отсутствия четкого планирования. Имели место случаи перемещения сотрудников, в отношении которых появлялась информация о причастности к коррупции, конфликтам интересов. В качестве ротации представлялись случаи перемещения на вышестоящие должности, на должности с иным характером работы. Отсутствовал контроль за проведением ротации. Не проводились аналитическая работа в части оценки эффективности ротации, мониторинг ее влияния на производительность труда служащих, на результаты деятельности служб и подразделений, руководители которых перемещались в порядке ротации.

Список литературы:

1. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // СЗ РФ. 2004. № 31. Ст. 3215;
2. Федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // СЗ РФ. 2011. № 49 (ч. 1). Ст. 7020.
3. Указ Президента СССР от 10 октября 1991 г. № УП-2690 // Ведомости СНД СССР и ВС СССР. 1991. № 42. Ст. 1169.
4. Указ Президента СССР от 3 декабря 1991 г. № УП-2951 // Ведомости СНД СССР и ВС СССР. 1991. № 50. Ст. 1443.
5. Указ Президента РФ от 5 июня 2003 г. № 613 «О правоохранительной службе в органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ» // Система ГАРАНТ: [Электронный ресурс] / НПП Гарант-Сервис. – Электрон. дан. – [М., 2013].
6. Указ Президента Российской Федерации от 10 марта 2009 г. № 261 «О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2012 годы)» // СЗ РФ. 2009. № 11. Ст. 1277.
7. Распоряжение Правительства РФ от 15 августа 2003 г. № 1163-р // Система ГАРАНТ: [Электронный ресурс] / НПП Гарант-Сервис. – Электрон. дан. – [М., 2013].
8. Приказ Госнаркоконтроля России от 17 февраля 2004 г. № 36 «Об

утверждении Инструкции о порядке приема граждан Российской Федерации на службу, назначения на должности, освобождения от должностей и присвоения специальных званий в органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ» // Система ГАРАНТ: [Электронный ресурс] / НПП Гарант-Сервис. – Электрон. дан. – [М., 2013].

9. Приказ Федеральной таможенной службы от 3 сентября 2007 г. № 1050 «О порядке формирования служебного жилищного фонда и оформления служебных жилых помещений в таможенных органах Российской Федерации и учреждениях, находящихся в ведении ФТС России» // Система ГАРАНТ: [Электронный ресурс] / НПП Гарант-Сервис. – Электрон. дан. – [М., 2013].

10. Письмо ГТК России от 9 августа 1994 г. № 01=13/9073 «О мероприятиях по ротации кадров» // Система ГАРАНТ: [Электронный ресурс] / НПП Гарант-Сервис. – Электрон. дан. – [М., 2013].

11. Макаров А. А. Организационно-экономические меры противодействия коррупции в системе органов внутренних дел РФ // Административное и муниципальное право. 2009. № 2.

12. Ноздрачев А. Ф. Коррупция как правовая проблема в вопросах и ответах. // Адвокат. 2007. № 10.

13. Отчет о научно-исследовательской работе по теме: «Создание и апробация механизмов ротации государственных служащих», выполненной Автономной некоммерческой организацией «Национальный институт системных исследований проблем предпринимательства» в 2009 году в соответствии с Планом по выполнению в МВД России федеральной программы «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы) в 2009 году (контракт № 21/10 от 09 октября 2009 г.) // URL : [http://mvd.ru/userfiles/file/reforming... rep_rotation.doc](http://mvd.ru/userfiles/file/reforming...rep_rotation.doc). (дата обращения : 12.03.2013).

14. Савосина Н. Г. Организационно-правовые основы работы психолога в таможенных органах // Таможенное дело. 2010. № 2.

References:

1. Federal Law No. 79-FL of July 27, 2004 “On the Public Civil Service of the Russian Federation” [Federal’nyi zakon ot 27 iyulya 2004 g. № 79-FZ «O gosudarstvennoi grazhdanskoi sluzhbe Rossiiskoi Federatsii»]. *SZ RF – Collection of laws of the Russian Federation*, 2004, no. 31, article 3215.

2. Federal Law No. 342-FL from November 30, 2011 “On Service in the Internal Affairs of the Russian Federation and on Amendments to Certain

Legislative Acts of the Russian Federation” [Federal’nyi zakon ot 30 noyabrya 2011 g. № 342-FZ «O sluzhbe v organakh vnutrennikh del Rossiiskoi Federatsii i o vnesenii izmenenii v otdel’nye zakonodatel’nye akty Rossiiskoi Federatsii»]. *SZ RF – Collection of laws of the Russian Federation*, 2011, no. 49 (part 1), article 7020.

3. Decree of the President of the USSR No. UP-2690 from October 10, 1991 [Ukaz Prezidenta SSSR ot 10 oktyabrya 1991 g. № UP-2690]. *Vedomosti SND SSSR i VS SSSR – Gazette of the Congress of People’s Deputies of the USSR and the Supreme Soviet of the USSR*, 1991, no. 42, article 1169.

4. Decree of the President of the USSR No. UP-2951 from December 03, 1991 [Ukaz Prezidenta SSSR ot 3 dekabrya 1991 g. № UP-2951]. *Vedomosti SND SSSR i VS SSSR – Gazette of the Congress of People’s Deputies of the USSR and the Supreme Soviet of the USSR*, 1991, no. 50, article 1443.

5. Decree of the President of the Russian Federation No. 613 from July 05, 2003 “On the Law-enforcement Service in the Bodies to Monitor Traffic in Narcotic Drugs and Psychotropic Substances” [Ukaz Prezidenta RF ot 5 iyunya 2003 g. № 613 «O pravookhranitel’noi sluzhbe v organakh po kontrolyu za oborotom narkoticheskikh sredstv i psikhotropnykh veshchestv»]. *System GARANT* [Electronic resource], Moscow: 2013.

6. Decree of the President of the Russian Federation No. 261 from March 10, 2009 “On the Federal Program “Reform and Development of the State Service of the Russian Federation (2009-2012)” [Ukaz Prezidenta Rossiiskoi Federatsii ot 10 marta 2009 g. № 261 «O federal’noi programme «Reformirovanie i razvitie sistemy gosudarstvennoi sluzhby Rossiiskoi Federatsii (2009-2012 gody)»]. *SZ RF – Collection of laws of the Russian Federation*, 2009, no. 11, article 1277.

7. Decree of the Government of the Russian Federation No. 1163-r from August 15, 2003 [Rasporyazhenie Pravitel’sтва RF ot 15 avgusta 2003 g. № 1163-r]. *System GARANT* [Electronic resource], Moscow: 2013.

8. The order of Russian Federal Drug Control Service No. 36 from February 17, 2004 “On Approval Instructions on the Procedure of Admission Citizens of the Russian Federation for Service, Appointment, Removal from Office and Assigning Special Ranks in the Bodies to Monitor Traffic in Narcotic Drugs and Psychotropic Substances” [Prikaz Gosnarkokontrolya Rossii ot 17 fevralya 2004 g. № 36 «Ob utverzhdenii Instruktsii o poryadke priema grazhdan Rossiiskoi Federatsii na sluzhbu, naznacheniya na dolzhnosti, osvobozhdeniya ot dolzhnosti i prisvoeniya spetsial’nykh zvanii v organakh po kontrolyu za oborotom narkoticheskikh sredstv i psikhotropnykh veshchestv»]. *System GARANT* [Electronic resource], Moscow: 2013.

9. The order of Federal Customs Service No. 1050 from September 03, 2007 "On Forming Service Housing and Registration of Service Dwellings in the Customs Authorities of the Russian Federation and Institutions under the Jurisdiction of the Federal Customs Service of Russia" [Prikaz Federal'noi tamozhennoi sluzhby ot 3 sentyabrya 2007 g. № 1050 «O poryadke formirovaniya sluzheb-nogo zhilishchnogo fonda i oformleniya sluzhebnykh zhilykh pomeshchenii v tamozhennykh organakh Rossiiskoi Federatsii i uchrezhdeniyakh, nakhodyashchikhsya v vedenii FTS Rossii»]. *System GARANT* [Electronic resource], Moscow: 2013.

10. Letter from Russian State Customs Committee No. 01 = 13/9073 from August 9, 1994 "On Personnel Rotation" [Pis'mo GTK Rossii ot 9 avgusta 1994 g. № 01=13/9073 «O meropriyatiyakh po rotatsii kadrov»]. *System GARANT* [Electronic resource], Moscow: 2013.

11. Makarov A. A. Organizational and Economic Measures against Corruption in Law-enforcement Bodies of the Russian Federation [Organizatsionno-ekonomicheskie mery protivodeistviya korrupsitsii v sisteme organov vnutrennikh del RF]. *Administrativnoe i munitsipal'noe pravo – Administrative and Municipal Law*, 2009, no. 2.

12. Nozdrachev A. F. Corruption as a Legal Problem in Question-and-answer [Korrupsitsiya kak pravovaya problema v voprosakh i otvetakh]. *Advokat – Lawyer*, 2007, no. 10.

13. *Report on the research work on the topic: "Creating and testing mechanisms of rotation of civil servants", made by the autonomous nonprofit organization "National Institute of System Studies of Business Issues" in 2009, in accordance with the Plan for the implementation in the Russian Interior Ministry the federal program "Reform and Development of Civil Service of the Russian Federation (2009-2013)" in 2009 (contract number 21/10 from 09 October 2009)* [Otchet o nauchno-issledovatel'skoi rabote po teme: «Sozdanie i aprobatsiya mekhanizmov rotatsii gosudarstvennykh sluzhashchikh», vypolnennoi Avtonomnoi nekommercheskoi organizatsiei «Natsional'nyi institut sistemnykh issledovaniy problem predprinimatel'stva» v 2009 godu v sootvetstvii s Planom po vypolneniyu v MVD Rossii federal'noi programmy «Reformirovanie i razvitie sistemy gosudarstvennoi sluzhby Rossiiskoi Federatsii (2009-2013 gody) » v 2009 godu (kontrakt № 21/10 ot 09 oktyabrya 2009 g.)]. Available at: http://mvd.ru/userfiles/file/reforming..._rep_rotation.doc. (accessed: 12.03.2013).

14. Savosina N. G. Organizational and Legal Basis for Work of a Psychologist in Customs Bodies [Organizatsionno-pravovye osnovy raboty psikhologa v tamozhennykh organakh]. *Tamozhennoe delo – Customs Affairs*, 2010, no. 2.