Частное профессиональное образовательное учреждение
Тюменского областного союза потребительских обществ
«Тюменский колледж экономики, управления и права»
(ЧПОУ ТОСПО «ТюмКЭУП»)

Работа допускается к защите
Председатель цикловой комиссии
права и информационных систем
_____ О.А. Божко

«___» _____20____г.

ДИПЛОМНАЯ РАБОТА

ПО ТЕМЕ:

СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Студента группы
Ибрагимова Артур Ильясович

Научный руководитель
Божко Оксана Алексеевна

Преподаватель

Тюмень 2023

Дата защиты _____

Оценка после защиты _____

Протокол заседания ЭК № _____

Секретарь ЭК _____ _____

(подпись) (инициалы, фамилия)

Текст дипломной работы на _____ листах

Приложения на ____ листах

_____ _____

(подпись студента(ки)) (дата)

_____ _____

(подпись руководителя) (дата)

Нормоконтроль пройден

Ответственный _____ _____

(подпись) (инициалы, фамилия)

Частное профессиональное образовательное учреждение
Тюменского областного союза потребительских обществ
«Тюменский колледж экономики, управления и права»

(ЧПОУ ТОСПО «ТюмКЭУП»)

ЗАДАНИЕ

на дипломную работу
студента (ки) 3 курса группы ПСО-20-20
специальности 40.02.01 Право и организация социального обеспечения
заочной формы обучения
(очной, заочной)
Ибрагимова Артура Ильясовича
(фамилия, имя, отчество полностью)

1. Тема дипломной работы Социальное обеспечение Государственных служащих

утверждена приказом директора от 28.09.2022 № 124-ЗО

2. Срок сдачи выполненной работы в образовательную организацию до 08.06.2023

3. Перечень подлежащих разработке вопросов и общее направление работы
1. Теоретико-правовые основы социальной поддержки Сотрудников Росгвардии в РФ
(указать узловые вопросы план и конечную цель работы)
2. Меры социальной поддержки сотрудников Росгвардии в РФ и Тюменской области
3. Анализ правоприменительной практики по вопросам предоставления социальной поддержки сотрудников Росгвардии

4. Контрольный график выполнения отдельных этапов и разделов дипломной работы:

* изучение литературных источников, разработка уточненного и развернутого плана, определение целевой функции сбора фактического материала	до 29.12.2022
* разработка и написание вводной части работы	до 27.01.2023
* разработка и написание теоретической части работы	до 10.04.2023
* разработка и написание остальных разделов, включая заключение, список использованных источников и приложения	до 20.05.2023
* сдача руководителю	до 20.05.2023
5. Объем дипломной работы	50-60 листов
6. Рекомендуемые места прохождения преддипломной практики и сбора фактического материала	

Органы социальной защиты населения (УСЗН г. Тюмени и Тюменского района, Отделение ОСР по Тюменской области)

7. Консультанты по смежным вопросам дипломной работы

Башлыкова А.Р., преподаватель

(указать Ф.И.О., должность, и по каким вопросам)

Теоретико-правовые основы государственной поддержки многодетных семей в Российской Федерации

8. Дата выдачи задания до 05.11.2022

Руководитель дипломной работы

(подпись руководителя) (инициалы, фамилия)

Задание принял к исполнению (подпись студента) (инициалы, фамилия)

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....3

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ.....6

1.1. Понятие государственной службы и правовой статус государственных служащих.....6

1.2. Нормативно-правовая основа регулирования социального обеспечения государственных служащих.....15

ГЛАВА 2. ГАРАНТИИ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ.....25

2.1. Основные государственные гарантии социального обеспечения государственных служащих.....25

2.2. Дополнительные государственные гарантии социального обеспечения государственных служащих.....28

2.3. Дифференциация социального обеспечения государственных служащих в субъектах РФ.....32

ГЛАВА 3. АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ ПО ВОПРОСАМ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ.....37

3.1. Цели, задачи, направления деятельности Росгвардии по социальному обеспечению сотрудников.....37

3.2. Проблемы реализации социальных гарантий государственных служащих и пути их решения.....45

ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....52

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....54

ВВЕДЕНИЕ

Проводимые в настоящее время в России административная реформа и укрепление государственных органов управления тесно связаны с формированием единой и целостной государственной гражданской службы. Современная государственная гражданская служба России находится в стадии реформирования, т.е. активно идет процесс разработки нормативных правовых актов, поиск эффективных механизмов и технологий управленческой деятельности.

Развитие гражданской службы, обеспечивающей реализацию функций государства, создающей условия для повышения эффективности экономики и развития институтов гражданского общества, влечет за собой необходимость определения факторов и механизмов, способствующих реализации целей профессиональной служебной деятельности гражданских служащих.

Для эффективного выполнения служебных обязанностей государственные гражданские служащие наделены особым правовым статусом, включающим в себя права, обязанности, запреты, ограничения и иные элементы. У гражданского служащего особый работодатель – государство, и для того, чтобы он профессионально и качественно исполнял свою служебную деятельность, имел эффективную мотивацию к труду, был застрахован от непродуманных управленческих технологий, нужна система статусных гарантий, комплекс мер социальной защиты, выработки которых он вправе требовать от государства.

Одним из важных условий становления эффективной государственной гражданской службы является формирование системы социальной защиты как комплекса контролируемых государством экономических, социальных и правовых гарантий, обеспечивающих государственным гражданским служащим выполнение должностных полномочий. В федеральных законах «О системе государственной службы Российской Федерации» и «О государственной гражданской службе Российской Федерации», в Указах

Президента Российской Федерации определены правовые основы, сущность и структурные элементы системы социальной защиты государственных гражданских служащих Российской Федерации.

Вместе с тем, в настоящее время система социальной защиты государственных гражданских служащих Российской Федерации недостаточно обеспечивает привлечение на службу достойных граждан, не развивает у служащих стремления к эффективной служебной деятельности. Отсутствие у большинства гражданских служащих уверенности в стабильности своего положения, недостаточная разработанность механизмов реализации социальной защиты, закрепленных в нормативных правовых актах, неудовлетворенность гражданских служащих собственным материальным обеспечением, несоответствующим напряженности труда, сказывается на стабильности кадров и эффективности их профессиональной деятельности.

Определенные в федеральном законе нормы социальной защиты требуют дальнейшего развития как в рамках принятия дополнительных нормативных документов, так и в форме определения организационных, экономических и управленческих механизмов реализации защитных мер.

Актуальность данной работы обуславливается тем, что углубляющиеся преобразования и сопутствующие им кризисные процессы в российском обществе быстро меняют его социальный облик, ставят сложные политические, экономические, правовые и духовно-нравственные проблемы. В этих условиях особую роль приобретает государственная служба как социально организующий институт, как специальный вид управленческой деятельности. И только адекватная кадровая политика государства, направленная на формирование высокопрофессионального и стабильного государственного аппарата, способна обеспечить решение сложнейших задач переходного периода.

Целью данной дипломной работы является изучение системы социального обеспечения и социальной защиты государственных служащих. В соответствии с целью данной работы были поставлены следующие задачи:

1. изучить виды, функции социального обеспечения и социальной защиты;
2. проанализировать роль государства по обеспечению права на социальное обеспечение;
3. рассмотреть основные проблемы социальной защиты государственных служащих;
4. исследовать социальное обеспечение и социальную защиту государственных и муниципальных служащих Тюменской области.

Объект исследования – государственная гражданская служба Российской Федерации.

Предметом исследования является система социального обеспечения и социальной защиты государственных служащих.

В качестве источниковой базы исследования использованы Конституция Российской Федерации, федеральные законы Российской Федерации, указы Президента Российской Федерации, постановления Правительства Российской Федерации, устанавливающие нормативные правовые основы развития системы социальной защиты государственных гражданских служащих, а областные законы Тюменской области, периодическая печать.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

1.1 . Понятие государственной службы и правовой статус государственных служащих

Согласно ст.1 Федерального закона от 27.05.2003 №58-ФЗ (ред. от 05.12.2022) «О системе государственной службы Российской Федерации» [7] Государственная служба Российской Федерации (далее – государственная служба) – профессиональная служебная деятельность граждан Российской Федерации (далее – граждане) по обеспечению исполнения полномочий:

- Российской Федерации;
- федеральных органов государственной власти, иных федеральных государственных органов (далее – федеральные государственные органы);
- субъектов Российской Федерации;
- органов государственной власти субъектов Российской Федерации, иных государственных органов субъектов Российской Федерации (далее – государственные органы субъектов Российской Федерации);
- лиц, замещающих должности, устанавливаемые Конституцией Российской Федерации, федеральными законами для непосредственного исполнения полномочий федеральных государственных органов (далее – лица, замещающие государственные должности Российской Федерации);
- лиц, замещающих должности, устанавливаемые конституциями, уставами, законами субъектов Российской Федерации для непосредственного исполнения полномочий государственных органов субъектов Российской Федерации (далее – лица,

замещающие государственные должности субъектов Российской Федерации);

- федеральных территорий;
- органов публичной власти федеральных территорий;
- лиц, замещающих в федеральной территории должности, устанавливаемые федеральными законами и указами Президента Российской Федерации, а также уставом федеральной территории для непосредственного исполнения полномочий органов публичной власти федеральной территории.

Прежде всего следует дать краткую характеристику основополагающих начал (принципов) государственной службы в Российской Федерации.

1. Принцип федерализма, обеспечивающий единство системы государственной службы и соблюдение конституционного разграничения предметов ведения и полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации.
2. Принцип законности, который следует рассматривать в следующих аспектах:
    - базисом построения системы государственной службы в Российской Федерации, а также порядка поступления и прохождения отдельных видов служебной деятельности являются федеральное законодательство и законодательство субъектов Российской Федерации;
    - любые решения органов исполнительной власти, судебных органов, а также их должностных лиц в отношении государственных служащих должны приниматься исключительно в рамках и на основании действующего законодательства.
3. Принцип приоритета прав и свобод человека и гражданина, их непосредственное действие, обязательность их признания, соблюдения и защиты, предполагающий, что высшей ценностью для государственных

служащих являются обеспечение и защита прав и свобод человека и гражданина, а также законных интересов граждан.

4. Принцип равного доступа граждан к государственной службе, что означает недопустимость установления любых ограничений для поступления граждан на государственную службу в зависимости от пола, расы, национальности, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с профессиональными и деловыми качествами.
5. Принцип единства правовых и организационных основ государственной службы, предполагающий законодательное закрепление единого подхода к организации государственной службы.
6. Принцип взаимосвязи государственной службы и муниципальной службы, означающий:
    - единство основных квалификационных требований к должностям государственной службы и должностям муниципальной службы;
    - единство ограничений и обязательств при прохождении государственной службы и муниципальной службы;
    - единство требований к профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации государственных служащих и муниципальных служащих;
    - учет стажа муниципальной службы при исчислении стажа государственной службы и стажа государственной службы при исчислении стажа муниципальной службы;
    - соотносительность основных условий оплаты труда и социальных гарантий государственных, служащих и муниципальных служащих;
    - соотносительность основных условий государственного пенсионного обеспечения граждан, проходивших государственную службу, и

граждан, проходивших муниципальную службу, и их семей в случае потери кормильца.

7. Принцип открытости государственной службы и ее доступности общественному контролю, объективного информирования общества о деятельности государственных служащих, предполагающий:
   - право физических и юридических лиц свободно обращаться в органы государственной власти с предложениями, заявлениями или жалобами;
   - право физических и юридических лиц получать от государственных служащих разъяснения по возникающим вопросам, а также получать необходимую информацию (за исключением сведений, составляющих государственную или иную охраняемую законом тайну);
   - право граждан и юридических лиц знать о расходах на содержание государственного аппарата, а также о численности государственных служащих.
8. Принцип профессионализма и компетентности государственных служащих, предполагающий:
   - наличие соответствующего специального образования у лиц, состоящих на государственной службе;
   - исполнение государственными служащими должностных обязанностей на профессиональном уровне;
   - наличие специальных систем подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих.
9. Принцип защиты государственных служащих от неправомерного вмешательства в их профессиональную служебную деятельность как государственных органов и должностных лиц, так и физических и юридических лиц, что означает установление специального комплекса мер, защищающих государственных служащих от угроз, связанных с исполнением ими должностных обязанностей, как внутри

государственного аппарата, так и от иных физических или юридических лиц.

Систему государственной службы в Российской Федерации образуют:

- государственная гражданская служба – вид государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан на должностях государственной гражданской службы по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов, государственных органов субъектов РФ, лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, и лиц, замещающих государственные должности субъектов РФ;
- военная служба – вид федеральной государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан на воинских должностях или не на воинских должностях в случаях и на условиях, предусмотренных федеральными законами и (или) нормативными правовыми актами Президента РФ, в Вооруженных Силах РФ, других войсках, воинских (специальных) формированиях и органах, осуществляющих функции по обеспечению обороны и безопасности государства;
- правоохранительная служба – вид федеральной государственной службы граждан Российской Федерации, замещающих должности правоохранительной службы в государственных органах, службах и учреждениях, осуществляющих функции по обеспечению безопасности, законности и правопорядка, по борьбе с преступностью, по защите прав и свобод человека и гражданина [3, с.121].

Государственным служащим признается физическое лицо, являющееся гражданином Российской Федерации или гражданином иностранного государства. Федеральный закон «О системе государственной службы Российской Федерации» [7] допускает возможность замещения должностей государственной службы, в том числе и гражданами иностранного государства. Об этом прямо говорится в ст. 18.1, предоставляющей право

иностранным гражданам поступать на военную службу по контракту и соответственно право прохождения ими военной службы.

В то же время иные специальные законы о государственной службе предусматривают право поступления на государственную службу исключительно граждан Российской Федерации. Так, Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [9] указывает, что гражданским служащим может быть только гражданин Российской Федерации, взявший на себя обязательства по прохождению гражданской службы. Федеральный закон «О Федеральной службе безопасности» устанавливает, что сотрудником органов Федеральной службы безопасности может быть гражданин Российской Федерации, не имеющий гражданства (подданства) иностранного государства.

От государственного служащего требуется профессиональное исполнение должностных обязанностей, что предполагает:

- наличие специального образования, позволяющего исполнять обязанности по замещаемой должности;
- наличие необходимого стажа и опыта работы, позволяющих эффективно применять специальные знания и исполнять должностные обязанности.

Государственным служащим признается только лицо, замещающее соответствующую должность государственной службы. Должность государственной службы является определяющей для замещающего ее лица. Именно от должности зависят размер денежного содержания, объем властных полномочий, классный чин или иное специальное звание, а также иные статусные аспекты. Подробнее о должностях государственной службы речь пойдет ниже [1, с.42].

Государственный служащий осуществляет исполнение должностных обязанностей за соответствующее вознаграждение за счет средств федерального бюджета или бюджетов субъектов Российской Федерации. Указанное вознаграждение признается законодательством о государственной

службе основным законным источником средств к существованию государственного служащего, что также предполагает установление запрета на осуществление государственным служащим иных видов трудовой деятельности, за исключением научной, преподавательской и иной творческой деятельности.

Классификацию государственных служащих можно провести по следующим основаниям. В зависимости от вида государственной службы:

- государственные гражданские служащие – граждане Российской Федерации, взявшие на себя обязательства по прохождению гражданской службы и осуществляющие профессиональную служебную деятельность на должностях гражданской службы в соответствии с актами о назначении на должности и со служебными контрактами и получающие денежное содержание за счет средств федерального бюджета или бюджета субъекта РФ;
- военнослужащие – граждане Российской Федерации, не имеющие гражданства (подданства) иностранного государства, проходящие государственную военную службу в Вооруженных Силах РФ, а также во внутренних войсках Министерства внутренних дел РФ, в войсках гражданской обороны, инженерно-технических и дорожно-строительных воинских формированиях при федеральных органах исполнительной власти, Службе внешней разведки РФ, органах Федеральной службы безопасности, федеральном органе специальной связи и информации, федеральных органах государственной охраны, федеральном органе обеспечения мобилизационной подготовки органов государственной власти Российской Федерации, воинских подразделениях Федеральной противопожарной службы и создаваемых на военное время специальных формированиях, а также граждане Российской Федерации, имеющие гражданство (подданство) иностранного государства, и иностранные граждане, проходящие

государственную военную службу в Вооруженных Силах РФ, других войсках и воинских формированиях;

- государственные служащие правоохранительных органов – граждане Российской Федерации, осуществляющие профессиональную служебную деятельность на должностях правоохранительной службы и получающие денежное содержание за счет средств федерального бюджета.

В зависимости от уровня государственной службы:

- федеральные государственные служащие – граждане Российской Федерации, осуществляющие профессиональную служебную деятельность на должностях федеральной государственной службы (к таковым служащим относятся: федеральные государственные гражданские служащие, военнослужащие, государственные служащие правоохранительных органов);
- государственные гражданские служащие субъекта РФ – граждане Российской Федерации, осуществляющие профессиональную служебную деятельность на должностях государственной гражданской службы субъекта РФ.
- Рассмотрев базовые составляющие категории «государственный служащий», перейдем к анализу категорий «должность государственной службы» и «должностные лица».

Федеральный закон «О системе государственной службы Российской Федерации» устанавливает следующие виды должностей государственной службы:

- должности федеральной государственной гражданской службы;
- должности государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации;
- воинские должности;
- должности правоохранительной службы [6, с.23].

1.2 . Нормативно-правовая основа регулирования социального обеспечения государственных служащих

Гарантии – это система условий, средств и способов, обеспечивающих всем и каждому равные правовые возможности для выявления, приобретения и реализации своих прав и свобод. Успешное функционирование государственных служащих обеспечивается системой гарантий правового, экономического, социального и иного характера. Так, правовые гарантии обеспечивают защищённость государственного служащего путём регламентации продвижения по службе, переподготовки и повышения квалификации, защиту служащего и членов его семьи от насилия, угроз, других неправомерных действий, при увольнении со службы и др. Экономические гарантии состоят в финансовом и материальном обеспечении государственной службы [3, с.34]. Социальные же гарантии представляют собой такие средства, которые обеспечивают нормальное функционирование государственных служащих путём охраны их здоровья, создания достаточного уровня материальной обеспеченности и жилищно-бытового устройства в период прохождения службы, а также после выхода их на пенсию (охрана труда, денежное содержание, пособия по временной нетрудоспособности, пенсии и т.д.).

Социальная защита государственных служащих как система выполняет в качестве основных функций экономическую, социальную, политическую.

Экономическая функция социальной защиты государственных служащих заключается в ее положительном воздействии на интересы и потребности государственных служащих как участников трудового процесса. Она имеет сложную внутреннюю структуру и состоит из нескольких взаимосвязанных подфункций: распределительной, обеспечительной и стимулирующей. С помощью распределительной подфункции происходит доведение до государственных служащих и их семей специфических

материальных благ и услуг особым экономическим способом. Эта подфункция заключает в себе способы аккумуляции средств в особых фондах и их распределение на цели социальной защиты государственных служащих. Обеспечительная подфункция выражается в поддержании достаточного уровня материальной обеспеченности государственных служащих. Стимулирующая подфункция включает в себя стимулирование заинтересованности государственных служащих в эффективном выполнении своих служебных обязанностей, в служебной карьере, повышении производительности управленческого труда путем создания благоприятных условий труда государственных служащих, выплаты им высокого денежного содержания, их материального обеспечения в случае временной нетрудоспособности, охраны их здоровья и т.д.

Социальная функция включает выполнение задач по предупреждению, смягчению или устранению последствий наступления различных жизненных ситуаций и состояний. В зависимости от конкретных ситуаций в составе социальной функции можно выделить защитную и реабилитационную подфункции. Защитная подфункция заключается в защите государственных служащих от неблагоприятных последствий наступления некоторых жизненных ситуаций (болезнь, инвалидность, малообеспеченность и др.). Это происходит путем предоставления различных выплат, услуг. Реабилитационная подфункция состоит в восстановлении физических и иных способностей государственных служащих, нуждающихся в социальной защите. Она осуществляется с помощью таких видов обеспечения, которые помогают восстановлению трудоспособности служащих и вовлечению их в трудовую деятельность (службу). К их числу относятся пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам и др. [8, с.56].

Политическая функция охватывает связи между социальной защитой государственных служащих и политикой, прежде всего социальной политикой и политикой в сфере государственной службы (кадровой политикой) [23, с.16]. Ограничения, связанные с государственной службой, законодательно

закреплены в Федеральном законе от 27 июля 2004 года №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» Государственный служащий не вправе заниматься другой оплачиваемой деятельностью, кроме педагогической, научной и иной творческой деятельности; быть депутатом законодательного (представительного) органа Российской Федерации, законодательных (представительных) органов субъектов федерации, органов местного самоуправления; заниматься предпринимательской деятельностью лично или через доверенных лиц; состоять членом органа управления коммерческой организацией, если иное не предусмотрено федеральным законом или если в порядке, установленном федеральным законом и законами субъектов федерации, ему не поручено участвовать в управлении этой организацией; быть поверенным или представителем по делам третьих лиц в государственном органе, в котором он состоит на государственной службе либо который непосредственно подчинен или непосредственно подконтролен ему; получать гонорары за публикации и выступления в качестве государственного служащего; принимать без разрешения Президента Российской Федерации награды, почетные и специальные звания иностранных государств, международных и иностранных организаций; выезжать в служебные командировки за границу за счет физических и юридических лиц, за исключением служебных командировок, осуществляемых в соответствии с международными договорами Российской Федерации или на взаимной основе по договоренности федеральных органов государственной власти и органов государственной власти субъектов федерации с государственными органами иностранных государств, международными и иностранными организациями; принимать участие в забастовках; использовать свое служебное положение в интересах политических партий, общественных, в том числе религиозных, объединений для пропаганды отношения к ним; в государственных органах не могут образовываться структуры политических партий, религиозных, общественных объединений, за исключением профессиональных союзов [5, с.78]. Наконец,

государственный служащий обязан передавать в доверительное управление под гарантию государства на время прохождения государственной службы находящиеся в его собственности доли (пакеты акций) в уставном капитале коммерческих организаций в порядке, установленном федеральным законом.

Специфичной чертой трудового законодательства о государственной службе является ограничение трудовых прав государственных служащих [38, с.110]. Статья 55 Конституции РФ предусматривает, что права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены только федеральным законом и только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства. Данная норма чаще всего применяется к государственным служащим. Деятельность данной категории работников обеспечивает защиту основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечивает безопасность государства [12, с.67].

Основные социально значимые ограничения для государственных служащих – это, запреты на получение дополнительного заработка, то есть на занятие внеслужебной оплачиваемой деятельностью, прежде всего предпринимательской деятельностью. Педагогическая, научная и иная творческая деятельность здесь в расчет браться не может, так как она обычно мало оплачивается и служит, в основном, удовлетворению вторичных потребностей. К сожалению, существующая на государственной службе система должностных окладов в большей степени соответствует не экономическим, а административно-командным методам управления. В соответствии с этим документом рост заработной платы государственного служащего зависит только от перемещения по служебной лестнице, так как нормативно определены оклады, пределы премирования и должностных надбавок, основания для единовременных поощрений. Такая организация выплаты окладов расслабляет и не заинтересовывает работников в высокопроизводительном труде. Более того, она не соответствует принципу

распределения по труду в его классическом понимании, поскольку допускает равное вознаграждение за неравный труд [42, с.211].

Именно в этом заключается одна из причин сознательного недоиспользования трудящимся своих физических и интеллектуальных способностей, о чем свидетельствуют результаты исследований. Другим социально значимым ограничением является абсолютный запрет государственным служащим на участие в забастовках, в том числе в забастовках с целью защиты своих профессиональных прав. Ввиду того, что право на забастовку есть одно из главных и законных средств, с помощью которых работники и их организации могут осуществлять и отстаивать свои социальные и экономические интересы, компенсацией ограничения на участие в забастовках могло бы стать создание примирительных (согласительных) процедур и органов (или комиссий), в компетенцию которых входило рассмотрение жалоб государственных служащих по вопросам установления оплаты труда, по результатам аттестации, квалификационных экзаменов, конкурсов, разрешение служебных конфликтов и тому подобное.

Следует сказать еще об одном социально значимом ограничении, которое реализует принцип политического нейтралитета государственных служащих (или, иначе, принцип внепартийности государственной службы) – это запрет на использование служебного положения в интересах политических партий. В условиях существования в нашей стране многопартийности, частой смены правительства, роспуска парламента, такой штат будет служить фактором устойчивости государства и общества и способствовать эффективному и рациональному управлению страной. Кроме законодательно закрепленных ограничений, на государственной службе существуют к тому же перегрузки, связанные с ненормированным характером труда, то есть занятостью во внеслужебное время. Причем нагрузка и требования к государственному служащему возрастают с продвижением его вверх по служебной лестнице. В Российской Федерации правовая основа социальной защиты государственных служащих установлена федеральным законом 27

июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [4].

Гражданскому служащему предоставляется ежегодный отпуск с сохранением замещаемой должности гражданской службы и денежного содержания. Отпуск государственного служащего состоит из основного и дополнительного оплачиваемых отпусков.

Чиновникам, замещающим высшие и главные должности гражданской службы, предоставляется отпуск продолжительностью 35 календарных дней, служащим, замещающим должности иных групп – 30 дней.

Общая продолжительность ежегодного основного и ежегодного дополнительного отпуска за выслугу лет для государственных гражданских служащих, замещающих высшие и главные должности не может превышать 45 дней, для служащих, замещающим должности иных групп – 40 дней.

Сложилась практика стажировок государственных служащих в смежных ведомствах. Вся система стимулирует государственного служащего к повышению квалификации: участие в программах обучения дает дополнительные баллы при аттестации, повышает шансы занять очередную вакансию.

В Российской Федерации также создана система профессиональной подготовки и переподготовки государственных служащих под общим руководством Российской Академии государственной службы, при учебно-методическом руководстве Академии народного хозяйства; по ведомственной подчиненности; система обучения служащих юридических учреждений. То есть государственному служащему, желающему повысить свои профессиональные знания, такая возможность предоставлена. Социальная защита государственных служащих включает в себя и нейтрализацию факторов, препятствующих эффективной служебной деятельности. Нейтрализация факторов, препятствующих эффективной служебной деятельности – это, прежде всего, работа по сближению индивидуальных (частных) интересов служащих с интересами службы, защита от

неправомерных действий вышестоящих руководителей, обеспечение гигиены труда, способствование решению бытовых проблем (жилищных проблем, обеспечение транспортом и связью, решение вопросов воспитания и обучения детей и так далее) [19, с.78].

Так, было указано ранее на необходимость создания примирительных (защитных) процедур и органов для защиты прав государственных служащих. Важнейшим направлением реализации социальной защиты государственных служащих является законодательное закрепление защитных мер как на федеральном уровне, так и на уровне субъектов федерации [35, с.29].

В законе также установлена оплата труда гражданских служащих, которая производится в виде денежного содержания, являющего основным средством его материального обеспечения и стимулирования к служебной деятельности.

Денежное содержание состоит из должностного оклада, месячного оклада в соответствии с присвоенным классным чином (оклад за классный чин), ежемесячной надбавки за особые условия государственной службы, надбавки за выслугу лет, премии за выполнение особо важных и сложных заданий, ежемесячного денежного поощрения.

Таким образом, структура денежного содержания является сложносоставной и представляет собой совокупность основных и дополнительных выплат (см. схему 1).

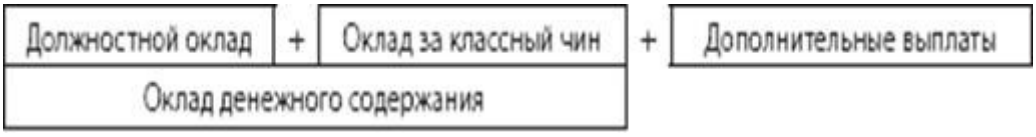


Схема 1. Общая система выплат государственным служащим [10, с.56].

К дополнительным выплатам относятся:

- ежемесячная надбавка за выслугу лет (см. табл.1);
- ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия государственной службы;

- премии за выполнение особо важных и сложных заданий, порядок выплаты которых определяется представителем нанимателя с учетом обеспечения задач и функций государственного органа, исполнения должностного регламента;
- для ряда должностей государственной гражданской службы устанавливается ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- в случаях, установленных законодательством, к денежному содержанию государственных служащих устанавливается районный коэффициент.

При стаже государственной службы	В процентах от должностного оклада
От 1 года до 5 лет	10
От 5 до 10 лет	15
От 10 до 15 лет	20
Свыше 15 лет	30
По высшей группе должностей	От 150 до 200% должностного оклада
По главной группе должностей	От 120 до 150% должностного оклада
По старшей группе должностей	От 90 до 120% должностного оклада
По старшей группе должностей	От 60 до 90% должностного оклада
По младшей группе должностей	До 60% должностного оклада

Таблица 1. Система надбавок за выслугу лет и по достижении определённых должностных групп [7].

Положение о федеральной государственной службе, утвержденное Указом Президента Российской Федерации от 22 декабря 2004 №2267, прямо устанавливает принцип социальной защищенности государственных служащих, согласно которому им создаются необходимые условия для эффективной деятельности и обеспечиваются следующие гарантии: ежегодный оплачиваемый отпуск с оплатой стоимости проезда к месту отдыха и обратно; медицинское обслуживание их и членов семей, в том числе после выхода его на пенсию, за счет средств федерального бюджета; переобучение

(переквалификация) при увольнении в связи с сокращением штатов, ликвидацией или реорганизацией федерального государственного органа или другими, не зависящими от государственных служащих причинами; защита их и членов семей от насилия, угроз, оскорблений и других неправомерных действий в связи с исполнением должностных полномочий; повышение престижа управленческого труда, высокая заработная плата, обеспечение транспортом, средствами связи, перспектива повышения по службе. В случае смерти государственного служащего, связанной с исполнением должностных обязанностей, в том числе наступившей после его увольнения с государственной службы, члены семьи умершего имеют право на получение пенсии по случаю потери кормильца [12, с.43].

Кроме того, проблемы социальной защищенности федеральных государственных служащих нашли свое отражение в указах Президента Российской Федерации «О проведении аттестации государственных гражданских служащих РФ» (от 1.02.2005г. № 110), «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы РФ» [6] (от 1.02.2005г. № 112), «О некоторых социальных гарантиях лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации и должности федеральных государственных служащих» [9] от 16.08.2005г. № 154, «О государственном заказе на переподготовку и повышение квалификации государственных служащих» [11] от 07.02.2005г. № 113, в Гарантиях правовой и социальной защиты работников государственной налоговой службы Российской Федерации и Положении о классных чинах работников государственной налоговой службы, утвержденных Указом Президента Российской Федерации от 31.12.2004 № 340. В целях реализации указов был принят ряд постановлений Правительства Российской Федерации, содержащий правовое закрепление мер социальной защиты федеральных государственных служащих, а также ряд совместных постановлений Министерства труда и Министерства юстиции Российской Федерации.

Применительно к гражданской государственной службе следует констатировать ужесточение юридической ответственности служащих. И это происходит на фоне недостаточного материального обеспечения государственных служащих.

Далеко не лучшим образом характеризуется ситуация в правоохранительной службе. Принятые Федеральные законы «О полиции», «О социальных гарантиях» не разрешили всех проблем, связанных с социальной защитой служащих правоохранительных органов. Например, анализ практики выделения средств на строительство жилья для сотрудников полиции в Воронежской области свидетельствует, что для обеспечения всех, стоящих в очереди на получение жилья, потребуется свыше ста лет [12, с.77]. Принимая во внимание коэффициент инфляции следует констатировать, что реальные доходы служащих не увеличились, а сократились. Всё вышеизложенное позволяет сделать следующие выводы:

- государственная служба – особый вид трудовой деятельности, требующий специального регулирования;
- государственная служба связана с повышенной ответственностью государственных служащих;
- государственная служба предполагает особую интенсивность, сложность и как следствие, повышенные эмоциональные и нервные затраты государственных служащих;
- особая интенсивность, сложность, повышенная ответственность государственных служащих в процессе государственной службы должны получить соответствующую оценку их труда со стороны государства, предполагающую достойный уровень социальной защиты [19, с.121].

ГЛАВА 2. ГАРАНТИИ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

2.1. Основные государственные гарантии социального обеспечения государственных служащих

Согласно ст.52 ФЗ от 27.07.2004 №79-ФЗ (ред. от 28.12.2022) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [7] (с изм. и доп., вступ. в силу с 03.02.2023)

Для обеспечения правовой и социальной защищенности гражданских служащих, повышения мотивации эффективного исполнения ими своих должностных обязанностей, укрепления стабильности профессионального состава кадров гражданской службы и в порядке компенсации ограничений, установленных настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами, гражданским служащим гарантируются:

1) равные условия оплаты труда, а также сопоставимые показатели оценки эффективности результатов профессиональной служебной деятельности при замещении соответствующих должностей гражданской службы, если иное не установлено настоящим Федеральным законом;
2) право гражданского служащего на своевременное и в полном объеме получение денежного содержания;
3) условия прохождения гражданской службы, обеспечивающие исполнение должностных обязанностей в соответствии с должностным регламентом;
4) отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности служебного времени, предоставлением выходных дней и нерабочих праздничных дней, а также ежегодных оплачиваемых основного и дополнительных отпусков;
5) медицинское страхование гражданского служащего и членов его семьи, в том числе после выхода гражданского служащего на пенсию за выслугу лет,

в соответствии с настоящим Федеральным законом и федеральным законом о медицинском страховании государственных служащих Российской Федерации;

6) обязательное государственное социальное страхование на случай заболевания или утраты трудоспособности в период прохождения гражданской службы либо сохранение денежного содержания при временной нетрудоспособности, а также на время прохождения обследования в медицинской организации, оказывающей специализированную медицинскую помощь, в соответствии с федеральным законом;
7) выплаты по обязательному государственному страхованию в случаях, порядке и размерах, установленных соответственно федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации;
8) возмещение расходов, связанных со служебными командировками. Порядок и условия командирования гражданского служащего устанавливаются соответственно указом Президента Российской Федерации и нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации;
9) возмещение расходов, связанных с переездом гражданского служащего и членов его семьи в другую местность при переводе гражданского служащего в другой государственный орган. Порядок и условия возмещения расходов гражданскому служащему устанавливаются соответственно постановлением Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации;

9.1) при назначении гражданского служащего в порядке ротации на должность гражданской службы в государственный орган, расположенный в другой местности в пределах Российской Федерации, – возмещение расходов, связанных с переездом гражданского служащего и членов его семьи к месту службы в другую местность в пределах Российской Федерации;

9.2) обеспечение гражданского служащего, назначенного в порядке ротации на должность гражданской службы в государственный орган, расположенный в другой местности в пределах Российской Федерации, служебным жилым помещением, а при отсутствии по новому месту службы служебного жилого помещения – возмещение гражданскому служащему расходов на наем (поднаем) жилого помещения.

10) защита гражданского служащего и членов его семьи от насилия, угроз и других неправомерных действий в связи с исполнением им должностных обязанностей в случаях, порядке и на условиях, установленных федеральным законом;
11) государственное пенсионное обеспечение в порядке и на условиях, установленных федеральным законом о государственном пенсионном обеспечении граждан Российской Федерации, проходивших государственную службу, и их семей [17, с.122].

Правовые, организационные и финансово-экономические основы государственной гражданской службы Российской Федерации установлены ФЗ от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [5].

Оплата труда гражданского служащего производится в виде денежного содержания, являющегося основным средством его материального обеспечения и стимулирования профессиональной служебной деятельности по замещаемой должности гражданской службы, которое состоит из месячного оклада гражданского служащего в соответствии с замещаемой им должностью гражданской службы и месячного оклада гражданского служащего в соответствии с присвоенным ему классным чином гражданской службы, или классным чином юстиции, или дипломатическим рангом, которые составляют оклад месячного денежного содержания гражданского служащего, а также из ежемесячных и иных дополнительных выплат, выплачивается в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 25 июля 2006 г. № 763 [10].

Дополнительные выплаты:

1) ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет на гражданской службе – до 30%;
2) ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия гражданской службы – до 200% в размерах, определенных Указом Президента Российской Федерации от 25 июля 2006 г. № 763;
3) ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в размерах и порядке, определяемых законодательством Российской Федерации;
4) премии, в том числе за выполнение особо важных и сложных заданий, порядок выплаты которых определен приказом МВД России от 20 сентября 2006 г. № 743 – для государственных служащих центрального аппарата МВД России, приказом МВД России от 6 июля 2009 г. № 511 – для государственных служащих в территориальных органах МВД России.
5) ежемесячное денежное поощрение – в размере, утвержденном Указом Президента Российской Федерации от 25 июля 2006 г. № 763 в соответствии с замещаемой должностью;
6) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь, выплачиваемые за счет средств фонда оплаты труда гражданских служащих – порядок выплаты которых определен приказом МВД России от 20 сентября 2006 г. № 743 – для государственных служащих центрального аппарата МВД России, приказом МВД России от 6 июля 2009 г. № 511 – для государственных служащих в территориальных органах МВД России.

В случаях, установленных законодательством Российской Федерации, к денежному содержанию гражданского служащего устанавливается районный коэффициент (коэффициент) [16, с.55].

2.2. Дополнительные государственные гарантии социального обеспечения государственных служащих

Огромную роль в осуществлении государственными гражданским служащими их статусных функциональных прав являются гарантии этих прав, установленные законодателем. Глава 11 Федерального закона № 79-ФЗ «Государственные гарантии на гражданской службе» [7] посвящена этому вопросу и состоит из трех статей.

Статья 52 названного Федерального закона «Основные государственные гарантии гражданских служащих» [8] устанавливает следующее:

1. Для обеспечения правовой и социальной защищенности гражданских служащих, повышения мотивации эффективного исполнения ими своих должностных обязанностей, укрепления стабильности профессионального состава кадров гражданской службы и в порядке компенсации ограничений, установленных законодательством, гражданским служащим гарантируются:

1) равные условия оплаты труда, а также сопоставимые показатели оценки эффективности результатов профессиональной служебной деятельности при замещении соответствующих должностей гражданской службы;
2) право гражданского служащего на своевременное и в полном объеме получение денежного содержания;
3) условия прохождения гражданской службы, обеспечивающие исполнение должностных обязанностей в соответствии с должностным регламентом;
4) отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности служебного времени, предоставлением выходных и нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых основного и дополнительных отпусков;
5) медицинское страхование гражданского служащего и членов его семьи, в том числе после выхода гражданского служащего на пенсию за выслугу лет;

6) обязательное государственное социальное страхование на случай заболевания или утраты трудоспособности в период прохождения гражданской службы либо сохранение денежного содержания при временной нетрудоспособности, а также на время прохождения медицинского обследования в специализированном учреждении здравоохранения;
7) выплаты по обязательному государственному страхованию;
8) возмещение расходов, связанных со служебными командировками;
9) возмещение расходов, связанных с переездом гражданского служащего и членов его семьи в другую местность при переводе государственного гражданского служащего в другой государственный орган;
10) защита государственного гражданского служащего и членов его семьи от насилия, угроз и других неправомерных действий в связи с исполнением им должностных обязанностей;
11) государственное пенсионное обеспечение.

Гражданским служащим предоставляются также иные государственные гарантии, установленные федеральными законами. Статья 53 Федерального закона № 79-ФЗ «Дополнительные государственные гарантии гражданских служащих» [7] вносит некоторую конкретизацию в последний пункт рассмотренной выше статьи. Она устанавливает следующее гражданским служащим при определенных условиях, предусмотренных законодательством, может предоставляться право на:

1) профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку с сохранением на этот период замещаемой должности гражданской службы и денежного содержания;
2) транспортное обслуживание, обеспечиваемое в связи с исполнением должностных обязанностей, в зависимости от категории и группы замещаемой должности гражданской службы, а также компенсация за использование личного транспорта в служебных целях и возмещение

расходов, связанных с его использованием, в случаях и порядке, установленных законодательством;

3) замещение иной должности гражданской службы при реорганизации или ликвидации государственного органа либо сокращении должностей гражданской службы;
4) единовременную субсидию на приобретение жилой площади один раз за весь период гражданской службы и иные государственные гарантии.

Таким образом, законодатель устанавливает широкий перечень гарантий для государственных гражданских служащих. Причем перечень не является исчерпывающим или подлежащим ограничительному толкованию. Наоборот, установлена возможность расширения данного перечня Российской Федерацией и ее субъектами. В положениях двух вышеназванных статей детально определяются функции установленных законодателем гарантий и их отличие от гарантий для иных субъектов. Установлено, что эти гарантии устанавливаются в целях:

- обеспечения правовой и социальной защищенности государственных гражданских служащих;
- повышения мотивации эффективного исполнения ими своих должностных обязанностей;
- укрепления стабильности профессионального состава кадров государственной гражданской службы;
- в порядке компенсации ограничений, установленных законодательством для гражданских служащих [14, с.98].

В Федеральном законе от 27.07.2004 № 79-ФЗ [4] установлена единая система денежного содержания государственных гражданских служащих, единый порядок исчисления дополнительных выплат за выслугу лет, особые условия службы, единые условия определения размеров должностных окладов, окладов за классный чин, порядок их индексации, единые правила формирования фонда оплаты труда с предоставлением нанимателю права перераспределять эти средства, определять размеры премиальных и иных

стимулирующих выплат, исходя из оценки персональных качеств отдельного государственного служащего. В целях предотвращения субъективизма установлено, что локальным нормативным актом в каждом государственном органе должны быть установлены показатели эффективности его деятельности, порядка принятия и исполнения управленческих решений, их обеспечения.

2.3. Дифференциация социального обеспечения государственных служащих в субъектах РФ

Реформирование государственной службы Российской Федерации является одним из приоритетных направлений государственного строительства и повышения эффективности государственного управления. В соответствии с концепцией реформирования системы государственной службы в рамках реализации федеральной программы за последние годы были проведены мероприятия, направленные на совершенствование правовых, организационных, финансовых и методических основ государственной службы. Принятые меры способствовали решению ряда задач, направленных на повышение эффективности государственной службы в интересах укрепления государства и развития гражданского общества.

Так, в процессе реформирования государственной гражданской службы укомплектованность аппаратов органов государственной власти достигла почти 95 процентов. Снизилась текучесть кадров, произошло их омоложение. Средний возраст гражданских служащих в настоящее время составляет менее 40 лет. Четверть – молодые люди в возрасте до 30 лет. Свыше 80 процентов гражданских служащих имеют высшее образование. При этом почти две трети лиц, замещающих должности государственной гражданской службы, имеют опыт работы в государственных органах более пяти лет. Эти цифры позволяют

говорить о том, что достигнуто хорошее соотношение молодости и опыта [14, с.98].

В соответствии с федеральной программой «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013)», повышение эффективности государственной службы и результативности профессиональной служебной деятельности является необходимым условием завершения реформирования системы государственной службы. Это направление в первую очередь предполагает совершенствование правового регулирования, основной целью которого должно стать усиление мотивации служащих к эффективному исполнению должностных обязанностей. К основным задачам программы, в частности относятся:

- регламентация вопросов, касающихся повышения денежного содержания и оптимизации пенсионного обеспечения государственных служащих;
- разработка системы мер, направленных на совершенствование порядка прохождения государственной службы и стимулирование добросовестного исполнения обязанностей государственной службы на высоком профессиональном уровне;
- совершенствование системы государственных гарантий на государственной службе внедрение современных механизмов стимулирования государственных служащих.

Согласно ст.17 Закону №327 «О государственной гражданской службе Тюменской области» [7] от 28 декабря 2004 года денежное содержание государственных служащих состоит из должностного оклада, надбавок к должностному окладу за квалификационный разряд, особые условия областной государственной службы, выслугу лет, премий по результатам работы и районного коэффициента. Денежное содержание выплачивается за счет соответствующих средств областного бюджета.

В состав месячного денежного содержания (заработной платы), учитываемого при определении размера ежемесячной доплаты к пенсии, включаются:

- должностной оклад;
- районный коэффициент;
- надбавка за квалификационный разряд;
- надбавки к должностному окладу за особые условия государственной службы;
- надбавка к должностному окладу за выслугу лет;
- премии, выплачиваемые по результатам государственной службы (кроме премий, носящих единовременный характер) [43, с.57].

Премии для исчисления месячного денежного содержания учитываются в размере 1/12 их суммы за 12 месяцев, предшествующих дате увольнения с государственной должности либо достижения возраста, дающего право на государственную пенсию по старости, с учетом проведенного в централизованном порядке в соответствии с законодательством Российской Федерации повышения должностных окладов в периоды после выплаты премии.

Надбавки к должностному окладу государственного служащего устанавливаются за особые условия службы, выслугу лет, специальное звание (квалификационный разряд), ученую степень (звание). Надбавки за особые условия службы. Размер надбавок за особые условия службы в общей сложности не должен превышать 20% от должностного оклада. Надбавки за выслугу лет устанавливаются в размере:

- государственным служащим, имеющим стаж областной государственной службы от 1 до 5 лет – 10% от установленного должностного оклада;
- государственным служащим, имеющим стаж областной государственной службы от 5 до 10 лет – 15% от установленного должностного оклада;

- государственным служащим, имеющим стаж областной государственной службы от 10 до 15лет – 20% от установленного должностного оклада;
- государственным служащим, имеющим стаж областной государственной службы от 15 лет и выше – 30% от установленного должностного оклада.

Надбавки к должностному окладу за специальное звание (квалификационный разряд) определяются в соответствии с федеральным и областным законодательством. Надбавки к должностному окладу за ученую степень (звание) устанавливаются в размере 25% от должностного оклада. Надбавки к должностному окладу выплачиваются за счет средств областного бюджета.

В ходе реализации Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» так же имеет особое значение подготовка законов и других нормативных актов субъектов Российской Федерации по вопросам, которые отнесены к компетенции субъектов Российской Федерации. В результате, в субъекте Российской Федерации должна быть создана комплексная нормативная правовая база, которая призвана в полной мере обеспечить выполнение возложенных на гражданскую службу субъектов Российской Федерации задач и функций. К компетенции субъектов Российской Федерации Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» относит широкий круг полномочий:

- учреждение должностей государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации (статья 8);
- установление порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска государственным гражданским служащим субъектов Российской Федерации, имеющим ненормированный служебный день (пункт 5 статьи 45);

- утверждение перечня должностей государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации, по которым может устанавливаться особый порядок оплаты труда, а также порядка установления оплаты труда государственных гражданских служащих субъекта Российской Федерации, для которых оплата труда производится в зависимости от показателей эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности, определяемых в срочном служебном контракте (пункт 15 ст.50);
- установление порядка формирования фонда оплаты труда государственных гражданских служащих субъекта Российской Федерации и фонда оплаты труда работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации (статья 51);
- установление случаев, порядка и размера выплат по обязательному государственному страхованию государственным гражданским служащим субъектов Российской Федерации (подпункт 7 пункта 1 статьи 52);
- установление порядка возмещения расходов государственного гражданского служащего субъекта Российской Федерации, связанных с переездом государственного гражданского служащего субъекта Российской Федерации и членов его семьи в другую местность при переводе государственного гражданского служащего субъекта Российской Федерации в другой государственный орган (подпункт 9 пункта 1 статьи 52);
- установление порядка и условий выплаты единовременного поощрения государственным гражданским служащим субъекта Российской Федерации (статья 55).

Анализ нормативных правовых актов Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, регулирующих вопросы оплаты труда и материального обеспечения государственных гражданских служащих,

позволяет сделать вывод об отсутствии механизмов реализации принципа единства правовых основ в вопросах оплаты труда федеральных государственных гражданских служащих и государственных гражданских служащих субъектов Российской Федерации. Уровень оплаты труда федеральных государственных гражданских служащих в ряде субъектов Российской Федерации существенно ниже по сравнению с государственными гражданскими служащими субъектов Российской Федерации. Это обусловлено значительной долей дополнительных выплат в структуре денежного содержания, которые установлены региональными нормативными правовыми актами [37, с.65].

ГЛАВА 3. АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ ПО ВОПРОСАМ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

3.1. Цели, задачи, направления деятельности Росгвардии по социальному обеспечению сотрудников

Федеральная служба войск национальной гвардии Российской Федерации (Росгвардия) – федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере деятельности Войск национальной гвардии Российской Федерации, в сфере оборота оружия, в сфере частной охранной деятельности, в сфере частной детективной деятельности и в сфере вневедомственной охраны. Росгвардия является центральным органом управления Войсками национальной гвардии Российской Федерации (России), созданными на основе Внутренних войск МВД России. Относится к государственным военизированным организациям, которые имеют право приобретать боевое оружие [14, с.55].

Федеральная служба войск национальной гвардии Российской Федерации является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере деятельности войск национальной гвардии Российской Федерации, в сфере оборота оружия, в сфере частной охранной деятельности и в сфере вневедомственной охраны. Данная служба в своей деятельность ссылается на Указ Президента Российской Федерации от 30 сентября 2016 года №510 «О Федеральной службе войск национальной гвардии» и подчиняется Президенту Российской Федерации. В соответствии со ст.2 Федерального закона от 03.07.2016 №226-

На основании Совместного Приказа Росгвардии и МВД России от 28.09.2018 №430дсп/635дсп «Об утверждении Порядка организации взаимодействия войск национальной гвардии Российской Федерации с Министерством внутренних дел Российской Федерации, его территориальными органами при выполнении задач по охране общественного порядка и обеспечению общественной безопасности» – Росгвардия может привлекаться для охраны общественного порядка и патрулирования улиц по запросу территориальных органов МВД и ФСБ.

В состав Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации включены:

- Внутренние структуры России;
- Отряды мобильные особого назначения (из территориальных органов России);
- Органы управления и подразделения России, осуществляющие деятельность в сфере вневедомственной охраны;
- Органы управления и подразделения Управления по организации лицензионно-разрешительной работы (УЛРР) МВД России, осуществляющие федеральный государственный контроль за оборотом оружия в сфере частной охранной деятельности (из МВД России).

В качестве подведомственной организации в ведение Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации от России передано Федеральное государственное унитарное предприятие «Охрана» Министерства внутренних дел Российской Федерации (ФГУП «Охрана» России). Войска национальной гвардии в целях выполнения возложенных на них задач осуществляют следующие полномочия:

Полномочия войск национальной гвардии реализуются органами управления, объединениями, соединениями, воинскими частями, подразделениями, организациями и военнослужащими (сотрудниками) войск национальной гвардии в порядке, предусмотренном федеральными

конституционными законами, настоящим Федеральным законом, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, а также нормативными правовыми актами уполномоченного федерального органа исполнительной власти с соблюдением требований законодательства Российской Федерации о защите государственной тайны.

Законные требования военнослужащих (сотрудников) войск национальной гвардии при реализации ими полномочий войск национальной гвардии обязательны для исполнения гражданами и должностными лицами.

Законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации для военнослужащих и сотрудников войск национальной гвардии установлена система правовой и социальной защиты, а также материального и иных видов обеспечения с учетом занимаемых должностей, присвоенных воинских (специальных званий), общей продолжительности военной службы (службы), в том числе и в льготном исчислении, выполняемых задач, условий и порядка прохождения военной службы (службы). Реализация мер правовой и социальной защиты военнослужащих, сотрудников, граждан, уволенных со службы, и членов их семей возлагается на органы государственной власти, органы местного самоуправления, федеральные суды общей юрисдикции, правоохранительные органы в пределах их полномочий, а также является обязанностью командиров (начальников, руководителей) [11, с.67].

Основными нормативными актами, регулирующими вопросы социального обеспечения военнослужащих и сотрудников войск национальной гвардии, в настоящее время являются:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ;
2. Федеральный закон от 28 марта 1998г. №53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе»;
3. Федеральный закон от 27 мая 1998г. №76-ФЗ «О статусе военнослужащих»;

4. Федеральный закон от 7 ноября 2011г. № 306-ФЗ «О денежном довольствии военнослужащих и предоставлении им отдельных выплат»;
5. Федеральный закон от 19 июля 2011г. №247-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»;
6. Федеральный закон от 30 ноября 2011г. №342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»;
7. Федеральный закон от 28 марта 1998г. №52-ФЗ «Об обязательном государственном страховании жизни и здоровья военнослужащих, граждан, призванных на военные сборы, лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Российской Федерации, Государственной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы»;
8. Закон Российской Федерации от 12 февраля 1993г. №4468-1 «О пенсионном обеспечении лиц, проходивших военную службу, службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, и их семей»;
9. другие нормативные правовые акты, изданные в развитие вышеуказанных актов, в том числе постановления Правительства Российской Федерации, ведомственные нормативные правовые акты Росгвардии и МВД России.

Денежное довольствие сотрудников состоит из:

- месячного оклада в соответствии с замещаемой должностью (далее также - должностной оклад);
- месячного оклада в соответствии с присвоенным специальным званием (далее - оклад по специальному званию);
- ежемесячных и иных дополнительных выплат:

1. ежемесячная надбавка к окладу денежного содержания за стаж службы (выслугу лет);
2. ежемесячная надбавка к должностному окладу за квалификационное звание;
3. ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия службы;
4. ежемесячная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
5. премия за добросовестное выполнение служебных обязанностей;
6. поощрительные выплаты за особые достижения в службе;
7. надбавка к должностному окладу за выполнение задач, непосредственно связанных с риском (повышенной опасностью) для жизни и здоровья в мирное время;
8. коэффициенты (районные, за службу в высокогорных районах, за службу в пустынных и безводных местностях) и процентные надбавки к денежному довольствию за службу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и других местностях с неблагоприятными климатическими или экологическими условиями, в том числе отдаленных, в высокогорных районах, пустынных и безводных местностях, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

Размеры должностного оклада и оклада по специальному званию (далее – оклад денежного содержания) увеличиваются (индексируются) в соответствии с федеральным законом о федеральном бюджете на соответствующий год и на плановый период с учетом уровня инфляции (потребительских цен).

Как сотрудники , так и члены их семей получают бесплатную медицинскую помощь через систему ведомственных медицинских организаций. С целью компенсации вреда, полученного при выполнении служебного долга, предоставляются социальные гарантии сотрудникам войск

национальной гвардии и, в случае их смерти, членам их семей в виде: бесплатной 30-дневной реабилитации, если они после выполнения служебных заданий нуждаются в таковой; страхования жизни и здоровья. При наступлении страхового случая выплачивается:

- в случае смерти от полученных во время службы травм или заболеваний – 2 672 283,15 рублей родственникам 1 линии (супруги, дети, родители);
- в случае наступления инвалидности I группы – 2 004 212,36 рублей, II группы – 1 336 141,57 рублей, III группы – 668 700,79 рублей;
- в случае тяжелых травм – 267 228,32 руб., легких – 66 807,08 руб.

В части обеспечения жильем гарантии и компенсации сотрудников войск национальной гвардии включают:

- предоставление служебного жилья;
- по достижению выслуги более 10 лет:
    1. оформление жилищного сертификата;
    2. выдача жилищной субсидии или единовременной выплаты на покупку или строительство жилья;
    3. участие в так называемой «военной ипотеке»;
- частичная компенсация стоимости аренды.

После увольнения предоставляются социальные гарантии военнослужащих войск национальной гвардии в виде:

- единовременных пособий при увольнении в размере 7 (2 – для лиц, с выслугой менее 20 лет) окладов;
- компенсации расходов на проезд к новому месту жительства и перевозку личного имущества; льготной пенсии;
- ежемесячных выплат сотрудникам, не достигшим пенсионного возраста (при увольнении по сокращению штатов или состоянию здоровья);
- медицинского обеспечения в ведомственных медицинских учреждениях;
- частичной компенсации затрат на санаторно-курортное лечение;

- единовременного пособия сотрудникам, увольняемым в связи с невозможностью продолжения службы по состоянию здоровья [6, с.11].

Чтобы получить социальные гарантии и компенсации, предоставляемые сотрудникам , необходимо обратиться:

- по вопросам довольствия, предоставления служебного жилья и другим – по месту работы (к командующему подразделения, в котором осуществляют службу);
- для получения медпомощи – в ведомственные медицинские организации;
- для оформления пенсий – в тыловые и пенсионные подразделения Росгвардии; для выделения жилья на условиях соцнайма – в местные органы власти;
- для получения страховых возмещений – в страховую компанию.

Перечень необходимых документов и их формы часто меняются, их придется уточнять по месту обращения. Жизнь и здоровье сотрудника подлежат обязательному государственному страхованию. Страховые суммы выплачиваются при наступлении страховых случаев в следующих размерах:

- в случае гибели (смерти) застрахованного лица в период прохождения службы либо до истечения одного года после со службы вследствие увечья (ранения, травмы, контузии) или заболевания, полученных в период прохождения службы;
- в случае установления застрахованному лицу инвалидности в период прохождения службы либо до истечения одного года после со службы вследствие увечья (ранения, травмы, контузии) или заболевания, полученных в период прохождения службы;
- в случае получения застрахованным лицом в период прохождения службы тяжелого или легкого увечья (ранения, травмы, контузии) [17, с.55].

3.2. Проблемы реализации социальных гарантий государственных служащих и пути их решения

Гарантией государственной службы является установление равных условий оплаты труда, а также сопоставимых показателей оценки эффективности результатов профессиональной служебной деятельности при замещении соответствующих должностей гражданской службы (п. 1 ч. 1 статьи 52 Закона о государственной гражданской службе). Таким образом, по общему правилу гражданским служащим, занимающим равные должности, выполняющим сходные должностные обязанности, должна гарантироваться равная оплата труда. Различия в оплате труда в данном случае могут быть обусловлены исключительно уровнем квалификации, образования, стажем работы, т.е. критериями, присущими конкретному гражданскому служащему.

Однако на практике отмечаются следующие проблемы. ФЗ РФ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» предусматривает систему оплаты труда государственных гражданских служащих в зависимости от эффективности и результативности его деятельности. Утверждена сложная структура денежного содержания государственного гражданского служащего, включающая «оклад месячного денежного содержания (должностной оклад и оклад за классный чин) и иные дополнительные выплаты, которые устанавливаются федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации».

Последствиями диспропорций в системе оплаты труда являются:

1) Не выплачиваются премии на такие праздники как: “День Росгвардии”, “ День Вневедомственной Охраны;
2) Снижение мотивации большинства федеральных гражданских служащих к эффективной и добросовестной работе;
3) Сотрудники, проживающие и прописанные в городе по месту нахождения работы (отдела) не выдают служебные квартиры;

4) Стимулирование оттока высокопрофессиональных кадров с федеральной гражданской службы»;

Так, при регулировании оплаты труда государственных гражданских служащих применяются существенно различающиеся подходы нормативно – правового регулирования данного вопроса. «В Курганской, Омской областях должностные оклады определяются не в твердой сумме, а путем установления размера должностного оклада в кратном соотношении к размеру должностного оклада государственного служащего по младшей государственной должности «специалист» государственной службы области. В Краснодарском крае за базовую ставку для исчисления размера должностного оклада лица, замещающего государственную должность государственной службы, принимается минимальный размер оплаты труда в Российской Федерации. Для каждой должности оклады устанавливаются в кратных размерах к минимальному размеру оплаты труда с соответствующим коэффициентом».

Основания на получение пенсии за выслугу лет закреплены в статье 7 ФЗ №166-ФЗ, согласно которой государственный служащий имеет право на получение пенсии при соблюдении следующих условий: работа государственного гражданского должна составлять не менее 12 полных месяцев; увольнение государственного служащего со службы по основаниям, которые прямо указаны в федеральном законе, в частности по причине достижения единогласного соглашения между обеими сторонами данного договора, окончания зафиксированного срока действия договора, прекращение его действия по инициативе проявленной государственным гражданским служащим, отказа государственного служащего от предложений, напрямую связанных с замещением иной должности, по причине изменений условий договора, его отказом от перевода на другую должность по причине состояния здоровья государственного служащего, и т.д.

За исключением указанных условий, статья 7 ФЗ №166 [7] содержит ряд дополнительных оснований назначения пенсии государственным гражданским служащим, относящимся к определенным категориям. К

примеру, в случае если государственный служащий имеет трудовой стаж более 25 лет, и увольняется по своей личной инициативе до получения права на получение страховой пенсии по старости либо инвалидности и при этом перед увольнением замещал должность в течение 7 лет и более, то он имеет право на получение пенсии за выслугу лет.

При этом, законодателем прямо определены случаи, когда пенсия за выслугу лет не подлежит выплате. В первую очередь это касается случаев, когда государственный гражданский служащий продолжает свою трудовую деятельность на государственной должности, а также в межгосударственных либо межправительственных органах. Это приводит к временной утрате права на получение пенсии по выслуге лет, после чего ее выплата возобновляется только после ухода с перечисленных должностей. Для этого потребуется подать заявление вместе с документами, подтверждающими собой трудовой стаж. Необходимо подчеркнуть, что пенсия за выслугу лет назначается к страховой пенсии по старости либо инвалидности и выплачивается наряду с ней. Это порождает определенные вопросы, то есть государственные и муниципальные служащие находятся в ситуации, которую можно охарактеризовать как двойственную.

Проявляется это в следующем: с одной стороны, каждый государственный служащий застрахован и на него распространяются основные положения обязательного пенсионного страхования, предоставляющего право на получение им страховой пенсии; с другой стороны, государственные и муниципальные служащие в своей деятельности представляют государство, что предопределяет специфический характер деятельности. В свою очередь, это является гарантий предоставления компенсации за социальный риск утраты трудоспособности.

Пенсия государственным гражданским служащим назначается за выслугу лет при наличии стажа данного вида службы не менее стажа, продолжительность которого для назначения пенсии за выслугу лет в соответствующем году определяется в размере 45 процентов среднемесячного

заработка федерального государственного гражданского служащего за вычетом страховой пенсии по старости, фиксированной выплаты к страховой пенсии и повышений фиксированной выплаты к страховой пенсии, установленных в соответствии с Федеральным законом «О страховых пенсиях» [10]. За каждый полный год стажа государственной гражданской службы свыше вышеуказанного стажа пенсия за выслугу лет увеличивается на 3 процента среднемесячного заработка. При этом общая сумма пенсии за выслугу лет, страховой пенсии по старости и фиксированной выплаты к страховым пенсиям не может быть выше 75 процентов среднемесячного заработка государственного гражданского служащего, указанного соответственно с условиями, закрепленными в статье 21 ФЗ «О страховых пенсиях». В результате это приводит к возникновению проблемы связанной с исчислением пенсии за выслугу лет. Решить ее можно путем внесения изменений в ФЗ № 166-ФЗ и установления минимального размера пенсии за выслугу лет как гарантированной доплаты к страховой пенсии по старости или же инвалидности [39, с.76].

В результате можно будет реализовать компенсационную и стимулирующую функции, что поспособствует сохранению заинтересованности работников в государственной гражданской службе. Особо пристального внимания заслуживают также вопросы, касающиеся повышения пенсионного возраста населения в целом и государственных гражданских служащих в частности. В прошлой редакции статьи 8 ФЗ № 400-ФЗ указано, что право на страховую пенсию получают мужчины и женщины, достигшие возраста 60 и 55 лет соответственно. Однако с 2017 года пенсионный возраст стал увеличиваться, и подобная тенденция вероятнее всего будет сохраняться на протяжении ближайших нескольких лет.

Таким образом, подводя итоги проведенного исследования можно прийти к следующим выводам. В наши дни вопросы относительно социальных гарантий для государственных гражданских служащих, и, в частности, их пенсионного обеспечения в Российской Федерации заслуживают особого

внимания. Это обусловлено в первую очередь тем, что практическое обеспечение данной категории работников пенсией сопряжено с определенным комплексом проблем. Во-первых, государственные гражданские служащие находятся в двойственном положении: как граждане России, они обладают правом получать пенсию по старости при достижении установленного возраста, а также обладают правом на получение пенсии за выслугу лет - как компенсацию за осуществление специфической служебной деятельности. Однако при этом, продолжая свою деятельность после получения право на выплату, они получают только пенсию по старости. Пенсия за выслугу лет в этом случае не начисляется и начинает выплачиваться после освобождения должности. В результате, на мой взгляд, эта проблема является одной из наиболее серьезных, и требует тщательной законодательной проработки, для изменения сложившейся ситуации в области пенсионного обеспечения рассматриваемой категории государственных служащих.

Среди гарантий, предусмотренных для государственных служащих, важное значение имеет право на единовременную субсидию на приобретение жилого помещения, которое, в соответствии с п. 4. ст. 53 ФЗ РФ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [7], служащий может реализовать один раз за весь период службы. Однако порядок реализации названного права разными категориями служащих имеет некоторые особенности. Порядок и условия предоставления единовременной субсидии федеральным государственным гражданским служащим устанавливаются Правилами, утвержденными постановлением Правительства РФ от 27 января 2009 г. №63 «О предоставлении федеральным государственным гражданским служащим единовременной субсидии на приобретение жилого помещения». Перенос механизма реализации рассматриваемого права на подзаконный уровень позволил лучше учесть как изменения государственной жилищной политики, так и опыт реализации Жилищного кодекса. Но, с другой стороны, подзаконный уровень не всегда позволяет удачно регламентировать процессуальные особенности реализации

права служащего и может даже ограничивать его права. Так, подпункт «д» пункта 19 Правил предусматривает, что «гражданский служащий снимается с учета для получения единовременной выплаты в случае увольнения с гражданской службы». То есть служащий может всю жизнь работать, но так и не дождаться выплаты. Причем для других видов службы предусмотрены более лояльные требования. Например, право на единовременную социальную выплату сохраняется за гражданами Российской Федерации, уволенными со службы в органах внутренних дел с правом на пенсию и принятыми в период прохождения службы на учет в качестве имеющих право на получение единовременной социальной выплаты.

Итак, для обеспечения реализации гарантии на предоставление единовременной социальной выплаты на приобретение государственным служащим жилья, необходимо: регламентацию вопросов предоставления единовременных социальных выплат для приобретения жилья закрепить на уровне закона, а не на подзаконном уровне, как происходит в отношении государственных гражданских служащих. Для служащих правоохранительных органов эти вопросы могут быть решены в одном законе. Следует также единообразно определить стаж сотрудников всех видов службы, необходимый для получения выплат, установив 10-летний срок. Государственных гражданских служащих не снимать с учета при увольнении. В этом случае при увольнении служащего по собственному желанию или по так называемым «отрицательным мотивам» снимается проблема взыскания выплат. С точки зрения соблюдения антикоррупционных требований к деятельности комиссий необходимо в нормативных актах единообразно определить категорию «член семьи» служащего, указав для государственных гражданских служащих такой же перечень членов семьи, как и для правоохранительных служащих.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Через предоставление социальных гарантий, наряду с другими конституционными правами, реализуется конституционное право граждан, замещающих должности государственной гражданской службы, на социальное обеспечение.

Система социального обеспечения в России, так же, как и система государственной службы, находится в стадии формирования. Этот процесс достаточно длительный и болезненный, ибо осуществляется в условиях радикальных экономических преобразований, и пока далек от завершения [39, с.18]. Не определен окончательно и круг общественных отношений, регулируемых нормами отрасли права социального обеспечения. В литературе отмечалось, что пока не завершится процесс формирования федеральной системы социального обеспечения, нормы права социального обеспечения будут подвергаться постоянной трансформации, что и подтверждается на практике.

Конституция России каждому гарантирует социальное обеспечение по возрасту, в случае болезни, инвалидности, потери кормильца, для воспитания детей и в иных случаях, установленных законом (ст.39, ч. 1). При общем равенстве прав на социальное обеспечение для отдельных категорий граждан, исходя из особенностей их правового положения, законодательством предусмотрен иной, отличный от общего, порядок социального обеспечения. Одной из таких категорий являются государственные гражданские служащие.

Специфика государственной службы России как профессиональной служебной деятельности граждан России по обеспечению исполнения соответствующих полномочий органов государственной власти предопределяет особый правовой статус государственных служащих. Исходя из особенностей этого статуса, обусловленных характером выполняемой государственными служащими деятельности, предъявляемыми к ним квалификационными требованиями, вводимыми ограничениями, связанными

с государственной службой, законодатель вправе с помощью специального правового регулирования устанавливать для государственных служащих определенные социальные гарантии в зависимости от вида, продолжительности, условий прохождения государственной службы и положения, занимаемого конкретной категорией государственных служащих в иерархических системах федеральной государственной службы и государственной службы субъектов Российской Федерации [20, с.18].

Далеко не все проблемы в сфере социального обеспечения государственных служащих к настоящему времени получили соответствующее правовое урегулирование. При этом в силу ряда причин наиболее слабой правовой проработкой отличаются вопросы социального обеспечения граждан, замещающих должности федеральной государственной гражданской службы (входящей наряду с военной, правоохранительной и государственной гражданской службой субъектов Российской Федерации в единую систему государственной службы России). Одной из причин обилия нерешенных проблем в сфере социального обеспечения федеральных государственных гражданских служащих является недостаточное теоретическое обоснование соответствующих вопросов в работах, посвященных государственной гражданской службе.

Проанализировав вышеупомянутые законы и нормативные правовые акты федеральных органов государственной власти, можно прийти к выводу, что на сегодняшний день в Российской Федерации существует относительно полная правовая регламентация мер социальной защиты государственных служащих. И если реальное состояние дел, как утверждают материалы исследования, проведенного коллективом Академии государственной службы при Президенте Российской Федерации, далеко не благополучно, то это связано с несовершенством механизма реализации законодательно закрепленных положений [31, с.11]. Но данный вывод, на наш взгляд, можно отнести только к федеральному уровню государственной службы.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Официальный интернет-портал правовой информации Российской Федерации. – [электронный ресурс] – URL: http://publication.pravo.gov.ru/ (дата обращения: 10.06.2022).
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 25.02.2022) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1994. – № 32. – Ст. 3301.
3. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 № 14-ФЗ (ред. от 01.07.2021) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1996. – № 5. – Ст. 410.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 19.12.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2023) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2001. – № 5. – Ст. 510.
5. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая) от 31.07.1998 № 146-ФЗ (в ред. от 01.05.2022) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1998. – № 31. – Ст. 3824.
6. Федеральный закон «О государственной социальной помощи» от 17.07.1999 №178-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1998. – № 1. – Ст. 233.
7. Федеральный закон «О системе государственной службы Российской Федерации» от 27.05.2003 №58-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2003. – № 1. – Ст. 250.
8. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 №79-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2004. – № 1. – Ст. 321.

9. Федеральный закон «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 19.07.2011 №247-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2011. – № 1. – Ст. 123.

10. Федеральный закон «О внутренних войсках Министерства внутренних дел Российской Федерации» от 06.02.1997 №27-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1997. – № 1. – Ст. 180.

11. Указ Президента РФ от 1 февраля 2005 г. №110 «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2005. – № 1. – Ст. 243.

12. Указ Президента РФ от 1 февраля 2005 г. №112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2005. – № 1. – Ст. 243.

13. Указ Президента РФ от 16 августа 1995 г. №854 «О некоторых социальных гарантиях лицам, замещавшим государственные должности Российской Федерации и должности федеральной государственной гражданской службы» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1995. – № 1. – Ст. 220.

14. Указ Президента РФ от 7 февраля 1995 г. №103 «О государственном заказе на переподготовку и повышение квалификации государственных служащих» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1995. – № 1. – Ст. 220.

15. Указ Президента Российской Федерации от 22.12.1993 г. № 2267 «Об утверждении Положения о федеральной государственной службе» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1993. – № 1. – Ст. 229.

16. Указ Президента РФ от 16.08.1995 №854 (ред. от 31.12.2016) «О некоторых социальных гарантиях лицам, замещавшим государственные должности Российской Федерации и должности федеральной государственной гражданской службы» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1995. – № 1. – Ст. 270.

17. Акатнова, М.И. Актуальные вопросы правового регулирования труда и социального обеспечения государственных служащих. Научно-практическое пособие / М.И. Акатнова. - М.: Проспект, 2023. - 798 с.

18. Бакун М.В. Влияние военно-политического фактора на социальное воспитание военнослужащих // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2021. №6-1. URL: https://cyberleninka.ru (дата обращения: 17.04.2023).

19. Бушуева И. В., Малолетко А. Н., Михалев И. В. Научно-методические аспекты реализации социальной поддержки военнослужащих в части обеспечения доступности профессионального образования // Сервис +. 2022. №2. URL: https://cyberleninka.ru (дата обращения: 17.04.2023).

20. Горшков, А. В. Право социального обеспечения / А.В. Горшков. - М.: Омега-Л, 2023. - 160 с.

21. Грин, Д. Возвращение в гражданское общество. Социальное обеспечение без участия государства / Дэвид Грин. - М.: Новое издательство, 2018. - 220 с.

22. Гурьянов Е.С. Социальные гарантии, как фактор управленческого воздействия на военнослужащих // Ученые записки Алтайского филиала Российской академии народного хозяйства при Президенте Российской Федерации. 2019. №16. URL: https://cyberleninka.ru (дата обращения: 17.04.2023).

23. Гусева, Т. С. Право социального обеспечения в России / Т.С. Гусева. - М.: Юркомпани, 2018. - 276 с.

24. Добромыслов, К. В. Право социального обеспечения / К.В. Добромыслов, Е.Е. Мачульская. - М.: Книжный мир, 2022. - 416 с.

25. Зарубецкий А.М., Приветкин А.А. Управление гарантиями, предоставляемыми военнослужащим и членам их семей в сфере охраны здоровья // Вопросы управления. 2021. №5 (17). URL: https://cyberleninka.ru (дата обращения: 17.04.2023).

26. Калинин М.А. Факторы удовлетворенности системой социальной защиты военнослужащих // Известия ВУЗов. Поволжский регион. Общественные науки. 2019. №2 (50). URL: https://cyberleninka.ru (дата обращения: 17.04.2023).

27. Кириллов А.В. Проблемы реализации гарантий, прав и льгот российских граждан, уволенных с военной службы // Материалы Афанасьевских чтений. 2019. №2 (27). URL: https://cyberleninka.ru (дата обращения: 17.04.2023).

28. Клименко Л.В., Заяц П.В., Хромушкина И.Ю. Профессиональные позиции военнослужащих южнороссийских городов в условиях процессов прекариатизации // Гуманитарий Юга России. 2022. №5. URL: https://cyberleninka.ru (дата обращения: 17.04.2023).

29. Кобзева, С. И. Источники права социального обеспечения России / С.И. Кобзева. - М.: Проспект, 2020. - 266 с.

30. Лушников, А. М. Договоры в сфере семьи, труда и социального обеспечения / А.М. Лушников, М.В. Лушникова, Н.Н. Тарусина. - М.: Проспект, 2022. - 795 с.

31. Милов А.Н. Реализация социальных гарантий военнослужащих по контракту и членов их семей // Социально-гуманитарные знания. 2020. №2. URL: https://cyberleninka.ru (дата обращения: 17.04.2023).

32. Николаева, Е. Ю. Право социального обеспечения / Е.Ю. Николаева. - М.: РИОР, Инфра-М, 2018. - 629 с.

33. Николай И.А. Особенности конституционно-правового статуса военнослужащих-женщин // Образование. Наука. Научные кадры. 2020. №1. URL: https://cyberleninka.ru (дата обращения: 17.04.2023).

34. Рождествина, А. А. О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации. Постатейный комментарий к Федеральному Закону: моногр. / А.А. Рождествина, Е.В. Каменская. - М.: КноРус, Макет плюс, 2019. - 642 с.

35. Саблуков А.В., Арабидзе И.Т. Качество жизни членов семей военнослужащих, погибших, ставших инвалидами при исполнении обязанностей военной службы // Вестник Московского государственного лингвистического университета. Общественные науки. 2021. №3 (787). URL: https://cyberleninka.ru (дата обращения: 17.04.2023).

36. Савченко Д.А. Конституционное право военнослужащих на жилище: вопросы правового регулирования и реализации // Изв. Сарат. ун-та Нов. сер. Сер. Экономика. Управление. Право. 2018. №1. URL: https://cyberleninka.ru (дата обращения: 17.04.2023).

37. Смирнов В.М. Некоторые вопросы социального обеспечения военнослужащих, лиц, уволенных с военной службы и членов их семей в Российской Федерации // Проблемы экономики и юридической практики. 2021. №6. URL: https://cyberleninka.ru (дата обращения: 17.04.2023).

38. Смоленский, М. Б. Право социального обеспечения в Российской Федерации.100 экзаменационных ответов / М.Б. Смоленский, Е.Я. Демакова. - М.: Феникс, Издательский центр "МарТ", 2021. - 224 с.

39. Сулейманова, Г. В. Право социального обеспечения / Г.В. Сулейманова. - М.: Дашков и Ко, 2023. - 464 с.

40. Телегина, Т. Д. Право социального обеспечения в вопросах и ответах / Т.Д. Телегина. - М.: ТК Велби, Проспект, 2018. - 208 с.

41. Торопов А.П. Социально-психологическое сопровождение военнослужащих внутренних войск МВД РФ, выполняющих служебно-боевые задачи // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2019. №4-2. URL: https://cyberleninka.ru (дата обращения: 17.04.2023).

42. Чекин М.А. Оплата служебной деятельности государственных гражданских служащих России. История, практика, эксперименты, перспективы / Чекин Михаил Алексеевич. - М.: Государственный университет - Высшая школа экономики (ГУ ВШЭ), 2021. - 782 с.