

РЕФЕРАТ

Тема выпускной квалификационной работы: «Социальная защита и социальные гарантии государственных служащих» (на примере Межмуниципального Отдела МВД РФ «Змеиногорский»).

Объект исследования – нормативно – правовые акты по социальной защите и социальные гарантии государственных служащих.

Предмет исследования система социальной защиты и социальных гарантий государственных служащих МО МВД РОССИИ «Змеиногорский».

Цель работы – изучить систему социальной защиты и социальных гарантий государственных служащих МО МВД РОССИИ «Змеиногорский».

Для достижения данной цели в работе поставлен ряд задач:

- определить сущность и структурные элементы системы социальной защиты государственных гражданских служащих Российской Федерации;
- обосновать социальную защищенность как условие стабильности кадров государственной гражданской службы;
- рассмотреть функции и полномочия региональных органов государственной власти в сфере социальной защиты государственных служащих;
- проанализировать систему социальной защиты государственных служащих в зарубежных странах и выявить возможности ее адаптации к российским условиям;
- дать характеристику кадровой структуры МО МВД «Змеиногорский», провести анализ деятельности за 2015-2017 гг.
- изучить социальные гарантии, предоставляемые государственным служащим МО МВД РОССИИ «Змеиногорский» ;

- изучить основные проблемы правового регулирования социальной защиты государственных служащих МО МВД РОССИИ «Змеиногорский».

Структура работы состоит из введения, трёх глав и заключения. В первой главе рассмотрены теоретические аспекты и понятия.

Во второй главе дана характеристика МО МВД РОССИИ «Змеиногорский», проведен анализ деятельности, рассмотрены социальные гарантии и система мер социальной защиты государственных служащих.

В третьей главе исследованы проблемы правового регулирования социальной защиты государственных служащих.

При изучении темы работы были изучены материалы учебных пособий, Федеральные Законы РОССИИ и нормативно-правовые акты Алтайского края, статьи газет и журналов.

При написании работы были использованы следующие методы исследования: метод анализа и синтеза, аналитические методы, методы сравнения.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПОНЯТИЯ СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ.....	5
1.1 Социальная защита государственных служащих в Российской Федерации. Общие подходы и различия.....	5
1.2. Понятие и виды государственной социальной защиты сотрудников полиции.....	23
1.3 Опыт социальной защиты государственных служащих в зарубежных странах.....	26
2. АНАЛИЗ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ЗАЩИТЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ НА ПРИМЕРЕ МО МВД РОССИИ «ЗМЕИНОГОРСКИЙ».....	33
2.1. Характеристика Межмуниципального отдела МВД РОССИИ «Змеиногорский».....	33
2.2. Анализ деятельности МО МВД РОССИИ «Змеиногорский».....	45
2.3. Реализация законов о социальной защите государственных служащих в МО МВД РОССИИ «Змеиногорский».....	56
3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВ СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ НА СОЦИАЛЬНУЮ ЗАЩИТУ И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.....	62
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	66
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ.....	70

ВВЕДЕНИЕ

Одним из ключевых направлений становления гражданского общества и правового государства в России является развитие института государственной службы как цивилизованного механизма управления процессами общественного развития.

Реальностью сегодняшнего дня стала недостаточная эффективность деятельности органов государственной власти, как на федеральном, так и на региональном уровне, которая проявляется в несовпадении декларируемых государством целей и задач с практическими результатами. Большое внимание этой проблеме уделяется самой исполнительной властью. В ежегодном Послании Президента России Федеральному Собранию от 27 февраля 2018 г. повышение эффективности работы государственного аппарата связывается с необходимостью административной реформы, становлением «системы заслуг и достоинств» как главного механизма формирования профессиональных кадров государственной службы.

В условиях нарастания децентрализации государственной власти новое содержание обретает государственная служба субъектов Российской Федерации, что формирует потребность в профессионалах нового типа, свободных от стереотипов командно-административных методов государственного управления.

Таким образом, актуальность темы исследования определяется необходимостью разрешения двух взаимосвязанных проблем современного российского общества: повышения эффективности деятельности государственной власти и становления нового поколения профессионалов государственной службы.

Степень разработанности темы исследования. Процесс формирования государственных служащих («государственных мужей», должностных лиц, руководителей государства, чиновников) исследовался представителями

различных социальных учений. Примером обращения к этой теме древних мыслителей служат памятники древнеиндийской культуры («Веды», «Законы Ману»), произведения Платона и Конфуция.

Актуальность выбранной темы заключается в том, что становление и успешное функционирование государственной службы Российской Федерации невозможно без создания эффективной системы социальной защиты государственных служащих и предоставляемых им социальных гарантий. В настоящее время эта система еще только складывается.

Цель работы – изучить систему социальной защиты и социальных гарантий государственных служащих МО МВД РОССИИ «Змеиногорский».

При изучении темы работы были изучены материалы учебных пособий, Федеральные Законы РОССИИ и нормативно-правовые акты Алтайского края, статьи газет и журналов.

При написании работы были использованы следующие методы исследования: метод анализа и синтеза, аналитические методы, методы сравнения.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПОНЯТИЯ СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

1.1. Социальная защита государственных служащих в Российской Федерации. Общие подходы и различия

Социальное обеспечение по возрасту, в случаях болезни, инвалидности, при потере кормильца, так же для воспитания детей и в других случаях, установленных законом, гарантируется Конституцией Российской Федерации (в ч.1, ст. 39).¹ Государственные гражданские служащие не являются исключением.

Базовый принцип социального обеспечения - это всеобщность. Данный принцип основан на конституционном положении, оно обязывает государство создать, прежде всего, правовые, затем финансово-экономические, организационные условия для реализации конституционного права каждого гражданина на социальное обеспечение. Многообразие оснований и видов социального обеспечения позволяют сформировать систему социального обеспечения в отношении каждого конкретного человека, обладающего некоторой совокупностью статусных признаков, являющихся основанием для распространения на него тех или иных видов социального обеспечения в определенном объеме. Для каждого человека набор этих признаков индивидуален, но существуют критерии, которые позволяют выделить общие для полученных групп формы и виды социального обеспечения, которые позволят оптимальным образом реализовать основную задачу - создание условий, исходя из принципов

¹ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) //Российская газета. 2009. 21 января.

равенства и справедливости, для достойного существования человека. К таким критериям относятся, например:

- занятость (группы наемных работников и людей, не имеющих работы);
- трудоспособность (инвалиды и полностью трудоспособные люди);
- наличие заслуг (ветераны и граждане, не имеющие особых заслуг перед государством и обществом) и т.д.

Общие характеристики правового статуса членов различных групп отличающие их от других категорий населения, позволяют выделить некоторую совокупность принципов, которые характеризуют отличительные черты социального обеспечения людей, входящих в эти группы. Необходимо исследовать особенности правового статуса членов той или иной группы для выделения таких признаков.

Правовой статус – это комплексная характеристика правового положения государственного служащего как субъекта права. Он характеризуется наличием многочисленных параметров и показателей, связанных с тем, что государственный служащий является лицом, интегрированным в систему государственно-служебных отношений, урегулированных публичным правом, нормами конституционного, административного, трудового и иных отраслей права.² До конца вопрос о статусе государственного служащего еще не решен. Проведено лишь «развертывание статуса наемного работника в государственных органах, регулируемого трудовым законодательством, в статус государственного служащего».³

В российском законодательстве и законотворчестве пока не вышли на уровень понимания статуса государственного служащего как человека государственного, служащего государству и защищенного государством,

² Анбрехт Т.А. Социальная защита отдельных категорий граждан [Электронный ресурс]. М., 2018. С.95

³ Охотский Е.В. Правовой статус государственного служащего РФ // Государство и право. 2013. №9. С.117

человека, способствующего обеспечению социально-политических и экономических ценностей общества.⁴

Правовой статус государственного служащего включает в себя три составляющие:

- конституционный статус российского гражданина;
- статус (или отдельные элементы статуса) наемного работника в соответствии с трудовым законодательством РОССИИ;
- административно-правовой статус в соответствии с законодательством РОССИИ о государственной службе.

Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ (ред. от 23.05.2016) «О системе государственной службы Российской Федерации» и Трудовой кодекс Российской Федерации рассматривали отношения государственных гражданских служащих с органами, в которых они проходят службу, как трудовые отношения. В их регулировании имелись особенности, определенные и установленные законодательством о государственной службе.⁵

В Федеральном законе «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 № 79-ФЗ предпринята попытка вывести государственных служащих за рамки трудового законодательства. Данный Федеральный закон почти целиком воспроизводит соответствующие положения Трудового кодекса РФ, в части, касающейся регулирования служебных отношений государственных служащих, изменена лишь его терминология (вместо трудового договора – служебный контракт, вместо рабочего времени - служебное время, трудовая дисциплина - служебная дисциплина и т.д.). Но в то же время в законе используются такие понятия, как оплата труда гражданского служащего (ст. 50).⁶ Но в отношении военнослужащих, которые также являются государственными служащими,

⁴ См. там же С.117

⁵ О системе государственной службы Российской Федерации: Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ (ред. от 23.05.2016) // Парламентская газета. 2003. № 98.

⁶ О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 28.12.2017) // Парламентская газета. 2004. № 140-141

термин «оплата труда» не применяется – военнослужащие получают денежное довольствие (ст. 12 Федерального закона от 27.05.98 «О статусе военнослужащих», хотя согласно ст. 10 этого же Федерального закона ими реализуется именно право на труд во время прохождения военной службы.⁷ Несмотря на то, что посредством прохождения гражданской службы человек реализует свое конституционное право на труд, определенного указания на это в Федеральном законе «О государственной гражданской службе Российской Федерации» нет (согласно ст. 73 нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, применяются к отношениям, связанным с гражданской службой, в части, не урегулированной этим Федеральным законом).

Такая замена терминов трудового законодательства в вопросах социального обеспечения гражданских служащих чревата неблагоприятными последствиями. Например, если служебный контракт не является разновидностью трудового договора, то, согласно налоговому законодательству и законодательству о социальном страховании выплаты по данному контракту не являются объектом обложения единым социальным налогом (ст. 236 Налогового кодекса РФ), а также объектом обложения взносами на обязательное пенсионное страхование (ст. 10 Федерального закона от 15.12.01 «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации») и на обязательное социальное⁸ страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 5 Федерального закона от 24.07.98 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»⁹).

Следовательно, исходя из логики законодательства о гражданской службе, гражданские служащие выпадают из системы обязательного

⁷ О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 19.07.2011 № 247-ФЗ (ред. от 23.04.2018) // Российская газета. 2011. № 157.

⁸ Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации: Федеральный закон от 15.12.2001 № 167-ФЗ (ред. от 23.04.2018) // СЗ РФ. 2001. № 51. Ст. 4832.

⁹ Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний: Федеральный закон от 24.07.1998 N 125-ФЗ (ред. от 07.03.2018) // СЗ РФ. 1998. № 31. Ст. 3803.

социального страхования, и для них должна быть создана специализированная система социального обеспечения (как, например, для военнослужащих). Но как показывает практика реализации ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», в части вопросов социального обеспечения гражданских служащих процесс создания такой системы идет крайне медленно (например, так и не был определен особый механизм реализации права членов семей гражданских служащих на пенсию по случаю потери кормильца).

Законодательно установленные ограничения в связи с прохождением государственной службы, являются существенной составляющей правового статуса государственного служащего - совокупность политических, экономических и организационно-управленческих запретов, призванных не допустить конфликта частных интересов государственного служащего и публичных интересов общества и государства. Особый интерес для исследования вопроса об особенностях социального обеспечения на государственной службе представляют экономические ограничения.

Закон «Об основах государственной службы Российской Федерации» установил некоторые экономические ограничения. Впоследствии, в несколько измененном виде, они перешли в Закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Гражданскому служащему запрещается (ст. 17):¹⁰

- участвовать на платной основе в деятельности органа управления коммерческой организацией, за исключением случаев, установленных федеральным законом;
- осуществлять предпринимательскую деятельность;
- приобретать в случаях, установленных федеральным законом, ценные бумаги, по которым может быть получен доход;

¹⁰ О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 28.12.2017) // Парламентская газета. 2004. № 140-141. Ст.17

- получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные);
- выезжать в связи с исполнением должностных обязанностей за пределы территории РОССИИ за счет средств физических и юридических лиц и др.

В течение 2 лет после увольнения с гражданской службы гражданин не вправе замещать должности и выполнять работу на условиях гражданско-правового договора, в организациях, если отдельные функции государственного управления данными организациями непосредственно входили в его должностные обязанности.

Перечисленные ограничения, в границах правового статуса государственного служащего, призваны уравниваться гарантированными преимуществами. Гарантии на государственной службе – это совокупность мер правового, социально-экономического, организационно-управленческого и морально-психологического характера, которые создают благоприятные условия для эффективного исполнения государственной должности, усиливают привлекательность государственной службы, обеспечивают стабильность социального и правового статуса государственного служащего.¹¹

В научной литературе отмечается, что правовые стимулы (к которым следует отнести гарантии на государственной службе) и правовые ограничения являются парными юридическими категориями, т.к. они взаимообеспечивают в регулировании друг друга, обозначают в своей совокупности специфический баланс мотивационных юридических средств. Компенсировать государственному служащему в определенной мере те материальные потери, которые обусловлены экономическими

¹¹ Малафеевская В.А. Система мотивации государственных служащих в РФ // ЭГО: Экономика.Государство. Общество. 2014.№4. С.37

ограничениями, призвана система социального обеспечения на государственной службе.¹²

Однако представляется, что значение государственной службы для государства и общества не позволяет ограничиться лишь компенсацией ограничений. И здесь мы подошли к другому вопросу, характеризующему необходимость особого порядка социального обеспечения государственных служащих. Среди основных принципов построения и функционирования системы государственной службы, определенных в ст. 3 Федерального закона «О системе государственной службы Российской Федерации» и в ст. 4 Закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», назван принцип профессионализма и компетентности государственных служащих.

Как отмечает Г.В. Атаманчук, «в формировании и развитии государственной службы все, что касается ее профессионализма, должно быть поставлено на первое место. И здесь важно осознать, в чем же состоит современное понимание профессионала. Для него мало иметь высшее образование (одно или два) или степени кандидата либо доктора наук. Подобная подготовка есть лишь предпосылка профессионализма в государственной службе. К этому необходимо еще добавлять: комплексное развитие сознания, обеспечивающее государственный подход к любому делу; достаточный политический опыт, формирующий характер и волю; коммуникабельное дарование, благоприятствующее общению с людьми; значительную информационную подготовку, развивающую способности быстро схватывать, систематизировать и оценивать управленческую информацию».¹³

Названные выше принципы построения государственной службы, без соответствующих усилий со стороны государства, так и останутся лишь декларацией. Ведь профессионализм государственных служащих, их

¹² См. там же

¹³ Атаманчук Г.В. Сущность государственной службы: история, теория, закон, практика. М., 2013. С.117

служению интересам государства являются целями реформирования системы государственной службы, достижение которых требует выполнения государством целого ряда предварительных условий, которые позволят привлечь на государственную службу людей, обладающих всеми перечисленными выше качествами.

Одним из главных среди этих условий является обеспечение привлекательности государственной службы по сравнению с работой в частном секторе экономики, конкурентоспособности государства как работодателя. Здесь можно говорить о социальной защищенности государственных служащих, сбалансированности установленных для государственного служащего ограничений и предоставляемых ему государственных социальных гарантий, стабильности государственной службы, достойном вознаграждении за службу, поддержании авторитета государственной службы. Лишь обеспечив государственным служащим возможность стать частью формирующегося в Российской Федерации среднего класса, государство будет иметь не только моральное право требовать от них профессионального и честного исполнения своих обязанностей, но и широкую возможность выбора при замещении должностей государственной службы.

В российском законодательстве постепенно находит отражение понимание приведенных выше подходов к государственной службе. Так в Законе «О государственной гражданской службе Российской Федерации» впервые перечислены конкретные цели и причины предоставления гражданским служащим специализированных государственных гарантий.

В качестве таковых в п. 1 ст. 52 этого закона названы:

- обеспечение правовой и социальной защищенности гражданских служащих;
- повышение мотивации эффективного исполнения ими своих должностных обязанностей;

- укрепление стабильности профессионального состава кадров гражданской службы;
- компенсация ограничений, установленных настоящим федеральным законом и другими федеральными законами.

Таким образом, система социального обеспечения на государственной службе должна выполнять наравне с задачей компенсации экономических ограничений, налагаемых на государственных служащих еще и задачу привлечения и удержания на государственной службе профессионалов.

Государственные служащие относятся к категории лиц с особыми условиями труда, который характеризуется важностью решаемых задач по управлению государством, а также повышенными нервно-психологическими нагрузками. В основе особой социальной защиты лежат объективные производственные факторы, в том числе особенности функциональных задач, выполняемых ими. Поэтому в ст. 39 Конвенции МОТ № 128 (1969 г.) «О пособиях по инвалидности, по старости и по случаю потери кормильца» указано, что государства - члены МОТ могут исключить из общего режима социального обеспечения государственных служащих и предусмотреть для них специальную систему социального обеспечения. Уровень пенсионного обеспечения государственных служащих не должен быть ¹⁴¹⁵ниже указанного уровня для основной массы наемных работников. Вместе с тем Конвенция не ограничивает государства - члены в установлении более высоких стандартов пенсионного обеспечения государственных служащих.

16

Исходя из вышесказанного, можно сформулировать следующие принципы социального обеспечения на государственной службе:

¹⁴ Граждан В.Д. Государственная гражданская служба. М., 2013. С.211

¹⁵ Статус Конвенции N 128 Международной организации труда "О пособиях по инвалидности, по старости и по случаю потери кормильца" (Женева, 29 июня 1967 года) [Электронный ресурс] : официальный сайт Международной организации труда: <http://www.ilo.org>.

¹⁶ См. там же

1. Всеобщность социального обеспечения на государственной службе. Этот принцип реализует положение ст. 39 Конституции РФ о праве каждого на социальное обеспечение, применительно к государственной службе.

2. Многообразие оснований и видов социального обеспечения на государственной службе. Это означает, что государственные служащие вправе претендовать на социальное обеспечение по тем же основаниям, которые предусмотрены для всех остальных категорий населения, а также на особые виды социального обеспечения, устанавливаемые для них государством.

3. Дифференциация социального обеспечения государственных служащих в зависимости от социально значимых обстоятельств. Этот принцип призван учесть особенности прохождения государственной службы теми или иными категориями государственных служащих. Он в настоящее время проявляется, например, в том, что в соответствии с Федеральным законом «О государственной защите судей, должностных лиц правоохранительных и контролирующих органов» обязательному государственному страхованию подлежат жизнь и здоровье государственных гражданских служащих, проходящих службу именно в контролирующих органах (работники таможенных и налоговых органов, федеральных органов государственного контроля, Федеральной службы по финансовому мониторингу, Счетной палаты РФ, а также иные¹⁷ категории государственных служащих по перечню, устанавливаемому Правительством РФ). Все это подчеркивает сложность такой разновидности государственной службы, поскольку, осуществляя контроль, государственный служащий должен быть профессионалом высочайшей квалификации (контролируя деятельность других государственных служащих) и при этом он может испытывать колоссальные психологические нагрузки, а также часто вынужден противостоять угрозам в свой адрес.

¹⁷ О государственной защите судей, должностных лиц правоохранительных и контролирующих органов: Федеральный закон от 20.04.1995 N 45-ФЗ (ред. от 01.07.2017) // СЗ РФ. 1995. № 17. Ст. 1455.

4. Обеспечение компенсации потерь государственных служащих, в результате налагаемых на них экономических ограничений. Этот принцип означает, что в качестве компенсации экономических ограничений на государственной службе, всевозможных тягот и лишений, связанных с ее прохождением, государственным служащим предоставляются соответствующие государственные социальные гарантии (Проект Указа Президента РФ «О федеральной программе "Развитие государственной гражданской службы Российской Федерации (2015 - 2018 годы)» и план мероприятий по развитию государственной гражданской службы Российской Федерации на 2015 - 2018 годы»¹⁸).

5. Обеспечение привлекательности государственной службы по сравнению с деятельностью в негосударственном (коммерческом) секторе экономики. Денежное вознаграждение, социальное обеспечение, иные гарантии, входящие в систему обеспечения на государственной службе, должны привлечь к данной деятельности профессионалов. Для этого объем обеспечения на государственной службе должен быть, по крайней мере, не ниже, чем в частном секторе экономики.

6. Сопоставимость уровня социального обеспечения государственного служащего и членов его семьи, в том числе и после смерти государственного служащего.

Особенности правового статуса государственных служащих непосредственно касаются членов его семьи, и в первую очередь тех, для которых они являются кормильцем. Ведь, как правило, члены семьи государственного служащего при его жизни разделяют все тяготы и ограничения государственной службы. Предусматривая повышенные меры социального обеспечения, социальных гарантий для государственного служащего, государство тем самым компенсирует ему (и членам его семьи)

¹⁸ О федеральной программе «Развитие государственной гражданской службы Российской Федерации (2015 - 2018 годы)» и плане мероприятий по развитию государственной гражданской службы Российской Федерации на 2015 - 2018 годы (по состоянию на 29.01.2015) (подготовлен Минтрудом России): Проект Указа Президента РФ [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://regulation.gov.ru/>

эти ограничения. Поэтому все члены его семьи (не говоря уже об иждивенцах) и после смерти государственного служащего вправе рассчитывать на дополнительные меры социального обеспечения, которыми они пользовались при его жизни (например, медицинское обслуживание) либо традиционные виды социального обеспечения, повышенные пропорционально мерам дополнительного социального обеспечения самого государственного служащего.¹⁹

Названные принципы являются основными принципами социального обеспечения как на федеральной государственной гражданской службе, так и на других видах государственной службы. Однако некоторые особенности современного института государственной гражданской службы делают возможным предложить еще несколько принципов социального обеспечения на федеральной государственной гражданской службе.

Согласно пп. 8 п. 1 ст. 15 Закона «Об основах государственной службы Российской Федерации» государственным служащим гарантировалось обязательное государственное страхование на случай причинения вреда их жизни и здоровью в связи с исполнением ими должностных обязанностей. Осуществляя возложенные на них полномочия по замещаемой должности государственной службы, «вращая», по образному выражению К.С. Бельского, «зубчатые колеса исполнительной власти», принимая в рамках своей компетенции те или иные управленческие решения, занимаясь правоприменительной практикой, государственные служащие непосредственно затрагивают жизненные интересы, а в некоторых случаях влияют и на судьбы людей, ставя под угрозу свое здоровье, а иногда и жизнь.

20

По этой причине государственные служащие вправе претендовать на специализированные меры социальной защиты. Применительно к

¹⁹ Абдрахманова Н.В. Дополнительные меры социальной защиты государственного служащего // Вестник Башкирского Университета. 2013. №2

²⁰ Бельский К.С. О концепции реформы государственной службы в России // Государство и право. 2014. №4. С.24

федеральной государственной гражданской службе законодательство признает нуждающимися в такого рода дополнительной социальной защите (включая и социальное обеспечение) работников контролирующих органов (Федеральный закон «О государственной защите судей, работников правоохранительных и контролирующих органов»).

Несколько иначе формулирует гарантии жизни и здоровья гражданских служащих и членов их семей Закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Государство гарантирует им выплаты по обязательному государственному страхованию в случаях, порядке и размерах, установленных соответственно федеральными законами и законами субъектов РФ (ст. 52), устанавливая их право на государственную защиту жизни и здоровья (ст. 14).²¹

Исходя из вышеизложенного, можно предложить следующий принцип социального обеспечения и социальных гарантий федеральных государственных гражданских служащих.

7. Создание механизма компенсации последствий потенциальных угроз жизни и здоровью государственных служащих, связанных с исполнением ими должностных обязанностей.

В Проекте Указа Президента РФ «О федеральной программе «Развитие государственной гражданской службы Российской Федерации» отмечено современное состояние государственной службы, оно характеризуется наличием ряда проблем, среди которых называются следующие:²²

- снижение престижа государственной службы и авторитета государственных служащих;
- несоответствие социального и правового положения государственного служащего степени возлагаемой на него ответственности и уровню

²¹ О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 28.12.2017) // Парламентская газета. 2004. № 140-141.

²² О федеральной программе «Развитие государственной гражданской службы Российской Федерации (2015 - 2018 годы)» и плане мероприятий по развитию государственной гражданской службы Российской Федерации на 2015 - 2018 годы" (по состоянию на 29.01.2015) (подготовлен Минтрудом России): Проект Указа Президента РФ [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://regulation.gov.ru/>.

законодательных ограничений, существующих на государственной службе;

- непоследовательность кадровой политики в сфере государственной службы.

Говорить о стабильности кадров на государственной службе в этих условиях трудно.

Если сравнивать зарубежный опыт государственной службы (например, Германии) с Российской Федерацией, то мы видим, что у нас отсутствует система пожизненного назначения государственных служащих, практически не реализуется и так называемая «концепция карьеры», характерная для государственной службы Франции. Система французской государственной службы ориентирована на то, что человек, однажды поступивший на государственную службу, как правило, остается на ней всю трудовую жизнь, постепенно продвигаясь по ступеням карьерной «лестницы». «Концепция карьеры» основана на понимании государственной службы как особой, отличной от всех прочих, профессии, требующей от человека специфических качеств и полной отдачи в служении государству. Она дает служащему уверенность, что добросовестное выполнение им служебных обязанностей гарантирует ему устойчивое и постепенно растущее материальное обеспечение. Кроме того, чтобы привлечь и закрепить на службе наиболее ценные кадры, нужно, чтобы она обладала высоким общественным престижем, а сами служащие - некоторыми привилегиями.

2324

Такое состояние нехарактерно для современной российской государственной службы. Как правило, происходит перетекание наиболее квалифицированных кадров федеральной государственной гражданской службы в частный сектор экономики. Очень часто государственная служба

²³ Быковская Ю.В. Социальная политика в органах внутренних дел зарубежных стран [Электронный ресурс]. М., 2015. С.127

²⁴ См. там же С.128

рассматривается человеком как своего рода «стажировка», «очередная ступень», предваряющая работу в бизнесе.

В случае оставления государственной службы, в связи с нестабильностью кадров, факт ее прохождения не должен негативным образом сказаться на возможностях реализации бывшим государственным служащим своего конституционного права на социальное обеспечение (это касается пенсионного обеспечения, например, стаж государственной службы должен засчитываться в общий трудовой стаж, необходимый для назначения пенсии по старости; нахождение на государственной службе не должно препятствовать возможности формирования пенсионных накоплений для получения в дальнейшем накопительной части трудовой пенсии и т.д.).

Поэтому применительно к сегодняшнему состоянию российской государственной гражданской службы можно сформулировать принцип:

8. Пребывание на федеральной государственной гражданской службе не должно негативно воздействовать на возможность реализации человеком права на социальное обеспечение в случае ее оставления.

Следующий принцип связан с федеративным устройством Российской Федерации и осуществлением в соответствии со ст. 11 Конституции РФ государственной власти, как на федеральном уровне, так и на уровне субъектов РФ. Речь идет о проблеме дифференциации в уровнях социальных гарантий, предоставляемых федеральным государственным гражданским служащим и государственным гражданским служащим субъектов РФ. Пунктом 5 ст. 15 Закона «Об основах государственной службы Российской Федерации» было разрешено установление дополнительных гарантий для государственных служащих субъектов РФ, которым они весьма активно и воспользовались. Поэтому один из принципов социального обеспечения на государственной гражданской службе может быть сформулирован следующим образом:

9. Единство (или, используя терминологию Закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», соотносительность) системы

социального обеспечения федеральных государственных гражданских служащих и государственных гражданских служащих субъектов РФ .

Проект Указа Президента РФ и Закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» не дают ответа, каким образом должна быть решена эта проблема. Во II рзд. «Система государственной службы» Проекта содержится общее положение о том, что «Федеральная государственная служба, государственная служба субъектов Российской Федерации и муниципальная служба основываются на единых принципах регулирования вопросов ... предоставления государственных социальных гарантий, включая пенсионное обеспечение».²⁵ А согласно разд. X «Оплата служебной деятельности государственного служащего, государственные социальные гарантии на государственной службе» государственным служащим обеспечивается единство основных государственных социальных гарантий независимо от уровня и вида государственной службы. Однако при ²⁶помощи каких механизмов, и каким образом будет обеспечиваться такое единство, ни Проект, ни Закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» не поясняют.

Таким образом, решение этой проблемы должно осуществляться по двум направлениям. Во-первых, на федеральном уровне в ходе реформы государственной службы должны последовательно выполняться сформулированные выше принципы социального обеспечения, позволившие бы, в конечном итоге, создать систему социального обеспечения на федеральной государственной гражданской службе, достойную для применения в субъектах РФ. Во-вторых, федеральная помощь (в первую очередь финансовая, оказываемая в рамках исполнения федерального бюджета) субъектам РФ, реализация на их территории тех или иных

²⁵ О федеральной программе «Развитие государственной гражданской службы Российской Федерации (2015 - 2018 годы)» и плане мероприятий по развитию государственной гражданской службы Российской Федерации на 2015 - 2018 годы (по состоянию на 29.01.2015) (подготовлен Минтрудом России): Проект Указа Президента РФ [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://regulation.gov.ru/>

²⁶ См там же

экономических и социальных проектов - может быть поставлена в зависимость от приведения в соответствие с федеральными стандартами системы материального (в том числе социального) обеспечения государственных служащих соответствующего субъекта.

Итак, перечисленные выше принципы социального обеспечения и социальных гарантий на федеральной государственной гражданской службе являются той основой, на которой должна строиться система законодательных и иных нормативных правовых актов, которые регулировали бы вопросы социального обеспечения соответствующей категории государственных служащих. Вместе с тем эта система не может развиваться автономно, вне общей системы социального обеспечения на государственной (и муниципальной) службе и должна органично вписаться в общую систему российского социального обеспечения.

В системе социальной защиты населения социальная защита правоохранительных органов, обеспечивающих безопасность и правопорядок в стране занимает особое место.

Сотрудники полиции являются особой социальной группой, выполняющей специфические задачи охраны и защиты интересов общества и государства. Этим объясняется наличие некоторых ограничений в их правовом статусе. То есть, в отличие от иных граждан, не состоящих на государственной службе, сотрудники полиции в значительной степени лишены возможности собственными легальными действиями повысить свой уровень жизни, решить жилищные и другие социально – бытовые проблемы. Такое положение обусловлено ограничениями и запретами, связанными с прохождением государственной службы в ²⁸полиции, напряженностью и интенсивностью их труда. Поэтому создание государством благоприятных и безопасных условий для служебной деятельности сотрудников полиции является одной из предпосылок эффективности деятельности органов внутренних дел в целом.

27 Правовое положение полиции МВД России [Электронный ресурс]. М., 2014. С.162

В системе социальной защиты населения социальная защита правоохранительных органов, обеспечивающих безопасность и правопорядок в стране занимает особое место.

Сотрудники полиции являются особой социальной группой, выполняющей специфические задачи охраны и защиты интересов общества и государства. Этим объясняется наличие некоторых ограничений в их правовом статусе. То есть, в отличие от иных граждан, не состоящих на государственной службе, сотрудники полиции в значительной степени лишены возможности собственными легальными действиями повысить свой уровень жизни, решить жилищные и другие социально – бытовые проблемы. Такое положение обусловлено ограничениями и запретами, связанными с прохождением государственной службы в полиции, напряженностью и интенсивностью их труда. Поэтому создание государством благоприятных и безопасных условий для служебной деятельности сотрудников полиции является одной из предпосылок эффективности деятельности органов внутренних дел в целом.²⁹

Основными направлениями реализации мер по социальной защите сотрудников полиции в Российской Федерации является медицинское, пенсионное и жилищное обеспечение, страхование жизни и здоровья, компенсации отдельных видов расходов самих сотрудников и членов их семей.

Существуют различные подходы к трактовке содержания понятия «социальная защита сотрудников органов внутренних дел».

Во-первых, она рассматривается как составная часть реализации социальной политики Российской Федерации, призванной обеспечить один из основных принципов демократического правового государства социальную справедливость. В содержательном плане социальная защита сотрудников органов внутренних дел представляет собой систему

²⁹ Абдрахманова Н.В. Дополнительные меры социальной защиты государственного служащего // Вестник Башкирского Университета. 2013. № 2

социальных гарантий конституционных прав и свобод, обеспечивающих удовлетворенность материальными и духовными потребностями в соответствии с тем правовым статусом, который они занимают в обществе.–

Во-вторых, социальная защита сотрудников органов внутренних дел рассматривается как совокупность правовых норм, определяющих виды социальных гарантий сотрудников органов внутренних дел, механизм их реализации. В данной совокупности правовых норм, образующих комплексный правовой институт, основное место занимают нормы административного права. Соответственно, социальная защищенность сотрудников органов внутренних дел – это интегрированный показатель наличия объективно созданных институтом социальной защиты условий для реализации в отношении конкретного сотрудника гарантий соблюдения его прав, поддержания высокого уровня жизни и престижности его службы в сочетании с компетентностью данного сотрудника относительно защиты своих прав и личного достоинства.

Социальная защита сотрудников органов внутренних дел – один из существенных факторов эффективного функционирования этой правоохранительной структуры.

Социальная защищенность сотрудников полиции, конституционно и законодательно обеспечивая весь комплекс их прав и свобод, является результатом социальной защиты и определяется как достижение такого уровня благоденствия гражданина, который дает ему возможность для благоприятного индивидуального развития и выражается в устойчивом благополучии личности, обеспечивающем реализацию ее творческих возможностей.

1.2 Понятие и виды государственной социальной защиты сотрудников полиции

Под мерами социальной защиты, понимаются меры по оказанию субъектом социального взаимодействия, социальных благ и услуг для обеспечения минимально достаточных условий и общественно одобряемого уровня и качества жизни объекта социального воздействия сотрудников полиции относятся льготы, гарантии и компенсации, создающие сотрудникам условия для достойной жизни в период прохождения ими службы, а также после ее прекращения.³⁰

Для создания условий эффективного выполнения служебных обязанностей сотрудниками полиции в многочисленных нормативных актах, действующих на территории Российской Федерации, устанавливаются для них отдельные социальные льготы, привилегии и компенсации, которые касаются:³¹

- продолжительности службы (выслуги лет);
- обязательное личного страхования;
- обеспечения жилой площадью;
- оплаты жилищно-коммунальных услуг (участникам боевых действий);
- отпусков;
- продолжительности рабочего дня во вредных условиях;
- санаторно-курортного обслуживания;
- приобретения билетов на все виды транспорта;
- увольнения из органов внутренних дел;
- медицинского обслуживания;
- использования личного автотранспорта в служебных целях;
- содержания детей в дошкольных учреждениях;
- отдельных категорий сотрудников награждение особыми знаками, работающих в отдельных подразделениях и службах, беременных женщин и матерей;

³⁰ Низова Л.М. Социальная политика как фактор общественного развития. Йошкар-Ола, 2017. С.141

³¹ Анбрехт Т.А. Социальная защита отдельных категорий граждан. М., 2018. С.197

– семей сотрудников, погибших при исполнении служебных обязанностей, а также сотрудников, получивших увечья и телесные повреждения в результате участия в боевых действиях, вооруженных конфликтах, мероприятиях по ликвидации последствий катастроф и другое.

Одной из наиболее значимых гарантий социальной защиты является обеспечение денежным довольствием сотрудников полиции. Денежное довольствие включает в себя оклад по занимаемой штатной должности, оклад по присвоенному специальному званию, процентную надбавку за выслугу лет, процентную надбавку за ученую степень, стоимость продовольственного пайка, другие денежные выплаты, устанавливаемые Правительством Российской Федерации³²

Материальная помощь сотрудникам, попавшим в трудную жизненную ситуацию и представившим подтверждающие документы, выплачивается в размере до двух окладов денежного содержания в год.

Сотрудникам полиции, имеющим право на пенсию, устанавливается в зависимости от стажа службы в органах внутренних дел ежемесячная доплата от 25 % до 50 % суммы пенсии, которая могла быть им назначена.

Гарантией социальной защиты сотрудников правоохранительных органов является также предоставление компенсаций за работу сверх установленной законом продолжительности рабочего времени в выходные и праздничные дни, за работу в ночное время; предоставление льгот сотрудникам, имеющим квалификационные звания «Специалист 1 класса», «Специалист 1 класса наставник» и другое; – возмещение ущерба, причиненного уничтожением или повреждением имущества, принадлежащего сотруднику полиции или членам его семьи, в связи с его служебной деятельностью; выплата компенсаций в случае гибели сотрудника в период прохождения им службы, после увольнения, вследствие нанесения ему телесных повреждений или иного вреда его здоровью в связи с его

³² Монетизация: льготы, гарантии, компенсации для граждан РФ: Сборник законов РФ. Новосибирск, 2015

профессиональной деятельностью; другие меры материального стимулирования или компенсации нанесенного ущерба.³³

Таким образом, на сегодняшний день в Российской Федерации государством предусмотрен целый комплекс мер по обеспечению социальной защиты сотрудников полиции, предусматривающих оказание правовой, материальной, финансовой, социально бытовой и иной помощи и защиты.—

1.3. Опыт социальной защиты государственных служащих в зарубежных странах

Европейская модель государственной службы имеет твердую теоретическую основу. Современный аппарат европейской государственной службы стал создаваться в XVIII в. в период проводимых государством административных реформ. В середине XX в. в Центральной и Восточной Европе начался период социальных перемен. Он был отмечен началом новых экономических отношений, укреплением демократических тенденций в культуре, и, самое главное, - пробуждением национального самосознания. Это создало благоприятные условия для развития научной мысли в данной области. Поиск социально-этических критериев, способных гарантировать как можно большую пользу гражданину и обществу, приносимую работой, выполняемой службами и должностными лицами — это одно из важнейших направлений научной деятельности. Например, Дж. Ст. Милл (1806-1873), отвечая на предъявляемые временем потребности, свои теоретические мысли

³³ Монетизация: льготы, гарантии, компенсации для граждан РФ: Сборник законов РФ. Новосибирск, 2015

изложил, представляя сборник норм и принципов публичного администрирования.³⁴

Для палат парламентов многих западноевропейских стран институт профессионального чиновничества является традиционным. В административном праве стран Западной Европы чиновника определяют как носителя особых государственных функций. Профессионально занимаясь выбранной на всю жизнь деятельностью, чиновники должны гарантировать стабильность государства, безупречность управленческой деятельности, ее независимость от политических изменений, которые регулярно происходят в обществе. Система пожизненного найма, основанная на профессионализме служащих и осознании ими государственных интересов, практикуется во многих государствах. Она применяется в большинстве стран, например, таких, как Великобритания, Франция, Германия, Испания. Благодаря стабильности государственной службы чиновник подчинен специфическим обязательствам, которые не распространяются на наемных специалистов в других секторах (частный сектор).

Законодательство разных стран о государственной службе отражает своеобразие их исторического пути, государственно-правовых форм и политического строя. Государственная власть осуществляется при непосредственном участии государственной службы, которая реализует волю государства, выраженную в решениях соответствующих ветвей власти.

В некоторых странах основные принципы законодательства о государственной службе закреплены в конституциях. В ряде стран правовой основой формирования корпуса государственных служащих являются комплексные законы.

Так государственная служба Германии обеспечивается общей для всех ее уровней и видов системой званий, чинов, рангов, едиными правилами прохождения, установленными правами, обязанностями, ограничениями и

³⁴ Лауринавичюс А. Уставная государственная служба и особенности деятельности ее должностных лиц // Журнал межд. права и межд. Отношений. 2009. №3. С.18

гарантиями, пенсионным обеспечением и оплатой труда. На всех государственных служащих, где бы они ни служили, распространяются общие перечни прав и обязанностей, ограничений и гарантий; общие системы подготовки кадров, контроля компетентности; общие стандарты государственной службы; общая система предотвращения нарушений и борьбы с коррупцией.

Вопросы материального стимулирования служебной деятельности занимают заметное место в органах исполнительной власти в германском законодательстве, которое предусматривает право служащих на гарантированный должностной оклад. Конституционной основой оплаты служащих является «принцип содержания», который является одним из основных правовых принципов статуса государственных служащих. К оплате служащих относятся: основной оклад, местная доплата, надбавки, премии, доплата за работу за границей. Стимулирующую направленность носят выплаты по обеспечению. Они включают пенсионное обеспечение и материальную помощь, обеспечение семьи после смерти служащего, выплаты в случае его исчезновения, несчастных случаев, переходные выплаты и компенсации в особо возрастных случаях. Стоит отметить, что материальное стимулирование немецких служащих в виде жалования и других выплат компенсирует повышенные требования и ограничения, которые связаны со службой на государство и обеспечивает им достойный уровень жизни.

Из всех европейских стран наиболее отработанная система правовых актов, определяющих статус государственной службы, действует во Франции. Законодательство этого государства достаточно полно и четко регулирует организацию государственной службы в стране. Во Франции государственная служба традиционно рассматривается как полезная для

общества деятельность, осуществляемая под руководством политической власти от имени и в интересах граждан.³⁵

На чиновников в аппаратах палат Парламента Франции распространяется принцип свободы мнения, восходящий к Декларации прав человека и гражданина и закрепленный в конституции Французской Республики. Этот принцип распространяется на все ступени карьеры и гарантируется запретом на любые упоминания в личном деле чиновника о его взглядах или политической, философской, религиозной деятельности.

Одним из самых главных прав французских государственных служащих является право на вознаграждение. Вознаграждение включает в себя оклад, постоянно индексируемый в сторону увеличения, в соответствии с прогрессирующей минимальной ставкой заработной платы, а также ряд пособий. К ним относятся пособие на жилье, доплата на содержание семьи, а также дополнительные пособия, различающиеся по видам министерств, служб и ведомств. Такого рода пособия приводят к известному неравенству в реальном вознаграждении служащих. К стимулирующим факторам социального характера следует отнести право на отпуск: ежегодный, по болезни, на рождение ребенка и уход за ним, на профессиональную подготовку, на профсоюзную подготовку. В вопросах пенсионного обеспечения можно выделить такую особенность, как возможность для чиновника при стаже работы более пяти лет попросить выхода на пенсию, которая будет выплачиваться ему по достижении пенсионного возраста.

Структура органов Европейского союза и традиции государственной службы стран - членов этой организации способствовали тому, что процедура правового обеспечения службы в Европейском парламенте во многом напоминает французскую государственную службу, хотя имеет некоторые отличия.

В отличие от многих государств, в которых вопросы государственной службы регулируются конституционными или федеральными законами, в

³⁵ Быковская Ю.В. Социальная политика в органах внутренних дел зарубежных стран. М., 2015. С.45

Великобритании сложилась своеобразная система парламентских статутов и норм общего права.

Так в Великобритании для служащих органов исполнительной власти существует несколько нормативно-правовых актов, регулирующих показатели стимулирования служащих, например, Кодекс управления гражданской службой, Кодекс гражданской службы. Одним из важнейших принципов является необходимость стимулирования труда. Реализация этого принципа находит отражение в различных индивидуальных соглашениях и контрактах. В этих документах приводятся оценки эффективности службы и инструменты стимулирования. К числу факторов стимулирующего характера можно отнести наличие прямой зависимости размеров денежного вознаграждения от достигнутых результатов.

Модель системы государственной службы в США берет начало с Закона «О гражданской службе», принятого в 1883г. Обязанности государственных служащих в общих чертах закреплены в так называемом Кодексе этики государственной службы, утвержденном резолюцией конгресса США в 1958г.³⁶

Помимо заработной платы, государственным служащим даются выплаты в порядке поощрения или компенсации убытков. Кроме того, они имеют право на частичную или полную оплату медицинского обслуживания: на социальное страхование из государственных средств. Данные меры существенно увеличивают число желающих поступить на государственную службу.³⁷

В Китае государственные служащие подразделяются на 15 рангов. Принадлежность к соответствующему рангу определяется в соответствии с занимаемой должностью. Должности государственных служащих делятся на руководящие и не руководящие. Как и в нашей стране, в КНР государственные служащие проходят аттестацию своей деятельности,

³⁶ Быковская Ю.В. Социальная политика в органах внутренних дел зарубежных стран. М., 2015. С.45

³⁷ См. там же С.48

которая проводится ежегодно. После проведения аттестации государственный служащий может быть повышен в должности или получить поощрение.

Государственные служащие получают заработную плату, практически не отличающуюся от средней заработной платы соответствующего работника государственного учреждения. Однако государственные служащие при определенных условиях могут досрочно выходить на пенсию. Комплексное управление государственными служащими осуществляется Министерством кадров Государственного совета КНР. Представляет интерес и проблема подхода к реформированию государственной службы в развитых странах на современном этапе. Например, план Правительства Канады по реформированию государственной службы всего на 10% состоит из изменений законодательства, еще на 20% - из структурных изменений, зато на 70% - из изменений культуры взаимоотношений, самой атмосферы государственных учреждений.³⁸

В США подходы к реформе начала 90-х гг. в первую очередь ориентированы на изменение поведения бюрократов, упорядочение классификации государственных служащих, переход от административных и технических функций к расширению консультативных, усиление роли высших руководителей. Реформы американской федеральной государственной службы были не завершены, и давать какие-либо окончательные оценки пока не представляется возможным.

Что касается европейского опыта, то среди ряда начинаний привлекает внимание подход, делающий упор на повышение компетентности служащих. В большинстве стран процесс реформирования государственной службы начался со второй половины XX века и продолжается по настоящее время. Целью проведения реформ в каждой из рассмотренных стран явилось, прежде всего, создание эффективного государственного аппарата. В Великобритании структурная перестройка была направлена на внедрение

³⁸ Черников, Б. Чиновник в России и за рубежом // Служба кадров. 2013. № 5. С. 12

элементов рыночных отношений, менеджмента в практику работы государственных учреждений во Франции - административное упрощение и модернизирование государственной службы, создание четких структурных элементов (классов).³⁹

Общей закономерностью для зарубежных государств является установление строго формализованных процедур отбора, продвижения и наказания чиновников, предписываемых законами, направленными на обеспечение беспристрастности в оценке деятельности служащих, защищающих от произвольного увольнения и других ущемлений их прав. Все это работает на создание здорового морального климата в государственном аппарате, поощряет повышение квалификации и служебного рвения чиновников.⁴⁰

Основным принципом, определяющим общий уровень оплаты труда государственных служащих в большинстве рассмотренных стран, является соответствие такой оплаты вознаграждению за эквивалентный труд в частном секторе (Германия, Великобритания). Следование этому принципу позволяет обеспечивать чиновникам достойный по национальным меркам уровень жизни и таким образом удерживать в государственном аппарате квалифицированные кадры. Государственная служба в зарубежных странах привлекает также развитой системой социальной защиты (сведена к минимуму вероятность увольнения, высокие пенсии, продолжительный отпуск и другие льготы).⁴¹

Таким образом, анализ показывает, что в большинстве зарубежных стран при оплате служебной деятельности сотрудников основной акцент делается на размер постоянных выплат, который, например, должен быть не менее чем величина прожиточного минимума, либо уровень минимальной ставки межпрофессиональной заработной платы. Такая тесная привязка

³⁹ Черников, Б. Чиновник в России и за рубежом // Служба кадров. 2013. № 5. С. 12

⁴⁰ Государственная служба в зарубежных странах: Сборник обзоров законодательства / Н.М. Касаткина, В.И. Лафитский, А.Ф. Ноздрачев. М., 2016. С.165

⁴¹ См. там же С.166

постоянной части оплаты труда к социально-экономическим показателям развития государства позволяет достичь стабильности и эффективности в работе сотрудников государственных служб зарубежных стран.

2. АНАЛИЗ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ЗАЩИТЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ НА ПРИМЕРЕ МО МВД РОССИИ «ЗМЕИНОГОРСКИЙ»

2.1. Характеристика Межмуниципального Отдела МВД РОССИИ «Змеиногорский»

Полиция – это орган, являющийся частью системы Министерства Внутренних Дел России. Полиция включена в МВД РФ в соответствии с Указом Президента РФ № 248 от 01.03.2011 года «Вопросы Министерства Внутренних дел Российской Федерации». Для обеспечения правопорядка в муниципальном образовании г. Змеиногорск создан Межмуниципальный отдел МВД России «Змеиногорский»

МО МВД РОССИИ «Змеиногорский» осуществляет полномочия органов внутренних дел Российской Федерации в области обеспечения безопасности личности, защиты собственности от противоправных посягательств, охраны общественного порядка, обеспечения общественной безопасности и безопасности дорожного движения, борьбы с преступностью на территории Змеиногорского и Третьяковского районов.

Основными задачами МО МВД РОССИИ «Змеиногорский» являются:

- обеспечение безопасности личности на территории нескольких муниципальных образований;
- предупреждение и пресечение преступлений и административных правонарушений на территории нескольких муниципальных образований;
- выявление, раскрытие и расследование преступлений;

- охрана общественного порядка и обеспечение общественной безопасности на территории нескольких муниципальных образований;
- участие в обеспечении безопасности дорожного движения на территории нескольких муниципальных образований;
- участие в организации на территории охраны имущества физических и юридических лиц по договорам;
- оказание в пределах компетенции органов внутренних дел помощи физическим и юридическим лицам в защите их прав и законных интересов.

МО МВД РОССИИ «Змеиногорский» осуществляет следующие функции:

- участвует в формировании и выполнении федеральных и региональных программ в сферах борьбы с преступностью и миграционных отношений;
- осуществляет анализ состояния правопорядка, преступности на территории Алтайского края, обобщает практику применения законодательства Российской Федерации по вопросам, отнесенным к компетенции ГУВД, разрабатывает и вносит в установленном порядке предложения по его совершенствованию, участвует в подготовке проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, связанных с деятельностью органов внутренних дел;
- организует в пределах своей компетенции работу по предупреждению и пресечению преступлений и административных правонарушений, выявлению, раскрытию и расследованию преступлений, устранению причин и условий, способствующих их совершению;
- обеспечивает правопорядок на улицах, площадях, транспортных магистралях, в спортивных сооружениях, парках, кинотеатрах, курортно-оздоровительных учреждениях и других общественных местах городов и иных населенных пунктов Алтайского края;

- организует и осуществляет на территории Алтайского края оперативно-розыскную и экспертно-криминалистическую деятельность, производство дознания и предварительного следствия по уголовным делам, отнесенным к компетенции органов внутренних дел, а также досудебную подготовку материалов в протокольной форме;
- обеспечивает в установленном порядке и в пределах своей компетенции проведение проверок и ревизий финансово-хозяйственной деятельности организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;
- осуществляет работу в рамках компетенции по выявлению и раскрытию тяжких и особо тяжких преступлений, а также преступлений, носящих организованный и межрайонный (межрегиональный) характер, расследованию уголовных дел о данных преступлениях;
- оказывает помощь подчиненным органам внутренних дел в выявлении, раскрытии и расследовании преступлений;
- организует и осуществляет на территории Алтайского края розыск лиц, совершивших преступления, скрывшихся от органов дознания, следствия и суда, уклоняющихся от уголовного наказания, без вести пропавших и иных лиц в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, а также идентификацию личности граждан по неопознанным трупам и розыск похищенного имущества;
- взаимодействует с органами внутренних дел других субъектов Российской Федерации по вопросам обеспечения правопорядка и борьбы с преступностью, обмена в этих целях оперативной и иной информацией;
- обеспечивает в установленных законодательством Российской Федерации случаях и порядке государственную защиту судей, должностных лиц органов внутренних дел и контролирующих органов;

- принимает меры по охране потерпевших, свидетелей и других участников уголовного процесса, иных лиц, оказывающих органам внутренних дел содействие в выявлении, предупреждении, пресечении, раскрытии, расследовании преступлений, а также членов их семей и близких, если здоровье, жизнь или имущество указанных лиц находятся в опасности;
- осуществляет в установленном порядке учет и регистрацию преступлений и иных правонарушений, формирование и ведение оперативно-справочных, розыскных, криминалистических и иных учетов, а также анализ результатов оперативно-служебной деятельности, контролирует ведение соответствующих форм учета в подчиненных органах внутренних дел, принимает меры к своевременному пополнению данных учетов на федеральном уровне;
- обеспечивает в установленном порядке архивное хранение документов; осуществляет развитие и совершенствование систем и средств связи и автоматизированных систем обработки и передачи информации; принимает меры по обеспечению информационной безопасности;
- организует и осуществляет производство экспертиз и оперативное сопровождение уголовных дел, исследования по оперативным материалам, ведение экспертно-криминалистических картотек и коллекций, обеспечивает участие специалистов экспертно-криминалистических подразделений в следственных действиях и оперативно-розыскных мероприятиях;
- организует исполнение подчиненными органами внутренних дел определений судов, постановлений судей, письменных поручений прокурора, следователя о приводе лиц, уклоняющихся от явки по вызову, о заключении под стражу, производстве оперативно-розыскных, следственных и иных предусмотренных законом действий, оказывает практическую помощь в их производстве;

- организует работу изоляторов временного содержания, конвойных подразделений полиции, специальных приемников для содержания лиц, арестованных в административном порядке;
- обеспечивает в соответствии с законодательством Российской Федерации участие органов внутренних дел в исполнении административных взысканий, решений судов о принудительном лечении лиц, страдающих психическими расстройствами, больных алкоголизмом и наркоманией, а также охрану, конвоирование и содержание задержанных и лиц, заключенных под стражу;
- осуществляет при авариях, катастрофах, пожарах, стихийных бедствиях и других чрезвычайных ситуациях неотложные меры по спасению людей, оказанию им доврачебной и первой медицинской помощи, охране имущества, оставшегося без присмотра, а также по обеспечению общественного порядка в местах эвакуации населения;
- участвует в установленном законодательством Российской Федерации порядке в обеспечении правового режима чрезвычайного или военного положения в случае его введения на территории Алтайского края, а также в проведении карантинных мероприятий во время эпидемий и эпизоотий;
- осуществляет комплекс мер по выполнению мобилизационных заданий и мероприятий гражданской обороны, повышению устойчивости работы органов внутренних дел в условиях военного времени и при возникновении чрезвычайных ситуаций в мирное время;
- организует работу подчиненных органов внутренних дел по осуществлению контроля за оборотом служебного и гражданского оружия, боеприпасов и взрывчатых веществ; выдает в соответствии с федеральным законодательством лицензии на продажу или приобретение гражданского и служебного оружия, коллекционирование и экспонирование оружия и патронов к нему, разрешения на хранение или хранение и ношение гражданского и

служебного оружия, его транспортирование, а также разрешение на хранение и использование отдельных типов и моделей боевого ручного стрелкового оружия, полученного во временное пользование в органах внутренних дел, разрешения на хранение и перевозку автомобильным транспортом взрывчатых материалов промышленного применения;

- производит в установленном порядке регистрацию средств цветного копирования, приобретаемых физическими и юридическими лицами, осуществляет контроль за соблюдением правил их учета, хранения и использования в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации;
- осуществляет мероприятия по реализации законодательства Российской Федерации об оперативно-розыскной деятельности и работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Непосредственный контроль за деятельностью МО МВД РОССИИ «Змеиногорский» в установленном порядке осуществляет Главное управление внутренних дел Министерства внутренних дел по Алтайскому краю.

Надзор за законностью деятельности МО МВД РОССИИ «Змеиногорский» осуществляют Прокуратура г. Змеиногорска в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

В своей деятельности МО МВД РОССИИ «Змеиногорский» руководствуется следующими нормативно правовыми актами:

- Конституцией Российской Федерации;
- общепризнанными принципами и нормами международного права;
- международными договорами Российской Федерации;
- федеральными конституционными законами;
- федеральными законами (такими как УК РФ, УПК РФ);
- указами и распоряжениями Президента Российской Федерации;

- постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации;
- нормативными правовыми актами Министерства внутренних дел Российской Федерации;
- приказом от 25 октября 2006 г. № 847 «Об утверждении типового положения об отделе (управлении) внутренних дел по городу (городскому округу)»;
- приказами Главного управления внутренних дел МВД РФ по Алтайскому краю;
- Уставом Алтайского края;
- законами и иными нормативными правовыми актами органов управления Алтайского края;
- нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Змеиногорского района изданными в установленном Конституцией Российской Федерации и законодательством Российской Федерации порядке.

МО МВД РОССИИ «Змеиногорский» входит в систему органов внутренних дел Российской Федерации и подчиняется Главному управлению внутренних дел по Алтайскому краю.

МО МВД РОССИИ «Змеиногорский» осуществляет свою деятельность во взаимодействии с другими органами внутренних дел и структурными органами исполнительной власти. При решении совместных задач МО обеспечивает необходимое взаимодействие с органами исполнительной власти Алтайского края, органами местного самоуправления, общественными объединениями и иными организациями.

Деятельность МО МВД РОССИИ «Змеиногорский» строится в соответствии с принципами уважения прав и свобод человека и гражданина, законности, гуманизма, гласности, на основе планирования, сочетания единоначалия в решении вопросов оперативно-служебной деятельности и

коллегиальности при их обсуждении, персональной ответственности каждого сотрудника, за состояние дел на порученном участке и выполнение отдельных поручений.

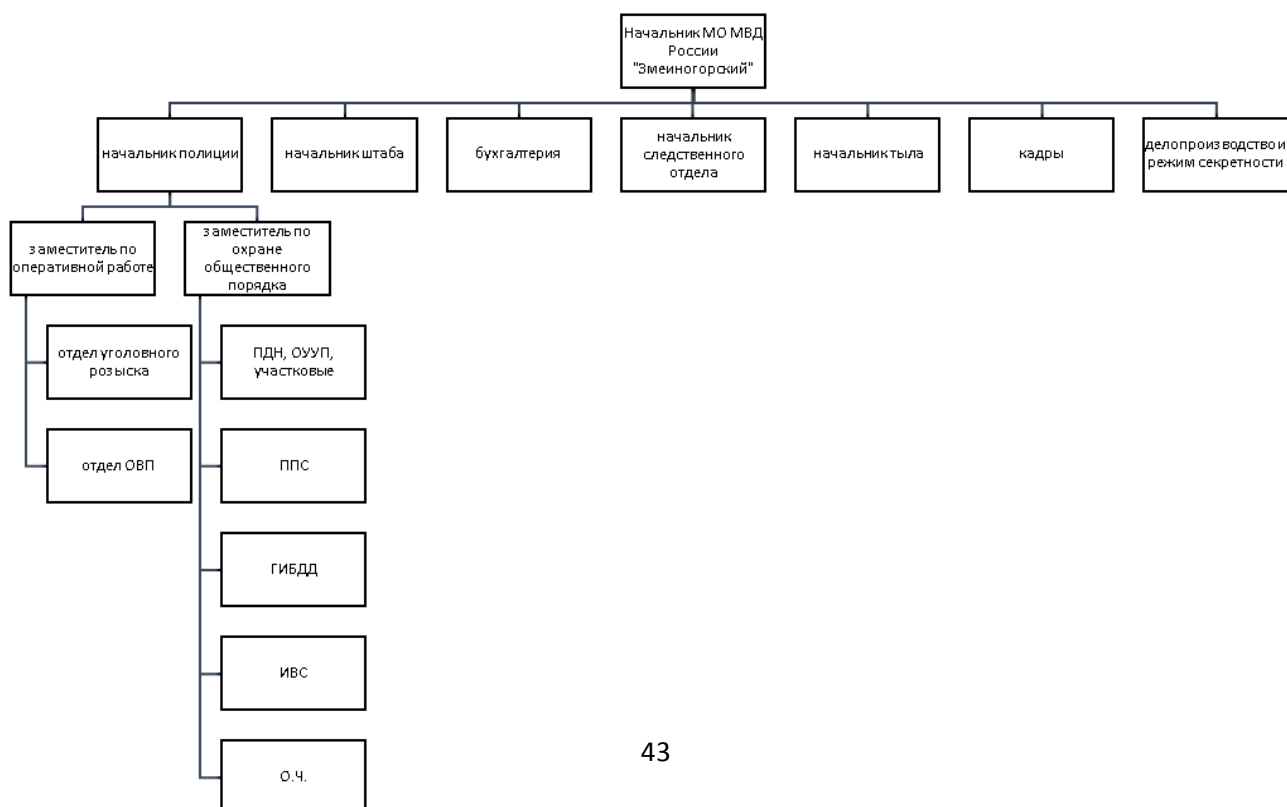
Сотрудники МО защищают права и свободы человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств.

В своей деятельности вся полиция подчиняется Министерству внутренних дел Российской Федерации.

Министр внутренних дел Российской Федерации осуществляет руководство всей полицией в Российской Федерации.

Обеспеченность организации служащими, обладающими необходимыми знаниями и навыками, их рациональное использование, высокий уровень профессионализма имеют большое значение для увеличения раскрываемости преступности.

Схема организационной структуры МО МВД РОССИИ



«Змеиногорский» по состоянию на 01 января 2018. (Рис.2. 1)

Рисунок 2.1 - Схема орг.структуры МО МВД РОССИИ «Змеиногорский»

Начальник МО МВД РОССИИ «Змеиногорский» осуществляет общее руководство сотрудников.

Начальник полиции МО «Змеиногорский» дает целенаправленные указания на повышение уровня оперативной служебной подготовки через заместителей.

1. Заместитель начальника Отдела МВД РОССИИ – Начальник полиции осуществляет контроль:

Заместитель начальника полиции (по оперативной работе):

- Отделение уголовного розыска;
- Группа экономической безопасности и противодействия коррупции;
- Группа по контролю за оборотом наркотиков;

Заместитель начальника полиции (по охране общественного порядка):

- Отдел участковых оперуполномоченных полиции и по делам несовершеннолетних;
- Группа по осуществлению административного надзора;
- Охрана общественного порядка.

2. Заместитель начальника Отдела МВД (начальник следственного отделения):

- Отделение полиции по Третьяковскому району;
- Отделение уголовного розыска
- Группа участковых оперуполномоченных полиции и по делам несовершеннолетних Третьяковского района;
- Следственное отделение;
- Отделение дознания.

3. Заместитель начальника Отдела МВД:

- Отделение ГИБДД;

- Группа дорожно-патрульной службы ГИБДД;
- Отдельный взвод патрульно-постовой службы полиции;
- Дежурная часть.

Персонал как основа деятельности любой организации, характеризуется, прежде всего, численностью, структурой, рассматриваемыми как в статике, так и в динамике, профессиональной пригодностью, компетентностью. В таблице 2.2 дан анализ состава государственных служащих в МО МВД РОССИИ «Змеиногорский».

Таблица 2.2 - Динамика численности государственных служащих в МО МВД РОССИИ «Змеиногорский» по гендерному признаку за 2015-2017гг.

Показатель	2015	2016	2017	Отклонение +/-		Темпы роста, %	
				2016/2015	2017/2016	2016/2015	2017/2016
Мужчины	125	124	129	-1	5	98	99
Женщины	31	36	34	5	-2	116	94
Итого	156	160	163	3	-4	102	98

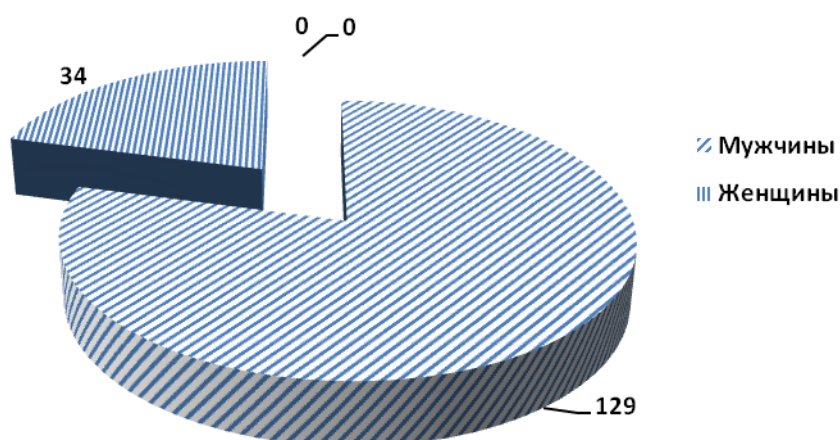


Рисунок 2.3 - Состав МО МВД РОССИИ «Змеиногорский» по
гендерному признаку на 01.01.2018 г.

Анализ структуры государственных служащих в МО МВД РОССИИ «Змеиногорский» по гендерному признаку свидетельствует о том, что в основном служащие мужчины – 79% в 2017 г. Доля женщин в 2017 г. составила 20%.

Далее проведем анализ возрастного состава государственных служащих в МО МВД РОССИИ «Змеиногорский», что показано в таблице 2.4.

Таблица 2.4 - Анализ состава государственных служащих в МО МВД РОССИИ «Змеиногорский» по возрасту

Показатель	2015	2016	2017	Отклонение +; -		Темпы роста, %	
				2016/2015	2017/2016	2016/2015	2017/2016
до 25 лет	12	14	10	2	-4	117	71
26 лет - 35 лет	39	38	44	-1	6	100	106
36 лет - 40 лет	41	43	45	2	2	100	97
41 год - 45 лет	19	20	18	1	-2	105	90
46 лет - 50 лет	20	21	22	1	1	105	105
51 год - 55 лет	14	14	15	-	1	100	107
56 лет - 60 лет	11	10	9	-1	-1	91	90
Всего	156	160	163	3	-4	102	97

Как видно из таблицы 2.4, наибольшее число государственных служащих в МО МВД РОССИИ «Змеиногорский» в 2017 г. находятся в возрасте 36-40 лет (27,6%), при этом в 2015 г. так же преобладала эта категория сотрудников в возрасте 36-40 лет (26,28%). Значительна также и численность сотрудников в возрасте 26-35 лет – 26,99 % в 2017 г.

Перейдем к анализу образовательного состава государственных служащих в МО МВД РОССИИ «Змеиногорский» в 2015-2017 гг., который представлен в таблице 2.5.

Таблица 2.5 - Динамика образовательного состава государственных служащих в МО МВД РОССИИ «Змеиногорский»

Показатель	2015	2016	2017	Отклонение +; -		Темпы роста, %	
				2016/2015	2017/2016	2016/2015	2017/2016
Имеющие высшее образование, всего	77	81	83	4	2	105	104
в т. ч.							
юридическое	46	51	60	5	9	102	116
экономическое	25	23	18	-2	-5	95	85
гуманитарное	6	7	5	1	-2	100	83
Имеющие второе высшее образование	12	14	18	2	4	110	127
Имеющие среднее профессиональное образование	60	58	55	-2	-3	104	83
Имеющие среднее общее образование	7	7	7	-	-	100	100
Всего	156	160	163	3	-4	102	97

Структура показателей, представленных в таблице 2.5, свидетельствует о том, что большую часть государственных служащих в МО МВД РОССИИ «Змеиногорский» составляют работники, имеющие высшее образование – 44,87 % в 2015 г., 50,62 % в 2016 г. и 50,92 % в 2017 г. Высока доля служащих со средним профессиональным образованием (33,74% в 2017 г.). Количество служащих, имеющих среднее общее образование, за последние три года не изменялось.

Таким образом, анализ государственных служащих в МО МВД РОССИИ «Змеиногорский» показывает, что наибольшее число государственных служащих - мужчины. Наибольшее число государственных служащих в МО МВД РОССИИ «Змеиногорский» в 2017 г. – по возрасту 36-40 лет (27,6%), при этом в 2016 г. данная категория сотрудников так же преобладала (26,28%). Среди государственных служащих в МО МВД

РОССИИ «Змеиногорский» присутствуют как молодые специалисты, не имеющие большого опыта работы в данной сфере, так и опытные работники. Но согласно статистике, неуклонно растет число государственных служащих с высшим юридическим образованием – 2015 г. - 29,48%; 2016 г.- 31,85%; 2017 г. – 36,8%.

Сегодня молодые люди готовы поступать на работу в полицию, резонно считая государственную службу хорошим началом карьеры по специальности после окончания вуза. Они приобретают опыт, получают хорошую запись в резюме, участвуют в решении масштабных задач.

Вместе с тем, мало кто из молодых специалистов остается на государственной службе много лет – оплата труда в бизнес-структурах часто гораздо более привлекательна для специалистов их уровня, несмотря на отсутствие там каких-либо социальных гарантий. Привлечь же на государственную службу квалифицированного профессионала, востребованного на рынке труда, крайне непросто, напряженный график службы, риск, ответственность. Именно поэтому так важен вопрос о социальной защите и социальных гарантиях для государственных служащих. Это могло бы повысить эффективность их труда, повысить мотивации к большей заинтересованности в оптимальных результатах своей деятельности и продолжении карьеры в структурах МВД.

2.2. Анализ деятельности МО МВД РОССИИ «Змеиногорский»

Змеиногорский район - расположен в южной части Алтайского края административный центр г. Змеиногорск, занимает площадь 9183 квадратных метров. г. Змеиногорск с южной стороны ограничен от п. Энергетиков до пер. Янтарный протяженность составляет 3 км, с западной стороны от Третьяковского тракта до ул. Тронова протяженность 3,2 км., с северной

стороны от ул. Чернышевского протяженностью 1.5 км., с восточной стороны от ул. Караульной до ул. Нагорной протяженностью 2,5 км. Общая протяженность границ составляет 10,2 километра. Змеиногорский район, с центром в г. Змеиногорске, организован в 1925 г. и расположен в южной части Алтайского края. Смежными районами являются: с севера - Пospелихинский, Курьинский, с запада - Рубцовский, с юга – Локтевский и Третьяковский, с востока Чарышский район и Республика Казахстан. Общая протяженность границ 372 км. В том числе протяженность границы с Республикой Казахстан составляет 36,5 км. Площадь района – 2789 кв.км. Расстояние от центра района до краевого центра г. Барнаул – 366 км., до ближайшей железнодорожной станции Третьяково – 52 км. Удаленность района от ж/д магистралей и краевого центра отрицательно сказывается на экономическом положении района, г. Змеиногорск имеет автобусное сообщение с городом – Барнаулом. Территория района разбита на 8 сельских административных участков, на которых расположено 25 населенных пункта.

Численность населения составила на 01.01.2017 года: города - 10546 тыс. человек, района – 9330 тыс. человек.

В Змеиногорском районе происходит планомерное снижение напряженности на рынке труда - за 2017 год она составила 2,3 человека на 1 заявленную работодателями вакансию, в 2016 году было 2,9 человека. Во многом это снижение происходит за счет увеличения количества вакантных рабочих мест, заявленных работодателями в службу занятости населения: в 2016 году подано 2517 вакансий, в 2017 году - 2585.

В том числе произошло снижение уровня безработицы с 3,3% до 3,2%.

Численность безработных граждан, зарегистрированных на конец 2016 года - 406 человек, на конец 2017 года - 361 человек.

Среднемесячные доходы населения района в оценке возросли на 8,6% по сравнению с прошлым годом. Рост доходов обусловлен ростом заработной платы, пенсий и пособий. Самый большой удельный вес в

доходах по-прежнему занимает заработная плата (38,7%), пенсии и пособия (34,6%).

Район имеет значительный промышленный потенциал, он представлен 27 предприятиями, 9 из которых крупные и средние, 18 малые. В отраслевой структуре промышленности района свыше 71% занимают горнодобывающая промышленность (ОАО «Сибирь-полиметаллы») и обрабатывающие производства.

Сельское хозяйство традиционно является ключевой отраслью экономики района. В структуре посевных площадей доминируют зерновые культуры, свыше 12% посевов занимает подсолнечник. Наибольший вклад вносят СПК «Ордена Ленина Колхоз им. И.Я. Шумакова», ООО «Восход», ООО «Октябрьский», на их долю приходится около 69% производства зерна от валового сбора по району, около 47 % валового производства молока и более 31% мяса.

Данные тенденции положительно влияют на оперативную обстановку в районе. Средняя заработная плата на одного работника по Змеиногорскому району составила 20462 рубля. Величина прожиточного минимума в расчете на душу населения на начало года составила 7580 рубля.

Третьяковский район - с районным центром в с. Староалейское, образован в 1944 году и расположен в южной части Алтайского края, удаление от краевого центра составляет 386 км. На северо-востоке район граничит со Змеиногорским районом, северо-западе – с Локтевским районом, на юге - с Республикой Казахстан (Шемонаихинский район), граница, с которой составляет 105 км. Протяженность района с севера на юг составляет 45 км, с запада на восток - 65 км. Площадь Третьяковского района равна 199 818 кв. км. Общая протяженность дорог в районе 233 км, из которых 64 км краевого значения. Через территорию района проходит железнодорожная магистраль, связывающая два крупных узла «Барнаул – Усть-Каменогорск».

Численность населения Третьяковского района согласно на 1 января 2017 года составляет 13071 человек.

Количество трудоспособного населения снизилось (на 1,3 %) с 9 157 до 9 040 человек. Развитие ситуации на рынке труда района в 2016 году, свидетельствует о продолжающемся кризисе в сфере занятости населения. По состоянию на 01.01.2016 года состояло на учете в центре занятости 111 чел.-век, на 31.03.2017 – 112 человек, уровень безработицы составил 1,3%. Определяющее значение для экономики района имеет наличие предприятий сельско-хозяйственного сектора. Не смотря на сложное положение большинства из них, за период 2017 года, в сравнении с 2016 годом произошло небольшое снижение объема производства в целом на 0,8 % из-за того, что был не полностью убран урожай подсолнечника. Лицензии на продажу, как и в прошлом году, имеют 56 торговых точек. Среднемесячная заработная плата работников крупных и средних предприятий района в 2017 году составила 12 160,1 рубль.

Межмуниципальным отделом МВД России «Змеиногорский» в 2015-2017 гг. принимались меры по реализации основных идей и задач, ряда оперативно-профилактических операций и мероприятий различной направленности определенных директивными и нормативно-правовыми документами МВД России, что позволило удержать под контролем оперативную обстановку и добиться ряда положительных изменений в результативности правоохранительной деятельности.

На протяжении всего отчетного периода прослеживалась стабильная динамика по сокращению преступных посягательств.

По итогам 2017 г. год в МО МВД России «Змеиногорский» в дежурную часть поступило 5301 сообщений о преступлениях, административных правонарушениях и происшествиях из них было возбуждено 273 уголовных дела, вынесено 940 постановлений об отказе в возбуждении уголовного дела, возбуждено 536 дел об административных правонарушениях. 522 сообщения передано для принятия решений по подследственности или

территориальности. 1124 сообщений из-за отсутствия признаков преступления или административного правонарушения списано в специальное номенклатурное дело. Учет и регистрация сообщений поступивших в территориальный орган внутренних стоит на особом контроле у руководства отдела, главного управления и МВД России, ежедневно руководящим составом прослушивается регистратор речевых сообщений и при выявлении фактов не регистрации сообщений, данное сообщение немедленно регистрируется, по нему проводятся все необходимые мероприятия, а сотрудник, не зарегистрировавший данное сообщение привлекается к строгой дисциплинарной ответственности.

В целом массив зарегистрированных уголовно-наказуемых деяний за 2017 год снизился на 21% и составил 290 преступлений (в 2016 году было зарегистрировано 367 преступлений).

В общей структуре преступности, по-прежнему лидирующее место занимают кражи. Всего в течение рассматриваемого периода было зарегистрировано 328 краж (12 месяцев 2017– 313) в Змеиногорском районе – 194 кражи, в Третьяковском районе - 134 кражи, удельный вес от общего числа зарегистрированных преступлений составил половину – 50,4%. Из них 24 кражи с проникновением в жилище (Змеиногорский район 18, Третьяковский район - 6), 23 кражи скота (Змеиногорский район – 6, Третьяковский район – 17) и 18 краж из складов, магазинов (Змеиногорский район – 11, Третьяковский район – 7).

Предпринятый комплекс профилактических мер, позволил снизить количество краж из складов, баз, магазинов на 45,4%. краж скота на 16,7%. краж транспортных средств на 33,4%.

Кроме того в структуре преступности также произошло снижение числа опасных противоправных деяний против личности как причинение

тяжкого вреда здоровью на 71,4%.

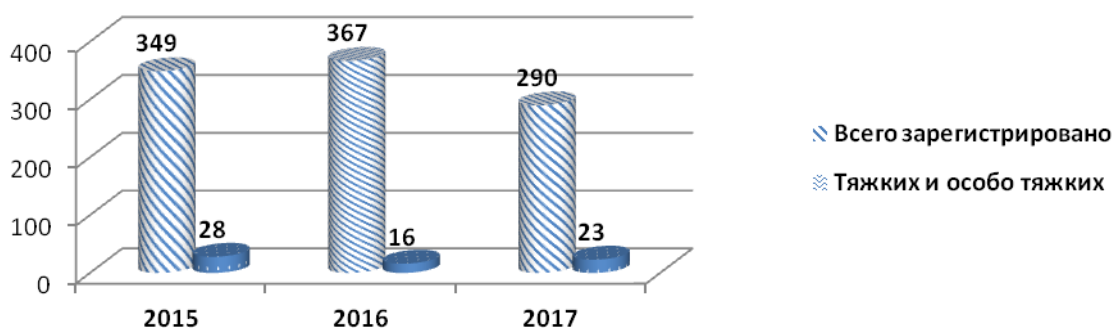


Рисунок 2.6 - Динамика преступности МО МВД РОССИИ
«Змеиногорский» за 2015-2017 гг.

Таблица 2.7 – Число зарегистрированных преступлений по населенным пунктам в 2017 г.

Населенный пункт	Количество преступлений	примечание
Змеиногорск	101	+3
Барановка	16	+9
Гальцовска	0	-1
Рязановка	5	+2
Карамышево	1	-1
Березовка	2	-1
Воронеж	5	+3
Новокузнецовеа	4	-1
Кузьминка	9	+5
Предгорный	11	+1
Утка	3	0
Никольское	5	-3
Варшава	7	-2
Октябрьский	7	+3
Андреевский	5	+4
Локоток	0	0
Отрада	0	0
Тушканиха	0	0
Саввушка	0	0
Новохарьковка	0	0
Таловка	0	-2
Красногвардейский	5	0
Черепановский	0	0
Боровлянка	1	0
Верх-Алейка	2	+2
Екатерининское	4	+4

Ивановка	1	0
Карболиха	6	-1
Красное Раздолье	1	0
Крючки	0	0
Лопатинка	1	+1
Михайловка	3	+2
Новоалейское	7	+1
Новогальцовка	1	0
Новокамышенка	2	0

Продолжение таблицы 2.7

Первокаменка	2	0
Первомайский	3	0
Плоское	6	+1
Садовый	1	0
Светлая Заря	2	+2
Семеновка	5	+5
Староалейское	26	+16
Степной	3	+3
Третьяково	18	+11
Чеканово	2	+2
Шипуниха	7	+4

На фоне снижения числа зарегистрированных преступлений, количество приостановленных уголовных дел не уменьшилось.

Сотрудниками полиции в течении 2017 года было раскрыто и расследовано 213 преступлений. Остаток нераскрытых преступлений составил 59 преступлений (2016 год - 53).

В течение 2017 года особое внимание уделялось и работе по приему, регистрации и разрешению заявлений и сообщений о преступлениях (происшествиях).

Всего в течение рассматриваемого периода в МО МВД России «Змеиногорский» зарегистрировано 4676 заявлений и сообщений о преступлениях, об административных правонарушениях, о происшествиях. Принятые решения распределились следующим образом:

возбуждено уголовных дел - 256;

отказано в возбуждении уголовного дела - 736;

передано по территориальности, подследственности, подсудности, подведомственности - 463.

Улучшены в структурном выражении результаты работы сотрудников МО по выявлению и документированию преступлений, связанных с незаконным оборотом наркотических средств, а именно 17 преступлений.

Активно осуществлялась работа и по выявлению фактов незаконного оборота оружия, всего сотрудниками МО выявлено и задокументировано 12 преступлений.

Сложное социальное положение лиц, не имеющих постоянного источника дохода, продолжает способствовать их криминальной активности, удельный вес данной категории лиц остается на высоком уровне и составил 75,6 % (2016 г. – 65,8%). Всего лицами данной категории совершено 96 преступление (2016г. – 81). (Рис.2.8)

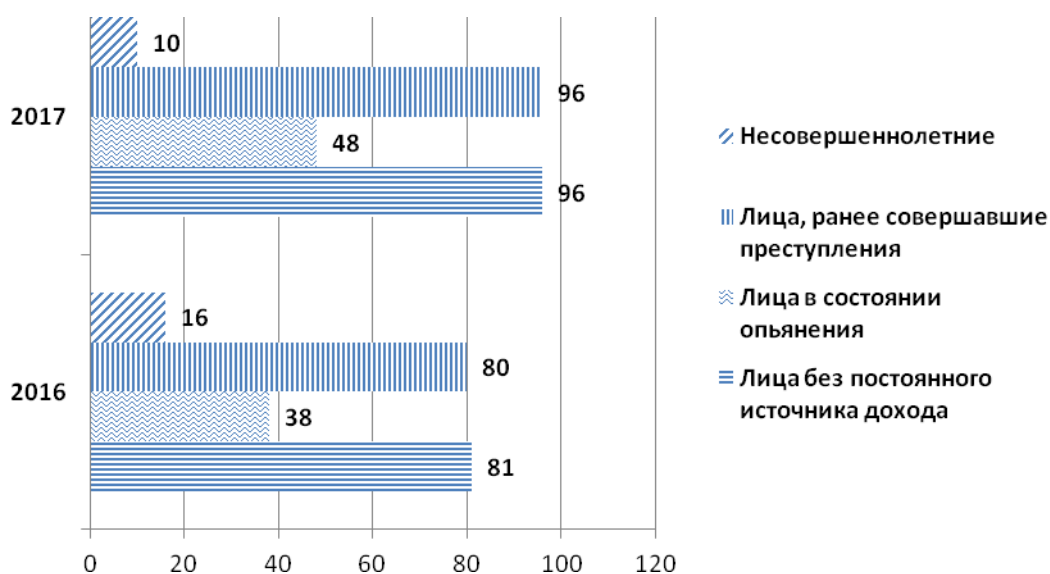


Рисунок 2.8 - Преступления, совершенные лицами в 2016 – 2017 гг. на территории МО МВД РОССИИ «Змеиногорский»

Количество лиц, ранее совершавших преступления и вновь преступивших закон, увеличилось на 20,0 % (с 80 до 96). При этом, увеличилось количество лиц, совершивших преступления из числа условно осужденных на 80,0 % (с 5 до 9), в период неотбытой части наказания после условно-досрочного освобождения из ИУ уменьшилось в 2 раза (с 2 до 1).

На криминальной обстановке района продолжает негативно отражаться распространение пьянства среди населения, количество преступлений, совершенных в состоянии алкогольного опьянения увеличилось на 26,3 % и составило 48 фактов. Из общего числа лиц, совершивших преступления, удельный вес преступлений, совершенных несовершеннолетними составил 5,5 % (2016 г. – 3,2 %), или 7 фактов. При этом, удельный вес женщин составил 14,2 % или 18 человек (2016 г. – 14,6%), соответственно удельный вес мужчин составил 85,8 %. Основную часть преступлений, по которым установлены виновные в их совершении, совершили местные жители – 98,4 %.

Проведенная работа, в отношении ранее судимых лиц, повлияла на сокращение общего числа преступлений, совершенных данной категорией лиц на 10,8%.

Не допущен рост преступности несовершеннолетних, всего совершено 10 преступлений, лицами данной категории (2016 год - 16).

Значительные силы и средства были направлены на охрану общественного порядка и обеспечение правопорядка на улицах населенных пунктов, а также при проведении массовых и публичных акций. В результате произошел незначительный рост наказуемых деяний, совершенных в общественных местах - на 4,6%.

В результате обеспечения правопорядка при проведении массовых и публичных мероприятий, не допущено совершение чрезвычайных происшествий и нарушений общественного порядка.

Однако, осуществляемая МО профилактическая работа, имеет положительные результаты не по всем направлениям деятельности. Так, на

территории Змеиногорского района было совершено 111 преступлений лицами, находящимися в состоянии алкогольного опьянения (рост на 18,1%).

В целях сокращения негативных последствий от алкоголизации населения приняты меры по изъятию из незаконного оборота алкогольной и спиртосодержащей продукции. Так, в течении отчетного периода сотрудниками МО выявлено 32 правонарушения в сфере незаконного оборота алкогольной продукции, из незаконного оборота изъято всего 92,5л. алкогольной продукции, в том числе 89л. алкогольной продукции производства Республики Казахстан, 3,5л. спирта.

На сегодняшний день особенно остро стоит вопрос по защищенности граждан от дорожно-транспортных происшествий, на территории Змеиногорского района. По линии обеспечения безопасности дорожного движения на территории Змеиногорского района проведены профилактические мероприятия такие как: «Профилактика нарушений применения детских удерживающих устройств», «Массовая проверка водителей транспортных средств на предмет выявления признаков состояния опьянения», «Безопасный переход», «Автобус», «Безопасное колесо», «Пристегнись», «Скутер-Стоп», «Тонировка».

Однако принимаемые меры по реализации государственной политики обеспечения безопасности дорожного движения не позволили в полной мере стабилизировать ситуацию на дорогах. Приходиться констатировать, что за 2017 год сложилась сложная и напряженная дорожно-транспортная обстановка.

На территории Змеиногорского района зарегистрировано 13 учетных дорожно-транспортных происшествий, в которых 10 человек получили ранения различной степени тяжести, 6 человек погибло из них 2 ребенка.

В целях стабилизации сложившейся ситуации на административных участках участковыми уполномоченными полиции проводится работа по выявлению нарушений Правил дорожного движения.

Также со стороны сотрудников ОГИБДД проводятся целенаправленные мероприятия по пресечению грубых нарушений ПДД, увеличены плотности нарядов ДПС, особенно в выходные дни. Общая картина раскрытия преступлений видна на рис. 2.9.

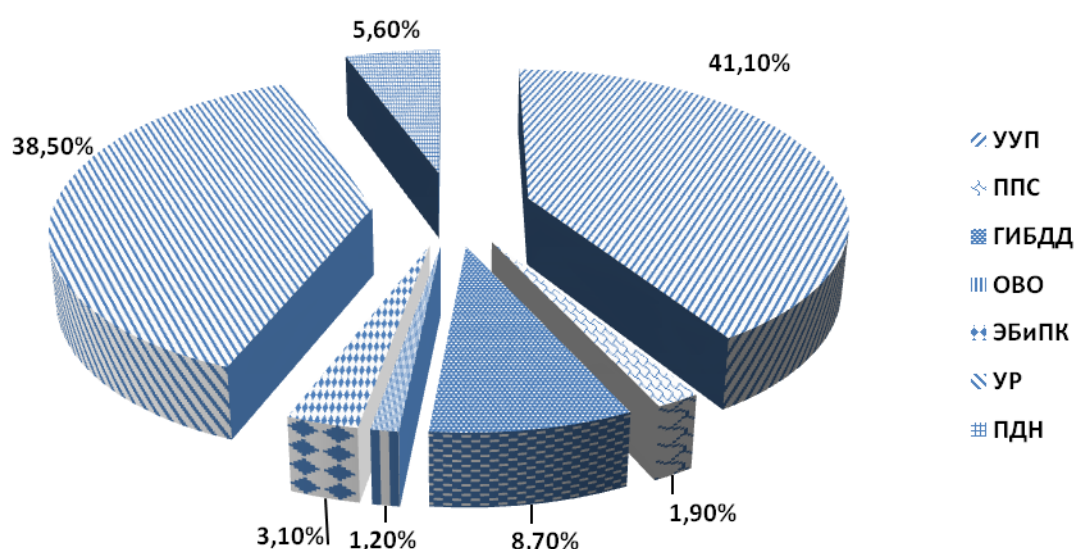


Рисунок 2.9 - Раскрытие преступлений службами МО МВД РОССИИ «Змеиногорский» (%)

Итак, общее количество раскрытых сотрудниками МО МВД РОССИИ «Змеиногорский» преступлений, из числа зарегистрированных на территории района в отчетном периоде увеличилось на 17,0 % (со 141 до 165). По «горячим следам» раскрыто 20 преступлений, что составило 12,1 % (при среднем краевом показателе – 6,4 %). Практически все подразделения МО МВД РОССИИ «Змеиногорский», кроме вневедомственной охраны и ЭБиПК (на уровне прошлого года) повысили свои результаты по количеству раскрытых преступлений: ОУР (с 59 до 62), УУП (с 56 до 66), ГИБДД (с 5 до 14), ПДН (с 5 до 9), ППС (с 1 до 3). Результаты розыскной работы на

обслуживаемой территории несколько улучшились. За 6 месяцев 2017 года разыскано 18 без вести пропавших (2016 г. – 12), вместе с тем остаток остался на уровне прошлого года и составил 11 человек. Основные усилия личного состава МО МВД РОССИИ «Змеиногорский» были сконцентрированы на приоритетных направлениях, определенных в Послании Президента России Федеральному Собранию РФ, Директиве МВД, которые направлены на повышение эффективности борьбы с преступностью, охрану общественного порядка, защиту законных интересов граждан, борьбу с терроризмом. В результате принятых мер удалось сгладить ряд негативных моментов в оперативной обстановке, добиться ряда позитивных изменений в результативности работы по предупреждению, пресечению, выявлению, раскрытию и расследованию преступлений.

2.3. Реализация законов о социальной защите государственных служащих в МО МВД РОССИИ «Змеиногорский»

Законодательными актами установлен определенный объем льгот и компенсаций, формирующих правовые основы для осуществления государственных гарантий защиты прав и интересов персонала органов внутренних дел, чья деятельность в значительной степени связана с риском для жизни и здоровья. Очень часто они становятся объектом посягательства преступников. В этой связи социальная защищенность сотрудников предполагает создание необходимых условий для нормальной деятельности персонала.

Социальная защита сотрудников правоохранительных органов характеризуется степенью реализации социальных прав и гарантий, реальным уровнем удовлетворения их материальных потребностей, интересов, соответствием целей и задач, которые призвана решать

правоохранительная служба, той ролью, которую играют ее сотрудники в обществе, а также ограничениями и рисками, с которыми связана правоохранительная деятельность.

Одним из видов социальных гарантий полиции на основании Приказа министерства внутренних дел «Об утверждении порядка обеспечения денежным довольствием сотрудников органов внутренних дел российской Федерации» является денежное довольствие сотрудников полиции, которое состоит из должностного оклада и оклада по специальному званию, которые составляют оклад денежного содержания, ежемесячных и иных дополнительных выплат.

Сотрудникам устанавливаются следующие дополнительные выплаты:

- 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) премии 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.

Ежемесячная надбавка к окладу денежного содержания за стаж службы (выслугу лет) устанавливается в следующих размерах при стаже службы (выслуге):

- 1) от 2 до 5 лет - 10 процентов;
- 2) от 5 до 10 лет - 15 процентов;
- 3) от 10 до 15 лет - 20 процентов;
- 4) от 15 до 20 лет - 25 процентов;
- 5) от 20 до 25 лет - 30 процентов;
- 6) 25 лет и более - 40 процентов.

Ежемесячная надбавка к должностному окладу за квалификационное звание устанавливается в следующих размерах:

- 1) за квалификационное звание специалиста третьего класса - 5 процентов;
- 2) за квалификационное звание специалиста второго класса - 10 процентов;
- 3) за квалификационное звание специалиста первого класса - 20 процентов;
- 4) за квалификационное звание мастера (высшее квалификационное звание) - 30 процентов.

Ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия службы устанавливается в размере до 100 процентов должностного оклада.

Ежемесячная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере до 65 процентов должностного оклада.

Премии за добросовестное выполнение служебных обязанностей из расчета трех окладов денежного содержания в год.

Поощрительные выплаты за особые достижения в службе в размере до 100 процентов должностного оклада в месяц.

Надбавка к должностному окладу за выполнение задач, непосредственно связанных с риском (повышенной опасностью) для жизни и здоровья в мирное время, выплачивается в размере до 100 процентов должностного оклада.

К денежному довольствию сотрудников устанавливаются районные коэффициенты, за службу в местностях с неблагоприятными условиями.

В связи с прохождением службы в органах внутренних дел и увольнением со службы из органов внутренних дел сотрудникам МО МВД России «Змеиногорский» выплачиваются дополнительные пособия и другие денежные выплаты:

1. Сотрудникам, направляемым в служебную командировку, производятся выплаты на командировочные расходы в порядке и размерах, которые определяются Правительством Российской Федерации.

2. Сотрудникам оказывается материальная помощь в размере не менее одного оклада денежного содержания в год.

3. Сотрудникам, использующим личный транспорт в служебных целях, выплачивается денежная компенсация.

4. Сотрудникам оплачивается стоимость проезда железнодорожным, воздушным, водным и автомобильным (за исключением такси) транспортом:

а) к месту лечения либо медицинского освидетельствования и обратно (в случае направления на лечение либо медицинское освидетельствование врачебной комиссией).

б) к месту долечивания (реабилитации) в санаторно-курортной организации и обратно (в случае направления на долечивание (реабилитацию) врачебной комиссией).

в) к месту проведения медико-психологической реабилитации.

5. Сотруднику, проходящему службу в МО МВД России «Змеиногорский» а также одному из членов его семьи оплачивается стоимость проезда к месту проведения основного (каникулярного) отпуска на территории (в пределах) Российской Федерации и обратно один раз в год.

6. Сотрудникам МО МВД России «Змеиногорский», общая продолжительность службы, в органах внутренних дел которых составляет 20 лет и более, при увольнении со службы в органах внутренних дел выплачивается единовременное пособие в размере семи окладов денежного содержания, а сотрудникам, общая продолжительность службы в органах внутренних дел которых составляет менее 20 лет, при увольнении со службы в органах внутренних дел выплачивается единовременное пособие в размере двух окладов денежного содержания.

7. Гражданам, уволенным из МО МВД России «Змеиногорский» без права на пенсию, проходившим службу в органах внутренних дел и имеющим общую продолжительность службы в органах внутренних дел менее 20 лет, ежемесячно в течение одного года после увольнения выплачивается оклад по специальному званию в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, в случае увольнения:

а) по достижении сотрудником предельного возраста пребывания на службе в органах внутренних дел;

б) по состоянию здоровья;

в) в связи с сокращением должности в органах внутренних дел, замещаемой сотрудником;

г) в связи с истечением срока нахождения сотрудника в распоряжении федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа или подразделения;

д) в связи с нарушением условий контракта уполномоченным руководителем;

е) в связи с болезнью;

ж) в связи с невозможностью перевода или отказом сотрудника от перевода на иную должность в органах внутренних дел;

з) в связи с отказом сотрудника от перевода на иную должность в органах внутренних дел в целях устранения обстоятельств, связанных с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью сотрудников,

находящихся в отношениях близкого родства или свойства, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8. При увольнении из МО МВД России «Змеиногорский» по выслуге лет, дающей право на получение пенсии, либо по основаниям, указанным в пункте 7, сотрудникам по их желанию выплачивается денежная компенсация за не использованный в год увольнения основной отпуск полностью, а при увольнении по иным основаниям пропорционально периоду службы в год увольнения.

9. Сотрудник, имеющий стаж службы в органах внутренних дел не менее 10 лет в календарном исчислении, имеет право на единовременную социальную выплату для приобретения или строительства жилого помещения один раз за весь период государственной службы, в том числе службы в органах внутренних дел.

Итак, объем льгот и компенсаций, формирующих правовые основы для осуществления государственных гарантий защиты прав и интересов персонала органов внутренних дел, чья деятельность в значительной степени связана с риском для жизни и здоровья и установленный законодательными актами в МО МВД России «Змеиногорский» предоставляется в полном объеме.

3 СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ В СФЕРЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВ СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ НА СОЦИАЛЬНУЮ ЗАЩИТУ

Исследуя данную проблему, мы исходим из основных концептуальных положений того, что развитие России как демократического правового государства связано с реформированием системы ее правоохранительных органов, прежде всего органов внутренних дел. Важнейшим правовым смыслом проводимых преобразований, отличавших их от ранее проводимых реформ МВД, стала идея создания не очередной модели силового инструмента государственного принуждения, а действительно эффективного правоохранительного органа в системе федеральных органов исполнительной власти, деятельность которого будет отражать потребности современного общества и государства, реализуемые путем защиты прав и свобод человека, а также общества и государства. Безусловно, помимо этого, необходимость кардинального реформирования возникла и в области социальной сферы, социальной защищенности сотрудников органов внутренних дел. Сейчас же не только начато преобразование ведомственного кадровой политики, выразившееся в обновлении кадрового состава полиции, в том числе руководящее звено, но и выведена на качественно новый уровень система социальной поддержки во время службы сотрудников полиции, а также после увольнения. В настоящее время именно вопросы практической реализации предоставляемых сотрудникам ОВД социальных льгот и гарантий позиционируются как одно из существенных направлений повышения эффективности оперативно-служебной деятельности.

Привлекают внимание в аспекте проблематики нашего исследования работы то, что в настоящее время многие законодательные и нормативно-правовые акты, регламентирующие режим прохождения службы в органах внутренних дел, в достаточной степени конкретизируют различные аспекты социальной защиты сотрудников полиции. Особое значение приобретает то,

что государство пытается повысить престиж профессии полицейского, выстраивая абсолютно новую систему социальных гарантий сотрудников полиции, которые ежедневно, обеспечивая порядок в стране, ставят под угрозу свои жизни. Вновь принятые законодательные акты ставят своей задачей многоаспектное обеспечение социальной защищенности сотрудников полиции. Так, изменения коснулись гарантий бесплатного медицинского обслуживания, повышения денежного довольствия, обеспечения социальных гарантий для членов семей полицейских, а также порядка выхода на пенсию и соответствующего пенсионного обеспечения.

Анализ реализации гарантированных государством мер по социальной защите личного состава в МО МВД РОССИИ «Змеиногорский» показал, что, несмотря на существующие трудности и проблемы, не прекращается работа по обеспечению предусмотренных установленных законодательством прав и льгот различным категориям сотрудников органов внутренних дел, нуждающихся в социальной помощи, поддержке и защите.

Принималось во внимание и то обстоятельство, что в настоящее время нагрузки на личный состав подразделений полиции возросли многократно, что обусловлено ростом количества совершенных преступлений, на фоне сокращения личного состава органов внутренних дел. Кроме того, имеющие место внутренние конфликты также худшим образом отражаются на престиже службы. Данное обстоятельство в основном связано с размыванием профессионального кадрового ядра полиции и оттоком квалифицированных кадров. Нельзя не заметить, зачастую не только неверно выбранный путь эволюции закрепляющего гарантии социальной защиты сотрудников полиции законодательства, но и примитивно-односторонняя практика его применения в каждом конкретном случае еще сильнее отражается на проблеме социальной защищенности сотрудников полиции. Исходя из изложенного, можно подчеркнуть, что в настоящее время первостепенной задачей является совершенствование правовой и социальной защиты

сотрудников полиции, и принятие ее в качестве элемента правовой и социальной защиты личности.

Принимая во внимание высокий уровень конфликтности полицейской деятельности, обусловленный характером задач, стоящих перед полицией, а также спецификой используемых методов, законодательное закрепление определенного набора юридических средств, механизмов, презумпций и процедур имеет особое значение. Ввиду того, что в настоящее время государство не может рассчитывать на беспрекословное принятие обществом любых ее решений, правовая защищенность сотрудников полиции становится важным обеспечивающим условием эффективности деятельности органов правопорядка.

Необходимо обеспечить социальную защиту личного состава и членов семей сотрудников МО МВД РОССИИ «Змеиногорский» что предполагает выполнение следующих блоков работы:

обязательно материальное обеспечение (создание условий для обеспечения основным минимумом гарантированных государством льгот и пособий, благотворительная помощь);

важно решение бытовых проблем (решение жилищного вопроса и проблем благоустройства, обеспечение земельным участком, трудоустройство неработающих членов семьи, предоставление мест в ведомственных детских учреждениях);

медико-социальная работа (медико – социальный патронаж семьи, направление на санаторно-курортное лечение, обеспечение медикаментами, спортивно оздоровительные мероприятия);

необходима социально – психологическая помощь (регулярное социально-психологическое обследование сотрудников и или членов их семей, психологическая реабилитация);

социокультурная и информационная работа (организация и проведение встреч, в том числе консультативного характера, проведение концертов и

поздравлений, увековечивание памяти погибших сотрудников, организационно – пропагандистские мероприятия, экскурсии).

В любом случае, правовая и социальная защищенность сотрудников полиции предполагает создание не только достаточных условий для профессиональной деятельности сотрудников полиции, но и предоставление дополнительных мер правовой и социальной защиты, иных гарантий. Данные дополнительные меры фактически связаны с особым режимом служебной деятельности сотрудников полиции. Сотрудники правоохранительных органов государства по долгу службы вступают в противодействие с криминально настроенной и, как следствие, агрессивной частью общества. К сожалению, приходится констатировать, что с каждым годом возрастает число погибших и раненых сотрудников органов внутренних дел. В составе правоохранительных органов именно органы внутренних дел несут наибольшую нагрузку в борьбе с преступностью, охране общественного порядка и обеспечении общественной безопасности. Однако, сотрудники полиции вынуждены переносить значительную физическую и моральную нагрузку, чему дополнительно способствует несение личным составом службы в усиленном режиме. Кроме того, нельзя списывать со счетов, что решаемые сотрудниками полиции задачи сопряжены с риском для жизни. Специфика деятельности сотрудников органов внутренних дел заключается в том, что, обладая широким кругом полномочий в области обеспечения прав и свобод граждан от преступных и иных посягательств, сотрудники полиции нередко сами остаются незащищенными.

Из сказанного, становится очевидным, чтобы повысить результативность деятельности по социальной защите сотрудников органов внутренних дел, так же представляется необходимое комплексное использование различных форм и видов социальной помощи и поддержки сотрудников органов внутренних дел и членов их семей.

Реализация предлагаемой программы социальной защиты предполагает соблюдение таких принципов социальной работы, как принципы:

приоритета государственных начал (поскольку полиция представляет собой один из властных институтов, то социальная защита сотрудников в первую очередь должна осуществляться в рамках государственных социальных гарантий и оговоренных государством институциональных форм);

нормативности (деятельности по социальной защите личного состава в системе органов внутренних дел регламентируется принятыми федеральными, региональными и местными нормативно-правовыми актами, локальными документами и установленными нормативами);

информированности (сотрудники, осуществляющие социальную защиту, имеют право на сбор информации, получение необходимых сведений как от самих сотрудников и членов их семей, так и от соответствующих государственных органов и неправительственных некоммерческих организаций);

адресности (предоставление необходимой помощи наиболее нуждающимся в ней сотрудникам);

комплексности (одновременное предоставление различного вида социальных услуг, в которых нуждается сотрудник);

Данный проект обеспечит социальную защищенность и улучшит социальное самочувствие членов семей сотрудников органов внутренних дел.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Результаты проведенного нами анализа позволяют сделать некоторые частные выводы, представляющие интерес для нашего исследования. Проблема социальной защиты личности имеет огромное значение для любого государства. Важным направлением реализации социальной политики является сфера внутренних дел. Вместе с тем, следует подчеркнуть, что особый социальный статус имеют сотрудники полиции, которые несут службу, связанную с целым рядом рисков для жизни и здоровья, вынуждены выполнять возложенные на них обязанности в особых условиях, а также в условиях быстро меняющейся оперативной обстановки. Стрессы, перенапряжения, вызванные выполнением служебных обязанностей, неблагоприятно сказываются на здоровье сотрудников, эффективности их служебной деятельности.

Принимая во внимание изложенное, можно сделать вывод, что под социальной защитой сотрудников полиции следует понимать положение, благодаря которому сотрудник полиции и члены его семьи защищены государством, имеют возможность реализовывать свои права, а также удовлетворять свои духовно-материальные потребности, основываясь не на минимальных стандартах государственного обеспечения как это было ранее, а с учетом реальной экономической ситуации, давая им возможность достойного материального и социального обеспечения. Следует отметить, что проблемы, связанные с организацией правовой и социальной защищенности сотрудников полиции, традиционно привлекали внимание исследователей. Очевидно, что дальнейшее изучение положений в сфере правовых и организационных основ социального обеспечения и социальной защиты сотрудников полиции, особенно в связи с принятием нового

административного и служебного законодательства и современной ситуацией в данной области отношений особенно актуально.

Социальная защита сотрудников полиции разнообразна. Меры социальной защиты могут реализовываться в период прохождения сотрудниками службы, после прекращения ими службы, а также в случае гибели (смерти) сотрудников, причинения вреда их здоровью, уничтожения или повреждения их имущества.

Следует также отметить, что меры социальной защиты или поддержки могут касаться также детей сотрудника, а также его супруга (супруги). Таким образом, можно сделать вывод о том, что в Российской Федерации сформирована система социальной защиты, которая должна компенсировать тяжелый режим службы сотрудников, а также стимулировать их деятельность в сфере обеспечения правопорядка и борьбы с преступностью.

Наряду с этим, Российская Федерация проводит социальную политику, которая касается как непосредственно сотрудника, так и членов его семьи. Это особенно важно тогда, когда сотрудник погиб при исполнении своих служебных обязанностей, получил увечье, травму или инвалидность, вследствие чего произошло снижение или утрата им трудоспособности и т.д.

Заслуживает быть отмеченным, что социальная политика и социальная защита, реализуемая в органах внутренних дел, опирается на российское «социальное законодательство», а также на законодательство и иные нормативные правовые акты, которые касаются исключительно сотрудников полиции. Нормативная правовая основа социальной защиты сотрудников органов внутренних дел носит объемный характер. Помимо общих социальных гарантий, содержащихся в действующем законодательстве, Законом «О полиции» определены дополнительные гарантии социальной защиты сотрудников полиции, призванные компенсировать те ограничения и запреты, которые обусловлены режимом их службы.

Уместно обратить внимание, что законом предусмотрены страховые гарантии сотруднику полиции, а также единовременные выплаты в целях

возмещения вреда, причиненного в связи с выполнением служебных обязанностей. В частности, Федеральным законом «О полиции» гарантировано право сотрудника на жилищное обеспечение, бесплатное медицинское обслуживание, пособия на содержание его детей и детей, находящихся на его иждивении, посещающих государственные и муниципальные дошкольные образовательные учреждения и др.

В сущности, реализация некоторых социальных гарантий, предоставленных сотрудникам полиции, зависит не только от организующей составляющей МВД России, а также от органов власти и управления федерального, регионального и местного уровней. Поэтому необходимо добиться того, чтобы предписания Закона РОССИИ «О полиции» также неукоснительно выполнялись иными органами власти и управления.

Можно утверждать, что социальная защита сотрудников полиции, в отличие от общей социальной защиты носит адресный характер и позволяет учитывать ряд особенностей служебной деятельности сотрудников. Отметим, что социальная работа в органах внутренних дел должна быть принципиальным, а в некоторых случаях и приоритетным направлением деятельности.

Как показывает практика многие социальные льготы и гарантии носят формальный характер, качественно не сказываясь на стимулировании служебной деятельности сотрудников. Различного рода компенсационные выплаты не соответствуют реальным экономическим условиям, а также не удовлетворяют социальные запросы и требования сотрудников. Достаточно часто для выполнения своих обязанностей, а также при нахождении в служебных командировках сотрудники вынуждены тратить свои личные деньги, использовать личный транспорт без соответствующих компенсационных выплат.

Сложившееся положение вещей в организации социальной защиты в органах внутренних дел нельзя признать удовлетворительным, так как это крайне негативно сказывается на эмоциональном состоянии сотрудника

полиции, а также членов его семьи. У сотрудника, а также членов его семьи падает уровень доверия к системе МВД России, а также его должностным лицам, которые нередко пренебрежительно относятся к проблемам, социальным нуждам и бытовым потребностям рядовых сотрудников.

В подразделениях органов внутренних дел, которые занимаются социальной работой, накоплен богатый позитивный опыт работы по организации и осуществлению социальной политики в сфере внутренних дел.

Однако он не может быть сегодня в полной мере реализован – главная причина подобного положения вещей состоит в том, что целый ряд социальных мероприятий в сфере внутренних дел должным образом не профинансированы и не организованы.

На наш взгляд, условно можно определить ряд задач, направленных на достижение выше - указанных целей, на решении которых следует направить инициативу в теоретической и в практической сфере реализации мер социальной защиты сотрудников полиции и членов их семей: исследование системы мер социального обеспечения и социальной защиты сотрудников полиции как факторов стабилизации их жизненного уровня в современных условиях; изучение развития законодательства об обеспечении социальных прав сотрудников полиции; анализ нормативного регулирования отдельных компонентов системы социального обеспечения и социальной защиты сотрудников полиции (вопросы денежного довольствия, пенсионного обеспечения); рассмотрение вопросов государственной политики в области обеспечения социальных прав сотрудников полиции как способа обеспечения организационно-экономического решения социальных проблем сотрудников полиции; выработка предложений по повышению эффективности государственных и негосударственных механизмов социальной защиты сотрудников полиции.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Российская газета. - 2009. - 21 января.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 29.12.2017) // СЗ РФ. - 1994. - №32. – Ст.3301.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) // Российская газета. – 2001. - № 256.
4. О системе государственной службы Российской Федерации: Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ (ред. от 23.05.2016) // Парламентская газета. – 2003. - № 98.
5. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 28.12.2017) // Парламентская газета. – 2004. - № 140-141.
6. О полиции: Федеральный закон от 07.02.2011 № 3-ФЗ (ред. от 07.03.2018) // Российская газета. – 2011. - № 28.
7. О статусе военнослужащих: Федеральный закон от 27.05.1998 № 76-ФЗ (ред. от 01.07.2017, с изм. от 16.11.2017) // Российская газета. - 1998. - № 104.
8. Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2018): Федеральный закон от 28.12.2013 № 442-ФЗ (ред. от 07.03.2018) // Российская газета. – 2013. - № 295.
9. О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные

- законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 19.07.2011 № 247-ФЗ (ред. от 23.04.2018) // Российская газета. - 2011. - № 157.
10. Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации: Федеральный закон от 15.12.2001 № 167-ФЗ (ред. от 23.04.2018) // СЗ РФ. – 2001. - № 51. - Ст. 4832.
11. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний: Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ (ред. от 07.03.2018) // СЗ РФ. -1998. - № 31. - Ст. 3803.
12. О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ (ред. от 01.07.2017) // Парламентская газета. – 2011. - №52-53.
13. О государственной защите судей, должностных лиц правоохранительных и контролирующих органов: Федеральный закон от 20.04.1995 № 45-ФЗ (ред. от 01.07.2017) // СЗ РФ. -1995. - № 17. - Ст. 1455.
14. Об утверждении Положения о Министерстве внутренних дел Российской Федерации и Типового положения о территориальном органе Министерства внутренних дел Российской Федерации по субъекту Российской Федерации: Указ Президента РФ от 21.12.2016 № 699 (ред. от 03.05.2018) // СЗ РФ. - .2016. - № 52 (Часть V). - Ст. 7614.
15. О предоставлении федеральным государственным гражданским служащим единовременной субсидии на приобретение жилого помещения (вместе с «Правилами предоставления федеральным государственным гражданским служащим единовременной субсидии на приобретение жилого помещения»): Постановление Правительства РФ от 27.01.2009 № 63 (ред. от 19.04.2018) // Российская газета. - 2009. - № 17.

16. О федеральной программе «Развитие государственной гражданской службы Российской Федерации (2015 - 2018 годы)» и плане мероприятий по развитию государственной гражданской службы Российской Федерации на 2015 - 2018 годы» (по состоянию на 29.01.2015) (подготовлен Минтрудом России): Проект Указа Президента РФ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://regulation.gov.ru/>.
17. Статус Конвенции N 128 Международной организации труда «О пособиях по инвалидности, по старости и по случаю потери кормильца» (Женева, 29 июня 1967 года) [Электронный ресурс] : официальный сайт Международной организации труда. – Режим доступа: <http://www.ilo.org>.
18. О государственной гражданской службе Алтайского края: Закон Алтайского края от 28 октября 2005 года № 78-ЗС (с изменениями на 3 апреля 2018 года) [Электронный ресурс]: Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/802040503>.
19. Абдрахманова, Н. В. Дополнительные меры социальной защита государственного служащего / Н.В.Абдрахманова //Вестник Башкирского университета - 2013.- №2.
20. Анбрехт, Т. А. Социальная защита отдельных категорий граждан : учебное пособие для академического бакалавриата / Т. А. Анбрехт. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 285 с. — (Серия : Университеты России). — ISBN 978-5-534-06506-0. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/45ED6DEA-DC78-45C6-9247-8BA816B2A335.
21. Адриановская, Т.Л. Право социального обеспечения. Институт пособий и компенсационных выплат : учебно-практическое пособие / Т.Л. Адриановская, И.В. Карданова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право,

2015. - 455 с. : ил. - То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=446882>.
22. Атаманчук, Г.В. Сущность государственной службы: история, теория, закон, практика: Монография / Г.В. Атаманчук. - М.: РАГС, 2013. - 194с.
23. Бельский, К.С. О концепции реформы государственной службы в России / К. С. Бельский. // Государство и право. - 2004. - № 4. - С. 24– 32.
24. Быковская, Ю.В. Социальная политика в органах внутренних дел зарубежных стран : монография / Ю.В. Быковская. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 143 с. : ил. - Библиогр. в кн. - То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=446547>.
25. Волкова, В.В. Правовые основы социальной защиты государственных служащих. Пенсии за выслугу лет. Пожизненное содержание судей : учебно-практическое пособие / В.В. Волкова, И.В. Карданова. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2013. - 383 с. : ил. - То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=448217>.
26. Граждан, В.Д. Государственная гражданская служба : учебник для бакалавров / В.Д. Граждан. - 5-е изд. перераб. и доп.- М.: Юрайт, 2013. - 641с.
27. Государственная и муниципальная служба : учебник для академического бакалавриата / под ред. Ю.Н. Туганова. - 2-е изд., перераб. и доп.- М.: Юрайт, 2016. - 294с.
28. Государственная и муниципальная служба : учебник для бакалавров / под ред. В.И. Петрова. - М.: Юрайт, 2014. - 365с.
29. Государственная служба в зарубежных странах: Сборник обзоров законодательства / Н.М. Касаткина, В.И. Лафитский, А.Ф. Ноздрачев. - М.: ИНИОН РАН, 2016. - 297с.

- 30.Корнилова, С.В. Актуальные проблемы практики обеспечения обязательного государственного страхования гражданских служащих субъекта Российской Федерации / С.В.Корнилова // Интелект. Инновации. Инвестиции. – 2014. - № 4.
- 31.Лауринавичюс, А. Уставная государственная служба и особенности деятельности ее должностных лиц / А.Лауринавичус // Журнал международного права и международных отношений. - 2009 - № 3. - С. 18-20.
- 32.Малафеевская, В.А. Система мотивации государственных гражданских служащих в РФ / В.А.Малафеевская // ЭГО: Экономика. Государство. Общество. – 2014. - № 4.
- 33.Маргулян, Я. А. Основы социального государства : учебное пособие для академического бакалавриата [Электронный ресурс] / Я. А. Маргулян. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 175 с. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/B5FC148C-CDCB-49A9-9254-32C4EDFC7B2C.
- 34.Монетизация: льготы, гарантии, компенсации для граждан России: Сборник законов РФ [Электронный ресурс] : официальный документ. - Новосибирск : Сибирское университетское издательство, 2015. - 400 с. - То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=57489>.
- 35.Низова, Л.М. Социальная политика как фактор общественного развития : монография / Л.М. Низова ; Поволжский государственный технологический университет. - Йошкар-Ола : ПГТУ, 2017. - 236 с. : ил. - Библиогр.: с. 212-226. - То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=477170>.
- 36.Охотский, Е.В. Правовой статус государственного служащего Российской Федерации / Е.В.Охотский // Государство и право.- 2013.- № 9.

37. Правовое положение полиции МВД России : учебник / под ред. Ф.П. Васильева. – М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2014. - 815 с. : ил. - Библиогр. в кн. - То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=448261>.
38. Правовое регулирование занятости населения в российской Федерации / Р.С.Гарипов, Е.И.Горбатов [и др.]; под ред. проф. В.Ш. Шайхутдинова. – Екатеринбург: Изд-во Урал.ун-та, 2009. – 176с.
39. Самыгин, С.И. Социальная политика : учебник для бакалавров / С.И. Самыгин, И.А. Янкина, А.В. Рачипа. - М.: Дашков и К, 2015. - 224с.
40. Цимбалист, А.В. Регламентация труда государственных и муниципальных служащих : курс лекций / А.В. Цимбалист. - М.: КноРус, 2012. - 978с.
41. Черников, Б. Чиновник в России и за рубежом / Б.Черников // Служба кадров. - 2013. -№ 5. - С. 12-14.