

РЕФЕРАТ

Тема выпускной квалификационной работы: «Социальная защита и социальные гарантии государственных служащих в Российской Федерации» (на примере Межрегиональной территориальной государственной инспекции труда в Алтайском крае и Республике Алтай).

Работа содержит 64 страницы текста, 3 таблицы, 10 рисунков и 41 источник.

Объект исследования - Межрегиональная территориальная государственная инспекция труда в Алтайском крае и Республике Алтай.

Предмет исследования - система социальной защиты и социальные гарантии государственных служащих.

Цель работы – изучить теоретические основы социальной защиты и социальных гарантий государственных служащих, проанализировать систему социального обеспечения и защиты государственных служащих в Межрегиональной территориальной государственной инспекции труда в Алтайском крае и Республике Алтай Территориальный отдел в г. Рубцовске и наметить направления ее совершенствования.

Для достижения данной цели в работе поставлен ряд задач:

- изучить теоретические основы системы государственной службы Российской Федерации;
- рассмотреть социальную защиту государственных служащих в Российской Федерации;
- раскрыть понятие виды государственной социальной защиты государственных служащих;
- дать общую характеристику Межрегиональной территориальной государственной инспекции труда в Алтайском крае и Республике Алтай в г. Рубцовске;

- проанализировать кадровый состав Межрегиональной территориальной государственной инспекции труда в Алтайском крае и Республике Алтай в г. Рубцовске;

- рассмотреть реализацию законов о социальной защите государственных служащих в Межрегиональной территориальной государственной инспекции труда в Алтайском крае и Республике Алтай в г. Рубцовске;

- наметить направления совершенствования в сфере реализации прав и социальных гарантий гражданских служащих Межрегиональной территориальной государственной инспекции труда в Алтайском крае и Республике Алтай в г. Рубцовске

Структура работы состоит из введения, трёх глав и заключения. В первой главе рассмотрены теоретические аспекты и понятия. Во второй главе дана характеристика Межрегиональной территориальной государственной инспекции труда в Алтайском крае и Республике Алтай в г. Рубцовске, проведен анализ кадрового состава организации, рассмотрены социальные гарантии и система мер социальной защиты государственных служащих. В третьей главе исследованы проблемы социальной защиты государственных служащих и предложены направления ее совершенствования.

При написании выпускной квалификационной работы были изучены материалы учебных пособий, Федеральные Законы Российской Федерации и нормативно-правовые акты Алтайского края. В работе были использованы следующие методы исследования: аналитические методы, методы сравнения.

СОДЕРЖАНИЕ

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПОНЯТИЯ СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ.....	5
1.1. Система государственной службы в Российской Федерации	5
1.2. Социальная защита государственных служащих в Российской Федерации.....	10
1.3 Понятие и виды государственной социальной защиты государственных служащих.....	20
2.АНАЛИЗ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ЗАЩИТЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ (НА ПРИМЕРЕ МЕЖРЕГИОНАЛЬНОЙ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИНСПЕКЦИИ ТРУДА В АЛТАЙСКОМ КРАЕ И РЕСПУБЛИКЕ АЛТАЙ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫЙ ОТДЕЛ В Г. РУБЦОВСКЕ).....	24
2.1. Характеристика Межрегиональной территориальной государственной инспекции труда в Алтайском крае и Республике Алтай в г.Рубцовске	24
2.2. Анализ кадрового состава Межрегиональной территориальной государственной инспекции труда в Алтайском крае и Республике Алтай в г.Рубцовске.....	38
2.3. Реализация законов о социальной защите государственных служащих в Межрегиональной территориальной государственной инспекции труда в Алтайском крае и Республике Алтай в г. Рубцовске	45
3.НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ В СФЕРЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВ И СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ МЕЖРЕГИОНАЛЬНОЙ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИНСПЕКЦИИ ТРУДА В АЛТАЙСКОМ КРАЕ И РЕСПУБЛИКЕ АЛТАЙ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫЙ ОТДЕЛ В Г. РУБЦОВСКЕ	50
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	54
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ.....	58
ПРИЛОЖЕНИЕ	65

ВВЕДЕНИЕ

Для становления гражданского общества и правового государства в Российской Федерации необходимо качественное развитие института государственной службы, являющегося важной частью управленческого механизма в процессах развития общества и государства в целом.

В настоящее время недостаточная эффективность деятельности органов государственной власти, как на федеральном, так и на региональном уровне, отчетливо проявляется в несоответствии между декларируемыми государством целями и задачами и реальными результатами.

Растущая децентрализация государственной власти увеличила потребность в профессионалах нового типа. Это должны быть профессионалы в сфере обслуживания, свободные от стереотипов командно-административных методов, как на национальном, так и на региональном уровнях.

Актуальность темы исследования обусловлена в настоящее время необходимостью решения двух особо актуальных проблем современного российского общества: это повышение эффективности деятельности органов государственной власти за счет решения первостепенной задачи по подготовке нового более профессионального кадрового состава государственных служащих. Но становление и результативная деятельность государственных служащих Российской Федерации невозможна без системы социальной поддержки и предоставления служащим социальных гарантий и льгот. В настоящее время эта система находится в процессе становления.

Цель работы – изучить систему социальной защиты и социальных гарантий государственных служащих Межрегиональной территориальной государственной инспекции труда в Алтайском крае и Республике Алтай Территориальный отдел в г. Рубцовске.

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

При написании работы были использованы следующие методы исследования: аналитические методы, методы сравнения.

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

1.1. Система государственной службы в Российской Федерации

В последние десятилетия в России произошли значительные изменения в системе организации государственной власти. Начала создаваться новая система государственного управления.

Реформирование государственной службы является неотъемлемой частью проводимой в Российской Федерации административной реформы. Являясь социально-правовым институтом, государственная служба рассматривается еще и как особая сфера профессиональной деятельности, связанная с реализацией полномочий органов государственной власти и управления.

Предоставление государственных услуг осуществляется в разных сферах и секторах государственной деятельности.

Тип государственной услуги подразумевает ее типизацию, которая зависит от уровня и функции соответствующего государственного органа.

Федеральным законом № 58-ФЗ закреплено положение о том, что система государственной службы Российской Федерации включает:

- 1) гражданскую службу;
- 2) военную службу;
- 3) государственную службу иных видов¹.

Гражданская служба Российской Федерации разделена по принципу федеративного устройства государства на:

- федеральную гражданскую службу;
- гражданскую службу субъекта РФ (ст. 2).

¹ О системе государственной службы Российской Федерации: Федеральный закон от 27.05.2003 N 58-ФЗ (последняя редакция) [Электронный ресурс]// СПС Консультант Плюс. – URL: <https://www.consultant.ru>



Рисунок 1.1. – Структура системы Государственной службы в РФ

Таким образом, государственная гражданская служба - вид государственной службы, представляющий собой профессиональную служебную деятельность граждан на должностях гражданской службы по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов, государственных органов субъектов РФ, лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, и лиц, замещающих государственные должности субъектов РФ (ст. 5 Федерального закона № 58-ФЗ)².

Как отмечает Охотский Е.В., «в отличие от военной службы, цель гражданской службы — обеспечение полномочий федеральных государственных органов, лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, и обеспечение полномочий субъекта РФ, а также

² О системе государственной службы Российской Федерации: Федеральный закон от 27.05.2003 N 58-ФЗ (последняя редакция) [Электронный ресурс]// СПС Консультант Плюс. – URL: <https://www.consultant.ru>

полномочий государственных органов субъекта РФ и лиц, замещающих должности субъекта РФ»³.

Правовые, организационные и финансово-экономические основы гражданской службы Российской Федерации установлены Федеральным законом № 79-ФЗ.

Статья 4 данного Закона устанавливает следующие принципы гражданской службы :⁴

- 1) приоритет прав и свобод человека и гражданина;
- 2) единство правовых и организационных основ федеральной гражданской службы и гражданской службы субъектов РФ;
- 3) равный доступ граждан к гражданской службе;
- 4) профессионализм и компетентность гражданских служащих;
- 5) стабильность гражданской службы;
- 6) доступность информации о гражданской службе;
- 7) взаимодействие с общественными объединениями и гражданами;
- 8) защищенность гражданских служащих от неправомерного вмешательства в их профессиональную служебную деятельность.

В соответствии со ст. 6 Федерального закона № 79-ФЗ взаимосвязь гражданской службы и государственной службы Российской Федерации иных видов обеспечивается на основе единства системы государственной службы Российской Федерации и принципов ее построения и функционирования, а также посредством:

- соотносительности основных условий и размеров оплаты труда, основных государственных социальных гарантий;
- установления ограничений и обязательств при прохождении государственной службы Российской Федерации различных видов;

³ Государственная служба : учебник и практикум для вузов / Е. В. Охотский [и др.] М., 2023.— Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. с. 86 — URL: <https://urait.ru/bcode/530728/p.86>

⁴ О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (последняя редакция [Электронный ресурс] // СПС Консультант Плюс. — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/

- учета стажа государственной службы Российской Федерации иных видов при исчислении стажа гражданской службы;

- соотносительности основных условий государственного пенсионного обеспечения граждан, проходивших государственную службу Российской Федерации⁵.

Как уже было сказано выше, гражданская служба Российской Федерации делится на федеральную гражданская служба и гражданскую службу субъектов РФ.

Федеральная гражданская служба:

- профессиональная служебная деятельность граждан на должностях федеральной гражданской службы по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов и лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации.

По-мнению Е.В. Охотского, существуют и определённые особенности федеральной гражданской службы:⁶

- все три ветви власти не подчинены друг другу, а взаимодействуют на основе принципа обычая (например: договора или соглашения);

- во-вторых, вся система координирует на основе правовых актов (федеральных законов, указов Президента РФ, постановлений Правительства РФ и др.)

- в-третьих, большая часть федеральных гражданских служащих женщины.

Система федеральной государственной службы объединяет три ветви федеральной государственной власти. В систему федеральной государственной службы входят государственные служащие обеих палат парламента Российской Федерации, Президента РФ, Правительства РФ, федеральных министерств, федеральных органов исполнительной власти,

⁵ О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (последняя редакция [Электронный ресурс] // СПС Консультант Плюс. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/

⁶ Государственная служба : учебник и практикум для вузов / Е. В. Охотский [и др.] М., 2023. - Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. с. 86 — URL: <https://urait.ru/bcode/530728/p.86>

федеральных судов, сюда же относятся и служащие Центризбиркома РФ, Счетной Палаты РФ, Государственной фискальной службы РФ, образуя систему федеральной исполнительной власти.

Государственная гражданская служба, являясь частью административной системы Российской Федерации также занимает важное место в государственном управлении.

Е.В. Охотский данное понятие трактует следующим образом: «Государственная служба Российской Федерации – гарантия исполнения полномочий Российской Федерации, государственных органов Российской Федерации, лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, профессиональное служение граждан в качестве государственных служащих Российской Федерации».⁷

Среди особенностей государственной службы субъектов Российской Федерации он выделяет следующие:

1) переходный характер, наличие множества уровней, форм и элементов, структура которых еще не сформирована и должна постепенно меняться или исчезнуть вовсе;

2) государственную службу субъектов РФ можно можно назвать отдельной самостоятельной ветвью, слабо скоординированной с федеральными и муниципальными службами;

3) государственная служба субъектов РФ частично, а иногда и полностью повторяет структуру федеральной.

Таким образом, система государственной службы Российской Федерации составляет организационные основы государственной службы Российской Федерации, которая включает в себя государственную гражданскую службу, военную службу и другие виды государственной службы.

⁷ Государственная служба : учебник и практикум для вузов / Е. В. Охотский [и др.] .М., 2023.— Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. с. 86 — URL: <https://urait.ru/bcode/530728/p.86>

1.2. Социальная защита государственных служащих в Российской Федерации

Социальное обеспечение по возрасту, в случаях болезни, инвалидности, при потере кормильца, так же для воспитания детей и в других случаях, законодательно установленных для граждан, гарантируется Конституцией Российской Федерации (в ч.1, ст. 39).⁸ Такое же социальное обеспечение и другие социальные гарантии положены и государственным служащим.

В целях соблюдения этого принципа, согласно конституционным положениям, государство обязано создать все условия для его реализации как в правовом, так и в экономическом плане.

Для формирования системы социального обеспечения признается многообразие и целостность видов, характеристики форм системы социального обеспечения в отношении каждого человека. Такой набор признаков индивидуален для каждого гражданина. Для реализации главной задачи –создания условий для применения принципов равенства и справедливости - существуют специальные критерии, позволяющие определить формы и виды социального обеспечения достойного человеческого существования, общие для каждого человека.

⁸ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020): Официальный текст Конституции РФ, включающий новые субъекты Российской Федерации - Донецкую Народную Республику, Луганскую Народную Республику, Запорожскую область и Херсонскую область [Электронный ресурс]: URL: <http://pravo.gov.ru>.

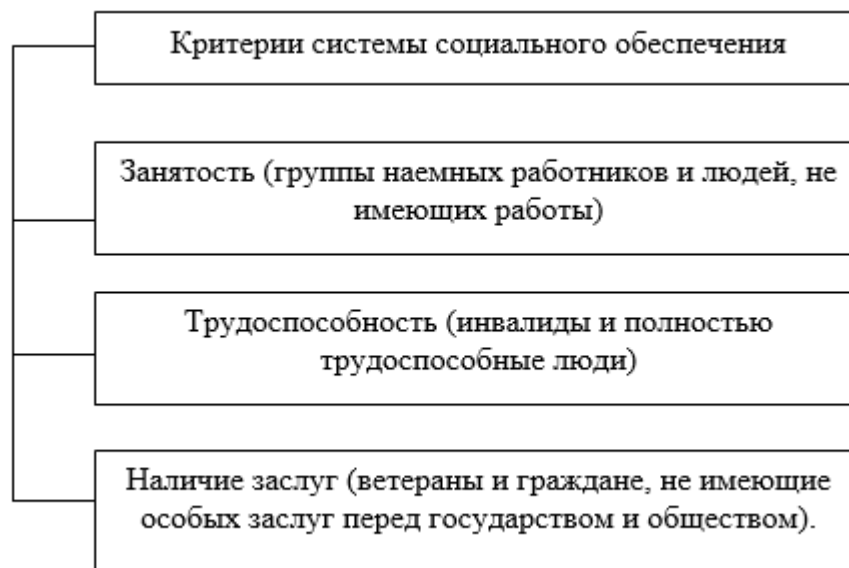


Рисунок 1.2 – Критерии системы социального обеспечения

Для того, чтобы выделить комплекс принципов, необходимо определить общие признаки правового статуса различных групп и категорий населения, изучить частные характеристики.

Т.А. Анбрехт так определяет 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»⁹. В настоящее время государственный служащий по трудовому законодательству лишь перестал быть наемным работником..¹⁰

Полное понимание статуса государственного служащего в российском законодательстве еще не достигнуто. Но есть понимание того, что

⁹ Анбрехт, Т. А. Социальная защита отдельных категорий граждан : учебное пособие для вузов. М., 2023. — 202 с. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.urait.ru/bcode/532439>

¹⁰ Полетаев, Ю. Н. Правовое регулирование труда государственных гражданских служащих : учебное пособие для вузов. М., 2023. — 163 с — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.urait.ru/bcode/517052>

государственный служащий вносит большой вклад в обеспечение всех видов ценностей в обществе и должен находиться под защитой государства.¹¹

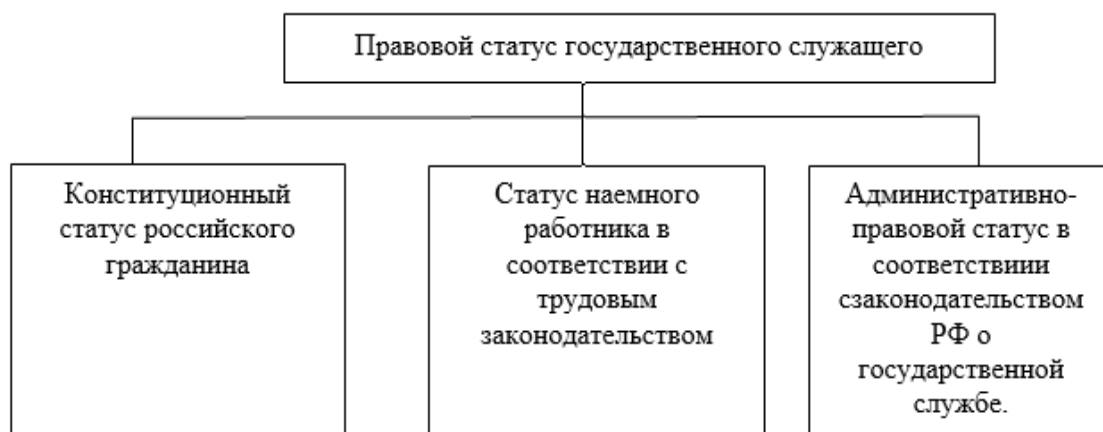


Рисунок 1.3 – Правовой статус государственного служащего

Федеральный закон от 27 февраля 2003года № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» и Трудовой кодекс Российской Федерации рассматривают отношения между государственными гражданскими служащими и их организациями как трудовые отношения, имеющие особенности и регулируемые Законом «О государственной гражданской службе в РФ». ¹²

Но в Федеральном законе от 27 июля 2004 года №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» государственных служащих, с другой стороны, выводят за рамки Трудового кодекса в части упорядочивания служебных отношений, называя трудовой договор служебным контрактом, рабочее время – служебным временем, применяется термин оплата труда и т.д., т.е по сути меняется только понятийный аппарат.¹³

Несмотря на то, что посредством прохождения гражданской службы человек реализует свое конституционное право на труд, определенного

¹¹ См. там же С.117

¹² О системе государственной службы Российской Федерации: Федеральный закон от 27.05.2003 N 58-ФЗ (последняя редакция) [Электронный ресурс]// СПС Консультант Плюс. – URL: <https://www.consultant.ru>

¹³ О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (последняя редакция [Электронный ресурс] // СПС Консультант Плюс. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/

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).

Такое изменение терминологии, особенно касающееся социального обеспечения гражданских служащих, недопустимо и может привести к неблагоприятным последствиям. Например, если служебный контракт не является разновидностью трудового договора, то в соответствии с Налоговым кодексом и Кодексом социального страхования выплаты по нему облагаются не ЕСН (ст. 236 НКРФ), а взносами на обязательное пенсионное страхование (ст. 10 Федерального закона от 15.12.01 «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации») и обязательное социальное страхование от несчастных случаев и профессиональных заболеваний (15.12.01 «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации», статья 10 Федерального закона «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации»¹⁴).

В результате, логического вывода из закона, гражданские служащие исключаются из системы обязательного социального страхования, но тогда возникает необходимость создания специальной системы социального обеспечения гражданских служащих. Этот вопрос требует незамедлительного решения, но пока идет крайне медленное его обсуждение.

Еще один вопрос об экономических ограничениях гражданских служащих, предназначенных предотвратить конфликт между частными интересами и публичными, законодательно установленных, представляет особый интерес.

Эти ограничения в измененном виде из ФЗ «Об основах государственной службы Российской Федерации» перешли в Закон «О

¹⁴ Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации: Федеральный закон от 15.12.2001 № 167-ФЗ (ред. от 25.12.2023) [Электронный ресурс] // СПС Консультант Плюс. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34447/

государственной гражданской службе Российской Федерации». Гражданскому служащему запрещается (ст. 17):¹⁵

- 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;
- 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. Такие ограничения должны уравниваться преимуществами, гарантированными гражданскому служащему.

Р.О. Белоусов в своей работе дает такое определение гарантиям на государственной службе: «Под гарантиями на государственной службе подразумевается комплекс мер правового, социально-экономического, организационно-управленческого, морально-психологического характера, во-первых, повышающих привлекательность службы, сопутствующих созданию благоприятных условий для профессиональной деятельности и

¹⁵ О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (последняя редакция [Электронный ресурс] // СПС Консультант Плюс. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/

обеспечивающих стабильность социального и правового статуса государственных служащих».¹⁶

Как правовые ограничения, так и правовые стимулы являются регуляторами и балансом для мотивации государственных служащих и призваны компенсировать материальные потери, связанные с экономическими ограничениями.¹⁷ Важно не просто компенсировать эти ограничения, но и предоставить, на наш взгляд, специальные процедуры социального обеспечения и социальных гарантий государственным служащим.

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.

Д.Ю. Знаменский отмечает, «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

¹⁶ Белоусов, Р. О. Понятие государственной службы и социальной защиты государственных служащих / Р.О.Белоусов, А.А.Консовский // Экономика: вчера, сегодня, завтра. М., 2022. - С. 394

¹⁷ Белоусов, Р. О. Понятие государственной службы и социальной защиты государственных служащих / Р.О.Белоусов, А.А.Консовский // Экономика: вчера, сегодня, завтра. М., 2022. - С. 394

быстро схватывать, систематизировать и оценивать управленческую информацию». ¹⁸

Выше перечисленные принципы не просто декларируются, а требуют систематической реализации. Ведь главная цель реформы государственной службы - привлечение на государственную службу профессионалов, качества и навыки которых соответствуют интересам государства, но для достижения этой цели государству необходимо выполнить ряд условий.

Обеспечение привлекательности государственной службы перед частным сектором позволит обеспечить конкурентоспособность государства как работодателя. Для поддержания авторитета государственного служащего необходима стабильность, достойное вознаграждение за службу, социальное обеспечение и социальные гарантии, баланс ограничений. Только после этого государство может требовать профессионального и честного исполнения гражданскими служащими своих обязанностей на государственной службе.

На государственном и законодательном уровне постепенно отражается понимание указанного подхода к государственным служащим. Например, в Законе «О государственной гражданской службе Российской Федерации» впервые перечислены конкретные цели и основания для предоставления особых государственных гарантий гражданским служащим, касающихся компенсации экономических ограничений для гражданских служащих.

Таким образом делаются попытки решить проблему привлечения и удержания высококвалифицированных кадров.

¹⁸ Знаменский, Д. Ю. Государственная и муниципальная служба : учебник для вузов / Д. Ю. Знаменский ; ответственный редактор Н. А. Омельченко. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 405 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14585-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.urait.ru/bcode/510888>

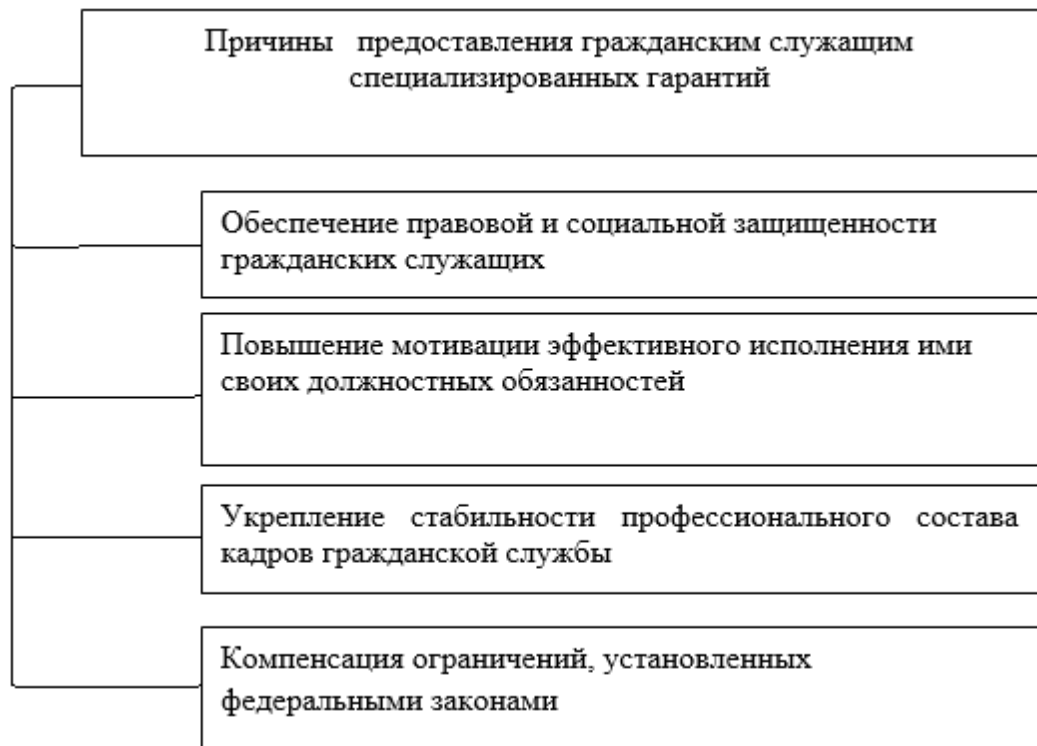


Рисунок 1.4 – Причины предоставления гражданским служащим специализированных гарантий

Государственная служба представляет собой службу с особыми условиями труда, где необходимо решать важные национальные задачи. Соответственно, она связана с повышенным психологическим и моральным напряжением. По этой причине Конвенция МОТ №128 (1969) своим решением постановила исключать государственных служащих из общей системы социального обеспечения, установив специальную, где для них пенсионное обеспечение должно быть не ниже, чем у наемных работников, при этом не ограничив государства-члены МОТ в установке более высоких уровней пенсий.¹⁹

Подводя итог всему вышесказанному, можно установить, что принципами социального обеспечения на государственной службе являются следующие :

¹⁹ 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>

1. Всеобщность социального обеспечения на государственной службе (в соответствии со статьей 39 Конституции Российской Федерации о праве каждого на социальное обеспечение на государственной службе).

2. Разнообразие видов и форм социального обеспечения государственных служащих.

3. Учет особенностей прохождения службы отдельными категориями гражданских служащих и, соответственно, по этой причине разнообразие социального обеспечения.

4. Гарантия компенсации потерь в результате экономических ограничений.

5. Обеспечение привлекательности государственной службы по сравнению с другими видами деятельности

6. Соразмерность социального обеспечения государственных служащих, членов их семей и после их смерти.

Перечисленные принципы социального обеспечения и социальной защиты являются основополагающими как для федеральной государственной службы, так и для других видов государственной службы.

Однако особенности современной системы государственной гражданской службы позволяют предложить некоторые дополнительные принципы социального обеспечения на федеральной государственной гражданской службе.

Так принцип гарантии жизни и здоровья гражданских служащих и членов их семей в ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» «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)»²⁰.

²⁰ О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (последняя редакция [Электронный ресурс] // СПС Консультант Плюс. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/

Из вышеизложенного следует, что принципами социального обеспечения и социальных гарантий федеральных государственных гражданских служащих могут также служить:

7. Полная компенсация последствий возможных угроз жизни и здоровью гражданских служащих при исполнении ими должностных обязанностей.

Например, увольнение со службы (по разному ряду причин) не должно сказываться на социальном обеспечении государственного служащего

Следующий принцип связан с федеративным устройством Российской Федерации и осуществлением государственной власти как на федеральном уровне, так и на уровне субъектов Российской Федерации в соответствии со статьей 11 Конституции Российской Федерации. Речь идет о разнице в уровне социального обеспечения государственных служащих Федерации и государственных служащих субъектов Российской Федерации. Пункт 5 статьи 15 Закона «Об основах государственной службы Российской Федерации» позволяет устанавливать дополнительные гарантии для государственных служащих субъектов Российской Федерации, и они этим очень активно пользуются.

8. Единство системы социального обеспечения федеральной государственной гражданской службы и государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации (в терминах Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации»).

Таким образом, перечисленные нами принципы социального обеспечения и социальных гарантий на федеральной государственной гражданской службе служат основой для построения системы законодательных и иных нормативных правовых актов, способных регулировать вопросы социального обеспечения и социальных гарантий для соответствующих категорий государственных гражданских служащих и развиваются в общей системе социального обеспечения государственных гражданских служащих и социального обеспечения в России.

1.3 Понятие и виды государственной социальной защиты государственных служащих

По-мнению Р.О. Белоусова, 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».²¹

Он также утверждает, что ряд действующих в Российской Федерации нормативных правовых актов предусматривает отдельные социальные льготы, привилегии и компенсации для государственных служащих в целях создания условий для эффективного исполнения ими своих должностных обязанностей.

Основными государственными гарантиями для государственных служащих в Российской Федерации являются:

- Гарантия на своевременное и полное материальное обеспечение.
- Гарантия на равные условия оплаты труда для всех.
- Гарантия на оптимальные условия службы, гарантирующие выполнение должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией.
- Гарантия на отдых для сотрудников.
- Гарантия на медицинское обслуживание сотрудников и членов их семей.
- Гарантия на обязательное социальное страхование и доступ к социальному страхованию в случаях, порядке и размерах, установленных законодательством.

²¹ Белоусов Р. О. Понятие государственной службы и социальной защиты государственных служащих / Р.О.Белоусов, А.А.Консовский // Экономика: вчера, сегодня, завтра. М., 2022. - С. 394

– Гарантия возмещения расходов при переезде служащих и их семей в другие государственные учреждения в другие регионы.

– Гарантия возмещения расходов, связанных со служебными командировками.

– Гарантия защиты служащих и их семей от угроз, насилия и подобных противоправных действий в связи с исполнением ими служебных обязанностей.

– Пенсии.²²

Гражданским служащим могут предоставляться и дополнительные гарантии, предусмотренными федеральным законодательством или правовыми актами субъектов. Т.А. Анбрехт перечисляет и дополнительные государственные гарантии гражданских служащих²³:

– Возможность повышения квалификации, переподготовку для осуществления карьерного роста, при поступлении на службу на конкурсной основе, например, в кадровый резерв.

– Использование служебного транспорта в соответствии со статусом государственного служащего, а также компенсация за использование личного транспорта в служебных целях.

– Возможность получения другой должности в случае ликвидации или реорганизации государственного органа или после сокращения должности.

– Получение единовременной субсидии на приобретение жилья один раз за весь период государственной службы.

– Другие государственные гарантии. Данный раздел предусматривает возможность расширения объема дополнительных гарантий для данной категории работников.

²² Анбрехт, Т. А. Социальная защита отдельных категорий граждан: учебное пособие для вузов / Т. А. Анбрехт. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 202 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17975-0. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.urait.ru/bcode/532439>

²³ См. там же

Рассмотрим роль государства в социальном обеспечении государственных служащих, это:

- создание нормативно-правовой базы, устанавливающей права и обязанности государственных служащих;
- разработка законодательной базы по обеспечению социальной защиты и гарантий государственных служащих;
- регулирование процедуры приема на государственную службу;
- определение условий труда;
- определение условий карьерного роста;
- разработка программ и механизмов реализации социальной защиты государственных служащих (повышение квалификации, переподготовка, охрана здоровья, поддержка в трудных жизненных ситуациях, пенсионное обеспечение и страхование и т.д.);
- осуществление контроля и надзора за соблюдением социальных гарантий и защите прав государственных служащих.

Все это позволит государственным служащим чувствовать себя защищенными, будет стимулировать их профессиональное развитие и повысит эффективность государственного управления в целом.

Социальная защита и гарантии для государственных служащих основываются на ряде принципов, которые обеспечивают их права и интересы. Ниже перечислены основные принципы социальной защиты и гарантий для государственных служащих:

- Равенство на одинаковые льготы и гарантии независимо от должности, возраста, пола и др.
- Справедливость в распределении социальных льгот и гарантий, основанная на учете эффективности деятельности.
- Универсальность в предоставлении социальной защиты и гарантий (отсутствие дискриминации: статус, должность и т.д.)

- Постоянство получения социальной защиты и гарантий на протяжении всей службы (сохраняются при изменении должности, места работы)

- Гибкость предоставления социальной защиты, адаптация к меняющимся потребностям и условиям службы (факторы: возраст, семейное положение, состояние здоровья)

Таким образом, на сегодняшний день в Российской Федерации государством предусмотрен целый комплекс мер по обеспечению социальной защиты и социальных гарантий для государственных служащих, предусматривающих оказание правовой, материальной, финансовой, социально-бытовой и иной помощи.

2. АНАЛИЗ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ЗАЩИТЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ (НА ПРИМЕРЕ МЕЖРЕГИОНАЛЬНОЙ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИНСПЕКЦИИ ТРУДА В АЛТАЙСКОМ КРАЕ И РЕСПУБЛИКЕ АЛТАЙ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫЙ ОТДЕЛ В Г. РУБЦОВСКЕ)

2.1. Характеристика Межрегиональной территориальной государственной инспекции труда в Алтайском крае и Республике Алтай в г. Рубцовске

Межрегиональная территориальная государственная инспекция труда в Алтайском крае и Республике Алтай действует с ноября 1994 г., ОГРН присвоен 06 ноября 2002 г. регистратором Межрайонная инспекция Федеральной налоговой службы № 16 по Алтайскому краю. Руководитель организации Межрегиональной территориальной государственной инспекции труда в Алтайском крае и Республике Алтай – главный государственный инспектор труда в Алтайском крае и Республике Алтай. Основным видом деятельности является «Деятельность полномочных представителей Президента Российской Федерации в регионах Российской Федерации и территориальных органов федеральных органов исполнительной власти в субъектах Российской Федерации (республиках, краях, областях)». Организации Межрегиональной территориальной государственной инспекции труда в Алтайском крае и Республике Алтай присвоены ИНН 2221021228, ОГРН 1022200905385²⁴.

Межрегиональная территориальная государственная инспекция труда в Алтайском крае и Республике Алтай является территориальным органом Федеральной службы по труду и занятости, осуществляющим ее полномочия на территории Алтайского края и Республики Алтай.

²⁴ Межрегиональная территориальная государственная инспекция труда в Алтайском крае и Республике Алтай [Электронный ресурс]: официальный сайт. – URL: <https://git22.rostrud.gov.ru/>

Межрегиональная территориальная государственная инспекция труда в Алтайском крае и Республике Алтай (далее Гострудинспекция) в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами, федеральными законами, актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, международными договорами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Министерства и Службы, индивидуальными правовыми актами Службы, а также Положением.

Межрегиональная территориальная государственная инспекция труда в Алтайском крае и Республике Алтай осуществляет свою деятельность непосредственно во взаимодействии с территориальными органами федеральных органов исполнительной власти, осуществляющими функции по федеральному государственному надзору в установленной сфере деятельности, иными территориальными органами федеральных органов исполнительной власти, осуществляющими свою деятельность на территории соответствующего субъекта Российской Федерации, органами исполнительной власти субъекта Российской Федерации, органами местного самоуправления, органами прокуратуры, профессиональными союзами (их объединениями), объединениями работодателей, другими организациями.

Межрегиональная территориальная государственная инспекция труда в Алтайском крае и Республике Алтай является юридическим лицом, имеет в территориальных органах Федерального казначейства лицевой счет получателя средств федерального бюджета и лицевой счет по учету средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, обособленное имущество, печать с изображением Государственного герба Российской Федерации и со своим наименованием, иные печати, штампы и бланки установленного образца.

Гострудинспекция в Алтайском крае и Республике Алтай осуществляет свою деятельность за счет средств федерального бюджета.

Цель: осуществление надзора и контроля за соблюдением законодательства Российской Федерации о труде и охране труда в целях обеспечения защиты трудовых прав граждан, включая право на безопасные условия труда.

Основными задачами федеральной инспекции труда являются²⁵:

- обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда;
- обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- доведение до сведения соответствующих органов государственной власти фактов нарушений, действий (бездействия) или злоупотреблений, которые не подпадают под действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

В соответствии с возложенными на нее задачами федеральная инспекция труда реализует следующие основные функции:

- Осуществляет государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства РФ о труде и охране труда на территории соответствующего субъекта РФ.
- Расследует в установленном порядке несчастные случаи на производстве, анализирует их причины и разрабатывает предложения по предупреждению таких случаев

²⁵ Межрегиональная территориальная государственная инспекция труда в Алтайском крае и Республике Алтай [Электронный ресурс]: официальный сайт. – URL: <https://git22.rostrud.gov.ru/>

- Рассматривает в соответствии с законодательством Российской Федерации дела об административных правонарушениях
- Информировывает соответствующие органы государственной власти и органы местного самоуправления о фактах нарушения законодательства РФ о труде и охране труда.
- Участвует в работе по правовому воспитанию, распространению знаний по соблюдению законодательства РФ о труде и охране труда.
- Обобщает и анализирует опыт применения законодательства РФ о труде и охране труда.
- Ведет прием граждан (в том числе на территории организации), рассматривает заявления, жалобы и иные обращения граждан о нарушениях трудовых прав.²⁶

Структура и штатное расписание Гострудинспекции утверждаются руководителем Гострудинспекции в пределах установленного фонда оплаты труда и численности (без персонала по охране и обслуживанию зданий) на основе утвержденной схемы размещения территориальных органов Службы с учетом реестра должностей федеральной государственной гражданской службы и актов, определяющих нормативную численность соответствующих подразделений.

Структура Федеральной государственной инспекции труда можно представить следующим образом:

1. Главный государственный инспектор труда РФ (возглавляет ФИТ).
2. Департамент государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и охраной труда (руководитель департамента является заместителем главного государственного инспектора труда РФ).

²⁶ Барбашова Т. П. Роль государственного надзора и контроля в защите трудовых прав работников. М., Велент, 2021. С. 19

3. В департаменте выделяют два отдела – по правовым вопросам и по охране труда (начальники отделов являются главными государственными инспекторами труда).

4. В субъектах РФ, городах и районах – государственные инспекции труда (руководители этих инспекций являются главными государственными инспекторами труда по соответствующей территории).

5. В государственных инспекциях труда выделяют два отдела – по правовым вопросам и по охране труда (их начальники являются главными государственными инспекторами труда соответствующих инспекций труда).



Рисунок 1.5 - Структура Гострудинспекции в Алтайском крае и Республике Алтай

Функции должностных лиц государственной инспекции труда²⁷:

- запрашивают у работодателей и их представителей, органов исполнительной власти и органов местного самоуправления и безвозмездно получать от них документы, объяснения, информацию, необходимые для выполнения надзорных и контрольных функций;
- изымают для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ с уведомлением об этом работодателя или его представителя и составляют соответствующий акт;
- расследуют в установленном порядке несчастные случаи на производстве;
- предъявляют работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности и об отстранении их от должности в установленном порядке;
- приостанавливают работу организаций, отдельных производственных подразделений и оборудования при выявлении нарушений требований охраны труда, которые создают угрозу жизни и здоровью работников, до устранения указанных нарушений;
- направляют в суды при наличии заключений государственной экспертизы условий труда требования о ликвидации организаций или прекращении деятельности их структурных подразделений вследствие нарушения требований охраны труда;
- отстраняют от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ,

²⁷ Межрегиональная территориальная государственная инспекция труда в Алтайском крае и Республике Алтай [Электронный ресурс]: официальный сайт. – URL: <https://git22.rostrud.gov.ru/>.

инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знаний требований охраны труда;

- запрещать использование и производство не имеющих сертификатов соответствия или не соответствующих требованиям охраны труда средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- выдают разрешения на строительство, реконструкцию, техническое переоснащение производственных объектов, производство и внедрение новой техники, внедрение новых технологий;

- выдают заключения о возможности принятия в эксплуатацию новых или реконструируемых производственных объектов;

- привлекать к административной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, лиц, виновных в нарушении законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при необходимости приглашать их в орган инспекции труда в связи с находящимися в производстве делами и материалами, а также направлять в правоохранительные органы материалы о привлечении указанных лиц к уголовной ответственности, предъявлять иски в суд;

- выступают в качестве экспертов в суде по искам о нарушении законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о возмещении вреда, причиненного здоровью работников на производстве.

Правовой отдел государственной инспекции труда:

- ведет прием и рассмотрение заявлений, писем, жалоб и иных обращений работников о нарушении их трудовых, социально-экономических прав и прав на охрану труда, принимает меры по их устранению;

- проводит обучение работодателей и работников по вопросам нормативно-правовых актов о труде и охране труда;

- проводит проверки и осуществляет надзор за соблюдением законодательства о труде Российской Федерации;

- предъявляет работодателям, должностным лицам и другим ответственным работникам предприятий обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов о труде, о привлечении виновных в этих нарушениях к дисциплинарной ответственности или отстранении их от должности в установленном порядке.

Отдел по охране труда государственной инспекции труда:

- контролирует соблюдение установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве и, при необходимости, дает по ним заключения;

- анализирует обстоятельства и причины нарушений законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов по охране труда и принимать меры по их устранению;

- проводит предупредительный надзор за строительством новых и реконструкцией действующих объектов производственного и социально-культурного назначения с целью предотвращения отступления от проектов, ухудшающих условия труда, снижающих его безопасность;

- направляет работодателям материалы проверок состояния условий труда и производственного травматизма для принятия мер;

- рассматривает заявления, письма, жалобы и иные обращения работников и их объединений о нарушениях их прав по охране труда и принимать меры по их устранению.

Организационная структура управления Межрегиональной территориальной государственной инспекции труда в Алтайском крае и Республике Алтай – линейно-функциональная: построенной на основе вертикальной иерархии управления и базирующейся на строгой подчиненности низшего звена управления высшему. При таком построении

выполнение узкоспециализированных функций переплетается с системой подчиненности и ответственности за непосредственное выполнение задач.

Преимущества линейно-функциональной структуры управления

- гарантирует профессиональное выполнение задач, контролируемое планами и бюджетами;

- наиболее эффективна в стабильной среде;

- способствует эффективному производству стандартизированных товаров и услуг;

- обеспечивают экономию административных расходов;

- обеспечивают специализацию функций и компетенций;

- ориентированы на ценовую конкуренцию;

- рассчитана на использование существующих технологий и устоявшихся рынков.

- быстро решает проблемы в рамках одной функциональной сервисной возможности;

- из-за вертикальной интеграции специализированные отделы часто не имеют достаточной нагрузки.

Недостатки линейно-функциональных структур:

- проблемы координации между отделами;

- узкая специализация сотрудников приводит к узкому профессиональному видению и низведению корпоративных целей и задач до функциональных;

- ограниченные возможности профессионального развития линейных руководителей;

Как правило, линейные руководители не обладают достаточными полномочиями, а принятие решений переносится на уровень их

руководителей, в результате чего руководители оказываются перегруженными текущими вопросами..²⁸

Структура Гострудинспекции включает в себя руководство инспекции (руководителя и его заместителей), шесть самостоятельных отделов по основным направлениям деятельности.

Структурными подразделениями Гострудинспекции являются отделы.

В штатное расписание отделов включаются должности федеральной государственной гражданской службы, предусмотренные законодательством Российской Федерации, а также могут включаться должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы.

Структурные подразделения Гострудинспекции обеспечивают ее деятельность и осуществляют свои функции в соответствии с Регламентом об отделах и поручениями (указаниями) руководителя, заместителей руководителя Гострудинспекции.

Сферы деятельности и компетенция структурного подразделения Гострудинспекции определяется в соответствующем Регламенте, утверждаемом руководителем Гострудинспекции.

Гострудинспекция осуществляет следующие полномочия:

– осуществляет государственный надзор и контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, обследований, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности

²⁸ Мухаев Р.Т. Система государственного и муниципального управления в 2 т. Том 1 : учебник для академического бакалавриата / Р. Т. Мухаев. — 3-е изд., пер. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 301 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01984-1. — Режим доступа: www.biblio-online.ru/book/sistema-gdsudarstvennogo-i-municipalnogo-upravleniya-v-2-t-tom-1-421259

в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- анализирует обстоятельства и причины выявленных нарушений, принимает меры по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав граждан;

- осуществляет в соответствии с законодательством Российской Федерации рассмотрение дел об административных правонарушениях;

- направляет в установленном порядке соответствующую информацию в федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления, правоохранительные органы и суды;

- осуществляет надзор и контроль за соблюдением установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве;

- анализирует состояние и причины производственного травматизма и разрабатывает предложения по его профилактике, принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве или проводит его самостоятельно;

- осуществляет надзор и контроль за реализацией прав работников на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также за назначением, исчислением и выплатой пособий по временной нетрудоспособности за счет средств работодателей;

- принимает необходимые меры по привлечению в установленном порядке квалифицированных экспертов в целях обеспечения применения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, относящихся к охране здоровья и безопасности работников во время их работы, а также получения информации о влиянии применяемых способов, используемых материалов и методов на состояние здоровья и безопасность работников;

– запрашивает у федеральных органов исполнительной власти и их территориальных органов, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, органов прокуратуры, судебных органов и других организаций и безвозмездно получает от них информацию, необходимую для выполнения возложенных на нее задач;

– осуществляет информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и т. д.²⁹

Полномочия должностных лиц.

Государственные инспекторы труда при осуществлении федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеют право:

– в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, беспрепятственно в любое время суток при наличии удостоверений установленного образца посещать в целях проведения проверки организации всех организационно-правовых форм и форм собственности, работодателей - физических лиц;

– запрашивать у работодателей и их представителей, органов исполнительной власти и органов местного самоуправления и безвозмездно получать от них документы, объяснения, информацию, необходимые для выполнения надзорных и контрольных функций;

– изымать для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с

²⁹ Межрегиональная территориальная государственная инспекция труда в Алтайском крае и Республике Алтай [Электронный ресурс]: официальный сайт. – URL: <https://git22.rostrud.gov.ru/>.

уведомлением об этом работодателя или его представителя и составлять соответствующий акт;

- расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве;

- предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке;

- направлять в суды при наличии заключений государственной экспертизы условий труда требования о ликвидации организаций или прекращении деятельности их структурных подразделений вследствие нарушения требований охраны труда;

- выдавать предписания об отстранении от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знания требований охраны труда;

- запрещать использование средств индивидуальной и коллективной защиты работников, если такие средства не соответствуют обязательным требованиям, установленным в соответствии с законодательством Российской Федерации о техническом регулировании, и государственным нормативным требованиям охраны труда;

- составлять протоколы и рассматривать дела об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготавливать и направлять в правоохранительные органы и в суд другие материалы (документы) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

– выступать в качестве экспертов в суде по искам о нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о возмещении вреда, причиненного здоровью работников на производстве.

В случае обращения профсоюзного органа, работника или иного лица в государственную инспекцию труда по вопросу, находящемуся на рассмотрении соответствующего органа по рассмотрению индивидуального или коллективного трудового спора (за исключением исков, принятых к рассмотрению судом, или вопросов, по которым имеется решение суда), государственный инспектор труда при выявлении очевидного нарушения трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеет право выдать работодателю предписание, подлежащее обязательному исполнению. Данное предписание может быть обжаловано работодателем в суд в течение десяти дней со дня его получения работодателем или его представителем.

Государственные инспекторы труда при осуществлении федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязаны соблюдать законодательство Российской Федерации, права и законные интересы работодателей - физических лиц и работодателей - юридических лиц (организаций).

Государственные инспекторы труда обязаны хранить охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую и иную), ставшую им известной при осуществлении ими своих полномочий, а также после оставления своей должности, считать абсолютно конфиденциальным источник всякой жалобы на недостатки или нарушения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, воздерживаться от сообщения работодателю сведений о

заявителе, если проверка проводится в связи с его обращением, а заявитель возражает против сообщения работодателю данных об источнике жалобы.³⁰

Таким образом, Межрегиональная территориальная государственная инспекция труда в Алтайском крае и Республике Алтай является территориальным органом Федеральной службы по труду и занятости, осуществляющим ее полномочия на территории Алтайского края и Республики Алтай территориальный отдел в г. Рубцовске и осуществляет свою деятельность непосредственно во взаимодействии с территориальными органами федеральных органов исполнительной власти, иными территориальными органами федеральных органов исполнительной власти, органами исполнительной власти субъекта Российской Федерации, органами местного самоуправления, органами прокуратуры, профессиональными союзами (их объединениями), объединениями работодателей, другими организациями, имеет линейно-функциональную структуру управления.

2.2. Анализ кадрового состава Межрегиональной территориальной государственной инспекции труда в Алтайском крае и Республике Алтай

Персонал как основа любой организации характеризуется, прежде всего, численностью, структурой, рассматриваемыми как в статике, так и в динамике профессиональной пригодностью, компетентностью. В таблице 2.1 дан анализ состава государственных служащих Гострудинспекции в г. Рубцовске.

³⁰ Гостькова, Т.Н. Особенности контрольно-надзорной деятельности федеральной инспекции труда по соблюдению трудовых прав граждан / Т. Н. Гостькова // Вестник Пензенского государственного университета. — 2023. — № 1 (41). — С. 44-49. — ISSN 2410-2083. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/journal/issue/336347>

Таблица 2.1 - Динамика численности государственных служащих Гострудинспекции за 2020-2022 гг.

Показатель	2020г	2021г	2022г	Отклонение +;-		Темпы роста%	
				2021/2020 гг	2022/2021 гг	2021/2020 гг	2022/2021 гг
Мужчины	11	10	10	-1	-	90,9	100
Женщины	30	29	29	-1	-	96,6	100
Итого	41	39	39	-2	-	95,1	98

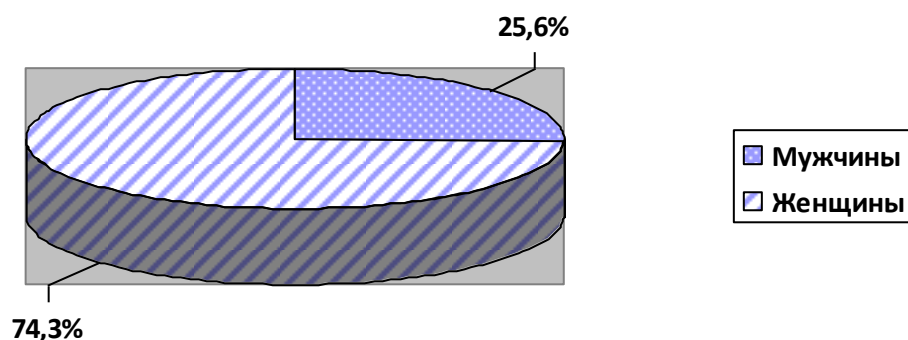


Рисунок 1.6 – Гендерный состав персонала Гострудинспекции в 2022 гг.

Анализ структуры государственных служащих в Гострудинспекции за 2022 гг по гендерному признаку свидетельствует о том, что в основном служащие женщины – 74,3%, в 2021 г. доля женщин не изменилась. Доля служащих мужского пола составила в 2021-2022 гг. - 25,6%.

Далее проведем анализ возрастного состава государственных служащих в Гострудинспекции за 2020-2022 гг. по возрасту.

Таблица 2.2 – Анализ состава государственных служащих Гострудинспекции за 2020-2022 гг. возрасту

Показатель	2020г	2021г	2022г	Отклонение +,-		Темпы роста %	
				2021/2020гг	2022/2021гг	2021/2020гг	2022/2021гг
До 25лет	8	7	9	-1	2	87,5	128,5
35 - 40 лет	27	26	25	-1	-1	96,2	96,1
40 - 50 лет	3	3	4	-	1	100	133
51год - 55 лет	2	2	1	-	-1	100	50
56 лет - 60 лет	1	1	-	-	-	100	0
Всего	41	39	39	-2	-	95	100

Как видно из таблицы 2.2, наибольшее число государственных служащих в Гострудинспекции в 2022 г. находятся в возрасте 35-40 лет (64,1%), при этом в 2020 г. так же преобладала эта категория сотрудников в возрасте 36-40 лет (69,2%). Значительна также и численность сотрудников в возрасте до 25 лет – 23 % в 2022 г.

Перейдем к анализу образовательного состава государственных служащих в Гострудинспекции в 2020-2022гг., который представлен в таблице 2.3.

Таблица 2.3 - Динамика образовательного состава государственных служащих Гострудинспекции за 2020-2022 гг.

Показатель	2020г	2021г	2022г	Отклонение +; -		Темпы роста, %	
				2021/2020гг	2022/2021гг	2021/2020гг	2022/2021гг
Имеющие высшее образование, всего	37	33	34	-4	1	89,1	103
в т. ч. юридическое	8	9	11	1	2	112	122
экономическое	3	4	5	1	1	133	125
Имеющие второе высшее образование	2	2	3	-	1	100	150

Продолжение таблицы 2.3

Имеющие среднее профессиональное образование	4	6	5	2	-1	150	83
Всего	41	39	39	3	-4	95,1	100

Структура показателей, представленных в таблице 2.3, свидетельствует о том, что большую часть государственных служащих в Гострудинспекции составляют работники, имеющие высшее образование – 90,2 % в 2020 г., 84,6 % в 2021 г. и 87,1 % в 2022 г. Доля служащих со средним профессиональным образованием составляет 12,8% в 2022 г.

Таким образом, анализ государственных служащих в Гострудинспекции показывает, что наибольшее число государственных служащих – женщины. Наибольшее число государственных служащих в Гострудинспекции в 2022 г. – по возрасту 35-40 лет (61,4%), при этом в 2020 г. данная категория сотрудников так же преобладала (69,2%). Среди государственных служащих в Гострудинспекции 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 – 2020г. – 19,5%; 2021 г.- 23%; 2022 г. – 28,2%.

Для оценки удовлетворения предоставляемым социальным обеспечением и социальными гарантиями служащими Гострудинспекции мы провели небольшое онлайн-анкетирование 20 сотрудников учреждения состоящее из 4 вопросов,, среди которых 11 главных специалистов и 9 служащих специалистов. Анкета приведена в приложении.

1. Вопрос: «Как Вы оцениваете совокупный уровень оплаты труда по Вашему месту работы?»

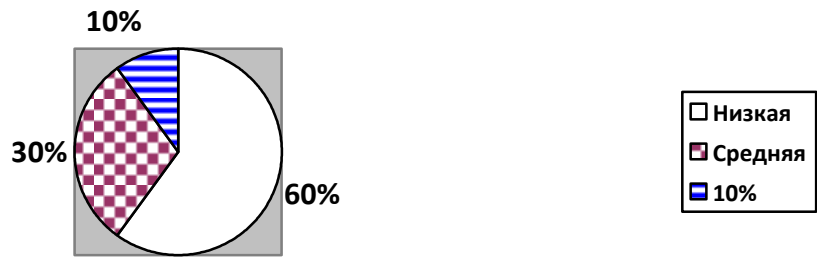


Рисунок 1.7 - Оценка совокупного уровня оплаты труда, получаемой служащими Гострудинспекции

При анализе ответов на данный вопрос видно, что служащие Гострудинспекции независимо от категории негативно оценивают уровень своей заработной платы. Так если 60% государственных служащих считают уровень своей оплаты труда низким, то 30% считают его средним и лишь 10% довольны получаемым денежным довольствием.

Низкий уровень заработной платы является демотивирующим фактором к эффективной работе со стороны служащих Гострудинспекции.

2. Вопрос: «Конкурентоспособен ли, на ваш взгляд, размер денежного содержания государственных служащих (с учетом всех надбавок, премий и дополнительных выплат) в вашем регионе в сравнении с заработками в коммерческом секторе?»



Рисунок 1.8 - Мнение служащих Гострудинспекции о конкурентоспособности денежного содержания

При анализе ответов на данный вопрос, следует, что более половины опрошенных – 57% считают, что размер денежного содержания государственного служащего в нашем регионе скорее неконкурентоспособен, 14% - ответили на этот вопрос «да» и 29% считают денежное содержание не конкурентоспособным.

3. Вопрос: «Имеете ли Вы возможность повысить свою квалификацию или пройти переподготовку?»

Ответ служащих на вопрос, был положительный у всех опрошиваемых.

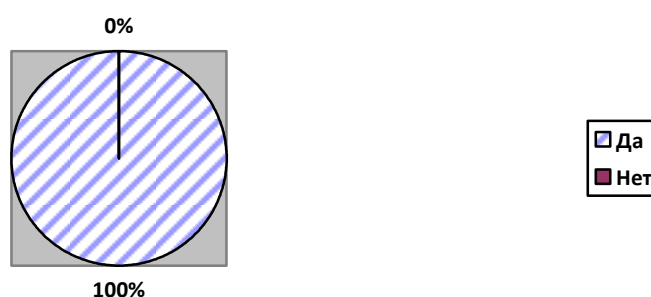


Рисунок 1.9 – Ответ служащих на вопрос : Имеете ли Вы возможность повысить свою квалификацию или пройти переподготовку?

4. Вопрос: «Удовлетворяют ли вас предоставляемые на государственной службе социальная помощь и социальные гарантии?»

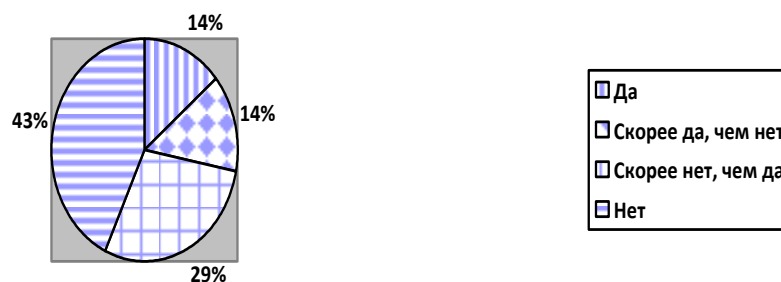


Рисунок 1.10 - Ответ на вопрос: Как Вы считаете: Удовлетворяют ли вас предоставляемые на государственной службе социальная помощь и социальные гарантии?»

При анализе ответов на поставленный вопрос, следует, что большинство служащих не удовлетворено предоставляемыми социальными гарантиями, «нет» ответило 43% опрошенных, «скорее нет чем да – 29%». Лишь 28% служащих скорее удовлетворены или полностью удовлетворены предоставляемой социальной помощью и социальными гарантиями.

На основании вышеизложенного, можно обозначить существующие проблемы в Гострудинспекции: неудовлетворенность заработной платой; неконкурентоспособность денежного содержания службы по сравнению с коммерческими организациями и неудовлетворение предоставляемой социальной помощью.

Сегодня молодые люди готовы поступать на работу, 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. 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.

2.3. Реализация законов о социальной защите государственных служащих в Межрегиональной территориальной государственной инспекции труда в Алтайском крае и Республике Алтай

Объем льгот и компенсаций сотрудникам Гострудинспекции установлен нормативно-правовыми актами, которые являются основой для осуществления государственных гарантий защиты прав и интересов служащих. Реализация социальной защиты и социальных гарантий для сотрудников Гострудинспекции, уровень удовлетворения их материальных потребностей, интересов соответствует целям и задачам, которые призвана решать гражданская служба. Все это способствует созданию необходимых условий для нормальной профессиональной деятельности служащих.

Одним из видов социальных гарантий государственных служащих является денежное гособеспечение, которое состоит из должностного оклада и оклада по специальному званию, которые составляют оклад денежного содержания, ежемесячных и иных дополнительных выплат.

Сотрудникам устанавливаются следующие дополнительные выплаты³¹:

- 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;

³¹ Межрегиональная территориальная государственная инспекция труда в Алтайском крае и Республике Алтай [Электронный ресурс]: официальный сайт. – URL: <https://git22.rostrud.gov.ru/>

7) 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)³²:

- 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.

³² Межрегиональная территориальная государственная инспекция труда в Алтайском крае и Республике Алтай [Электронный ресурс]: официальный сайт. – URL: <https://git22.rostrud.gov.ru/>

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.

Поощрения в виде выплат за особые достижения в службе в размере до 100 процентов должностного оклада в месяц.

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

В связи с прохождением службы государственным гражданским служащим Гострудинспекции выплачиваются дополнительные пособия и другие денежные выплаты:

1. Выплаты на командировочные расходы (служебная командировка) в порядке и размерах, которые определяются Правительством Российской Федерации.

2. Предоставление материальной помощи в размере не менее одного оклада денежного содержания в год.

3. Выплата денежной компенсации за использование личного транспорта в служебных целях.

4. Выплата денежного содержания и сохранение должности при прохождении сотрудником курсов повышения квалификации, переподготовке и стажировке.

Так, за 2021-2022 гг. в Межрегиональной территориальной государственной инспекции труда в Алтайском крае и Республике Алтай прошли курсы повышения квалификации 20 государственных гражданских служащих (8 человек в 2021 г., 12 в 2023 г.)

Основные темы повышения квалификации: «Осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства», «Противодействие коррупции», «Осуществление закупок для государственных и муниципальных нужд»,

«Эффективное руководство» и т.д. Существуют различные формы повышения квалификации, среди которых: очная, заочная, дистанционная и смешанная формы обучения. При прохождении курсов повышения квалификации за государственными служащими сохраняется их рабочее место и денежное содержание, а также компенсируются командировочные расходы.

Федеральная служба по труду и занятости взаимодействует с учебными заведениями, в целях получения госслужащими системы Роструда (в том числе служащими Гострудинспекции г. Рубцовска) дополнительного образования (магистратуры) в 2022 году 2 государственных служащих Гострудинспекции поступили в магистратуру и проходят обучение.

5. Гражданскому служащему гарантируется предоставление единовременной субсидии на покупку жилья однократно за все время прохождения гражданской службы. Делается это в определенном порядке и на условиях, которые регламентированы в законе. В 2021-2022 гг. в Комиссию по рассмотрению вопроса о предоставлении субсидии на приобретение жилья было направлено 5 заявлений госслужащих Инспекции. В данный момент вопрос о предоставлении субсидий рассматривается.

6. Государственным гражданским служащим гарантируется право на пенсионное обеспечение за выслугу лет государственной гражданской службы. В 2021-2022 гг. этим правом воспользовались 5 госслужащих, которым установлена пенсия за выслугу лет на государственной службе.

7. Государственные гражданские служащие Гострудинспекции имеют право на надбавку за выслугу лет к денежному содержанию. В настоящий момент в Гострудинспекции максимальную надбавку 30% получают 17 госслужащих (стаж свыше 15 лет).

Также отметим, что в Гострудинспекции предоставляются все иные социальные гарантии: медицинское обеспечение (ежегодная диспансеризация. Которую проходят все госслужащие Гострудинспекции), полный социальный пакет.

Итак, объем льгот и компенсаций, формирующих правовые основы для осуществления государственных гарантий, защиты прав и интересов государственных служащих предоставляется в Гострудинспекции в полном объеме.

3. НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ В СФЕРЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВ И СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ МЕЖРЕГИОНАЛЬНОЙ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИНСПЕКЦИИ ТРУДА В АЛТАЙСКОМ КРАЕ И РЕСПУБЛИКЕ АЛТАЙ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫЙ ОТДЕЛ Г. РУБЦОВСКА

Исследуя данную проблему, мы исходим из основных концептуальных положений того, что развитие России как демократического правового государства связано с реформированием системы государственной службы. Важнейшим правовым смыслом проводимых преобразований является отражение потребности современного общества и государства в реализации путем защиты прав и свобод человека, а также общества и государства.

Помимо защиты прав и свобод человека, необходимо также согласованное реформирование социальной сферы, чтобы социальные гарантии и социальная защита гражданских служащих были обеспечены в полном объеме.

Сегодня происходит процесс изменения кадровой политики государственных служащих, выражающийся в обновлении кадрового состава государственных служащих и их руководства, в связи с чем система социальной поддержки данной категории служащих вышла на новый, более качественный уровень.

Вопрос практической реализации социальных льгот и гарантий, предоставляемых государственным служащим, сегодня позиционируется как одно из существенных направлений повышения эффективности деятельности государственных служащих.

Привлекают внимание в аспекте проблематики нашего исследования то, что в настоящее время многие законодательные и нормативно-правовые акты, регламентирующие режим прохождения гражданской службы, в достаточной степени точно устанавливают различные аспекты социальной защиты служащих. Особого внимания заслуживают прилагаемые

государством усилия по повышению престижа профессии путем создания более качественной системы разнообразных социальных гарантий государственным служащим.

Например, гражданским служащим гарантировано бесплатное медицинское обслуживание, повышение денежного вознаграждения и соответствующего пенсионного обеспечения с определенным порядком выхода на заслуженный отдых.

Проанализировав реализацию предоставляемых гражданским служащим мер социальной защиты в Гострудинспекции г. Рубцовска можно увидеть, что несмотря на существующие трудности и проблемы, не прекращается работа по обеспечению предусмотренных установленных законодательством прав и льгот различным категориям служащих, нуждающихся в социальной помощи, поддержке и защите.

Для обеспечения социальной защиты и предоставления социальных гарантий государственным служащим предполагается выполнение определенных блоков работы, а именно:

1. Блок обязательного материального обеспечения, включающий в себя обеспечение основным минимумом гарантированных государственных льгот и социальных пособий, материальная помощь.
2. Блок решения бытовых проблем служащих, включающий в себя помощь в решении проблем благоустройства, жилищного вопроса, обеспечении земельным участком, предоставлении мест в детских учреждениях.
3. Блок медико-социальной работы, включающий направление на санаторно-курортное лечение, спортивно-оздоровительные мероприятия, обеспечение медикаментами.
4. Блок социокультурной работы: поздравления по знаменательным датам, коллективный выезд на экскурсии либо другие мероприятия культурно-просветительской направленности, проведение встреч консультативного характера и т.д.

Итак, для повышения результативности деятельности по социальной защите гражданских служащих, необходим комплексный подход с использованием различных форм и видов социальной поддержки и помощи как самих служащих, так и членов их семей, т.е. создание специализированной программы.

Реализация программы социальной защиты предполагает соблюдение определенных принципов социальной работы:

- Принцип приоритета государственных начал.

Этот принцип, представляя собой один из властных институтов государственной службы, осуществляет социальную защиту служащих в рамках государственных социальных гарантий в оговоренных государством формах.

- Принцип нормативности.

Деятельность по социальной защите и предоставлении социальных гарантий служащим осуществляется на основании принятых федеральных, региональных и местных нормативно-правовых актов, а также локальных документов.

- Принцип информированности.

Данный принцип дает право сотрудникам, осуществляющим социальную защиту, на сбор информации и сведений от самих гражданских служащих и членов их семей, а также от государственных органов и некоммерческих организаций.

- Принцип адресности.

Адресность подразумевает предоставление необходимой помощи наиболее нуждающимся в ней служащим.

- Принцип комплексности.

Социальные услуги разного вида, предоставляемые гражданским служащим, должны предоставляться одновременно, в комплексе.

Данный проект обеспечит социальную защищенность самих гражданских служащих и улучшит социальное самочувствие членов их семей.

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 деятельности государственных служащих, испытывающих на службе стрессы, перенапряжения, которые в итоге неблагоприятно сказываются на здоровье сотрудников и эффективности их служебной деятельности.

Межрегиональная территориальная государственная инспекция труда в Алтайском крае и Республике Алтай является территориальным органом Федеральной службы по труду и занятости, осуществляющим ее полномочия на территории Алтайского края и Республики Алтай территориальный отдел в г. Рубцовске и осуществляет свою деятельность непосредственно во взаимодействии с территориальными органами федеральных органов исполнительной власти, осуществляющими функции по федеральному государственному надзору в установленной сфере деятельности, иными территориальными органами федеральных органов исполнительной власти, осуществляющими свою деятельность на территории соответствующего субъекта Российской Федерации, органами исполнительной власти субъекта Российской Федерации, органами местного самоуправления, органами прокуратуры, профессиональными союзами (их объединениями), объединениями работодателей, другими организациями, имеет линейно-функциональную структуру управления.

Анализ кадрового состава государственных служащих в Гострудинспекции показывает, что наибольшее число государственных служащих – женщины. Возраст большей части сотрудников в Гострудинспекции составляет от 35 до 40 лет.

Среди государственных служащих в Гострудинспекции 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. Объем социальной защиты, льгот и компенсаций, формирующих правовые основы для осуществления государственных гарантий, защиты прав и интересов государственных служащих предоставляется в полном объеме.

Иными словами, социальная защита государственных служащих - это такое положение государственных служащих, при котором они и их семьи защищены государством, реализуют свои права, имеют возможность удовлетворять свои социально-психологические и материальные потребности с учетом реального экономического положения, имеют достойное материальное и социальное обеспечение.

Разных исследователей этого вопроса довольно часто привлекали проблемы, связанные с организацией правовой и социальной защищенностью государственных служащих. Потому особенно актуально в современной ситуации в связи с принятием нового административного законодательства дальнейшее изучение правовых и организационных основ социального обеспечения и социальной защиты государственных служащих.

Социальная защита государственных служащих разнообразна. Меры социальной защиты могут реализовываться как в период прохождения сотрудниками службы, так после прекращения ими государственной службы.

Заслуживает быть отмеченным, что социальная политика и социальная защита, реализуемая для государственных служащих, опирается на российское «социальное законодательство», а также на законодательство и иные нормативные правовые акты, которые касаются исключительно государственной службы. Нормативная правовая основа социальной защиты государственных служащих носит объемный характер. Помимо общих социальных гарантий, содержащихся в действующем законодательстве, Законом «О государственной гражданской службе в Российской Федерации»

определены дополнительные гарантии социальной защиты гражданских служащих, призванные компенсировать те ограничения и запреты, которые обусловлены режимом их службы.

Еще один положительный момент на который стоит обратить внимание - законом предусмотрены страховые гарантии государственным служащим, гарантировано право служащего 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 служащим, зависит не только от организующей составляющей государственной службы, а также от органов власти и управления федерального, регионального и местного уровней. Поэтому необходимо добиться того, чтобы предписания федерального закона «О государственной гражданской службе в Российской Федерации» также неукоснительно выполнялись иными органами власти и управления, а не носили формальный характер.

В настоящее время ряд компенсационных выплат не соответствует реальным экономическим условиям, соответственно, не может удовлетворить социальных запросов служащих. Например, достаточно часто встречаются ситуации, когда государственный служащий, находясь в служебной командировке, вынужден тратить собственные средства, использовать личный транспорт, не получив за это никаких компенсаций.

Сложившееся положение вещей в организации социальной защиты на государственной службе нельзя признать удовлетворительным, что крайне негативно сказывается на эмоциональном состоянии служащих, а также членов его семьи. Отсюда возникает падение уровня доверия к системе государственной службы, к должностным лицам, которые недобросовестно относятся к проблемам, нуждам и потребностям рядовых служащих.

В государственных учреждениях, занимающихся социальной защитой, накоплен богатый опыт по организации и осуществлению социальной политики. Но, к сожалению, существует главная причина его не реализации – недофинансированность.

Проведено исследование по трем направлениям: изучение системы мер социального обеспечения и социальной защиты государственных служащих как фактора стабилизации уровня жизни государственных служащих в современных условиях; исследование развития законодательства об обеспечении социальных прав государственных служащих; анализ нормативного регулирования отдельных социальных прав государственных служащих; анализ нормативного регулирования социальной защиты государственных служащих; анализ социального обеспечения и социальной защиты государственных служащих.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

Нормативно-правовые акты

1. 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>.
2. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020): Официальный текст Конституции РФ, включающий новые субъекты Российской Федерации - Донецкую Народную Республику, Луганскую Народную Республику, Запорожскую область и Херсонскую область [Электронный ресурс]: URL: <http://pravo.gov.ru>.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 25.12.2023) [Электронный ресурс]// СПС Консультант Плюс. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/.
4. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (последняя редакция [Электронный ресурс] // СПС Консультант Плюс. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/.
5. О системе государственной службы Российской Федерации: Федеральный закон от 27.05.2003 N 58-ФЗ (последняя редакция) [Электронный ресурс]// СПС Консультант Плюс. – URL: <https://www.consultant.ru>.
6. Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации: Федеральный закон от 15.12.2001 № 167-ФЗ (ред. от 25.12.2023)

[Электронный ресурс] // СПС Консультант Плюс. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34447/.

7. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний: Федеральный закон от 24.07.1998 N 125-ФЗ (последняя редакция) [Электронный ресурс] // СПС Консультант Плюс. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19559/.

8. Об исчислении стажа государственной гражданской службы Российской Федерации для установления государственным гражданским служащим Российской Федерации ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет на государственной гражданской службе Российской Федерации, определения продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет и размера поощрений за безупречную и эффективную государственную гражданскую службу Российской Федерации: Указ Президента РФ от 19.11.2007 N 1532 (ред. от 16.08.2023) [Электронный ресурс] // СПС Консультант Плюс. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_72641/

9. 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. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/802040503>.

Литература

10. Аверьянова, М. И. Особенности социального обеспечения гражданских служащих : учебное пособие / М. И. Аверьянова. — Москва : Русайнс, 2023. — 165 с. — ISBN 978-5-466-01615-4. — URL: <https://book.ru/book/946306>.

11. Агеева Е. В. Пенсионное обеспечение государственных служащих: современные подходы к трансформации / Е. В. Агеева // Бизнес.

Образование. Право. - 2018. - № 4. - С. 88-93. -
URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_36368580_67389504.pdf.

12. Анбрехт, Т. А. Социальная защита отдельных категорий граждан : учебное пособие для вузов / Т. А. Анбрехт. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 202 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17975-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.urait.ru/bcode/532439>.

13. Афтахова, А. В. Право социального обеспечения : учебное пособие для вузов / А. В. Афтахова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 474 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18183-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.urait.ru/bcode/534503>.

14. Белоусов, Р. О. Понятие государственной службы и социальной защиты государственных служащих / Р.О.Белоусов, А.А.Консовский // Экономика: вчера, сегодня, завтра. М., 2022. - С. 394–398.

15. Варламова М. Л. Актуальные проблемы теоретико-правовых основ системы социальной защиты государственных служащих в Российской Федерации / М. Л. Варламова // Вестник Института мировых цивилизаций. - 2018. - Т. 9, № 4. - С. 9-13. -
URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_36815701_83792092.pdf

16. Вольфсон, Э.Н. Социальная защита государственных служащих / Э.Н.Вольфсон, О.А.Галкина // Учим управлять и учимся управлять: сб. статей. – М., 2021. - С. 153–156.

17. Гарантии и компенсации работникам, исполняющим государственные обязанности. - Москва : ИНФРА-М, 2022. - 40 с. (Библиотека журнала "Трудовое право Российской Федерации"; Вып. 9). ISBN 5-16-001278-8. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/56744>.

18. Государственная служба : учебник и практикум для вузов / Е. В. Охотский [и др.] ; под общей редакцией Е. В. Охотского. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 309 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16275-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.urait.ru/bcode/530728>.

19. Дитятковский М. Ю. Условия реализации права государственных служащих субъекта федерации на пенсионное обеспечение / М. Ю. Дитятковский, И. А. Третьяк // Правоприменение. - 2018. - Т. 2, № 3. - С. 64-71. - URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_36499894_14421670.pdf

20. Знаменский, Д. Ю. Государственная и муниципальная служба : учебник для вузов / Д. Ю. Знаменский ; ответственный редактор Н. А. Омельченко. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 405 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14585-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.urait.ru/bcode/510888>.

21. Карамнова, Н. В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности государственных служащих : учебное пособие / Н. В. Карамнова, В. М. Белоусов. — Воронеж : Мичуринский ГАУ, 2020. — 175 с. — ISBN 978-5-94664-457-0. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/253547>.

22. Классные чины как фактор мотивации государственных гражданских служащих: историко-психологический анализ [Электронный ресурс] / Ю.В. Синягин, И.Б. Шебураков, И.О. Тюменцев, И.В. Тушканов. - М. : Дело, 2019. Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785774914951.html>.

23. Колганова А. В. Пенсионное обеспечение государственных и муниципальных служащих /А. В. Колганова, Я. Е. Роткина // Аллея науки. - 2019. - Т. 2, № 12. - С. 711-716. - URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_42487361_48959939.pdf.

24. Маслак И. Н. Пенсионное обеспечение государственных гражданских служащих / И. Н. Маслак // Научный журнал «Эпомен». - 2020. - № 39. - С. 150-155. -

URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_42898155_34705178.pdf

25. Полетаев, Ю. Н. Правовое регулирование труда государственных гражданских служащих : учебное пособие для вузов / Ю. Н. Полетаев, М. А. Ключков. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 163 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09305-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.urait.ru/bcode/517052>.

26. Право социального обеспечения : учебник и практикум для вузов / М. В. Филиппова [и др.] ; под редакцией М. В. Филипповой. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 451 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15240-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.urait.ru/bcode/511728>.

27. Право социального обеспечения : учебник для вузов / Е. Е. Мачульская [и др.] ; под редакцией Е. Е. Мачульской. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 449 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17189-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.urait.ru/bcode/532568>.

28. Правовые основы государственной службы Российской Федерации [Электронный ресурс] : учебное пособие / М. В. Анисифорова. - Москва : Проспект, 2022. Режим доступа: <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392362783.html>.

29. Роик, В. Д. Социальная политика. Финансовые механизмы : учебник и практикум для вузов / В. Д. Роик. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 570 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11302-0.

— Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.urait.ru/bcode/517963>.

30. Роик, В. Д. Социальная политика. Социальное обеспечение и страхование : учебник и практикум для вузов / В. Д. Роик. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 522 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10575-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.urait.ru/bcode/517811>.

31. Роик, В. Д. Социальная политика: заработная плата и страхование рисков ее утраты : учебник для вузов / В. Д. Роик. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 536 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10021-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.urait.ru/bcode/517419>.

32. Теблоева, И. Б. Социальная защита государственных служащих: опыт зарубежных стран / И.Б.Теблоева, Н.А.Низовская// Человек, экономика, социум: актуальные научные исследования. – М., 2020. С. - 58–62.

33. Титова, А. В. Социальная защита государственных служащих / А.В.Титова // Науки об управлении государством, экономикой и обществом: сб. – М., 2021. - С. 133–135.

34. Тумуров, Ж. Т. Профессиональная деятельность в государственном и муниципальном управлении : учебное пособие / Ж. Т. Тумуров. — Чита : ЗабГУ, 2020. — 120 с. — ISBN 978-5-9293-2739-1. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/271730>.

35. Харькова, О. М. Административная реформа в России : учебное пособие / О. М. Харькова. — Оренбург : ОГУ, 2019. — 134 с. — ISBN 978-5-7410-2351-8. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/159965>.

36. Шайдукова, Л. Д. Социальная политика Российской Федерации : учебное пособие для вузов / Л. Д. Шайдукова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 172 с. — (Высшее образование). —

ISBN 978-5-534-17835-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.urait.ru/bcode/533818>.

37. Шаповалова В. А. Социально-экономическое обеспечение персонала государственной гражданской службы в Российской Федерации: проблемы и перспективы / В. А. Шаповалова, В. А. Ясыркин // Энигма. - 2019. - Т. 1, № 12. - С. 45-49. - URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_41148324_60941903.pdf.

38. Юридический словарь-справочник для государственных и муниципальных служащих [Электронный ресурс] / Под ред. А.В. Малько, С.Е. Чаннова. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Проспект, 2020. Режим доступа: <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392281671.html>.

39. Межрегиональная территориальная государственная инспекция труда в Алтайском крае и Республике Алтай [Электронный ресурс]: официальный сайт. – URL: <https://git22.rostrud.gov.ru/>.

40. New Public Administration in Britain. J. Greenwood, R. Pyper, D. Wilson. - Routledge, London and NY, 2002.

41. Public management reform. C. Pollitt, G. Bouckaert. - Oxford University Press, 2000.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Анкета

Уважаемые сотрудники Межрегиональной территориальной государственной инспекции труда в Алтайском крае и Республике Алтай предлагаем Вам ответить на вопросы анкеты для оценки удовлетворенности по вопросу социальной защиты и социальных гарантий государственных служащих.

1. Вопрос: «Как Вы оцениваете совокупный уровень оплаты труда по Вашему месту работы?»
2. Вопрос: «Конкурентоспособен ли, на ваш взгляд, размер денежного содержания государственных служащих (с учетом всех надбавок, премий и дополнительных выплат) в вашем регионе в сравнении с заработками в коммерческом секторе?»
3. Вопрос: «Имеете ли Вы возможность повысить свою квалификацию или пройти переподготовку?»
4. Вопрос: «Удовлетворяют ли вас предоставляемые на государственной службе социальная помощь и социальные гарантии?»