Филиал Северо-Западной академии государственной службы

# В г. Мурманске

### **Заочное отделение**

### **Реферат по предмету «Государственное и муниципальное управление»**

### **На тему : «Социальная защита и социальные гарантии государственных служащих»**

Исполнитель:

Студент МФ СЗАГС группы СП-3А

Конев Михаил Валентинович

Преподаватель:

Доцент Антипов Валерий Алексеевич

**г.Мурманск**

**2000г.**

«Российская Федерация – социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека».

Ст. 7 Конституции РФ.[[1]](#footnote-1)

# Содержание

Содержание 3

Введение 4

Социальная защита населения и социальнаязащита государственных служащих в Российской Федерации. Общие подходы и различия 5

Социальная защита государственных служащих в субъектах Российской Федерации. 18

Выводы 20

Список используемой литературы: 22

# Введение

 Необходимость существования государственной службы[[2]](#footnote-2) и ее правового регулирования обусловлена самим существованием государства с его задачами и функциями. Весь мировой опыт и состояние общественных отношений, даже в странах с высокой культурой демократии, показывают, что современное общество не может нормально функционировать и развиваться вне государства, государственного аппарата и определяемых ими рамок поведения. Для того чтобы Российская Федерация стала демократическим, социальным, правовым государством, вне всякого сомнения, необходим достаточно мощный, квалифицированный и нравственный государственный аппарат, аппарат иных качеств и свойств, чем существовавший до проведения радикальных политических, экономических и социальных реформ.

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

 Вполне оправдано одной из приоритетных задач кадровой политики считать создание системы социальной защиты государственных служащих. Конечно, трудно говорить о социальной защите государственных служащих в стране, где свыше 30 процентов населения живет за чертой бедности и нуждается в социальной поддержке государства. Но актуальность проблемы и состоит в том, что только наличие сильной социальной и правовой защищенности государственных служащих создает условия для притока и закрепления на государственной службе наиболее компетентных и добросовестных граждан, способных стать связующим звеном государства с населением, обслуживая государство, обслуживать и защищать права и законные интересы человека в нашей стране.

Необходимо отметить, что социальная защита государственных служащих отличается от социальной защиты населения в целом. Изучение этой проблемы находится на начальной стадии. Не много на заданную тему и научных разработок.

Целью моего реферата является исследование системы социальной защиты государственных служащих, законодательного закрепления и практической реализации всего комплекса мер социальной защиты государственных служащих в Российской Федерации.

# Социальная защита населения и социальная защита государственных служащих в Российской Федерации. Общие подходы и различия

 Прежде чем перейти к вопросу о социальной защите государственных служащих, необходимо понять, что есть социальная защищенность населения вообще.

 Понятие “социальная защищенность человека” отражает многообразие связей человека и общества, благодаря которым осуществляется жизнедеятельность граждан, раскрытие и использование их способностей. Однако такой подход возник только недавно. В период существования командно-административной системы социальная защита понималась узко и реализовывалась в рамках централизованной государственной системы социального обеспечения инвалидов, пенсионеров и прочих. Социальная защита в целом в обществе осуществлялась путем перераспределения прибавочного продукта и распределения общественных фондов потребления. Проблема социальной защиты государственной и партийно-хозяйственной номенклатуры вообще не поднималась, так как именно эта категория и была наиболее социально защищена и с точки зрения престижности профессии, и с точки зрения удовлетворения основных жизненных потребностей. Номенклатура имела не только достаточно высокую оплату труда, но и доступ к другим материальным и нематериальным благам: лучшему медицинскому обслуживанию, источникам товаров повседневного спроса, комфортным жилищным условиям и тому подобным.

 Сегодня социальная защита населения в качестве основной цели преследует избавление значительной его части от нищенского существования в условиях, когда среднедушевой совокупный доход семьи стал ниже уровня удовлетворения элементарных физиологических потребностей. Возникла настоятельная необходимость предотвращения снижения уровня жизни малообеспеченных, нетрудоспособных членов общества и семей с детьми, как наиболее социально уязвимых групп населения. Но так как уровень оплаты труда все более отстает от уровня цен[[3]](#footnote-3), все большее количество товаров повседневного спроса становится малодоступным, а то и вовсе недоступным не только для нетрудоспособных, но и для трудоспособных граждан. В связи с этим возникает проблема защиты стабильности рабочих мест как основного источника обеспечения средств существования и создание условий для активного включения населения в социально полезную деятельность.

 Таким образом, эффективная система социальной защиты населения должна быть рассчитана не только на категории граждан, непосредственно нуждающихся в такой защите, но и на максимальное развитие экономики, стимулирование трудовых усилий каждого трудоспособного члена общества, создание условий, в которых он хотел и мог бы заработать. Ведь именно труд дает достаточные средства для действенной социальной защиты.

 Судьба демократических реформ, укрепление их социальной базы тесно связаны с развитием института государственной службы. Ведь именно опираясь на него государство сможет обеспечить экономическое и социальное благополучие всего населения. “Для успешного решения таких задач, считают зарубежные аналитики Я.Джейбс и Ст.Синнерстрем, необходимы высококвалифицированные специалисты государственной службы, политически нейтральные, защищенные законом, действующие во имя интересов общества, беспристрастные, честные, открытые, умеющие общаться и использовать информацию, а также эффективно и результативно руководить.

 Вместе с тем, констатируют эти авторы, такие цели труднодостижимы из-за нестабильности положения чиновников.

 Создавшийся существенный разрыв в уровне жизни предпринимателей и служащих в рыночных структурах, с одной стороны, и большинства чиновников - с другой, явился основанием для суждений о слабой защищенности государственных служащих”[[4]](#footnote-4).

 Но было бы неправильным подходить к социальной защите государственных служащих аналогично социальной защите всего населения. Дело в том, что здесь существуют два принципиальных различия.

 Отождествлять социальную защиту социально уязвимых слоев населения, живущих ниже черты прожиточного минимума, нельзя в связи с тем, что нищий чиновник, перебивающийся “от зарплаты до зарплаты” и самостоятельно не защищенный, не сможет эффективно защищать других, так как просто не будет достаточно работоспособен для этого.

 Кроме того, социальная защита уязвимых слоев населения рассматривается с точки зрения удовлетворения первичных потребностей, а социальная защита государственных служащих - не только первичных, но и вторичных, более существенных потребностей: Исследование, проведённое Информационно-социологическим центром РАГС при президенте РФ показывает, что среди стимулов успешной работы аппаратов органов власти на первом месте оказываются социально-психологические условия в коллективах, а также вопросы рациональной организации труда госслужащих.[[5]](#footnote-5) “Они работают не просто на зарплату, а во имя того, чтобы служить наивысшим национальным интересам. Деньги, престиж, комфорт для таких людей - не главное. И таких работников немало, что подтверждают данные исследований.

 Характерна мотивация выбора работы в государственных структурах. Большое число служащих связывает этот выбор со стремлением реализовать себя в управленческой сфере (37%) и занять достойное место в обществе (24%).

 В государственных и муниципальных органах власти Ростовской области для многих служащих приоритетное значение имеют такие ценности как уважение людей (92,4%), творческий характер труда и самореализация способностей (87,3%), репутация (64,4%)”[[6]](#footnote-6).

 Потому социальная защита государственных служащих не должна ограничиваться их материальным обеспечением, но учитывать их психологию, самоуважение и признание со стороны коллег, начальства, общества в целом. И в этой связи возникает первоочередная проблема создания положительного, делового имиджа государственной службы на основе правдивой и оперативной информации.

 Необходимо отметить, что одной из причин отрицательного отношения населения к государственной службе была и остается проблема льгот и привилегий. “Привилегии являются объективной необходимостью любой управленческой структуры в любом обществе. Заявления о желании их ликвидировать есть или демагогия, или непонимание основ управления... В то же время именно привилегии вызывают негативные оценки в общественном мнении о государственной службе. Опыт демократически развитых зарубежных стран показывает, что этого достаточно легко избежать.

 Для этого нужно, во-первых, чтобы все привилегии были законодательно оформлены... Во-вторых, оно должны быть известны всем. И, в-третьих, должен быть действенным и гласным контроль над соблюдением законодательства о привилегиях.

 При соблюдении этих условий их негативное влияние на нравственную оценку государственных служащих значительно снижается”[[7]](#footnote-7).

 Второе принципиальное различие социальной защиты государственных служащих и социальной защиты других трудоспособных граждан обусловлено тем, что занятый в различных гражданских структурах (даже выполняющий неквалифицированный труд) гражданин работает “на себя”, в то время как государственный служащий не только продает свой труд, но и, исполняя государственные функции, отчуждает себя в профессии, реализуя волю государства, а не свою собственную. При этом, в отличие от других граждан, ограничиваются не только его конституционные права, но и другие личные права и свободы.

 Такие ограничения прав и свобод во имя интересов общества требуют социальной компенсации. Коль государство ограничивает своих служащих, то оно должно заботиться о них, и забота эта должна быть подлинной и многогранной.

 Все вышесказанное позволяет сделать вывод о том, что социальная защита государственных служащих “должна включать в себя комплекс мер, направленных, во-первых, на компенсацию ограничений, объективно обусловленных характером деятельности; во-вторых, на реализацию социальных ожиданий работника, которые легли в основу его профессионального выбора; в-третьих, на нейтрализацию факторов, препятствующих эффективной служебной деятельности конкретного лица”[[8]](#footnote-8).

 Ограничения, связанные с государственной службой, законодательно закреплены статьей 11 Федерального закона “Об основах государственной службы в Российской Федерации” от 31.07.1995 №119-ФЗ. Государственный служащий не вправе заниматься другой оплачиваемой деятельностью, кроме педагогической, научной и иной творческой деятельности; быть депутатом законодательного (представительного) органа Российской Федерации, законодательных (представительных) органов субъектов федерации, органов местного самоуправления; заниматься предпринимательской деятельностью лично или через доверенных лиц; состоять членом органа управления коммерческой организацией, если иное не предусмотрено федеральным законом или если в порядке, установленном федеральным законом и законами субъектов федерации, ему не поручено участвовать в управлении этой организацией; быть поверенным или представителем по делам третьих лиц в государственном органе, в котором он состоит на государственной службе либо который непосредственно подчинен или непосредственно подконтролен ему; использовать в неслужебных целях средства материально-технического, финансового и информационного обеспечения, другое государственное имущество и служебную информацию; получать гонорары за публикации и выступления в качестве государственного служащего; получать от физических и юридических лиц вознаграждения (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения), связанные с исполнением должностных обязанностей, в том числе и после выхода на пенсию; принимать без разрешения Президента Российской Федерации награды, почетные и специальные звания иностранных государств, международных и иностранных организаций; выезжать в служебные командировки за границу за счет физических и юридических лиц, за исключением служебных командировок, осуществляемых в соответствии с международными договорами Российской Федерации или на взаимной основе по договоренности федеральных органов государственной власти и органов государственной власти субъектов федерации с государственными органами иностранных государств, международными и иностранными организациями; принимать участие в забастовках; использовать свое служебное положение в интересах политических партий, общественных, в том числе религиозных, объединений для пропаганды отношения к ним; в государственных органах не могут образовываться структуры политических партий, религиозных, общественных объединений, за исключением профессиональных союзов. Наконец, государственный служащий обязан передавать в доверительное управление под гарантию государства на время прохождения государственной службы находящиеся в его собственности доли (пакеты акций) в уставном капитале коммерческих организаций в порядке, установленном федеральным законом.

 Основные социально значимые ограничения для государственных служащих - это, установленные пунктами 1, 3 части первой указанной статьи, запреты на получение дополнительного заработка, то есть на занятие внеслужебной оплачиваемой деятельностью, прежде всего предпринимательской деятельностью. Педагогическая, научная и иная творческая деятельность здесь в расчет браться не может, так как она обычно мало оплачивается и служит, в основном, удовлетворению вторичных потребностей. Понятно, что низкая заработная плата государственных служащих будет способствовать оттоку квалифицированных кадров из системы государственной службы, а также совершению государственными служащими противоправных действий и коррупции. Так, “с 1989 по 1991 годы количество выявленных коррумпированных групп преступников увеличилось в 11 раз. Фактов взяточничества с участием таких групп выявлено в 100 раз больше. По самым скромным подсчетам госчиновники получили сотни миллионов долларов в виде взяток”[[9]](#footnote-9).

 К сожалению, существующая на государственной службе система должностных окладов в большей степени соответствует не экономическим, а административно-командным методам управления. До настоящего времени действует постановление Президиума Верховного Совета Российской Федерации и Правительства Российской Федерации “Об упорядочении оплаты труда работников органов представительной и исполнительной власти” от 30.12.1992 №4249-1/1042. В соответствии с этим документом рост заработной платы государственного служащего зависит только от перемещения по служебной лестнице, так как нормативно определены оклады, пределы премирования и должностных надбавок, основания для единовременных поощрений. “Такая организация выплаты окладов расслабляет, расхолаживает и уж конечно не заинтересовывает работников в высокопроизводительном труде. Более того, она не соответствует принципу распределения по труду в его классическом понимании, поскольку допускает равное вознаграждение за неравный труд.

 Именно в этом заключается одна из причин сознательного недоиспользования трудящимся своих физических и интеллектуальных способностей, о чем свидетельствуют результаты исследований... Например, на вопрос “В полной ли мере Вы реализуете свои способности на работе?” положительный ответ был получен лишь от 28,6 процентов опрошенных. Причем только 10,8 процентов участвовавших в опросе уверены, что если они будут работать больше и лучше, то их заработок увеличится”[[10]](#footnote-10).

 Опыт государственной службы зарубежных стран показывает, что существуют различные системы оплаты труда государственных служащих.

 В Германии вопросы оплаты труда чиновников регулируются законом. Оклады устанавливаются в зависимости от места и срока службы. Во Франции размер заработной оплаты государственного служащего устанавливается в зависимости от наличия диплома, удостоверяющего определенную степень квалификации, так как вся система тарифных ставок приведена к дипломам и свидетельствам, предъявляемым в момент зачисления на государственную службу. В Англии, Соединенных Штатах, Франции минимальная заработная плата первого разряда устанавливается в соотношении со средним уровнем оплаты труда в частном секторе.

 В связи с этим изменение существующей модели оплаты труда государственных служащих на основе зарубежного опыта будет являться одной из мер их социальной защиты.

 Другим социально значимым ограничением является абсолютный запрет государственным служащим на участие в забастовках, в том числе в забастовках с целью защиты своих профессиональных прав. Ввиду того, что “право на забастовку есть одно из главных и законных средств, с помощью которых работники и их организации могут осуществлять и отстаивать свои социальные и экономические интересы”[[11]](#footnote-11), компенсацией ограничения на участие в забастовках могло бы стать создание примирительных (согласительных) процедур и органов (или комиссий), в компетенцию которых входило рассмотрение жалоб государственных служащих по вопросам установления оплаты труда, по результатам аттестации, квалификационных экзаменов, конкурсов, разрешение служебных конфликтов и тому подобное.

 Интересен, в этой связи, опыт государственной службы зарубежных стран. Так, например, в США существует принцип “системы заслуг”, и для большинства чиновников продвижение по служебной лестнице производится согласно этому принципу. Он означает отбор лучших кандидатур на повышение на конкурсных экзаменах, а также на основе ежегодной оценки их служебной деятельности. Совет по защите системы заслуг служит тем государственным органом, главными задачами которого являются защита как всей системы заслуг, так и отдельных служащих от злоупотреблений руководителей, неоправданных кадровых действий, заслушивание и принятие решений по жалобам служащих. Кроме названного Совета существует Федеральный совет по руководству трудовыми отношениями, который выносит решения по трудовым спорам.

 В России в примирительных процедурах между государством и государственными служащими могла бы сыграть большую роль такая общественная организация как профессиональный союз государственных служащих. Кстати, это единственная общественная организация, создание которой в государственных органах допускается федеральным законом.

 Следует сказать еще об одном социально значимом ограничении, которое реализует принцип политического нейтралитета государственных служащих (или, иначе, принцип внепартийности государственной службы) - это запрет на использование служебного положения в интересах политических партий. Компенсацией этого ограничения является создание института государственных должностей государственной службы категории “В”, то есть штата государственных служащих, находящихся на государственной службе постоянно, вне зависимости от смены политического руководства. “В условиях существования в нашей стране многопартийности, частой смены правительства, роспуска парламента, такой штат будет служить фактором устойчивости государства и общества, и способствовать эффективному и рациональному управлению страной”[[12]](#footnote-12).

 Кроме законодательно закрепленных ограничений, на государственной службе существуют к тому же перегрузки, связанные с ненормированным характером труда, то есть занятостью во внеслужебное время, а также жесткостью требований, предъявляемых в административной иерархии. Причем нагрузка и требования к государственному служащему возрастают с продвижением его вверх по служебной лестнице.

 Как показали исследования, “подавляющее большинство государственных служащих работает сверхурочно (до 90 процентов). При этом основная часть опрошенных (60 процентов) выполняет эти работы постоянно. В ряде министерств и ведомств их число достигает 77 процентов, а среди руководителей департаментов и управлений - до 86 процентов”[[13]](#footnote-13). В связи с этим компенсационные меры социальной защиты должны быть направлены не только на установление надбавок за напряженность работы, но и на льготы в медицинском обслуживании, установление дополнительных отпусков, государственное страхование, льготное пенсионное обслуживание и так далее.

 В качестве примера приведу статью 29 Закона РСФСР “О милиции” от 18.04.1991 №1026-1:

 “Все сотрудники милиции подлежат обязательному государственному личному страхованию за счет средств соответствующих бюджетов, а также средств, поступающих в специальные фонды на основании договоров от министерств, ведомств, предприятий, учреждений и организаций.

 В случае гибели сотрудника милиции в связи с осуществлением служебной деятельности либо его смерти до истечения одного года после увольнения со службы вследствие ранения (контузии), заболевания, полученных в период прохождения службы, семье погибшего (умершего) и его иждивенцам выплачивается единовременное пособие в размере десятилетнего денежного содержания погибшего (умершего) из средств соответствующего бюджета с последующим взысканием этой суммы с виновных лиц.

 При получении сотрудником милиции в связи с осуществлением служебной деятельности телесных повреждений, исключающих для него возможность дальнейшего прохождения службы, ему выплачивается единовременное пособие в размере пятилетнего денежного содержания из средств соответствующего бюджета с последующим взысканием этой суммы с виновных лиц.

 В случае причинения увечья или иного повреждения здоровья сотруднику милиции в связи с осуществлением им служебной деятельности денежная компенсация в размере, превышающем сумму назначенной пенсии по указанным в настоящей статье основаниям, выплачивается за счет средств соответствующего бюджета либо средств министерств, ведомств, предприятий, учреждений, организаций, заключивших с милицией договоры.

 Ущерб, причиненный имуществу сотрудника милиции или его близким в связи со служебной деятельностью сотрудника милиции, возмещается в полном объеме из средств соответствующего бюджета с последующим взысканием этой суммы с виновных лиц”.

 По моему мнению, социальная защита государственного служащего, предоставляемые ему льготы, должны возрастать по мере его вертикального роста, так как именно труд руководящего состава характеризуется повышенной сложностью и напряженностью; ответственностью не только за принимаемые лично решения, но и за решения и действия подчиненных; увеличением объема решаемых задач и так далее.

 Социальные ожидания государственных служащих, как уже отмечалось ранее, связаны с удовлетворением вторичных потребностей. И в этом плане, наряду с поднятием имиджа государственной службы, выделяется проблема профессионального и личностного роста государственных служащих. Причем явно прослеживаются две стороны этой проблемы:

 1) карьера служебная (вертикальная), то есть повышение профессионального и должностного статуса, связанное с расстановкой кадров;[[14]](#footnote-14)

 2) карьера профессиональная (горизонтальная), то есть профессионально-квалификационное развитие, связанное с самообразованием, обучением, желанием каждодневно делать все более сложную работу[[15]](#footnote-15). Здесь важна система определения соответствия кандидата требованиям по должности, его профессиональная оценка, включающая прогнозирование и планирование потребностей в кадрах, формирование резерва на выдвижение, систему повышения профессиональной квалификации.

 Так, в Германии эта система предлагает более 20 видов семинарских программ по вопросам управления.

 Во Франции “верхним звеном” является Национальная школа государственного управления. “Среднее звено” подготавливается в Политехнической школе и пяти региональных институтах государственного управления. Сложилась практика стажировок государственных служащих в смежных ведомствах. Вся система стимулирует государственного служащего к повышению квалификации: участие в программах обучения дает дополнительные баллы при аттестации, повышает шансы занять очередную вакансию.

 В США обучение и повышение квалификации считается личным делом государственных служащих, но при этом существуют льготы для желающих получить специальное высшее образование или ученую степень - предоставление дополнительных отпусков и уменьшение налогообложения на сумму затрат на обучение (до 2 тысяч долларов).

 В Российской Федерации также создана система профессиональной подготовки и переподготовки государственных служащих под общим руководством Российской Академии государственной службы, при учебно-методическом руководстве Академии народного хозяйства; по ведомственной подчиненности; система обучения служащих юридических учреждений. То есть государственному служащему, желающему повысить свои профессиональные знания, такая возможность предоставлена.

 Социальная защита государственных служащих включает в себя и нейтрализацию факторов, препятствующих эффективной служебной деятельности.

 “Нейтрализация факторов, препятствующих эффективной служебной деятельности - это, прежде всего, работа по сближению индивидуальных (частных) интересов служащих с интересами службы, защита от неправомерных действий вышестоящих руководителей, обеспечение гигиены труда, способствование решению бытовых проблем”[[16]](#footnote-16) (жилищных проблем, обеспечение транспортом и связью, решение вопросов воспитания и обучения детей и так далее). Так, уже указывалось ранее на необходимость создания примирительных (защитных) процедур и органов для защиты прав государственных служащих. К сказанному можно добавить, что представляется интересным опыт США, где в законе о реформе гражданской службы детально расписаны дисциплинарные меры, которые должны применяться против руководителей, нарушающих принцип “системы заслуг” при прохождении чиновниками службы.

 Государство для нейтрализации неблагоприятных факторов должно помогать государственному служащему в решении различных бытовых проблем, как-то: создании нормальных условий труда, обеспечении хорошо отапливаемыми, освещенными, правильно спланированными помещениями, транспортом, связью, автоматизацией и научной организацией труда.

 Важнейшим направлением реализации социальной защиты государственных служащих является законодательное закрепление защитных мер как на федеральном уровне, так и на уровне субъектов федерации.

 В Российской Федерации правовая основа социальной защиты государственных служащих установлена федеральным законом.

 Статья 15 Федерального закона «Об основах государственной службы» гарантирует государственному служащему: условия работы, обеспечивающие исполнение им должностных обязанностей; денежное содержание и иные выплаты, предусмотренные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов федерации; ежегодный оплачиваемый отпуск; медицинское обслуживание его и членов семьи, в том числе после выхода его на пенсию; переподготовку (переквалификацию) и повышение квалификации с сохранением денежного содержания на период обучения; обязательность получения его согласия на перевод на другую государственную должность государственной службы, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом; пенсионное обеспечение за выслугу лет и пенсионное обеспечение членов семьи государственного служащего в случае его смерти, наступившей в связи с исполнением им должностных обязанностей; обязательное государственное страхование на случай причинения вреда здоровью и имуществу в связи с исполнением им должностных обязанностей; обязательное государственное социальное страхование на случай заболевания или потери трудоспособности в период прохождения им государственной службы; защита его и членов семьи от насилия, угроз, других неправомерных действий в связи с исполнением им должностных обязанностей в порядке, установленном федеральным законом. Государственному служащему в зависимости от условий прохождения им государственной службы предоставляются в случаях и порядке, установленных федеральными законами и законами субъектов федерации, жилая площадь, служебный транспорт или денежная компенсация транспортных расходов. Государственному служащему в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами субъектов федерации возмещаются расходы и предоставляются иные компенсации в связи со служебными командировками, с приемом на государственную службу, переводом на государственную должность государственной службы в другой государственный орган, направлением на государственную службу в другую местность, а также возмещаются связанные с этим транспортные расходы и расходы на оплату жилья. Федеральными законами и законами субъектов федерации могут быть предусмотрены и иные гарантии для государственного служащего.

 Положение «О федеральной государственной службе», утвержденное Указом Президента Российской Федерации от 22.12.1993 №2267, прямо устанавливает принцип социальной защищенности государственных служащих, согласно которому им создаются необходимые условия для эффективной деятельности и обеспечиваются следующие гарантии: ежегодный оплачиваемый отпуск с оплатой стоимости проезда к месту отдыха и обратно; медицинское обслуживание их и членов семей, в том числе после выхода его на пенсию, за счет средств республиканского бюджета; переобучение (переквалификация) при увольнении в связи с сокращением штатов, ликвидацией или реорганизацией федерального государственного органа или другими, не зависящими от государственных служащих причинами; защита их и членов семей от насилия, угроз, оскорблений и других неправомерных действий в связи с исполнением должностных полномочий; повышение престижа управленческого труда, высокая заработная плата, обеспечение транспортом, средствами связи, перспектива повышения по службе.

 В течение нескольких последних лет был принят также ряд законодательных актов, в которых с той или иной стороны и с определенной степенью полноты решены многие вопросы социальной защищенности федеральных государственных служащих: законы о прокуратуре, милиции, об органах государственной безопасности, налоговой полиции, о защите федеральных органов государственной власти и их должностных лиц, о государственной защите судей, должностных лиц правоохранительных и контролирующих органов, о статусе военнослужащих и другие.

 Кроме того, проблемы социальной защищенности федеральных государственных служащих нашли свое отражение в указах Президента Российской Федерации “Об утверждении Положения о проведении аттестации федерального государственного служащего” от 09.03.1996 №353, “Об утверждении Положения о проведении конкурса на замещение вакантной государственной должности федеральной государственной службы” от 29.04.1996 №604, “О некоторых социальных гарантиях лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации и должности федеральных государственных служащих” от 16.08.1995 №854, “О государственном заказе на переподготовку и повышение квалификации государственных служащих” от 07.02.1995 №103, “Об утверждении Положения о повышении квалификации и переподготовке федеральных государственных служащих, увольняемых из аппарата органов государственной власти Российской Федерации в связи с ликвидацией или реорганизацией этих органов, сокращением штата” от 23.08.1994 №1722, в Гарантиях правовой и социальной защиты работников государственной налоговой службы Российской Федерации и Положении о классных чинах работников государственной налоговой службы, утвержденных Указом Президента Российской Федерации от 31.12.1991 №340. В целях реализации указов был принят ряд постановлений Правительства Российской Федерации, содержащий правовое закрепление мер социальной защиты федеральных государственных служащих, а также ряд совместных постановлений Министерства труда и Министерства юстиции Российской Федерации.

 Проанализировав вышеупомянутые законы и нормативные правовые акты федеральных органов государственной власти, можно прийти к выводу, что на сегодняшний день в Российской Федерации существует относительно полная правовая регламентация мер социальной защиты государственных служащих. И если реальное состояние дел, как утверждают материалы исследования, проведенного коллективом Российской Академии государственной службы при Президенте Российской Федерации, далеко не благополучно, то это связано с несовершенством механизма реализации законодательно закрепленных положений[[17]](#footnote-17).

# Социальная защита государственных служащих в субъектах Российской Федерации.

Конечно, необходимо отметить, что в развитие Федерального Закона «Об основах государственной службы» республики, а вслед за ними и некоторые края и области приняли собственные законы. Так, законы о государственной службе есть в Архангельской, Воронежской, Новгородской, Оренбургской, Свердловской, Тюменской и других областях, в Краснодарском, Приморском, Ставропольском краях.

К сожалению, мне не удалось отыскать законодательных актов по урегулированию вопросов социальной защиты госслужащих в Мурманской области, вероятно, они не существуют в природе ☹.

При детальном изучении законодательных актов других субъектов РФ становится очевидным, что большинство субъектов федерации пошли по пути механического копирования федерального закона и только декларируют гарантии социальной защищенности своих государственных служащих, поверхностно оговаривая некоторые ее аспекты. Хотя, например, в Приморском крае все же была предпринята попытка более подробно прописать в законе все составляющие социальной защиты государственных служащих.

Так в Хабаровского крае разработан кодекс о государственной и муниципальной службе - закон субъекта Российской Федерации концептуально предусматривающего соединение социальных институтов государственной и муниципальной службы в одном нормативном правовом акте. Кодекс содержит детально разработанные положения о соцзащите госслужащих. Ниже приведены некоторые примеры из упомянутого документа.

Кодексом определен государственный орган, в компетенцию которого будет входить разрешение трудовых споров - это Управление государственной и муниципальной службы.

Принцип социальной защищенности назван в числе принципов государственной и муниципальной службы. Социально значимое для служащих ограничение - запрет на внеслужебную деятельность, предложено компенсировать достойной оплатой труда.

Должностной оклад государственного служащего определяется трудовым контрактом на основе единой схемы должностных окладов лиц, замещающих государственные должности, утверждаемой главой администрации края.

Перерасчет минимального должностного оклада производится не реже одного раза в три месяца, то есть может повышаться или понижаться в течение года.

Помимо изменения системы должностных окладов, Кодекс предусматривает, что дополнительно к окладу в состав заработной платы государственного служащего входят: надбавка за выслугу лет на государственной службе, надбавка за ученую степень кандидата наук, ученое звание доцента и за ученую степень доктора наук, ученое звание профессора. Также, предусмотрены надбавка за сложность, напряженность, специальный режим работы.

Введена система дополнительных отпусков за выслугу лет.

В зависимости от занимаемой должности устанавливается также дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.

Государственным служащим один раз в два года за счет средств краевого бюджета производится оплата стоимости проезда любым видом транспорта к месту отдыха или лечения и обратно в пределах Российской Федерации.

Предоставлено право на ежемесячную доплату к пенсии, назначенной в соответствии с федеральным законодательством.

Государственные служащие, в том числе после выхода на пенсию, и члены их семей обеспечиваются медицинским обслуживанием, лекарственными средствами, за счет краевого бюджета.

Плановое повышение квалификации производится в форме краткосрочного (сроком до одного месяца) или долгосрочного обучения (сроком более одного месяца): курсы повышения квалификации, стажировки, семинары и так далее.

# Выводы

Исходя из вышеизложенного и изучив литературу, указанную ниже, я счёл возможным представить следующие умозаключения по выбранной теме реферата.

1. Необходимо согласовать по вертикали законодательные акты РФ и её субъектов в плане социальной политики в отношении государственных служащих с целью повышения законодательной защищённости последних. (Актуальность данного предложения заключается в следующем: В условиях выборности глав исполнительной власти на местах приходящая с ними к управлению команда знает, что её деятельность гарантирована до новых выборов, дальнейшие же перспективы нахождения на госслужбе весьма туманны[[18]](#footnote-18)).

2. На государственном уровне разработать критерии по оценке эффективности деятельности госслужащих, что позволит избежать произвола в отношении госслужащих со стороны чиновников, которым те подчинены по службе, а так же многих конфликтных ситуаций и недоразумений. Законодательно определить орган по разрешению трудовых споров в среде госслужбы.

3. Необходима образовательная программа по формированию соответствующего типа управленческой культуры[[19]](#footnote-19), т.к. при разрушении ключевых моральных качеств госслужащих в определённой мере теряется смысл их профессионального обучения[[20]](#footnote-20).

4. Целесообразно уделить большее внимание повышению квалификации государственных служащих[[21]](#footnote-21), т.к. только образованный работник сможет и защитить себя от неправомерных действий руководителей госаппарата, а также не допускать подобных ситуаций.

5. Следует теснее увязать обучение чиновников с их продвижением по службе, тем более что по данным опроса, карьерные устремления занимают важное место среди стимулов работы госслужащих.[[22]](#footnote-22)

Результаты исследования свидетельствуют, что карьерные притязания и их интенсивность напрямую связаны с наличием или отсутствием профессионального обучения служащих. Они тем выше, чем больше в органе власти работников, прошедших переподготовку или повышение квалификации. К тому же работники, прошедшие профессиональную подготовку, критичнее оценивают уровень профессиональной подготовки госслужащих своего аппарата[[23]](#footnote-23).

Пункты № 1, 2 обеспечат по теории А.Маслоу удовлетворение потребностей в безопасности и защищённости, а пункты № 3, 4 и 5 – самовыражения и в потребности к уважению.

Хочется указать ещё и на тот факт, что, ощущая заботу о себе со стороны государства, госчиновники смогут уделять больше времени и творческого подхода к своим служебным обязанностям[[24]](#footnote-24), а культурная составляющая программ обучения и переподготовки вполне может помочь переменить не очень лестное в настоящий момент мнение граждан о госслужбе.

# Список используемой литературы:

1. «Конституция Российской Федерации», М., «Новая школа», 1995 г.
2. «Государственная кадровая политика», М., 1996 г.
3. «Социальный менеджмент», М., ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез»», 1999 г. Руководитель авторского коллектива – Гриценко Н.Н.
4. «Вестник государственной службы», 1993 г., № 3.
5. «Государственное регулирование трудовых отношений. Зарубежный опыт», М., 1995 г.
6. Государственная служба: состояние и проблемы функционирования. Материалы научно-практической конференции. Хабаровск, 1996 г.
7. Закон РСФСР о милиции, «Контакт» Вестник правоохранительных органов, Мурманск, 1991 г.

The author: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Michael Konev. All Rights Reserved ☺.

1. **Конституция РФ**. М. «Новая школа», 1995 г.стр. 6. [↑](#footnote-ref-1)
2. **Государственная служба** – выполнение работниками госорганизаций трудовой деятельности, предусмотренной по должности и направленной на осуществление задач и функций государства. **Социальный менеджмент**, М. 1999 г., Гриценко Н.Н., стр. 32. [↑](#footnote-ref-2)
3. Так, в 1990 году минимальная официально установленная заработная плата в 80 рублей была в 1,5 раза выше уровня прожиточного минимума, в начале 1992 года эти показатели сравнялись, а в настоящее время первый из них на 20 процентов меньше другого (**Государственная кадровая политика**. - М., 1996. - стр. 188). [↑](#footnote-ref-3)
4. **Государственная кадровая политика**, М., 1996 г. стр. 205. [↑](#footnote-ref-4)
5. **Социология власти** – М. Издательство РАГС,1998 г., стр. 36. [↑](#footnote-ref-5)
6. **Государственная кадровая политика**. М., 1996 г. стр. 158, 207. [↑](#footnote-ref-6)
7. **Государственная кадровая политика**, М., 1996 г., стр. 134. [↑](#footnote-ref-7)
8. **Государственная кадровая политика**, М., 1996 г. стр. 213. [↑](#footnote-ref-8)
9. **Вестник государственной службы**. – 1993 г. - №3. - стр. 3. [↑](#footnote-ref-9)
10. **Государственная кадровая политика**, М., 1996 г., стр. 191. [↑](#footnote-ref-10)
11. **Государственная служба. Регулирование трудовых отношений. Зарубежный опыт**. - М., 1995. -стр. 55. [↑](#footnote-ref-11)
12. **Волошина В.В., Титов К.А. Государственная служба в Российской Федерации**. - М.,1995. - стр. 38. [↑](#footnote-ref-12)
13. **Государственная кадровая политика**, М., 1996 г., стр. 208. [↑](#footnote-ref-13)
14. В мотивации служебного поведения госслужащих весьма заметную роль играют карьерные притязания. **Социология власти**, М.,Издательство РАГС, стр. 15. [↑](#footnote-ref-14)
15. Но даже те служащие, у которых нет противоречия между образованием и содержанием труда, настоятельно подчёркивают, что вследствие возросшей сложности и динамизма работы…дополнительная профессиональная подготовка необходима (90% ответивших**). Социология власти**, М., Издательство РАГС, стр. 34. [↑](#footnote-ref-15)
16. **Государственная кадровая политика**, М., 1996 г., стр. 213. [↑](#footnote-ref-16)
17. **Государственная кадровая политика**, М., 1996 г., стр. 215. [↑](#footnote-ref-17)
18. **Социология власти**, М., Издательство РАГС, 1998 г., стр. 34 [↑](#footnote-ref-18)
19. Уже сегодня обозначилось и в перспективе, видимо, обострится противоречие между доминирующим типом управленческой культуры «административного государства» и развитием демократии «в низах». Следствием упомянутого противоречия могут быть углубление отчуждения власти от общества и усиление политической напряженности. **Социология власти**. М. Издательство РАГС, 1998 г., стр. 12. [↑](#footnote-ref-19)
20. **Социология власти**, М., Издательство РАГС, 1998 г., стр. 19. [↑](#footnote-ref-20)
21. Механизм повышения квалификации и переподготовки служащих органов госвласти на этом этапе реформирования системы подготовки управленческих кадров запущен…**Социология власти**, М. Издательство РАГС, 1998 г., стр. 29. [↑](#footnote-ref-21)
22. **Социология власти**. М., Издательство РАГС, 1998 г., стр. 33. [↑](#footnote-ref-22)
23. Там же, стр. 34. [↑](#footnote-ref-23)
24. 77% опрошенных госслужащих показали, что при определённых условиях они смогли бы работать с гораздо большей отдачей сил. Т.к. эта доля ответивших коррелирует с долей опрошенных, недовольных нынешним уровнем оплаты труда, то можно предположить, что одним из факторов, стимулирующих работу с большей отдачей сил, является усиление мотива материальной заинтересованности**. Социология власти**, М., Издательство РАГС, 1998 г., стр. 39. [↑](#footnote-ref-24)