

Гаврилов Дмитрий Сергеевич
магистрант факультета управления,
Владимирский филиал РАНХиГС,
г. Владимир

Gavrilov Dmitry S.
Master's student of the Faculty of
Management,
Vladimir branch of RANEPА,
Vladimir

Научный руководитель:
Запольнова Людмила
Анатольевна
К.ю.н., доцент
Владимирский филиал РАНХиГС,
г. Владимир

Zapolnova Lyudmila A.
Candidate of law , associate
professor
Vladimir branch of RANEPА,
Vladimir

**СИСТЕМА ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГАРАНТИЙ НА
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ: КОНЦЕПЦИЯ И
ПРАКТИЧЕСКАЯ РЕАЛИЗАЦИЯ**

**THE SYSTEM OF STATE GUARANTEES IN THE CIVIL SERVICE:
CONCEPT AND PRACTICAL IMPLEMENTATION**

Аннотация. В данной статье анализируются понятие и система государственных гарантий и стимулирования в рамках государственной службы. Автор подчеркивает, что государственные гарантии, обеспечивающие защиту прав и интересов государственных гражданских служащих, имеют важное стимулирующее значение, способствуя повышению их профессиональной активности в новых социально-экономических реалиях.

Ключевые слова: государственная служба, государственная гражданская служба, государственный служащий, государственные гарантии, мотивация государственных гражданских служащих, стимулирование государственных гражданских служащих.

Abstract. This article analyzes the concept and system of state guarantees and incentives within the framework of public service. The author emphasizes that state guarantees ensuring the protection of the rights and interests of state civil

servants are of great stimulating importance, contributing to the increase of their professional activity in the new socio-economic realities.

Keywords: state service, state civil service, civil servant, state guarantees, motivation of state civil servants, stimulation of state civil servants.

Государственная служба в Российской Федерации является уникальным и высокоспециализированным видом профессиональной деятельности, отличающимся особыми чертами и особенностями. Государственные гражданские служащие обладают специфическим правовым статусом, характеризующимся повышенной сложностью структуры по сравнению с правовым статусом других категорий граждан. Этот статус определяется как комплекс правоустанавливающих элементов, включающих в себя права и обязанности служащих, социально-правовые гарантии, запреты и ограничения, а также ответственность, отражающую нормативно закреплённые государством требования к поведению служащих.

Регулирование данного вида деятельности на федеральном уровне в Российской Федерации осуществляется на основании Федерального закона от 27 мая 2003 года № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации». Этот законопроект структурирует государственную службу и устанавливает основы взаимодействия между её различными видами, включая муниципальную службу. Для более детального регулирования служебной деятельности применяется Федеральный закон от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», который охватывает все аспекты службы — от момента назначения до завершения службы, включая меры поощрения, дисциплинарные взыскания, предоставление гарантий и стимулирование профессиональной деятельности государственных гражданских служащих.

В современных научных дебатах по вопросам правового регулирования государственной службы активно обсуждается тема гарантий, которые обеспечивают качественное выполнение служебных функций государственными служащими и соблюдение законодательно установленных

ограничений. Ю.Н. Стариков подчеркивает, что гарантии на государственной службе не только выполняют защитную функцию, способствуя реализации прав служащих, но и устанавливают контроль за соблюдением правовых ограничений, формируя тем самым социально-правовой аспект статуса государственных служащих. Это важно для обеспечения не только личной безопасности и правовой защищенности служащих, но и для поддержания высоких стандартов добросовестности и профессионализма в исполнении государственных функций.

М.Д. Неупокоев акцентирует внимание на социально-профессиональном статусе государственных служащих, указывая на то, что гарантии не просто поддерживают достойный уровень жизни служащих и их семей, но и выступают как важный элемент социальной политики государства.[5]

Е.В. Охотский предлагает следующую классификацию законодательно установленных гарантий:

1. Гарантии служебно-правовой защиты во время службы.
2. Гарантии социально-экономического характера во время службы.
3. Гарантии социально-бытового характера после окончания службы.[2]

Современное законодательство Российской Федерации предоставляет государственным служащим обширный комплекс гарантий, включающих правовую защиту, обеспечение безопасности их семей, охрану имущества и жилья служащих, что способствует созданию благоприятных условий для их профессиональной деятельности.

Гарантии, обеспечиваемые законодательством для государственных служащих Российской Федерации, представляют собой ключевой элемент их правового статуса, являясь отражением их положения в системе общественных отношений страны. Данные меры способствуют формированию стабильной и предсказуемой среды для выполнения служебных обязанностей, влияя на всестороннее развитие профессиональных

качеств служащих и способствуя тем самым реализации государственных функций на наиболее высоком уровне.

Государство, формулируя и законодательно закрепляя гарантии для государственных служащих, стимулирует их к достижению высоких профессиональных результатов. Это стимулирование не только повышает мотивацию служащих к качественному и эффективному выполнению возложенных на них обязанностей, но и создает условия для добросовестного и ответственного подхода к реализации своих функций. Государственные служащие, осознавая, что установленные ограничения и требования будут сопровождаться адекватными мерами государственной поддержки и компенсации, прилагают все усилия для достижения целей государственного управления, обеспечивая тем самым высокую результативность своей деятельности.

В текущих условиях функционирования государственной службы Российской Федерации значительное внимание уделяется различным методам стимулирования трудовой деятельности государственных служащих, которые включают:

1. **Материальные стимулы**, такие как денежные вознаграждения, социальные пакеты и различные льготы, предоставляемые для повышения материального благополучия сотрудников и их семей.
2. **Нематериальные стимулы**, предоставляющие возможности для карьерного роста, участия в профессиональных конкурсах и предоставление дополнительных отпусков, что способствует профессиональному развитию и повышению лояльности служащих.

Актуализация и усовершенствование системы гарантий для государственных служащих требует незамедлительного внесения изменений в существующее законодательство, в частности, до принятия специализированного законодательного акта предлагается дополнить Федеральный закон от 27 мая 2003 года № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации». Вводится новый

понятийный аппарат, предлагаемый к инкорпорации в статью 1.1, включающий следующие определения:

- **«Гарантии государственных служащих»** — комплекс условий и средств, направленных на защиту и поддержку деятельности служащих, компенсацию существующих ограничений и обеспечение эффективности их профессиональной деятельности.
- **«Стимулирование государственных служащих»** — процесс воздействия на служащих через внешние стимулы, целящийся в формирование мотивации к исполнению профессиональных функций и повышение общей эффективности выполнения государственных задач.

Вопрос дифференциации условий оплаты труда, поднятый академическим сообществом, подчеркивает, что существующая система, декларирующая равенство условий, фактически демонстрирует значительные различия между различными уровнями государственной службы. Эти различия в оплате труда порождают ряд негативных последствий, включая:

- Нарушение принципа единообразия в прохождении государственной службы;
- Отсутствие стимулов к добросовестному исполнению должностных обязанностей;
- Отток квалифицированных кадров с государственной службы;
- Повышение риска участия служащих в коррупционных схемах.

В контексте усовершенствования системы гарантий для государственных служащих Российской Федерации, на сегодняшний день актуализируется вопрос о существенных пробелах в действующем законодательстве, связанных с отсутствием специализированных механизмов для эффективной реализации предоставленных гарантий. Такая ситуация акцентирует необходимость разработки и последующего внедрения инновационных подходов, направленных на улучшение качества и повышение результативности профессиональной деятельности государственных служащих.

В рамках предложенного направления модернизации особое значение приобретает реализация регулярного мониторинга мнений государственных служащих. Осуществление данного процесса посредством анкетирования или проведения опросов позволит своевременно выявлять наиболее значимые проблемы и потребности служащих, обеспечивая тем самым разработку адресных мер для их решения.

Библиографический список

1. Бушуева, Н.В. Основные направления совершенствования деятельности по реализации государственных гарантий гражданских служащих / Н.В. Бушуева, А.Н. Бродунов // Инновации. Наука. Образование. 2021. № 32. С. 694-700.
2. Государственная служба: Учебник и практикум для академического бакалавриата / Е.В. Охотский [и др.]. Под ред. Е.В. Охотского. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2019.
3. Иванова, Е.Ю. Анализ и совершенствование системы стимулирования служащих на государственной гражданской службе / Е.Ю. Иванова, Я.Ю. Радюкова // Вестник Самарского муниципального ин-та управления. 2021. № 1. С. 27-34.
4. Мифтяхов, Р.Х. Правовой статус государственных служащих // Инновационные науч. исследования. 2021. № 1-2 (3). С. 93-105.
5. Неупокоев, М.Д. Социальные гарантии государственных гражданских служащих: социологический анализ: Дис. ... канд. соц. наук. М., 2004.
6. Паулов П.А. Принципы реализации гарантий на государственной и муниципальной службе / П.А. Паулов, А.С. Егорова // Дневник науки. 2021. № 6 (54).

7. Росс, С.Р. Совершенствование системы мотивации и стимулирования персонала в государственных органах власти / С.Р. Росс, Е.М. Редина, Н.В. Батищева // Парадигма. 2021. № 1. С. 40-42.