

*Кнутова Е.Е.
Магистрант
кафедры Экономики и менеджмента Московского
Финансово-юридического университета МФЮА,
Россия, г. Москва*

ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ МУНИЦИПАЛЬНЫХ

***Аннотация:** В статье рассматривается проблема социальной защиты муниципальных служащих. Делается вывод о недостаточности социальной защиты муниципальных служащих. Делегированная на региональный уровень социальная защита муниципальных служащих встречает препятствие в виде недостаточности финансирования. Закрепленных на федеральном уровне социальных гарантий явно недостаточно для привлечения на службу грамотных специалистов.*

***Ключевые слова:** квалификационные требования, муниципальный служащий, муниципальная служба, местное самоуправление, социальная защита.*

***Annotation:** The article deals with the problem of social protection of municipal employees. It is concluded that the social protection of municipal employees is insufficient. The social protection of municipal employees delegated to the regional level meets an obstacle in the form of insufficient funding. The social guarantees fixed at the federal level are clearly not enough to attract competent specialists to the service.*

***Key words:** qualification requirements, municipal employee, municipal service, local government, social protection.*

Социальная защищенность муниципальных служащих значительно выше, чем у работников бюджетной сферы страны и большинства занятых в производственной сфере. Но проблема существует, и очень существенная. Вопрос следует рассматривать не вообще о повышении социальной защищенности, а о соответствии имеющихся у муниципальных служащих личных, групповых и общественных социально-экономических благ, с выполняемыми функциями и решаемыми задачами ими в муниципальном управлении.

Можно выделить хотя бы два аспекта этой проблемы. Во-первых, ясно, что от эффективности и качества муниципального управления в определяющей степени зависит подъем всех экономических, социальных и культурных отраслей (сфер) жизни общества, что накладывает особые требования к профессионализму и компетентности муниципальных служащих. Во-вторых, находясь у власти, человек имеет несравнимо больше потенциальных возможностей не только воздействовать на эти сферы жизни в ту или иную сторону, а также использовать властные рычаги не для решения гражданских проблем, а для решения за счет общества, населения города, района своих личных проблем.

Следовательно, вопрос стоит не о льготах и даже не компенсациях, а об эффективных социальных и экономических стимулах привлечения на муниципальную службу крепких профессионалов и высоконравственных граждан. Подходя к проблеме социальной защищенности с этой стороны, безусловно, требуется ее повышение на всех уровнях, при этом необходимо осуществлять это на основе законов, открыто и обоснованно.

В перспективе социальной защиты муниципальных служащих необходимы не отдельные, временные решения, а узаконенная, обоснованная и реализуемая на практике российская система социальной защищенности муниципальных служащих с возможными добавлениями в субъектах

Федерации и муниципальных образованиях (за свой счет и под свою ответственность).

В ст. 7 ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» [1] закреплена обязанность субъекта РФ разработать и применять реестр должностей для служащих муниципальной службы. Данная норма закона была введена сразу при принятии закона в 2007 году и с тех пор изменения в нее не вносились. Аналогичная ситуация и со ст.8, в которой закреплена классификация должностей. Данные статьи носят общий характер и не несут никакой конкретики.

На откуп субъекта РФ отдано разработка и соотнесение данных квалификаций с должностями государственных служащих. Самостоятельно разрабатывать и утверждать субъекты РФ должны требования к стажу, образованию, навыкам, опыту муниципального служащего [3, с.61].

На федеральном уровне не дано никаких рекомендаций или типовых разработок по квалификационным требованиям к должностям муниципальных служащих. В законе четко прописано, что и типовые квалификационные требования должны разрабатывать и утверждать сами органы местного самоуправления.

Это повлекло за собой ситуацию, при которой каждый субъект РФ устанавливает свои типовые квалификационные требования для муниципальных служащих. Это влечет за собой риски ограничения для муниципального служащего на переход на другое место работы в связи с переездом, так как он может не подойти по квалификационным требованиям, которые утверждены в другом муниципалитете [2, с.79].

Таким образом, муниципальный служащий лишается гарантии на трудоустройство. Вследствие таких нестыковок нарушаются основные принципы муниципальной службы: принцип равного доступа к муниципальной службе, равные условия прохождения службы, единства требований к муниципальной службе.

Но самое главное, будет нарушен принцип правовой и социальной защищенности. Данный принцип закреплен в ст.4 Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации» [1].

Предлагается внести изменения в главу 2 Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации», а именно:

- закрепить реестр должностей муниципальных служащих, применимый для любого муниципалитета;
- закрепить классные чины, соотнеся их к численности населения, которым управляет муниципалитет;
- закрепить квалификационные требования ко всем введенным должностям муниципальных служащих.

Это потребует анализа действующих сейчас положений субъектов РФ, но определенно это внесет большую упорядоченность в работу местного самоуправления.

Подводя итог вышесказанному, стоит заметить, что, несмотря на серьезные изменения законодательства о муниципальной службе, остаются нерешенными отдельные проблемы социальной защищенности муниципальных служащих, решение которых поднимет не только престиж муниципальной службы и муниципального служащего, но также привлечет на муниципальную службу квалифицированных специалистов.

Еще одним аспектом социальной защиты муниципальных служащих, на данный момент не решенным на законодательном уровне, является урегулирование бытовых вопросов. Было бы целесообразно предоставлять льготные кредиты или ипотеки на улучшение жилищных условий, если муниципальный служащий подтвердит необходимость их улучшения. Данное условие можно соотнести со стажем муниципального служащего, например, если стаж работы превышает 5 лет.

Конечно, для решения данного вопроса необходимо внесение соответствующего положения в федеральное законодательство, так как банки

работают на основе законодательства и на региональном уровне, скорее всего, решить данный вопрос не представляется возможным. Местный бюджет скорее всего так же не сможет предоставлять ссуду на улучшение условий, так как уже было отмечено, что муниципальные бюджеты на данном отрезке времени являются дотационными в большинстве регионов. Логично, если эта возможность будет предоставляться муниципальному служащему один раз.

Еще одним направлением улучшения социальной защиты муниципального служащего является полная или частичная компенсация за детские дошкольные учреждения. Предлагается компенсировать до 50% оплаты на одного ребенка. Если муниципальный служащий является родителем в многодетной семье, то предусмотреть необходимо полную компенсацию платы за дошкольное учреждение.

Усиление социальной защиты муниципальных служащих на основе предлагаемых мер несомненно сократит текучесть кадров в муниципалитетах, а также повысит заинтересованность муниципальных служащих в долгосрочной работе. Немаловажный фактор усиления социальной защиты муниципальных служащих – борьба с коррупцией. Если служащий будет дорожить своей должностью, то будет соизмерять все гарантии и привилегии с риском потери места из-за уличения во взятке.

Использованные источники:

1. Федеральный закон от 02.03.2007 N 25-ФЗ (ред. от 27.10.2020) «О муниципальной службе в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ, 05.03.2007, N 10, ст. 1152.

2. Сёмкина, О.С. Государственное и муниципальное управление: вызовы и приоритеты: материалы III международной научно-практической конференции. том 2. / О.С. Сёмкина. - М.: Русайнс, 2019. - 189 с.

3. Щербаков, Ю.Н. Государственная и муниципальная служба. Гриф МО РФ / Ю.Н. Щербаков. - М.: Феникс, 2019. - 320 с.