

УДК 342.5

*Любимова Дарья Вячеславовна,
2 курс магистратуры
Юридический факультет им. Сперанского
Российская Академия Народного Хозяйства и Государственной Службы
при Президенте Российской Федерации
Россия, г. Москва*

**АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ
ГАРАНТИЙ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ,
СВЯЗАННЫХ С РЕЖИМОМ ТРУДА И ОТДЫХА**

***Аннотация:** Статья посвящена рассмотрению государственных гарантий государственных гражданских служащих при осуществлении ими своих служебных обязанностей, а также последующим отдыхом, связанным с предоставлением ежегодного основного и дополнительного отпуска, нерабочими и праздничными дни. Государственным гражданским служащим гарантируются равные условия оплаты труда, получение денежного содержания в полном объеме, отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности служебного времени и иные гарантии. Однако на практике указанные гарантии реализуются не в полной мере, в связи с чем, необходимо проанализировать проблемные аспекты с целью выработки оптимальных решений.*

***Ключевые слова:** Государственный гражданский служащий, гарантии на государственной службе, оплата труда, отдых, денежное содержание.*

***Annotation:** The article is devoted to the consideration of state guarantees for civil servants in the exercise of their official duties, as well as subsequent rest associated with the provision of annual basic and additional leave, non-working and holidays. State civil servants are guaranteed equal conditions for remuneration,*

receiving a full salary, rest provided by the establishment of a normal length of service time and other guarantees. However, in practice, these guarantees are not fully implemented, and therefore, it is necessary to analyze problematic aspects in order to develop optimal solutions.

Keywords: *State civil servant, guarantees in the public service, remuneration, rest, allowance.*

Существование современного государства обеспечивается реализацией его задач и функций, результатом которых, в идеале, представляется развитое общество, стабильно функционирующая экономика, законность и правопорядок. Стремление к указанному идеалу сопровождается плодотворной работой отдельных структурных элементов, которые при их правильном функционировании дают эффективный и пролонгированный результат.

Это все гарантируется, в первую очередь, деятельностью государственных органов и конкретных людей, долгом которых является ежедневная работа по исполнению своих служебных обязанностей на высшем профессиональном уровне – государственных гражданских служащих.

Государственная гражданская служба представляет собой деятельность граждан, направленную на всецелую реализацию общественно важных государственных задач и функций. При осуществлении данной деятельности должны учитываться множество факторов, начиная от уровня знаний и имеющихся навыков лица, претендующего на замещение должности государственной гражданской службы, заканчивая привлекательностью и стабильностью условий труда. Последнее, в частности, обеспечивается специально созданными государственными механизмами, целью которых выступает поиск высококвалифицированных специалистов, желающих с полной отдачей «погрузиться» в сферу государственного управления и,

совершенствуя в процессе свои навыки, продемонстрировать результативность своего труда для достижения общественно полезных целей.

Одними из таких механизмов выступают государственные гарантии, предоставляемые государственным гражданским служащим в течение всего периода прохождения ими гражданской службы.

Гарантии на государственной гражданской службе, как явление, юридической науке известны достаточно давно, однако единого понятия не сформировалось до сих пор. В связи с этим гарантии рассматриваются не только как совокупность средств и условий, с помощью которых для государственных служащих «открываются» некоторые права в сфере государственного управления, но и как механизм защиты своих прав и обязанностей, а также как некая мера практического воплощения государственным служащим своих прав и обязанностей.

Думается, что под гарантиями на государственной гражданской службе следует понимать некоторые меры финансового, организационного и социального характера, выработанные и закрепленные государством для обеспечения эффективности и заинтересованности государственных служащих в реализации своих служебных обязанностей.

В данном случае гарантии выступают не привилегиями или какими-то особыми отличительными особенностями для категории гражданских служащих, а сопряжены исключительно с особыми условиями труда с силу важности осуществляемых полномочий в общегосударственном масштабе. Именно гарантии позволяют государственному служащему быть уверенным в завтрашнем дне, в части, например, стабильного финансового обеспечения себя и членов своей семьи в настоящий момент, а также достойного пенсионного обеспечения себя в будущем. Как справедливо отмечает М.Д. Неупокоев, предназначение гарантий заключается в том, чтобы «нормально обеспечить жизнь государственных служащих и поддерживать

социально-профессиональный статус как самих служащих, так и их семьи» [1, с. 5].

Гарантии государственных служащих законодательно регламентированы Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Перечень указанным Федеральным законом гарантий открытый, так как иными нормативными правовыми актами в сфере государственной гражданской службы могут устанавливаться дополнительные гарантии на гражданской службе.

Здесь же следует отметить, как было указано ранее, единое понятие гарантий на государственной гражданской службе не сформировалось, в том числе в силу отсутствия его непосредственного закрепления в вышеуказанном Федеральном законе. Им отражаются лишь цели гарантий, к которым законодатель относит:

- обеспечение правовой и социальной защищенности гражданских служащих;
- повышение мотивации эффективного исполнения служащими своих должностных обязанностей;
- укрепления стабильности профессионального состава кадров гражданской службы;
- компенсация ограничений, установленных законодательством о государственной гражданской службе в Российской Федерации [2].

Все государственные гарантии гражданских служащих законодательством подразделяются на основные и дополнительные. Основные гарантии регулируют вопросы, касающиеся условий труда и отдыха, пенсионного и медицинского обеспечения, возмещение сопутствующих служебной деятельности расходов и иные. Дополнительные же гарантии предоставляются гражданским служащим при определенных условиях и касаются вопросов дополнительного обучения, транспортного

обслуживания, приобретения жилья и возможности покрытия части денежных средств соответствующей субсидией, предоставляемой в силу осуществления служащим профессиональной деятельности и иные.

Большинство существующих гарантий на государственной гражданской службе напрямую связаны с режимом труда и должны быть обеспечены при осуществлении гражданским служащим своих должностных обязанностей, а также с режимом отдыха, при котором служащий, пользуясь своим правом на отпуск и иное законное отсутствие на рабочем месте, не осуществляет деятельность, предусмотренную служебным контрактом.

Далее будут выделены некоторые гарантии, связанные с режимом труда и отдыха государственных гражданских служащих, а также существующая в этой части проблематика. Так, в Российской Федерации государственным гражданским служащим гарантируются:

1. Равные условия оплаты труда, а также сопоставимые показатели оценки эффективности результатов профессиональной служебной деятельности при замещении соответствующих должностей гражданской службы.

Исходя из данной гарантии следует, что всем государственным гражданским служащим должны предоставляться равные условия оплаты труда, а также должны существовать некоторые сопоставимые показатели оценки эффективности, которыми необходимо руководствоваться при замещении должностей государственной гражданской службы. Однако на практике можно увидеть, что не всегда достигается, в первую очередь, равенство оплаты труда. Так, как отмечает А.С. Санаева, данная гарантия «является декларацией, поскольку условия оплаты труда могут довольно сильно различаться на федеральной государственной и региональной службе» [3, с. 20].

Кроме того, не ясно по каким именно показателям должна оцениваться профессиональная служебная деятельность, так как законодательно данный

вопрос не урегулирован. В связи с чем, данная оценка в большинстве своем осуществляется субъективно руководителем структурного подразделения, в котором работает государственный служащий. Данная оценка нередко сопровождается личной симпатией/антипатией руководителя, что впоследствии влияет на размер денежного содержания и иных дополнительных выплат.

2. Условия прохождения гражданской службы, обеспечивающие исполнение должностных обязанностей в соответствии с должностным регламентом.

При поступлении на государственную службу служащий должен быть ознакомлен с должностным регламентом, в котором зафиксированы его основные права и обязанности, а также общие условия прохождения им гражданской службы и иные аспекты. При осуществлении своей служебной деятельности гражданский служащий обязан руководствоваться своим должностным регламентом.

На практике возникают грубейшие нарушения положений не только должностного регламента, но и законодательства о государственной гражданской службе в целом, например, при трудоустройстве служащего в одно структурное подразделение, но фактическом осуществлении служебной деятельности в другом подразделении, а иногда и в ином государственном органе или организации. Не говоря уже о давлении со стороны руководства с целью принуждения осуществления гражданским служащим какой-либо иной деятельности, не обозначенной в его должностном регламенте.

3. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности служебного времени, предоставлением выходных дней и нерабочих праздничных дней, а также ежегодных оплачиваемых основного и дополнительных отпусков.

Согласно законодательству о государственной гражданской службе служащему предоставляется отдых, учитывающий нормальную

продолжительность служебного времени, а также отпуск и выходные дни. Стоит отметить, что само понятие отдыха на государственной гражданской службе представляется достаточно абстрактным, учитывая ненормированный рабочий день и множественные переработки, порой за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, к которым привлекаются государственные служащие. А отпуска, в части количества дней, предоставляемых служащему в течение календарного года, не покрывают даже части переработанного сверх времени.

В связи с чем на практике происходит так, что реализовать данную гарантию на свой законный режим отдыха получается с трудом, ведь чтобы не идти на конфликт нередко служащие выходят работать в дни своего отпуска, чтобы удовлетворить все «запросы» руководства. Контролировать и регулировать данные ситуации не представляется возможным.

Все выше обозначенные проблемные аспекты непосредственно влияют на качество выполнения государственным служащим своих функций. Отсутствие действенных механизмов реализации государственных гарантий влечет отсутствие заинтересованности в дальнейшей результативной работе и скорую «текучку» на должностях государственной гражданской службы.

Более того, как пишет И.А. Трофимова, «установление системы оплаты труда государственных гражданских служащих в зависимости от эффективности и результата их работы, а также существенный разрыв между оплатой труда младших и высших чинов государственных служащих неизбежно влекут за собой возникновение следующих негативных последствий:

- нарушение принципа единых условий прохождения государственной службы;
- отсутствие мотивации к эффективному и добросовестному исполнению своих должностных обязанностей;

- уход профессиональных кадров с государственной гражданской службы;
- повышение риска образования и участия государственных служащих в коррупционных схемах и теневом бизнесе» [4, с. 64].

Таким образом, с целью недопущения вышеуказанного и дальнейшего существования выделенных проблем, необходимо пересмотреть подход к механизмам реализации гарантий на государственной гражданской службе, с целью его комплексной переработки, оценки объективности выработанных подходов к оплате труда и режиму отдыха государственных служащих, большему включению самих государственных служащих в данный процесс для выявления проблемных аспектов, например, путем проведения анонимных опросов о качестве существующих гарантий, а также возможности и действенности их реализации.

Библиографический список:

1. Неупокоев М.Д. Социальные гарантии государственных гражданских служащих: Социологический анализ: автореф. дис. ... кандидата социологических наук: 22.00.04 / Рос. акад. гос. службы при Президенте РФ. - Москва, 2004. - 24 с.
2. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ (ред. от 07.10.2022) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2004. № 31. ст. 3215; 2022. № 41. ст. 6941.
3. Санаева А.С. О соблюдении принципа соотносительности основных условий оплаты труда и социальных гарантий государственных гражданских служащих и муниципальных служащих в законодательстве города Москвы // Конституционное и муниципальное право. – 2009. – № 20. – С. 18-23.
4. Трофимова И.А. Понятие и система государственных гарантий на государственной гражданской службе // Закон и право. – 2022. – № 7. – 62-66.