

Роль и значение государственной гражданской службы

The Role and Significance of the State Civil Service

Холикова Г.М.

Магистр, Институт «Иностранные языки, современные коммуникации и управление» Московский государственный психолого-педагогический университет
e-mail: gulya.holikova@yandex.ru

Kholikova G.M.

Master's Degree Student, Institute "Foreign Languages, Modern Communications and Management" Moscow State Psychological and Pedagogical University
e-mail: gulya.holikova@yandex.ru

Аннотация

Настоящая статья посвящена актуальной теме реформирования и совершенствования правовой системы в России. Развитие правовой сферы является сложным и затратным процессом, однако, несмотря на это, на протяжении последних лет внимание уделяется совершенствованию механизма правового регулирования труда государственных служащих, включая их статус в субъектах Российской Федерации. Реформирование правовой системы является неотъемлемой частью стремительных перемен, которые происходят в российском обществе. Этот процесс сопряжен с огромными трудностями, включая изменение законодательства, обеспечение соответствующей инфраструктуры и обучение кадров. Однако, целью этих усилий является создание эффективной и справедливой системы правового регулирования, способной обеспечить защиту прав и свобод всех граждан, а также гарантировать исполнение обязанностей государственных служащих. Особое внимание уделяется механизму правового регулирования труда государственных служащих. В рамках реформы рассматриваются вопросы, связанные с определением статуса служащих, их прав и обязанностей, а также установлением четких правил и процедур, регулирующих трудовые отношения. Процесс совершенствования этого механизма направлен на создание условий для эффективной и ответственной государственной службы, основанной на принципах законности и профессионализма. Реформирование механизма правового регулирования труда государственных служащих также охватывает субъекты Российской Федерации. Важно обеспечить единые нормы и стандарты в сфере труда государственных служащих на всех уровнях, чтобы исключить произвол и обеспечить справедливость и эффективность деятельности государственных органов в регионах. В заключение реформирование и совершенствование правовой системы России представляет собой сложный, но необходимый процесс, направленный на обеспечение справедливости и эффективности в правовом регулировании. Это важный шаг в развитии российского общества, способствующий защите прав и интересов граждан, а также повышению ответственности и качества государственной службы. Реализация этих реформ требует усилий, но их результаты окажут положительное влияние на общество в целом.

Ключевые слова: профессиональная деятельность, реформирование, государственная служба Российской Федерации.

Abstract

This article is devoted to the topical topic of reforming and improving the legal system in Russia. The development of the legal sphere is a complex and costly process, however, despite this, in recent years, attention has been paid to improving the mechanism of legal regulation of the work of civil servants, including their status in the subjects of the Russian Federation. The reform of the le-

gal system is an integral part of the rapid changes that are taking place in Russian society. This process is fraught with enormous difficulties, including changing legislation, providing appropriate infrastructure and training personnel. However, the purpose of these efforts is to create an effective and fair system of legal regulation capable of ensuring the protection of the rights and freedoms of all citizens, as well as to guarantee the fulfillment of the duties of civil servants. Special attention is paid to the mechanism of legal regulation of the work of civil servants. The reform addresses issues related to determining the status of employees, their rights and obligations, as well as the establishment of clear rules and procedures governing labor relations. The process of improving this mechanism is aimed at creating conditions for an effective and responsible public service based on the principles of legality and professionalism. The reform of the mechanism of legal regulation of the work of civil servants also covers the subjects of the Russian Federation. It is important to ensure uniform norms and standards in the sphere of work of civil servants at all levels in order to eliminate corruption and ensure the fairness and effectiveness of the activities of state bodies in the regions. In conclusion, the reform and improvement of the Russian legal system is a complex but necessary process aimed at ensuring fairness and efficiency in legal regulation. This is an important step in the development of Russian society, contributing to the protection of the rights and interests of citizens, as well as improving the accountability and quality of public service. The implementation of these reforms requires increased efforts, but their results will have a positive impact on society as a whole.

Keywords: professional activity, reformation, civil service of the Russian Federation.

В настоящее время существует необходимость рассмотрения ряда проблем, связанных с экономическими и социальными трудностями в мире и в России. Особое внимание уделяется роли государственной службы в таком контексте. Установление принципов, обеспечивающих соблюдение демократических прав, стабильность общества и защиту законных прав и свобод граждан, становится ключевым фактором во взаимоотношениях между гражданами и государственными гражданскими служащими [1].

Одним из важных аспектов успешной и профессиональной работы государственных служащих является их правовой статус и мотивация. В связи с этим, совершенствование законодательства становится особенно актуальным. Необходимо создать стимулы для ответственного и инициативного исполнения должностных обязанностей и обеспечить справедливое материальное вознаграждение за их труд. Все эти факторы напрямую влияют на результаты профессиональной деятельности государственных гражданских служащих и успешное выполнение ими своих функций и задач [3].

Актуальность данной проблемы подтверждается Указом Президента Российской Федерации от 24 июня 2019 г. № 288 "Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019-2021 годы". Одним из аспектов этого указа является анализ правового регулирования труда государственных гражданских служащих в субъектах Российской Федерации. Система государственной службы должна быть перестроена в соответствии с принципом эффективности и ориентированности на достижение результатов. Президент РФ Владимир Путин в своем ежегодном послании Федеральному Собранию 1 марта 2018 г. заявил: "чиновники всех уровней должны быть заинтересованы в повышении своей эффективности, строго направленной на получение конкретного результата".

В целях улучшения работы государственной службы и ее адаптации к современным вызовам необходимо разработать и внедрить новые механизмы и инструменты, способствующие эффективной реализации функций государственных гражданских служащих. Это может включать в себя внедрение информационных систем для автоматизации бюрократических процессов, обеспечение профессионального развития и повышения квалификации служащих, а также содействие формированию этических и профессиональных стандартов поведения [2].

Таким образом, реформирование и совершенствование государственной гражданской службы являются важным шагом в развитии общества. Путем создания справедливых усло-

вий, стимулирующих эффективность и ответственность, можно достичь лучших результатов в обеспечении интересов граждан и развитии страны в целом [4].

В свете указанных принципов требуется перестроить всю систему государственной службы, внедрять проектные методы работы и обеспечивать продвижение современных профессионалов в различных сферах - на государственной и муниципальной службе, в бизнесе, науке, экономике и производстве. Президент также отметил важность учета региональных особенностей в создании системы управления государственной службой.

Регионы имеют достаточную автономию в формировании региональной государственной службы, что обусловлено разделением полномочий между федеральным центром и регионами в регулировании государственной службы субъектов Российской Федерации. Это позволяет использовать различные подходы на региональном уровне.

С целью выявления особенностей управления региональной гражданской службой был проведен анализ и сравнение законодательства о государственной гражданской службе субъектов Российской Федерации, включая законы республик, краев, автономных областей и городов Москвы, Санкт-Петербурга и Севастополя.

В ходе анализа было выяснено, что в Республике Адыгея законодатели признали значимость понятий, представленных в федеральном законодательстве. Эти понятия включают в себя такие важные аспекты, как содержание, форма и сроки действия трудового договора, заключение служебного договора, испытание на государственной службе, перевод на другую должность, изменение существенных условий служебного договора, временное замещение других должностей, а также отношения, связанные с государственной службой в случае сокращения должностей или упразднения ведомства.

Это признание позволяет установить четкую и обоснованную систему норм и правил в сфере государственной службы в Республике Адыгея. Путем принятия законодательных мер законодатели обеспечивают стабильность и прогрессивное развитие государственной службы, основанной на принципах законности, справедливости и эффективности.

Одним из ключевых результатов этого анализа является установление соответствия законодательства Республики Адыгея федеральному законодательству в области государственной службы. Это подтверждает гармонизацию и согласованность нормативных актов, что способствует стабильности и надежности правовой системы государственной службы в регионе.

Таким образом, в Республике Адыгея признание и использование понятий, установленных в федеральном законодательстве, обеспечивают единообразие и стабильность в правовой сфере государственной службы. Это способствует развитию профессионализма и эффективности государственных служащих, а также обеспечивает защиту их прав и интересов.

В республиках Дагестан и Северная Осетия–Алания особое внимание уделяется юридическому статусу государственных служащих, а также их основным правам и обязанностям. В законодательстве этих регионов подробно регулируются различные аспекты служебной деятельности с целью обеспечения эффективного функционирования государственной службы и защиты интересов гражданских служащих.

Одним из важных аспектов в законодательстве этих республик является регулирование служебного поведения государственных служащих. Законодательство определяет нормы этики и профессионального поведения, а также меры ответственности за нарушение этих норм. Такие меры направлены на поддержание высоких стандартов этичности и профессионализма среди государственных служащих, и обеспечение доверия общества к государственной службе [7].

Законодательство уделяет внимание урегулированию конфликта интересов среди государственных служащих. Это важный аспект, поскольку государственные служащие должны действовать в интересах общества, а не собственных личных интересов. Правила и механизмы, определенные в законодательстве, помогают предотвратить и разрешить потенциальные конфликты интересов, обеспечивая прозрачность и непредвзятость в работе государственных служащих.

Кроме того, законодательство данных республик также регулирует такие аспекты, как содержание, форма и сроки действия трудового договора, заключение служебного договора и испытание на государственной службе. Эти нормы обеспечивают четкую рамку для взаимоотношений между государственными служащими и их работодателями, а также определяют условия и процедуры для начала и прекращения служебной деятельности [6].

Все эти меры и нормы законодательства Республики Дагестан и Северной Осетии–Алания направлены на создание стабильной и ответственной государственной службы, которая способствует развитию регионов, защите прав и интересов граждан, а также обеспечению эффективного управления и прозрачности в государственном аппарате.

Закон "О государственной службе Республики Крым" является самым новым законом в законодательстве и в целом повторяет Федеральный закон 79-ФЗ "О государственной гражданской службе в Российской Федерации".

Особенностью законодательства в Республике Марий Эл является наличие статьи, посвященной "специальной оценке условий труда государственных служащих". Данная статья предусматривает проведение специальной оценки условий труда для государственных служащих, что позволяет более детально и точно определить их трудовые условия и обеспечить соответствующие меры защиты. В законодательстве Республики Мордовия уделено внимание правовому регулированию отношений, связанных с полномочиями Республики Мордовия. Это позволяет установить четкие правила и нормы, определить полномочия и ответственность государственных служащих, а также обеспечить эффективное функционирование органов государственной власти в рамках республики. Такие законодательные нормы, предусматривающие специальную оценку условий труда и урегулирование полномочий, являются важными элементами государственной службы в регионах. Они способствуют повышению качества трудовых отношений, защите прав и интересов государственных служащих, а также обеспечению эффективного функционирования органов государственной власти на местном уровне.

В Республике Коми законодатели определили полномочия Государственного совета, главы и Правительства Республики Коми в области управления государственной службой. Это позволяет четко определить роли и функции соответствующих органов в организации и развитии государственной службы в регионе.

Кроме того, в регионе был введен особый порядок оплаты труда для определенных должностей государственных служащих, который зависит от эффективности и результативности их профессиональной деятельности. Такая система стимулирует работников государственной службы к достижению высоких показателей в своей работе и улучшению результатов, что способствует эффективному функционированию аппарата государственного управления в регионе.

Установление особого порядка оплаты труда на основе эффективности и результативности является важным инструментом мотивации и поощрения государственных служащих. Оно позволяет привлечь и удержать высококвалифицированных и мотивированных специалистов, способных эффективно выполнять свои обязанности и достигать поставленных целей. Такая система оплаты труда также способствует справедливому распределению вознаграждений в зависимости от профессиональных достижений и результатов работы каждого государственного служащего.

Введение особого порядка оплаты труда и четкое определение полномочий в сфере управления государственной службой в Республике Коми являются важными шагами в развитии и усовершенствовании системы государственной службы в регионе. Эти меры способствуют повышению профессионализма и эффективности государственных служащих, а также улучшению качества предоставляемых ими государственных услуг.

В Хакасии законодательство содержит подробные определения всех понятий, связанных с государственной гражданской службой, а также устанавливает ее технические основы. В законе ясно определены государственные должности, а также установлен порядок предостав-

ления полномочий гражданам, прекращения полномочий и освобождения или отстранения от должности в случае утраты доверия.

Особое внимание в законодательстве Хакасии уделяется правам, обязанностям и запретам лиц, занимающих государственные должности. Это обеспечивает четкую систему ответственности и этических норм, которым должны следовать государственные служащие, и поддерживает принципы профессионализма, независимости и справедливости в их деятельности.

Законодательство Хакасии имеет значительное значение для эффективного функционирования государственной гражданской службы в регионе. Оно создает прозрачные и четкие правила, регулирующие процессы назначения, осуществления и прекращения государственных полномочий, а также обеспечивает защиту прав и интересов государственных служащих.

Это законодательство способствует поддержанию высоких стандартов профессионализма и этики среди государственных служащих, повышению качества предоставляемых ими услуг и обеспечению ответственности за несоблюдение норм и требований, предусмотренных законом. Кроме того, оно способствует укреплению доверия граждан к государственным органам и обеспечивает гарантии прозрачности и справедливости в государственном управлении.

Законодательство в республиках Тыва, в целом, тесно соответствует Федеральному закону и предоставляет дополнительные социальные гарантии для государственных служащих, занятых в условиях Крайнего Севера. Одним из важных аспектов таких гарантий является предоставление дополнительного отпуска продолжительностью 24 календарных дня.

Эти дополнительные гарантии отражают заботу о государственных служащих, работающих в экстремальных климатических и географических условиях Крайнего Севера. Они предназначены для обеспечения необходимого отдыха и восстановления работников, а также поддержки их физического и психологического благополучия.

Предоставление дополнительного отпуска является важным фактором, учитывающим особенности работы и условия пребывания государственных служащих в Крайнем Севере. Это позволяет уравновесить требования к профессиональной деятельности и заботу о здоровье и комфорте работников.

Кроме того, дополнительный отпуск также способствует повышению привлекательности государственной службы в регионах Тывы и укреплению мотивации для работников, выбирающих службу на Крайнем Севере. Это важный фактор для привлечения и удержания квалифицированных кадров, способных эффективно выполнять свои обязанности в таких условиях.

Таким образом, законодательство в республиках Тыва дополняет Федеральный закон, устанавливая дополнительные социальные гарантии для государственных служащих, работающих на Крайнем Севере. Предоставление дополнительного отпуска продолжительностью 24 календарных дня является важным элементом этой системы гарантий, обеспечивающим заботу о здоровье и благополучии работников, а также привлекательность и эффективность государственной службы в регионе.

В Республике Саха (Якутия) существует практика установления окладов для определенных должностей государственной службы в виде единого денежного вознаграждения. Этот подход осуществляется на основании указа, выданного Главой региона. При определении размера данного вознаграждения учитываются несколько факторов, включая оклад, оклад по званию, ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет на государственной службе, а также за особые условия работы с государственной тайной.

Такой подход позволяет установить справедливую и прозрачную систему оплаты труда для государственных служащих в Республике Саха (Якутия). Он обеспечивает учет заслуг и профессионального роста служащих, а также учитывает особенности их работы, связанные с обработкой государственной тайны.

Введение единого денежного вознаграждения на основе указа Главы региона способствует прозрачности и справедливости процесса оплаты труда. Это также способствует мотива-

ции государственных служащих к более эффективному и ответственному выполнению своих обязанностей [5].

Система оплаты труда, основанная на указе Главы региона, отражает важность государственной службы и признает вклад служащих в развитие региона. Это также является одним из инструментов для привлечения и удержания квалифицированных кадров в государственной службе Республики Саха (Якутия).

Таким образом, установление окладов в виде единого денежного вознаграждения на основе указа Главы региона является одним из механизмов оплаты труда государственных служащих в Республике Саха (Якутия). Эта система учитывает различные факторы, такие как оклад, оклад по званию, надбавки за выслугу лет и особые условия работы с государственной тайной, и способствует справедливой и прозрачной оплате труда в регионе. В рамках федеральной программы "Реформирование государственной службы Российской Федерации" были проведены широкомасштабные мероприятия, нацеленные на улучшение финансового обеспечения, оптимизацию численности персонала, повышение квалификации сотрудников и совершенствование кадрового состава. Однако большинство этих мероприятий было осуществлено на федеральном уровне, оставляя вопросы реформирования государственной службы субъектов Российской Федерации нерешенными.

Для достижения дальнейшего развития систем управления государственной службы в регионах основным направлением реформ должно стать создание эффективной системы управления, улучшение финансово-экономического и материально-технического обеспечения, а также пересмотр системы оплаты труда и материального поощрения сотрудников [8].

В сфере правового регулирования труда на государственной службе необходимо активно осуществлять принципы, гарантирующие справедливость и социальную защиту работников. Важно обеспечить равный доступ к государственной службе, назначение на должности с учетом заслуг и деловых качеств, а также проводить конкурсный отбор кадров и эффективно использовать потенциал сотрудников. Стабильность и текучесть кадров также являются важными аспектами, которые требуют внимания при реформировании государственной службы [9].

Преодоление указанных противоречий играет решающую роль в развитии систем управления государственной службы в регионах. Для достижения этой цели необходимо стремиться к созданию эффективной системы управления, улучшению финансового обеспечения и материально-технического обеспечения, а также пересмотру системы оплаты труда и материального поощрения сотрудников в рамках государственной службы субъектов Российской Федерации.

Литература

1. Иванова, С. П. Роль и значение информационной сферы в формировании единой информационной культуры в Российской Федерации / С. П. Иванова, Г. А. Иванов // Устойчивое развитие: геополитическая трансформация и национальные приоритеты : Материалы XIX Международного конгресса с элементами научной школы для молодых ученых. В 2-х томах, Москва, 30–31 марта 2023 года / Отв. редакторы выпуска: А.В. Семёнов, П.Н. Кравченко. Том 1. – Москва: Московский университет им. С.Ю. Витте, 2023. – С. 631-639. – EDN CHROEF.
2. Мансурова, М. И. Трудовая адаптация в современных российских компаниях / М. И. Мансурова, М. В. Радостева // Вестник Челябинского государственного университета. – 2018. – № 8(418). – С. 125-132. – DOI 10.24411/1994-2796-2018-10812. – EDN YLJHYD.
3. Мясоедов, А. И. Государственное управление в условиях вызовов глобализации / А. И. Мясоедов, С. П. Иванова // История. Общество. Политика. – 2020. – № 2(14). – С. 14-21. – EDN LFNWWN.
4. Мясоедов, А. И. Новые компетенции сотрудников и новые роли кадровых служб в формировании человеческого потенциала в условиях внедрения инноваций / А. И. Мясоедов // Журнал социологических исследований. – 2020. – Т. 5, № 2. – С. 2-10. – EDN VXDXDE.

5. Мясоедов, А. И. Риски роста протекционизма в глобальной экономике / А. И. Мясоедов // Научный результат. Технологии бизнеса и сервиса. – 2020. – Т. 6, № 2. – С. 65-77. – DOI 10.18413/2408-9346-2020-6-2-0-6. – EDN YBEXVC.
6. Мясоедов, А. И. Функционирование механизма социальной политики в современной России / А. И. Мясоедов // Скиф. Вопросы студенческой науки. – 2019. – № 12-1(40). – С. 376-381. – EDN BZRGTJ.
7. Радостева, М. В. К вопросу о производительности труда / М. В. Радостева // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Экономика. Информатика. – 2018. – Т. 45, № 2. – С. 268-272. – DOI 10.18413/2411-3808-2018-45-2-268-272. – EDN USCRQQ.
8. Радостева, М. В. Последствия и вызовы социально-экономического расслоения российского общества / М. В. Радостева // Экономика и менеджмент систем управления. – 2019. – № 1(31). – С. 52-61. – EDN YXTPNB.
9. Фомина, С. Д. Механизмы формирования кадрового резерва на государственной гражданской службе / С. Д. Фомина, С. П. Иванова // Журнал У. Экономика. Управление. Финансы. – 2023. – № 1(31). – С. 83-89. – EDN RZKYLJ.