

ПРОБЛЕМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРАВОВОГО СТАТУСА ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

Долгов Владислав Сергеевич

студент, Саратовская государственная юридическая академия, РФ, г. Саратов

В процессе активного развития государственной службы Российской Федерации главным фактором выступает её умение действенно обеспечивать деятельность государственных органов.

Государственные служащие составляют аппарат исполнительной государственной власти, а государственная служба оказывает эффективное воздействие на развитие общества, становление норм и ценностей. Одновременно с этим для совершенствования правового статуса государственных служащих Российской Федерации требуется решить ряд проблем.

Наиболее проблемными аспектами являются правовой статус госслужащего как работника, а также административно-правовой статус.

Рассматривая правовой статус государственного служащего с позиций Трудового кодекса РФ, отметим, что до настоящего времени нет конкретно сформулированной системы социальных гарантий.

Кроме того, размер заработной платы не соответствует наделенной ответственности.

Поэтому нередко государственные служащие, занявшие вакантную должность, о которой они мечтали, по факту сталкиваются с множеством прав, обязанностей, но несоразмерным с ними уровнем заработной платы.

Безусловно, через несколько лет, имея за плечами соответствующий опыт, он будет получать более высокую оплату труда, однако, не все соглашаются на такие условия и нередко увольняются [3, с. 134].

Из вышеприведенной проблемы проистекает вторая, которая уже связана с административно-правовым статусом государственного служащего. Законодательство закрепляет за госслужащими большое количество ограничений и запретов.

В случае нарушений государственный служащий может подвергнуться определенного рода взысканиям, которые, в свою очередь, могут сопровождаться наказаниями материального характера.

Но материальная ответственность не ликвидирует привлечения к дисциплинарной ответственности виновного лица. Взыскания по службе вносятся в личное дело государственного служащего.

Ответственность лиц, занимающих государственные посты, в общей сумме, заметно строже, чем для работающих в других областях, хотя также основывается на Конституции, иных законах и постановлениях, должностных инструкциях.

Прикрепив множество обязательств государственным служащим, законодателем для них так и не была предусмотрена полноценная система мотивации и стимулирования для добросовестной и честной работы сотрудников.

Без обеспечения реализации административно-правового статуса государственного служащего невозможно создать четко функционирующий институт государственной гражданской службы, который является важнейшим условием успешного и эффективного функционирования государства [1, с. 118].

На фоне несовершенной системы оплаты труда, особенно для лиц, впервые поступивших на государственную службу, система ограничений и запретов действуют как фактор, который может снизить заинтересованность в результатах своего труда и вынудить служащего поменять место работы, а в некоторых случаях – совершать коррупционные преступления с целью получения желаемой материальной выгоды.

Уровень взяточничества за последние несколько лет значительно вырос настолько, что приобрел масштабный политический характер и стал большой угрозой безопасности страны.

Для результативного противодействия коррупции следует применять всю совокупность правовых средств (международные, конституционные, уголовные, информационные и т.д.). В свою очередь, особое внимание нужно уделить административно-правовым средствам.

Это связано с тем, что нормы административного права определяют порядок существования публичного управления в целом.

Ими устанавливаются взаимоотношения разных участников в сфере распорядительно-исполнительного функционирования.

К числу эффективных административно-правовых средств противодействия коррупции можно отнести: налоговый контроль имущественного положения государственного служащего и членов его семьи (в частности, необходимо осуществлять мониторинг как доходов, так и расходов), а также режим служебной дисциплины на государственной службе. Чтобы данные средства начали результативно применяться, следует увязать их между собой и комплексно применять [2, с. 60].

Только использование всех возможностей противодействия коррупции подведет нашу систему государственной службы России к желаемому результату и сведет взяточничество до степени, не представляющей опасности обществу и государству.

Другая проблема связана с профессиональной подготовкой кадров для несения службы в системе государственных органов власти.

До сих пор не создано нормативных правовых актов, которые бы установили порядок взаимодействия отдельных институтов власти с федеральной властью при решении вопросов о профессиональной подготовке. Более того, решение кадровых вопросов на региональном уровне находится в совместном ведении федеральной государственной власти и властей субъектов.

Для решения данной проблемы, а также для совершенствования системы профессионального развития государственных гражданских служащих Российской Федерации, повышения их профессионализма необходимо создание качественных моделей профессиональных компетенций их деятельности, включающих в себя перечень конкретных показателей с учетом специфики работы государственных органов власти.

Помимо обозначенных, существуют такие проблемы регулирования правового статуса государственного служащего, как проблемы философского, организационного и правового характера.

Главным основанием существующих недостатков в системе государственной службы России стало:

- 1) отсутствие целостной системы, которая применяет нормы законодательства о государственной службе;

2) отсутствие эффективной системы управления государственной службой;

3) недостаточно высокий профессионализм [4, с. 162].

Для совершенствования системы профессионального развития государственных гражданских служащих Российской Федерации, повышения их профессионализма необходимо создание качественных моделей профессиональных компетенций их деятельности, включающих в себя перечень конкретных показателей с учетом специфики работы государственных органов власти. Кроме того, очень важно повышать уровень мотивации государственных служащих в результатах своего труда.

Таким образом, в зависимости от того, насколько оперативно и комплексно будут решены проблемы регулирования правового статуса государственного служащего, зависит эффективность функционирования всей системы государственной службы в России в целом.

Список литературы:

1. Борщевский Г. А. Институт государственной службы в политической системе российского общества: монография. – М.: Юрайт, 2021. – 293 с.
2. Федоров А. И. Правовой статус государственных гражданских служащих // Отечественная юриспруденция. – 2019. – №6 (38). – С. 60-61.
3. Хожабеков М. Правовой статус государственного служащего // Review of law sciences. – 2020. – №1. – С. 132-137.
4. Яценко М. В. О некоторых проблемах правового регулирования государственной службы в Российской Федерации // Молодой ученый. – 2019. – № 28 (266). – С. 160-163.