

**Федеральное государственное образовательное бюджетное  
учреждение высшего образования  
ФИНАНСОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Ярославский филиал Университет**

**Кафедра «Менеджмент и общегуманитарные науки»**

**КУРСОВАЯ РАБОТА**

**по дисциплине «Государственная и муниципальная служба»**

**Тема: Государственные гарантии на государственной службе и их  
совершенствование**

**Студент: Исакова Анастасия Максимовна**

**№ группы ЯРСЛ18-1Б-ГМУ01**

**№ студ. Билета: 100.31/180133**

**Преподаватель: Быков Вадим Андреевич**

**Ярославль –2020г.**

## **Содержание**

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1 Теоритические аспекты и нормативно-правовые основы государственной гражданской службы и их гарантий.....	6
1.1 Понятие государственной гражданской службы.....	6
1.2 Нормативно-правовые акты регулирующие государственную гражданскую службу.....	6

## **ВВЕДЕНИЕ**

Реформа государственной гражданской службы наряду с административной, федеративной и муниципальной реформами рассматриваются органами власти и обществом как важнейшие вехи в реализации стратегии государственного строительства. Основные требования к этому институту сформулированы в посланиях Президента Российской Федерации к Федеральному Собранию. К ним относятся: эффективность, действенность, мобильность, служение государству и обществу.

Создание высокоэффективной государственной гражданской службы, рассматриваемой в органической связи со всей системой государственного управления, является необходимым условием укрепления российской государственности, повышения авторитета и действенности власти. Сегодня для государственного строительства формирование широкого слоя высококвалифицированных государственных гражданских и муниципальных служащих, способных обеспечить эффективность и безупречность работы органов государственной власти и органов местного самоуправления, является одной из важнейших задач.

Глубинные социально-экономические преобразования в России по времени совпали с общемировыми процессами поиска путей эффективной организации системы управления, ориентированной на конкретный результат, использующей современные управленческие технологии. Одновременно во многих государствах ставилась задача создания мобильного государственного аппарата, открытого для граждан.

В силу ряда причин реформа государственной службы, особенно в сфере исполнительной власти, отставала от реформ в других сферах. Одной из основных причин создавшегося положения некоторые эксперты называют отсутствие в те годы какой-либо единой концепции реформирования государственной службы. Справедливости ради необходимо отметить, что

существовали различные проекты концепций, однако ни одна из них не получила закрепления в нормативных документах. Именно эти обстоятельства привели к негативным последствиям. Качество работы государственного аппарата резко снизилось, неэффективность, коррумпированность его действий возросли. К числу значимых негативных тенденций в деятельности государственного аппарата ряд исследователей относят тенденцию формирования «независимой от общественного контроля обособленной бюрократической корпорации, ориентации в решении любого вопроса на личные связи и знакомства, служение не праву, а конкретному руководителю». Приведенные негативные характеристики состояния государственной службы, несмотря на их категоричный характер, в целом отражают неудовлетворенность и политиков, и общества, и отдельных граждан состоянием государственного аппарата.

На неудовлетворительное состояние и необходимость реформирования государственной службы обращалось внимание в Посланиях Президента Российской Федерации Федеральному Собранию. Утверждение Президентом Российской Федерации Концепции реформирования системы государственной службы Российской Федерации в 2001 году и Федеральной программы «Реформирования государственной службы Российской Федерации (2003-2005 годы)» предопределило первые шаги органов государственной власти в направлении системного реформирования государственной службы. Это был значительный шаг вперед по сравнению с предыдущими этапами. Впервые тема реформирования находит свое концептуальное оформление в специальных программных документах главы государства.

Однако результаты, достигнутые в рамках реформы на сегодняшний день имеют больше количественное, а не качественное значение. Принятые Федеральные законы от 27 июля 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» и от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» концептуально

отражают ряд подходов между сторонниками континентальной модели закрытой системы государственной гражданской службы, характеризующейся зависимостью карьерного роста, заработной платы и льгот государственного служащего от стажа службы и должностного положения, и теми, кто поддерживает идею внедрения ангlosаксонской модели государственной гражданской службы, основанной на необходимости трансформации философии и культуры государственного управления в соответствии с культурой бизнеса. Оба федеральных закона стали существенным шагом вперед в укреплении единства системы государственной службы в России, взаимосвязи государственной гражданской службы и муниципальной службы. Однако их концептуальные положения не обеспечивают кардинального отхода от предыдущих моделей, особенно в том, что касается подбора кадров с учетом профессионализма, квалификации и способностей, методов обеспечения должностного роста, стимулирования служебной деятельности.

Ключевая проблема, которую требуется разрешить на современном этапе реформирования, заключается в низкой продуктивности реализации положений федеральных законов, в медленных темпах принятия подзаконных актов. Необходимо существенно интенсифицировать принятие подзаконных и локальных нормативных правовых актов, предусмотренных положениями федеральных законов. Целостное нормативное правовое обеспечение позволит сделать анализ результатов реформирования государственной службы на соответствие реализуемым нормам федеральных законов.

Объектом исследования является

Предметом исследования является

Целью исследования

Для того чтобы достигнуть поставленную цель необходимо решить следующие задачи:

1. 2. 3.

Теоритической базой исследования является фамилия зубрикова аа  
ккаак

Информационную базу исследования составили учебные пособия, и т.д

Методы исследования такие то

По своей структуре работа состоит из введения и двух разделов.

**ВВЕДЕНИЕ УКОРОТИТЬ НАЙТИ ПОДОБНЫЕ И НАПИСАТЬ СВОЕ!!!!!!!!!!!!!!**

## **1 Теоретические аспекты и нормативно-правовые основы государственной гражданской службы и их гарантий**

### **1.1 Понятие государственной гражданской службы**

""1. Государственная гражданская служба Российской Федерации (далее также - гражданская служба) - вид государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан Российской Федерации (далее - граждане) на должностях государственной гражданской службы Российской Федерации (далее также - должности гражданской службы) по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов, государственных органов субъектов Российской Федерации, лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, и лиц, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации.

(в ред. Федерального закона от 07.06.2013 N 116-ФЗ)

(см. текст в предыдущей "редакции")

""2. Государственная гражданская служба Российской Федерации подразделяется на федеральную государственную гражданскую службу (далее также - федеральная гражданская служба) и государственную гражданскую службу субъектов Российской Федерации (далее также - гражданская служба субъектов Российской Федерации

### **1.2 Нормативно-правовые акты регулирующие государственную гражданскую службу**

27 июля 2004 г. вышел Федеральный закон № 79 «О государственной гражданской службе Российской Федерации», который устанавливает

правовые, организационные и финансово-экономические основы государственной гражданской службы РФ. Этот закон состоит из 17 глав и 74 статей.

Государственная гражданская служба в соответствии с конституционными принципами федерализма подразделяется на федеральную государственную гражданскую службу и государственную гражданскую службу субъекта Российской Федерации. Определен представитель нанимателя гражданской службы – Российская Федерация и ее субъект.

Правовое регулирование и организация государственной гражданской службы РФ отражены в схеме 1.

### Схема 1

Федеральная государственная гражданская служба представляет собой профессиональную служебную деятельность на должностях федеральной государственной гражданской службы по обеспечению полномочий федеральных государственных органов и лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации. Федеральная государственная гражданская служба осуществляется в аппаратах федеральных органов представительной, исполнительной и судебной власти, например, Аппарате Правительства Российской Федерации, аппаратах палат Федерального Собрания Российской Федерации, Конституционного Суда Российской Федерации, Верховного Суда Российской Федерации, Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации, а также в других федеральных государственных органах, например, аппарате Центральной избирательной комиссии Российской Федерации, Счетной палаты Российской Федерации и т. п.

## **2 Государственные гарантии, их реализация и совершенствование**

### **2.1 Государственные гарантии и их реализация**

Для обеспечения социальной и правовой защищенности гражданских служащих, повышения мотивации в эффективном исполнении ими своих должностных обязанностей, стабильности профессионального состава кадров гражданской службы и в порядке компенсации ограничений, установленных настоящим федеральным законом и иными федеральными законами, гражданским служащим предоставляются государственные *гарантии*, которых насчитывается 11.

Основные государственные гарантии гражданских служащих:

- 1) равные условия оплаты труда, а также сопоставимые показатели оценки эффективности результатов профессиональной служебной деятельности при замещении соответствующих должностей гражданской службы, если иное не установлено настоящим федеральным законом;
- 2) право гражданского служащего на своевременное и в полном объеме получение денежного содержания;
- 3) условия прохождения гражданской службы, обеспечивающие исполнение должностных обязанностей в соответствии с должностным регламентом;
- 4) отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности служебного времени, предоставлением выходных дней и нерабочих праздничных дней, а также ежегодных оплачиваемых основного и дополнительных отпусков; Гарантией государственной службы является установление равных условий оплаты труда, а также сопоставимых показателей оценки эффективности результатов профессиональной служебной деятельности при замещении соответствующих должностей гражданской службы (п. 1 ч. 1 статьи 52 Закона о государственной гражданской службе). Таким образом, по общему правилу гражданским служащим, занимающим равные должности, выполняющим сходные должностные обязанности, должна гарантироваться равная оплата труда. Различия в оплате труда в данном случае могут быть обусловлены исключительно уровнем квалификации, образования, стажем работы, т.е. критериями, присущими конкретному гражданскому служащему.

Однако на практике отмечаются следующие проблемы. ФЗ РФ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»

предусматривает систему оплаты труда государственных гражданских служащих в зависимости от эффективности и результативности его деятельности. Утверждена сложная структура денежного содержания государственного гражданского служащего, включающая «оклад месячного денежного содержания (должностной оклад и оклад за классный чин) и иные дополнительные выплаты, которые устанавливаются федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации». То есть, в целом, по мнению многих специалистов, в Российской Федерации структура денежного содержания необоснованно деформирована: «размер денежного содержания лиц, замещающих младшие должности государственной службы, составляет величину ниже прожиточного минимума трудоспособного человека; чрезвычайно низка доля оклада денежного содержания в общем объеме выплат (от 7 до 37%); величина вертикальной компрессии составляет более чем 30 раз, удельный вес стимулирующих выплат в фондообразовании незначителен (не более 14%). При сохранении подобных тенденций произойдет дальнейшее снижение конкурентоспособности денежного содержания на рынке труда. Кроме того, подобная архитектура структуры денежного содержания, как показывают зарубежные эмпирические исследования, чревата участием государственных гражданских служащих в различных коррупционных схемах. Размеры максимального (высшая группа должностей, категория «Руководители») и минимального (младшая группа должностей, категория «Обеспечивающие специалисты») оклада государственных гражданских служащих различаются в 3-3,3 раза».

## **2.2 Совершенствование государственных гарантий на примере муниципального образования — Ярославской области**

1. Предметом регулирования настоящего Закона являются отношения, связанные с определением правового положения (статуса) государственного гражданского служащего Ярославской области (далее - гражданский служащий), отнесенные в соответствии с федеральным законодательством о государственной гражданской службе к ведению Ярославской области как субъекта Российской Федерации.

(в ред. [Закона Ярославской области от 08.05.2014 N 12-з](#))

2. Регулирование отношений, связанных с поступлением на государственную гражданскую службу, ее прохождением и прекращением, а также с

определенiem правового положения (статуса) гражданского служащего в части, не отнесенной к ведению Ярославской области как субъекта Российской Федерации, осуществляется федеральным законодательством о государственной гражданской службе.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя итог вышеизложенному, можно отметить, что для обладания субъективными публичными правами в данной ситуации индивиду необходимо наличие двух условий: во-первых, наличие особого статуса государственного гражданского служащего и, во-вторых, наличие воли и совершение активных действий, направленных на осуществление, реализацию этих прав.

Федеральным законом от № 79-ФЗ заложен весьма обширный перечень гарантий для осуществления прав государственных гражданских служащих, возможность его расширения.

Однако, как и в ситуации с субъективными функциональными правами этой категории лиц, не проработан механизм реализации самих гарантий, множество норм отсылают к несуществующим нормативным актам. От устранения этих недостатков, от принятия качественных нормативных актов, должным образом могущих обеспечить достойные условия жизни государственным гражданским служащим и членам их семей, зависят судьбы многих тысяч граждан, решивших связать свою судьбу со служением государству, и престиж самой государственной гражданской службы.

Надлежащая организация реализации Федерального закона № 79-ФЗ является важнейшим шагом к обеспечению эффективного действия законодательства о гражданской службе.

Однако если государственные органы не будут осуществлять мониторинг реализации указанного Федерального закона, то это может привести к большим потерям, чем выгодам от введения его в действие, поскольку потенциальными проблемами при отсутствии должного мониторинга его реализации могут быть:

нарушение требований Федерального закона;

неспособность органов исполнительной власти выявлять, предупреждать и принимать адекватные меры в связи с многочисленными нарушениями Федерального закона;

проявления коррупции: отсутствие мониторинга применения Федерального закона может вести к коррупции и злоупотреблениям на гражданской службе;

отсутствие легитимности: наличие разрыва между ожиданиями от введения Федерального и реальными результатами его действия на гражданской службе могут привести к подрыву доверия между гражданскими

служащими и гражданским обществом, поставить вопрос о легитимности и качестве исполнения властных полномочий.

Мониторинг реализации Федерального закона № 79-ФЗ, особенно в части исполнения его требований к гражданским служащим, может принести существенные выгоды государственным органам и по-настоящему усилить функции и значение института гражданской службы в обществе.

Кроме того, необходимо принятие специализированных законов в соответствии с рамочным Федеральным законом № 58-ФЗ, которые бы привели все виды государственной службы к единому статусу с учетом их специфических особенностей.

## **СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

**I. Нормативно-правовые материалы**

**II. Книги, монографии, статьи**

**III. Электронные источники**