

повышенную общественную опасность нарушения Правил дорожного движения в состоянии алкогольного опьянения, тяжесть причиненных в результате этого последствий, предлагаем увеличить срок дополнительного наказания по ч. 2, 4 и 6 ст. 264 УК РФ соответственно до 5, до 7 и до 10 лет [6]. Такое решение будет реализацией принципов законности и справедливости.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 15.10.2020) // Информационно-правовая система «Гарант». – URL: <http://base.garant.ru/> (дата обращения: 12.11.2020).

2. Парин Д. В. К вопросу о категоризации преступлений уголовного права Российской Федерации // Журнал Закон и право. – 2020. – № 2. – С.190–194.

3. Постановлением Пленума Верховного суда Российской Федерации от 9 декабря 2008 года № 25 «О судебной практике по делам о преступлениях, связанных с нарушением правил дорожного движения и эксплуатации транспортных средств, а также с их неправомерным завладением без цели хищения». – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_82656/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82656/) (дата обращения: 12.11.2020).

4. Приговор Костромского районного суда в отношении Антонова А. С. (уголовное дело № 1-111/2019). – URL: <https://sudact.ru/regular/doc/J2WCAMoWHNYt/> (дата обращения: 12.11.2020).

5. Уголовный кодекс РСФСР : утв. ВС РСФСР 27.10.1960 : ред. от 30.07.1996 // Ведомости Верховного Совета. – 1960. – № 40. – Ст. 591.

6. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 г. № 63-ФЗ : ред. от 27.10.2020 // Информационно-правовая система «Гарант». – URL: <http://base.garant.ru/> (дата обращения: 12.11.2020).

УДК 35.08

**Денисова Мария Николаевна,**

студент, Костромской государственной университет,

г. Кострома, Российская Федерация

*marydenisova44@yandex.ru*

### **Сокращение численности государственных гражданских служащих Российской Федерации**

*В настоящей статье актуализируется проблема сокращения численности государственных гражданских служащих Российской Федерации в настоящее время, определяются пути решения проблемы, а также аргументируется необходимость усовершенствования системы стимулирования государственных гражданских служащих Российской Федерации на сегодняшний день.*

**Ключевые слова:** государственная гражданская служба, государственный гражданский служащий, оплата труда, должностной оклад, статистика.

**Denisova Mariya Nikolaevna,**  
student, Kostroma State University,  
Kostroma, Russian Federation

## **Reduction of the number of state civil employees of the Russian Federation**

*This article actualizes the problem of reducing the number of civil servants of the Russian Federation at the present time, identifies ways to solve the problem, and also argues the need to improve the incentive system for civil servants of the Russian Federation today.*

**Keywords:** *state civil service, state civil servant, wages, salary, statistics.*

В настоящее время государственная гражданская служба определяется, как профессиональная служебная деятельность граждан Российской Федерации, обеспечивающих исполнение полномочий Российской Федерации, федеральных государственных органов, субъектов Российской Федерации, государственных органов субъектов Российской Федерации, лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, а также государственные должности субъектов Российской Федерации.

Законодательство Российской Федерации полностью регламентирует деятельность государственных гражданских служащих, начиная с распределения должностей государственной гражданской службы группы и категории, и заканчивая, в том числе, вопросами, связанными с уходом гражданина со службы.

Например, Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 31.07.2020) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» предусмотрено, что бывшему государственному служащему в течение двух лет после окончания службы необходимо извещать работодателя о прошлом месте занятости, а работодателю, принявшему бывшего государственного служащего, соответственно, необходимо направлять уведомления специальной комиссии или по месту бывшей службы о том, что им был принят на работу.

Кроме того, в ряде случаев нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации законодатель вправе в частном случае ограничивать действия государственных служащих, связанные с выполнением последними своих трудовых обязанностей.

Однако одной из особенностей государственной гражданской службы Российской Федерации является постоянное изменение условий реформирования во всех сферах общества, в связи с чем государственный гражданский служащий постоянно вынужден адаптироваться к изменениям, осваивать новые современные технологии управления.

Российской академией государственной службы при Президенте РФ проводится мониторинг кадрового потенциала государственных служащих, в соответствии с которым, начиная с 2006 года, численность государственных гражданских служащих стремительно падает. В качестве основных причин низких оценок кадрового состава государственных служащих эксперты отмечают: недостаточный уровень профессиональной составляющей в кадровой политике и практике управления персоналом: субъективизм в выдвижении кадров (45,9 %);

отсутствие связи между карьерным продвижением и уровнем профессионализма (42,2 %); отсутствие стимулов к реальному повышению профессионализма (30,6 %) и к карьерному росту (17,3 %); несоответствие уровня образования и требованиям занимаемой должности (29,9 %) [2].

Все это сказывается на динамике численности государственных гражданских служащих, и если опираться на данные Федеральной службы государственной статистики, то мы видим, что численность государственных служащих за последние 10 лет сократилась на 13%, вследствие чего, складывается дефицит высококвалифицированных кадров.

Согласно данным статистики, число всех сотрудников, замещающих государственные должности и должности государственной гражданской службы в государственных Российской Федерации в 2009 году, составляло 868 151 человек, а в 2019 году – 763 770 человек.

Таблица

Состав работников гражданской службы по возрасту и категориям должностей на 01 октября 2019 года в % от общей численности работников на соответствующей категории должностей.

Государственные должности Российской Федерации и субъектов Российской Федерации		До 30 лет	От 30 до 39 лет	От 40 до 49 лет	От 50 до 59 лет	От 60 лет и старше
		1	26	42	24	8
Должности государственной гражданской службы	Руководители	4	29	37	25	6
	Помощники (советники)	20	50	23	5	2
	Специалисты	19	37	25	16	3
	Обеспечивающие специалисты	36	32	17	12	4

При этом преобладающая численность сотрудников государственной гражданской службы находится в возрасте 30–39 лет. Отсюда мы видим, что основная масса молодых сотрудников приходится на категорию обеспечивающих специалистов.

Соответственно, мы делаем вывод о том, что основная масса сотрудников государственной гражданской службы, попадающая под категорию обеспечивающих специалистов, обладает достаточно низким уровнем доходов.

Заработная плата государственных гражданских служащих так же регламентируется законодательством Российской Федерации. В частности, Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 31.07.2020) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» разделил денежное содержание государственного гражданского служащего:

на основную часть:

- должностной оклад;
- оклада за классный чин;

дополнительную часть:

- ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет;

- ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия гражданской службы до 200 % от оклада;
- процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- премии за выполнения особо важных и сложных заданий; ежемесячное денежное поощрение;
- единовременная выплата за отпуск.

В целом, структура оплаты труда государственных служащих представляет собой достаточно сложную и запутанную систему. Несмотря на неоднократную индексацию денежного содержания государственных гражданских служащих Российской Федерации, размер среднемесячного заработка, например, в федеральных органах исполнительной власти на сегодняшний день колеблется в пределах 20–25 тысяч рублей. Это при том, что в коммерческом секторе среднемесячный уровень заработной платы от 40 тысяч рублей на должностях схожих по специфике с государственными [1; 3].

В итоге, на сегодняшний день на деятельность молодого сотрудника государственной гражданской службы достаточно значительное влияние оказывают такие негативные факторы, как материальное положение, психологическое воздействие, а также отсутствие возможности проявления творческих и профессиональных амбиций.

Все это непосредственно формирует сокращение численности сотрудников государственной гражданской службы и, как следствие, дефицит высококвалифицированных сотрудников государственной гражданской службы.

Это формирует такую проблему, как острая нехватка квалифицированных специалистов. Актуальностью данной проблемы является то, что государственная гражданская служба является основой поддержания жизнедеятельности общества, в связи с чем, высокий уровень квалификации необходим для надлежащего исполнения должностных обязанностей.

Рассмотрим данные статистики «Агентства правовой информации», согласно которым в Арбитражном судопроизводстве рассмотрено дел об оспаривании актов и действий государственных органов за 2019 год в количестве 58 921 дел на сумму на взысканную с государственных органов в размере 112 080 млн рублей, за 2018 год в количестве 58 669 дел на сумму на взысканную с государственных органов в размере 388 608 млн рублей, за 2017 год в количестве 59 399 дел на сумму на взысканную с государственных органов в размере 91 451 млн рублей, за 2016 год в количестве 55 472 дел на сумму на взысканную с государственных органов в размере 33 463 млн рублей.

Пример данной статистики говорит о том, что с каждым годом квалификация юристов становится значительно выше квалификации сотрудников государственной гражданской службы. За период с 2016 по 2019 года размер взысканных с государственных органов денежных средств увеличился более чем в три раза.

Становится очевидно, что отсутствие квалификации государственных гражданских служащих на сегодняшний день оказывает прямое влияние на формирование бюджета.

В данной статье анализируемую проблему нельзя рассматривать в отрыве от модернизации всей государственной службы. Однако оплата труда и соответствующие преобразования являются важным шагом в совершенствовании Российского института государственной гражданской службы.

Целесообразно связать размеры окладов чиновников с экономическим ростом и положительной динамикой совокупной рыночной стоимости всех конечных товаров и услуг, произведенных внутри страны в течение одного года, установить системы оплаты труда, в которой выполненная работа будет соответствовать размеру вознаграждения государственных и муниципальных служащих. От них зависит экономическое, политическое, культурное, социальное развитие России; пенсии, стипендии, оклады, в том числе государственных гражданских служащих. Не все государственные гражданские служащие своей деятельностью влияют непосредственно на экономический рост, однако в предлагаемых условиях стимулирования труда все они будут стремиться к этому в меру своих возможностей.

Однако на сегодняшний день законодатель иначе рассматривает данный вопрос. В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 16 ноября 2020 г. № 1830 «Об оптимизации структуры и численности федеральных государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы, федеральных министерств, руководств деятельностью которых осуществляет Правительство Российской Федерации, федеральных служб и федеральных агентств, подведомственных этим федеральным министерствам, федеральных служб и федеральных агентств, руководств деятельностью которых осуществляет Правительство Российской Федерации» в целях повышения эффективности деятельности федеральных министерств и оптимизации структуры и численности федеральных государственных гражданских служащих и работников этих органов принято решение о сокращении предельную численность федеральных государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы:

- на 5 процентов – центральных аппаратов федеральных органов исполнительной власти;
- на 10 процентов – территориальных органов федеральных органов исполнительной власти [4].

Переходя к итогам, можно сделать вывод о том, что сокращение численности государственных гражданских служащих оказывает непосредственное влияние на наличие высококвалифицированных специалистов, что в дальнейшем приводит, в том числе, к потерям бюджета.

На сегодняшний день практически утрачено такое понятие, как передача опыта от старшего сотрудника к младшему. По данным статистики мы видим, категорию должностей «специалистов» и «обеспечивающих специалистов» в основном занимают служащие в возрасте до 30 лет. Молодые специалисты, только начинающие свою деятельность в качестве государственных гражданских служащих, допускают ряд ошибок.

В целях повышения численности квалифицированных сотрудников государственной гражданской службы, на сегодняшний день необходимо принять ряд следующих мер:

- прием на службу работников, имеющих профильное высшее образование;
- ежегодное проведение мероприятий, направленных на повышение квалификации государственных служащих;
- ежегодный мониторинг и формирование судебной практики, связанной со спорами с участием государственных органов;
- обязательное осуществление кадрового мониторинга служащих по качеству выполнения ими оказываемых услуг.

Таким образом, устранение проблемы дефицита квалифицированных кадров в государственном и муниципальном управлении позволит повысить эффективность работы государственного аппарата. Благодаря большому количеству квалифицированных специалистов будут предложены новые идеи по улучшению качества жизни страны и населения и тем самым разработаны государственные программы.

## **СПИСОК ИСТОЧНИКОВ**

1. Офицеров Р. О. Проблемы денежного содержания гражданских служащих на государственной гражданской службе Российской Федерации // Молодой ученый. – 2016. – № 20(124). С. 548–550.

2. Постановление Правительства Российской Федерации от 16 ноября 2020 г. № 1830 «Об оптимизации структуры и численности федеральных государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы, федеральных министерств, руководство деятельностью которых осуществляет Правительство Российской Федерации, федеральных служб и федеральных агентств, подведомственных этим федеральным министерствам, федеральных служб и федеральных агентств, руководство деятельностью которых осуществляет Правительство Российской Федерации» // Информационно-правовая система «Законодательство России». – URL: <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 12.11.2020).

3. Тавокин Е. П. Государственные служащие (часть 1: самооценка эффективности, деловых и нравственных качеств) // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2010. – № 2(96). – С. 5–20.

4. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 08.06.2020) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Информационно-правовая система «Законодательство России». – URL: <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 12.11.2020).