

УДК 347.61/.64

DOI: 10.24412/2713-1033-2023-2-07-20

С. Ш. Маринова

Средне-Волжский институт (филиал) ФГБОУ ВО «Всероссийский государственный университет юстиции (РПА Минюста России)»,
Саранск, Россия, e-mail: marinova.svetlana@mail.ru

С. Е. Игумнова

Средне-Волжский институт (филиал) ФГБОУ ВО «Всероссийский государственный университет юстиции (РПА Минюста России)»,
Саранск, Россия, e-mail: snezhanna.igumnova.03@list.ru

УСЛОВИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЕЖИ В ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЕ СУДЕБНЫХ ПРИСТАВОВ

В статье рассматриваются условия труда, а также социальные гарантии молодежи в Федеральной службе судебных приставов на примере Республики Мордовия. В настоящее время Федеральная служба судебных приставов находится на этапе становления и развития, ее деятельность постоянно совершенствуется. Основу кадрового состава составляет такая категория населения, как молодежь. Для молодого поколения характерны свежий взгляд на профессиональную деятельность, способствование инновационному развитию системы управления, а также высокая мотивация к изменениям. Поэтому привлечение молодежи к государственной службе является одной из основных задач Федеральной службы судебных приставов, а также государственных структур в целом. Отсюда вытекает проблема поиска способов обеспечения прав и свобод сотрудников, таких условий прохождения службы, чтобы способствовать реализации личностного и творческого потенциала молодого поколения.

Ключевые слова: молодежь, социальные гарантии труда, условия труда, кадровый потенциал, Федеральная служба судебных приставов, информационные технологии

S. Sh. Marinova

Mid-Volga Institute (branch) of All-Russian State University
of Justice (RLA of the Ministry of Justice of Russia),
Saransk, Russia, e-mail: marinova.svetlana@mail.ru

S. E. Igumnova

Mid-Volga Institute (branch) of All-Russian State University
of Justice (RLA of the Ministry of Justice of Russia),
Saransk, Russia, e-mail: snezhanna.igumnova.03@list.ru

WORKING CONDITIONS AND SOCIAL GUARANTEES FOR YOUNG PEOPLE IN THE FEDERAL BAILIFFS SERVICE

This article discusses working conditions, as well as social guarantees for young people in the Federal Bailiff Service. Currently, the Federal Bailiff Service is at the stage of formation and development, its activities are constantly being improved. The basis of the personnel composition is such a category of the population as youth. The younger generation is characterized by a fresh look at professional activities, promotion of innovative development of the management system, as well as high motivation for change. Therefore, attracting young people to public service is one of the main tasks of the Federal Bailiff Service, as well as government agencies in general. This leads to the problem of finding ways to ensure the rights and freedoms of employees, such conditions of service in order to promote the realization of the personal and creative potential of the youth.

Keywords: youth, social guarantees of labor, working conditions, human resources, Federal Bailiff Service, information technology

Введение

Исследование обозначенной проблематики необходимо начать с анализа содержания понятия «молодежь». Что она из себя представляет? Наиболее распространенным является определение молодежи как особой социально-возрастной группы. При этом возрастной критерий определяется не только хронологическими рамками, но и социальным статусом молодежи.

Молодежь – это часть населения, которая проходит этап становления социальных ролей в обществе и активно выражает свои взгляды. «Этот этап имеет важное значение в развитии социальной зрелости, что прямо оказывает влияние на процесс усвоения основных образовательных и профессиональных функций. Здесь следует подчеркнуть роль окружения индивида, ведь именно оно способствует усвоению социальных ролей. Социальная зрелость является одной из важнейших фаз развития личности, так как характеризуется обретением человеком свойств самодостаточности и автономности» [Чупров, Зубок, 2011: 45]. Признаками, которые иллюстрируют вступление индивида в статус взрослого, являются, во-первых, личная независимость, которая проявляется в самостоятельности принятия решений, во-вторых, экономическая независимость, а также создание собственного домохозяйства, полностью отделенного от родительского. Данный перечень признаков не является исчерпывающим, однако служит основанием для того, чтобы отнести того или иного индивида к категории «молодежь».

Представляя собой достаточно сложный, автономный организм, молодое поколение выступает в качестве неотъемлемой части общества, является субъектом многоплановых и разнородных отношений, находясь в которых оно ставит перед собой цели и задачи взаимодействия с опытным поколением.

Молодежь является самой мобильной частью населения, и именно она формирует кадровый потенциал в том числе и в Федеральной службе судебных

приставов (о чем пойдет речь ниже). Данная категория населения выступает в качестве главной общественной силы, которая определяет вектор экономического развития регионов и страны в целом.

Социальные гарантии и условия труда молодых сотрудников ФССП

Кадровый потенциал Республики Мордовия можно рассматривать с двух сторон: как часть трудового потенциала, который предполагает обладание необходимыми профессиональными навыками, и как кадровый потенциал, включающий в себя резерв рабочей силы, которая находится за пределами трудоспособного возраста и обладает всеми необходимыми знаниями, умениями и навыками. Процессы формирования и развития кадрового потенциала Республики Мордовия неотделимы от процессов профессионализации молодого поколения.

Процесс профессионализации является довольно сложным и включает в себя следующие этапы:

1. Поиск и выбор профессии;
2. Получение образования, то есть изучение теоретических и практических основ профессии;
3. Использование полученных основ в практической деятельности (также в этот этап входит повышение квалификации, то есть совершенствование практических навыков и умений).

Республика Мордовия предоставляет все необходимые условия для более качественной профессионализации молодежи. Сотрудники УФССП по Республике Мордовия выступают в качестве агентов профессионализации, так как систематически организывают различного рода мероприятия, дабы проиллюстрировать основные аспекты деятельности Федеральной службы судебных приставов и тем самым повысить интерес подрастающего поколения к профессии судебного пристава¹.

Создание условий для реализации интеллектуального и творческого потенциала молодежи в ФССП, а также предоставление гарантий, то есть способов, с помощью которых обеспечивается осуществление представленных работникам прав, свобод и интересов в сфере социально-трудовых отношений, является одним из важнейших условий для обеспечения экономического фактора социализации молодежи [Бочкаев, 2022].

Анализируя отраслевое соглашение по центральному аппарату и территориальным органам Федеральной службы судебных приставов на 2018-2020 годы (далее – Соглашение)², срок действия которого продлен на 2021-2023

¹ Управление Федеральной службы судебных приставов по Республике Мордовия. URL: <https://r13.fssp.gov.ru> (дата обращения: 20.05.2023).

² Отраслевое соглашение по центральному аппарату и территориальным органам Федеральной службы судебных приставов на 2018-2020 годы. URL: <https://mintrud.gov.ru/docs/agreements/1266> (дата обращения: 20.05.2023).

годы¹, стоит отметить его содержание, которое включает в себя комплекс условий, необходимых для обеспечения защищенности молодежи, прежде всего, в социальной сфере, повышения мотивации к наиболее эффективному исполнению молодежью своих должностных обязанностей, а также для осуществления мероприятий по обеспечению стабильности кадрового состава в Федеральной службе судебных приставов.

Прежде всего, следует обозначить, кто относится к категории «молодой специалист». Согласно данному документу молодым специалистом является гражданский служащий или работник, подходящий под следующие критерии:

1. Возрастной диапазон до 30 лет;
2. Наличие высшего или среднего профессионального образования;
3. Принятие на гражданскую службу или на работу в структуру ФССП посредством служебного контракта (который заключается на неопределенный срок) или срочного служебного контракта.

Помимо этого, в соглашении закрепляются основные направления деятельности Сторон Соглашения. Во-первых, способствование формированию активности молодого поколения, находящегося на государственной службе, путем раскрытия и эффективного использования как личностного, так и профессионального потенциала молодежи в Федеральной службе судебных приставов. Во-вторых, создаются условия для психологической и социальной стабильности работающей молодежи, что, на наш взгляд, является одним из главных факторов, которые являются залогом успешного и продуктивного выполнения своих профессиональных обязанностей, также внимание уделяется патриотическому и духовно-нравственному воспитанию. В-третьих, проводятся различные конкурсы среди молодых специалистов в сфере профессионального мастерства, что способствует совершенствованию профессиональных умений и навыков, а также развитию инновационного потенциала. Кроме того, присваиваются звания, например, «Лучший судебный пристав-исполнитель», «Лучший судебный пристав по обеспечению установленного порядка деятельности судов» и другие, что является одним из самых эффективных средств стимулирования работников к выполнению своих обязанностей на более высоком уровне.

Реализация молодежной политики в целях успешной интеграции молодых людей в трудовой коллектив – одно из важных направлений деятельности службы судебных приставов, именно поэтому в структурах ФССП создаются различные молодежные организации. Примером может служить встреча молодых сотрудников в Федеральной службе судебных приставов под председательством заместителя главного судебного пристава Российской Федерации, итогом которой стало принятие решения о создании в ФССП России

¹ Уведомление о регистрации Дополнительного соглашения о продлении срока действия на 2021-2023 годы Отраслевого соглашения по центральному аппарату и территориальным органам Федеральной службы судебных приставов на 2018-2020 годы // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

молодежного совета.

Также ФССП России активно развивает механизмы для оказания максимально эффективной помощи молодым сотрудникам, прежде всего в профессиональной и социальной адаптации. Этот процесс для молодых специалистов имеет огромное значение. Следует учесть, что эффективность адаптации напрямую влияет на успешность закрепления кадров и преодоления их текучести. Как известно, деятельность в ФССП России имеет ряд особенностей, которые обуславливают значительные психоэмоциональные нагрузки. Большинство сотрудников, принятых на службу, имеют проблемы с профессиональной адаптацией. Именно поэтому ее обеспечение является одной из ключевых и достаточно актуальных проблем.

Далее стоит отметить, что ФССП предоставляет гарантии социальной и правовой защиты молодым специалистам. Создание таких условий способствует повышению мотивации молодежи наиболее результативно осуществлять свои функции.

Эти гарантии предоставляются в различных формах, в частности, в виде медицинского страхования служащего (а также членов его семьи). Несмотря на то, что в настоящее время не существует закона, который бы прямо регулировал данные вопросы в сфере государственной службы, однако существуют общие законы, в которых регулируются соответствующие виды социального страхования для всех работающих граждан. Согласно Федеральному закону «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»¹ и Федеральному закону «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»² страховыми случаями являются: беременность, временная нетрудоспособность вследствие заболевания (травмы), смерть работника, рождение ребенка и уход за ним до достижения определенного возраста.

Что касается правовой защиты, то и в этом случае в настоящее время нет конкретного закона, который обеспечивал бы ее. Но существует Федеральный закон от 20.04.1995 №45-ФЗ «О государственной защите судей, должностных лиц правоохранительных и контролирующих органов»³, согласно которому «в отношении судей, должностных лиц правоохранительных и контролирующих органов осуществляется государственная защита». Следует подчеркнуть, что в данном документе среди лиц, подлежащих защите, названы и судебные приставы. Согласно данному закону обеспечиваются такие меры безопасности,

¹ Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний: Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

² Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством: Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ // СЗ РФ. 1998. № 31. Ст. 3803.

³ О государственной защите судей, должностных лиц правоохранительных и контролирующих органов: Федеральный закон от 20.04.1995 № 45-ФЗ // СЗ РФ. 1995. № 17. Ст. 1455.

как личная охрана, конфиденциальность сведений и другие. Данный нормативно-правовой акт защищает служащего и его семью от каких-либо угроз или неправомерных действий в связи с выполнением профессиональных обязанностей.

ФССП всячески содействует профессиональному развитию, а также служебному росту молодых профессионалов. Ведущее значение в Федеральной службе судебных приставов, а также в государственной службе в целом имеет качественное выполнение сотрудниками своих должностных обязанностей. Однако это невозможно без высокопрофессиональных кадров, обладающих необходимыми знаниями и умениями. Данная проблема является достаточно актуальной в настоящее время. По этой причине государство создает все условия для того, чтобы сотрудники могли повышать свой профессиональный уровень.

Одним из направлений деятельности Сторон Соглашения являются гарантии социально-экономической поддержки молодым сотрудникам при создании семьи (рождении ребенка). К членам семьи относятся:

1. Супруг/супруга,
2. Несовершеннолетние дети,
3. Совершеннолетние дети, которые до наступления совершеннолетия стали инвалидами,
4. Дети в возрасте до 23 лет (если они обучаются очно в образовательных организациях),
5. Родители, которые проживают совместно со служащим и находятся на его иждивении.

Сотрудникам Постановлением Правительства от 11.08.2007 г. № 514¹ гарантируется возмещение расходов. Расходы могут возникнуть в связи с переездом членов их семьи и самих сотрудников на другую территорию из-за перевода сотрудника в другой государственный орган.

Кроме того, гарантируется компенсация (ежемесячная) членам семьи судебного пристава, являющимся нетрудоспособными и находящимся на его иждивении, в случае его смерти либо во время службы, либо после увольнения при условии причинения судебному приставу вреда здоровью в связи с его служебной деятельностью.

ФССП создает условия для того, чтобы организовывать активный досуг (в том числе спортивно-оздоровительные мероприятия) для молодых сотрудников и членов их семей. Следует сказать, что на наш взгляд, такие мероприятия просто необходимы, так как они способствуют укреплению здоровья, повышают работоспособность, снимают утомление, а также как умственное, так и физическое напряжение, сплачивают коллектив и оказывают положительное

¹ О порядке и условиях возмещения расходов, связанных с переездом федерального государственного гражданского служащего и членов его семьи в другую местность при переводе федерального государственного гражданского служащего в другой федеральный государственный орган: Постановление Правительства РФ от 11.08.2007 № 514 // СЗ РФ. 2007. № 34. Ст. 4248.

влияние на формирование трудовой атмосферы в Федеральной службе судебных приставов.

Стоит также отметить, что в центральном аппарате Федеральной службы судебных приставов создана и действует первичная организация профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации. Основной целью профсоюзной организации является представительство и защита индивидуальных и коллективных социально-трудовых прав и интересов членов в вопросах прохождения службы, трудовых отношений, условий и оплаты труда, охраны здоровья и соблюдения социальных гарантий. Членом Профсоюза может быть любой работник, и каждому гарантируются равные права и обязанности.

Информирование молодых специалистов о задачах и деятельности Профсоюза в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов имеет особое значение. Профсоюзная организация обязана обеспечивать защиту прав своих сотрудников, но такая деятельность нуждается в общественной поддержке. Сотрудники должны знать о том, кто и как способствует улучшению их правового положения.

Таким образом, в сознание молодых специалистов Федеральной службы судебных приставов внедряются ценности, указывающие на то, что защита их прав вполне реальна, и она обеспечивается непосредственно через профсоюзную организацию, вступить в которую может каждый сотрудник. Это, в свою очередь, способствует как дальнейшему улучшению их правового положения в сфере социально-трудовых отношений, так и лоббированию их экономических интересов, например, посредством увеличения оплаты труда.

Однако, следует отметить очень важный аспект: информационная работа – довольно затратная сфера деятельности, и она требует адекватного финансирования, ведь только так от нее можно получить реальный эффект.

Как уже отмечалось, ФССП старается всячески стимулировать свой персонал. Когда мы говорим о поощрении сотрудников за тот или иной вид деятельности, имеется ввиду стимулирование к более продуктивному труду. Молодые специалисты Федеральной службы судебных приставов исключением не являются, и обеспечивается это, например, Приказом ФССП России от 19.06.2020 № 476 «О ведомственных наградах органов принудительного исполнения Российской Федерации»¹.

В нем обозначен перечень соответствующих наград за несение службы в ФССП. В их число входит: звание «Почетный работник Федеральной службы судебных приставов», медаль «За верность долгу», медаль «За вклад в развитие Федеральной службы судебных приставов», нагрудный знак отличия Федеральной службы судебных приставов «За безупречную службу» и многие другие.

¹ О ведомственных наградах органов принудительного исполнения Российской Федерации: Приказ ФССП России от 19.06.2020 № 476 // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Наградная система органов принудительного исполнения существует как инструмент, позволяющий создать благоприятные условия для молодых сотрудников с целью увеличения их работоспособности, что положительно скажется на деятельности органа.

Поощрение сотрудников за активное участие в деятельности профсоюза существует, во-первых, как и в случае с государственной службой, для стимулирования к более производительному труду, а, во-вторых, для того, чтобы показать остальным, насколько выгодно быть членом профсоюза и принимать в его деятельности активное участие.

Следовательно, Федеральная служба судебных приставов создает для молодежи все необходимые условия, чтобы способствовать реализации их личностного и творческого потенциала, а также предоставляет всевозможные гарантии для обеспечения защищенности молодого поколения.

Какие же проблемные аспекты существуют в предоставлении гарантий и обеспечении соответствующих условий труда молодежи в ФССП?

В октябре 2019 г. состоялась реформа института судебных приставов. Федеральным законом от 1 октября 2019 г. № 328-ФЗ были изменены положения, касающиеся статуса судебного пристава и его службы. Сам закон с 1 января 2020 г. называется «Об органах принудительного исполнения РФ». «ФЗ «О службе в органах принудительного исполнения РФ» содержит в себе нормы (ст. 1), регулирующие организацию системы органов принудительного исполнения (федеральный орган принудительного исполнения, его территориальные органы и их подразделения), которые имеют самостоятельное значение и конкретизированы в статье 6.1 ФЗ «Об органах принудительного исполнения» и Указе Президента РФ от 13 октября 2004 г. № 13163» [Большакова, 2021: 7].

Стоит подчеркнуть не совсем удачное решение законодателя, так как вместо нового нормативного акта была предложена лишь редакция, включающая в себя измененное наименование и новый текст, который не имел стройности. В связи с этим согласимся с В.В. Ткаченко, который считает, что «назрела необходимость усовершенствования статуса судебных приставов и перевод их в категорию правоохранителей. При этом в рамках нового статуса они должны получить материальные и социальные гарантии, аналогичные гарантиям сотрудников органов внутренних дел, Федеральной службы безопасности и ряда других служб считаем, что целесообразно будет усовершенствовать статус судебных приставов и их перевод в категорию правоохранителей» [Ткаченко, 2018: 32].

Уровень социальной защищенности молодых работников службы судебных приставов, совершенствование системы государственных гарантий, создание современной системы материального и нематериального стимулирования труда молодых специалистов, оптимизация порядка оплаты труда являются необходимыми условиями успешного развития системы ФССП, эффективного достижения поставленных перед нею целей.

Страховые гарантии и социальная защита предусмотрены статьями 20, 21

ФЗ «Об органах принудительного исполнения»¹, но законодателю следовало бы предусмотреть ряд дополнительных гарантий для молодых специалистов.

В частности, должны гарантироваться надлежащие условия для исполнения должностных (служебных) обязанностей, право на профессиональный рост, отдых, страхование жизни и здоровья, специальное медицинское страхование и обеспечение (помощь), защита молодых специалистов и членов их семей, имущества от противоправных посягательств в связи с исполнением должностных (служебных) обязанностей². Обеспечение в необходимых случаях жильем или компенсация соответствующих расходов стало бы важным стимулом для молодых специалистов.

Анализ социального, а также правового обеспечения молодых сотрудников ФССП позволяет нам предложить следующие нововведения: активизировать процесс совершенствования социального обеспечения молодежи в ФССП на региональном уровне, принять правовые акты, которые бы регулировали положение молодежи на службе, например, устанавливали оплату труда в зависимости от показателей эффективности их деятельности. Также целесообразно будет ввести дополнительные гарантии получения в будущем достойного пенсионного обеспечения. Перспективным представляется введение следующих гарантий для молодых специалистов ФССП: предоставление различных путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление, компенсация расходов молодых служащих ФССП, нуждающихся в улучшении жилищных условий, связанных с поднаймом или арендой жилого помещения, а также предоставление женщинам (мужчинам), находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, дополнительной ежемесячной выплаты [Корнилова, Смирнов, 2014: 281].

ФССП, как и другие структуры государственной службы, обеспечивает своих сотрудников целым перечнем гарантий и условий, улучшающих их положение как в правовом поле, так и в социально-экономическом. Однако, в реальности ситуация довольно неоднозначна. При анализе правового механизма, обеспечивающего реализацию этих гарантий и условий, можно выделить некоторые проблемы. В частности, «принцип стабильности государственно-служебных отношений не направлен, например, на защиту имущественных, жилищных прав государственных служащих» [Матвеев, 2011: 26]. Данный принцип не гарантирует сотрудникам Федеральной службы судебных приставов единовременную субсидию на приобретение жилого помещения.

Порядок и условия предоставления единовременной социальной выплаты определены Постановлением Правительства РФ от 24.04.2013 № 369 (ред. от 18.10.2021) «О предоставлении единовременной социальной выплаты для

¹ Об органах принудительного исполнения Российской Федерации: Федеральный закон от 21.07.1997 № 118-ФЗ // СЗ РФ. 1997. № 30. Ст. 3590.

² Концепция реформирования системы государственной службы РФ, утв. Распоряжением Президента РФ № Пр 1496 от 15 августа 2001 года // Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

приобретения или строительства жилого помещения сотрудникам учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения Российской Федерации, федеральной противопожарной службы Государственной противопожарной службы и таможенных органов Российской Федерации» (вместе с «Правилами предоставления единовременной социальной выплаты для приобретения или строительства жилого помещения сотрудникам, проходящим службу в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения Российской Федерации, федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы и таможенных органах Российской Федерации»)¹.

Поскольку механизм осуществления данной гарантии был перенесен на подзаконный уровень, некоторые права сотрудников могут ограничиваться вследствие неудачной регламентации процессуальных особенностей. Подпункт «д» пункта 15 данного Постановления указывает на то, что в случае увольнения со службы сотрудник снимается с учета для получения единовременной социальной выплаты. В итоге служащий может лишиться права на единовременную выплату, проработав в структурах довольно долгий срок.

Но стоит отметить и положительную сторону. Например, такой гарантией обладают служащие, уволенные со службы в органах, обладающие правом на пенсию и принятые в период прохождения службы на учет в качестве имеющих право на получение единовременной социальной выплаты.

При этом закон наделяет руководителя сотрудника правом принимать решение по вопросам о получении субсидии. К данному процессу не привлекаются независимые эксперты, информация остается недоступной для общества, что является благоприятной почвой для порождения «несправедливых решений» и различных теневых схем.

Решение данной проблемы состоит, во-первых, в переносе урегулирования вопросов предоставления единовременных социальных выплат для приобретения жилья на уровень закона, во-вторых, не следует снимать государственных служащих с учета при увольнении, в-третьих, принятие решений по поводу предоставления выплат нужно предавать огласке, чтобы достичь прозрачности и обеспечить, таким образом, их справедливость.

Также на практике могут возникать проблемы с исчислением сверхурочных работ. В данном случае применяются нормы трудового законодательства. Но все дело в том, что «в трудовом законодательстве не урегулирован вопрос о сверхурочной работе при условии ненормированного рабочего дня, поскольку при таком режиме работа сверх установленной

¹ О предоставлении единовременной социальной выплаты для приобретения или строительства жилого помещения сотрудникам учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения Российской Федерации, федеральной противопожарной службы Государственной противопожарной службы и таможенных органов Российской Федерации: Постановление Правительства РФ от 24.04.2013 № 369 // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

продолжительности рабочего времени не является сверхурочной» [Матвеев, 2011: 28].

Таким образом, возникает необходимость в закреплении на законодательном уровне соответствующего способа компенсации сверхурочной работы сотрудника в условиях ненормированного рабочего дня. Актуально это потому, что большая часть сотрудников (по разным данным, около 90 процентов) работает именно в таком режиме, причем больше половины из них делают это на постоянной основе [Матвеев, 2011: 28]. Очень важно отметить, что такой режим работы нередко является причиной ухудшения состояния здоровья сотрудника.

Также в ФССП явно наблюдается неэффективность деятельности кадров. В чем же она заключается? Прежде всего в отсутствии мотивации в исполнении своих профессиональных обязанностей. Ни для кого не секрет, что на эффективность работы сотрудников напрямую влияет оплата труда. Должностной оклад младшего начальствующего состава в территориальных органах Федеральной службы судебных приставов является достаточным лишь для удовлетворения базовых потребностей молодежи.

Обратимся к зарубежному опыту. В США ситуация обстоит иначе: «Начинающие служащие могут получать зарплату до 40 тыс. долларов, а служащие на руководящих постах – уже до 200 тыс. долларов за год» [Теблоева, Низовская, 2020: 59]. Следует отметить и тот факт, что государственным служащим предоставляется повышенная пенсия.

Еще одним ярким примером является Франция. Здесь вознаграждение госслужащих сопоставимо с зарплатами в коммерческом секторе, а помимо вознаграждения есть система надбавок: «Например, для Парижа и других крупных и дорогих городов существует надбавка на жилищное пособие» [Теблоева, Низовская, 2020: 60].

Таким образом, очевидным решением данной проблемы в России является повышение заработной платы в виде процентной подбавки за качественное выполнение своих профессиональных функций либо ежемесячные премии. Данное решение поможет каждому работнику обрести стимул к выполнению обязанностей на высшем уровне.

Так как XXI век является веком информационных технологий, люди внушительное количество времени проводят в сети Интернет. Поэтому для ФССП важное значение имеет формирование положительного имиджа в социальных сетях. Примером является канал ФССП в социальной сети Telegram, в котором регулярно публикуется информация о различных конкурсах и мероприятиях, в том числе различных встречах, проводимых для молодежи. Также на канале публикуются итоги конкурсов и фотоотчеты о награждениях, что, на наш взгляд, положительно сказывается на имидже ФССП в глазах молодого поколения. В социальной сети «ВКонтакте» существует официальная группа, которая содержит информацию о деятельности ФССП. Однако контент такого характера вряд ли сможет заинтересовать молодое поколение. На наш взгляд, чтобы привлечь внимание молодежи, необходимо размещать в

официальной группе видео-советы от сотрудников по вопросам, интересующим подавляющее большинство, рассказывать в формате короткометражных роликов интересные факты о службе, возможно, какие-либо случаи из практики. Активное взаимодействие с молодежью в социальных сетях может послужить поводом для появления интереса к ФССП в принципе. Данные способы коммуникации позволят формировать благоприятное информационное поле вокруг Федеральной службы судебных приставов, а также четко доводить информацию до аудитории.

Заключение

Таким образом, проблема предоставления социально-экономических гарантий молодым сотрудникам ФССП России, направленных на обеспечение состояния их социальной защищенности, является достаточно актуальной. Молодое поколение в современном мире является наиболее значимым кадровым ресурсом. В кадровый ресурс входит молодежь, обладающая профессиональными компетенциями, которые, как правило, не могут формироваться ранее 16 лет. Кадровый потенциал формируется на начальном этапе карьеры, поэтому сотрудники ФССП проводят мероприятия, которые способствуют привлечению на службу в органы принудительного исполнения. Молодые сотрудники, проходящие службу в Федеральной службе судебных приставов, обеспечиваются всеми необходимыми гарантиями со стороны государства. Однако список данных гарантий является недостаточно обширным, что является проблемой, решение которой необходимо для кадрового пополнения молодыми сотрудниками.

Список литературы (References)

1. Большакова В.М. Характеристика современного законодательства об органах принудительного исполнения Российской Федерации и службы в них // *Право и государство: теория и практика*. 2021. № 6 (198). С. 6-10. DOI 10.47643/1815-1337_2021_6_6.

Bolshakova V.M. (2021) *Harakteristika sovremennogo zakonodatel'stva ob organah prinuditel'nogo ispolnenija Rossijskoj Federacii i sluzhby v nih* (Characteristics of modern legislation on enforcement bodies of the Russian Federation and service in them). *Law and State: The Theory and Practice*. No. 6 (198). P. 6-10. DOI 10.47643/1815-1337_2021_6_6. (In Russ.)

2. Бочкаев А.Р. Основные подходы к политической социализации молодежи // *Гуманитарные науки. Вестник Финансового университета*. 2022. № 4. С. 104-108. DOI: 10.26794/2226-7867-2022-12-4-104-108.

Bochkaev A.R. (2022) *Osnovnye podhody k politicheskoy socializacii molodezhi* (Political socialization of Youth: the main approaches). *Humanities and Social Sciences. Bulletin of the Financial University*. No. 4. P. 104-108. DOI: 10.26794/2226-7867-2022-12-4-104-108. (In Russ.)

3. Чупров В.И., Zubok Ю.А. *Социология молодежи*. М.: Норма: ИНФРА-М, 2011. 336 с.

Chuprov V.I., Zubok Yu.A. (2011) *Sociology of youth*. Moscow: Norma:

INFRA-M Publ. 336 p. (In Russ.)

4. Корнилова С.В., Смирнов Д.А. Анализ практики социально-правового обеспечения государственных гражданских служащих в субъектах Российской Федерации // Молодой ученый. 2014. № 17 (76). Ч. 3. С. 275-282.

Kornilova S.V., Smirnov D.A. (2014) Analiz praktiki social'no-pravovogo obespechenija gosudarstvennyh grazhdanskih sluzhashhih v sub`ektah Rossijskoj Federacii (Analysis of the practice of social and legal support of state civil servants in regions of the Russian Federation. *Young scientist*. 2014. No. 17 (76). Part 3. P. 275-282. (In Russ.)

5. Матвеев С.П. Государственная гражданская служба: проблемы социальной защиты государственных гражданских служащих // Вестник Воронежского института МВД России. 2011. № 1. С. 25-33.

Matveev S.P. (2011) Gosudarstvennaja grazhdanskaja sluzhba: problemy social'noj zashhity gosudarstvennyh grazhdanskih sluzhashhih (The state civil service: problems of social protection of the state civil employees). *The Bulletin of Voronezh Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia*. No. 1. P. 25-33. (In Russ.)

6. Теблоева И.Б., Низовская Н.А. Социальная защита государственных служащих: опыт зарубежных стран // Человек, экономика, социум: актуальные научные исследования: сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции 25 ноября 2020 г. Белгород: ООО Агентство перспективных научных исследований (АПНИ), 2020. С. 58-62.

Tebloeva I.B., Nizovskaya N.A. (2020) Social'naja zashhita gosudarstvennyh sluzhashhih: opyt zarubezhnyh stran (Social protection of civil servants: the experience of foreign countries). *Person, economy, society: current scientific research: collection of scientific papers based on the materials of the International Scientific and Practical Conference November 25, 2020*. Belgorod: LLC Agency for Advanced Scientific Research (AASR). P. 58-62. (In Russ.)

7. Ткаченко В.В. Совершенствование организации деятельности службы судебных приставов // Проблемы правоохранительной деятельности. 2018. № 4. С. 28-34.

Tkachenko V.V. (2018) Sovershenstvovanie organizacii dejatel'nosti sluzhby sudebnyh pristavov (Improvement of The Bailiff Service). *Problems of law-enforcement activity*. No. 4. P. 28-34. (In Russ.)

Сведения об авторах

Маринова Светлана Шамилевна – кандидат исторических наук, доцент, доцент кафедры уголовного права и криминологии Средне-Волжского института (филиала) Всероссийского государственного университета юстиции (РПА Минюста России) в г. Саранске.

E-mail: marinova.svetlana@mail.ru

Игумнова Снежанна Евгеньевна – студент Средне-Волжского института (филиала) Всероссийского государственного университета юстиции (РПА

Минюста России) в г. Саранске
E-mail: snezhanna.igumnova.03@list.ru

About the authors

Marinova Svetlana Shamilevna – Candidate of Historical Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Criminal Law and Criminology of the Mid-Volga Institute (branch) of All-Russian State University of Justice (RLA of the Ministry of Justice of Russia).

E-mail: marinova.svetlana@mail.ru

Igumnova Snezhanna Evgenievna – student of the Mid-Volga Institute (branch) of All-Russian State University of Justice (RLA of the Ministry of Justice of Russia).

E-mail: snezhanna.igumnova.03@list.ru

Поступила 27.05.2023; одобрена после рецензирования 13.06.2023;
принята к публикации 15.07.2023.