

*Гришина К.В.,
кандидат юридических наук, доцент
Декан Факультета права и безопасности
Уральского института управления Российской
академии народного хозяйства и
государственной службы при Президенте
Российской Федерации, г. Екатеринбург*

*Коротовских А.Ю.,
студент магистратуры
2 курс, факультет Права и безопасности
Уральский институт управления Российской
академии народного хозяйства и
государственной службы при Президенте
Российской Федерации, г. Екатеринбург*

КЛЮЧЕВЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

***Аннотация:** Статья посвящена рассмотрению практики оплаты труда государственных гражданских служащих. Рассмотрены некоторые ключевые проблемы оплаты труда государственных гражданских служащих, предложены возможные варианты их решения.*

***Ключевые слова:** государственный гражданский служащий, государственная гражданская служба, денежное содержание, оплата труда, критерии эффективности.*

***Annotation:** The article is devoted to the consideration of the practice of remuneration of civil servants. Some key problems of remuneration of civil servants are considered, possible options for their solution are proposed.*

Key words: state civil servant, state civil service, salary, remuneration, performance criteria.

Государственная гражданская служба в Российской Федерации является одним из ключевых элементов, способствующих реализации выбранного политического курса государства по той причине, что от ее состояния зависит характер осуществления государственной политики, эффективность государственного управления. При этом условием укрепления государственности, действенности власти является создание эффективной государственной гражданской службы, находящейся в зависимости от качества деятельности государственных гражданских служащих, их профессиональности, компетентности, заинтересованности в результате.

Текущий анализ состояния государственной гражданской службы позволяет определить, что одним из негативных факторов является ухудшение профессионального состава государственных гражданских служащих. Выявленный факт обусловлен, в том числе несбалансированным формированием денежного содержания государственных гражданских служащих, довольно низкой средней заработной платой и ее существенной дифференциацией по государственным органам.

Именно поэтому вопросы оптимизации оплаты труда государственных гражданских служащих на протяжении последних нескольких лет привлекают к себе внимание, как руководителей государственной гражданской службы, так и научного сообщества.

Среди ключевых проблем оплаты труда государственных гражданских служащих – отсутствие четких и сбалансированных нормативных указаний и рекомендаций в законодательстве Российской Федерации о государственной службе.

Структура денежного содержания государственных гражданских служащих, нормативно закреплена в Федеральном законе от 27 июля 2004 года

№ 79 «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – Федеральный закон от 27.07.2004 № 79) [1]. Отдельные вопросы оплаты труда государственных гражданских служащих находят отражение в ряде иных нормативных правовых актов: указах Президента Российской Федерации, постановлениях Правительства Российской Федерации, внутренними нормативными актами органов государственной власти, законами субъектов Российской Федерации и т.д.

Согласно статье 50 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ в состав денежного содержания государственного гражданского служащего входят: оклад месячного денежного содержания государственного гражданского служащего, состоящий из месячного оклада в соответствии с замещаемой должностью, месячного оклада в соответствии с присвоенным чином гражданской службы (классным чином юстиции, дипломатическим рангом); месячные и иные дополнительные выплаты [1].

Первая часть – оклад месячного денежного содержания – формируется в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 25.07.2006 № 763 «О денежном содержании федеральных государственных гражданских служащих» [2] для федеральных государственных служащих, в соответствии с нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации для государственных служащих субъекта Российской Федерации.

Федеральный закон от 27.07.2004 № 79 так же устанавливает перечень дополнительных выплат. Это:

- 1) ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет на гражданской службе (размер которой варьируется в зависимости от стажа гражданской службы от 10 до 30 процентов);
- 2) ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия гражданской службы (до 200 процентов);
- 3) ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

4) премии, в том числе и за выполнение особо важных и сложных заданий, порядок выплаты которых определяется представителем нанимателя с учетом обеспечения задач и функций государственного органа, исполнения должностного регламента (максимальный размер не ограничивается);

5) ежемесячное денежное поощрение;

б) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь, выплачиваемые за счет средств фонда оплаты труда гражданских служащих [1].

Таким образом, денежное содержание государственных гражданских служащих в большей степени зависит от размера должностного оклада, к которому привязаны остальные выплаты. При этом создается финансовый и управленческий простор действий при решении вопросов материального стимулирования государственных гражданских служащих, ограничиваемый исключительно фондом оплаты труда каждого отдельного государственного органа, поскольку пороговые значения премий и денежных поощрений законодательно не определяются.

Следствием отсутствия законодательной конкретики является существенная дифференциация денежного содержания государственных гражданских служащих на разных должностях в одном государственном органе, на одних и тех же должностях в государственных органах разных субъектов Российской Федерации; на должностях федеральной государственной службы и должностях субъектов Российской Федерации.

Одной из проблем оплаты труда государственных гражданских служащих остается минимальный учет особенностей трудовой деятельности служащих при прочих равных условиях (должность, стаж, и т.д.).

Для современной российской системы государственного управления довольно типичной является ситуация, когда сотрудники одного государственного органа практически не задерживаются на работе после окончания рабочего дня, в то время как другие их коллеги часто работают

сверхурочно и даже в выходные дни [3]. Существует практика выхода государственными гражданскими служащими за рамки должностных обязанностей, как по причине нехватки достаточно квалифицированных кадров, которая приводит к необходимости перекалывания части обязанностей на других сотрудников, так и по причине стремления руководителей поручить выполнение сложных задач наиболее профессиональным и ответственным специалистам. Вышесказанное приводит к неравномерности нагрузки государственных гражданских служащих при равенстве должностных окладов.

Существующей системой оплаты труда также практически не учитываются особенность деятельности государственного органа, количество и сложность вопросов, входящих в его компетенцию, важность результатов деятельности, а как следствие и уровень сложности, количество выполняемых задач его сотрудниками, требования к качеству деятельности и срокам выполнения обязанностей.

Отдельным проблемным блоком в сфере оплаты труда государственных гражданских служащих является премирование. Его основные рамки определяются Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ, но остается возможность установления особого порядка оплаты труда для отдельных государственных гражданских служащих, зависящего от эффективности и результативности профессиональной деятельности. Система премирования в таком случае предусматривает наличие показателей эффективности, установление диапазона уровня их достижения.

Следует отметить, формирование системы показателей эффективности – длительный процесс, требующий внесения своевременных корректировок. В противном случае устанавливаемые показатели не будут отражать действительные результаты деятельности государственных гражданских служащих. На сегодняшний день чаще всего используется трехуровневая система показателей эффективности: общие, функциональные,

индивидуальные, для каждого из которых разрабатывается собственный диапазон. При этом устанавливаемые показатели зачастую носят формальный характер, не позволяют определять полноту выполняемых задач, значимость выносимых предложений, способных улучшить работу государственного органа или его структурных подразделений, досрочное выполнение поставленных руководителем заданий.

Кроме того, существует законодательный пробел, заключающийся в отсутствии нормативных правовых актов, определяющих какие объективные критерии и показатели органы власти должны применять для оценки своих сотрудников с учетом возложенных полномочий на тот или иной орган государственной власти.

В качестве решения вышеуказанных проблем могут рассматриваться:

1) корректировка нормативно-правовой базы, заключающаяся во внесении конкретики в определение размеров составляющих денежное содержание государственных служащих.

2) сглаживание существующей привязки размера денежного содержания к иерархическому месту государственного служащего в государственном органе. То есть предоставление государственным гражданским служащим больших возможностей увеличения денежного содержания в том числе и через профессиональное развитие как специалиста (эксперта) в какой-либо области. Кроме того, это позволит сформировать положительное отношение государственных гражданских служащих к горизонтальному развитию, сгладить необходимость получения исключительно руководящей должности для получения необходимого уровня оплаты труда;

3) разработка понятной системы показателей (критериев) эффективности и результативности государственных гражданских служащих, учитывающая характер деятельности, информационную загруженность; позволяющих объективно и в полной мере оценивать не только качество, но и

полноту, сложность выполняемых задач, уровень привлекаемых навыков и знаний.

Библиографический список:

1. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [Электронный ресурс]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/ (дата обращения: 17.08.2023).

2. Указ Президента Российской Федерации от 25.07.2006 № 763 «О денежном содержании федеральных государственных гражданских служащих» [Электронный ресурс]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_62078/ (дата обращения: 17.08.2023).

3. Панова Екатерина Александровна Оплата труда государственных гражданских служащих: проблемные зоны и направления совершенствования // Вестник Московского университета. Серия 21. Управление (государство и общество). 2015. № 1.