

Чульдун Ш.В.

Магистрант

*Государственное и муниципальное управление
профиль «Управление государственными и муниципальными
предприятиями»*

Тувинский государственный университет

Россия, г. Кызыл

ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ОПЛАТЫ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

***Аннотация:** Статья посвящена правовым аспектам системы оплаты труда государственных и муниципальных служащих в России. Сам по себе он представляет собой сложный механизм, который сочетает в себе как общие нормы трудового законодательства, так и специфические требования и надбавки, учитывающие различные факторы профессиональной деятельности. Важно отметить, что данная система активно адаптируется к современным реалиям, включая внедрение эффективных контрактов и профессиональных стандартов, что создает условия для формирования справедливой и мотивирующей заработной платы.*

***Ключевые слова:** оплата труда, стимулирование труда, государственные, муниципальные, служащие, нормативно-правовые акты.*

***Annotation:** The article is devoted to the legal aspects of the remuneration system for state and municipal employees in Russia. By itself, it is a complex mechanism that combines both the general norms of labor legislation and specific requirements and allowances that take into account various factors of professional activity. It is important to note that this system is actively adapting to modern*

realities, including the introduction of effective contracts and professional standards, which creates conditions for the formation of a fair and motivating salary.

Key words: remuneration, labor incentives, state, municipal, employees, regulatory legal acts.

Государственная и муниципальная служба согласно законодательству страны, является профессиональной деятельностью в органах государственной власти.

Основы оплаты труда государственных гражданских служащих закреплены в ст. 50 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее ФЗ №-79)[2], а оплата труда муниципальных служащих – в статье 22 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (далее ФЗ №25) [3].

Оплата труда государственных и муниципальных служащих в целом подчиняется общим критериям, установленным в ч. 1 ст. 129 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)[1]. А также, специальными нормативно-правовыми акты, которые регулируют оплату труда и стимулирование.

Стимулирующие выплаты государственным и муниципальным служащим — это система материальных и нематериальных побудительных стимулов, обеспечивающих заинтересованность служащих в своей службе и эффективность их деятельности. Так, служащим положены надбавки за работу с государственной тайной, классный чин, стаж работы и иные надбавки (ст. 50 ФЗ № 79 [2] и ст. 22 ФЗ № 25 [3]). Общая норма трудового законодательства говорит о том, что заработная плата любого сотрудника не должна быть меньше МРОТ (ч. 3 ст. 133 ТК РФ).

Денежное содержание гражданского служащего состоит из месячного оклада в соответствии с замещаемой должностью гражданской службы (должностной оклад) и месячного оклада гражданского служащего в соответствии с присвоенным классным чином гражданской службы (оклад за классный чин), которые составляют оклад месячного денежного содержания гражданского служащего (оклад денежного содержания), а также из ежемесячных и иных дополнительных выплат.

Оплата труда муниципального служащего производится в виде денежного содержания, которое состоит из должностного оклада муниципального служащего в соответствии с замещаемой им должностью муниципальной службы, а также из ежемесячных и иных дополнительных выплат, определяемых законом субъекта Российской Федерации.

Начиная с 2023 года, увеличение оплаты труда для служащих государственных учреждений осуществляется в соответствии с:

- Федеральным законом от 30 декабря 2021 года № 437-ФЗ [4],
- Постановлением Правительства РФ от 1 апреля 2022 года № 554 [6],
- Указом Президента РФ от 31 декабря 2021 года № 749 [5].

Долгое время ведется работа по внедрению эффективного контракта, предполагающего оплату труда на основании вклада в дело каждого индивидуального работника, как это определено в Распоряжении Правительства РФ от 26 ноября 2012 года № 2190-р [7]. и Приказе Минтруда России от 26 апреля 2013 года № 167н [8]., а также на основе профессиональных стандартов, упомянутых в статьях 195.2 и 195.3 ТК РФ. Для различных должностей создаются профессиональные стандарты, которые устанавливают оплату труда на основе образовательного уровня, квалификации и вклада в работу конкретного сотрудника.

Размеры надбавок и стимулирующих доплат могут изменяться, например, путем ввода дополнительных выплат. Так, в 2020-2021 годах, во

время пандемии COVID-19, в Трудовой кодекс РФ были внесены изменения касательно дистанционной работы (статья 312.6 ТК РФ), предусматривающие компенсации за использование личного оборудования, интернета, и прочего. При этом работодатель имел право закрепить дополнительные выплаты через локальные акты. Помимо этого, компенсационные и мотивационные выплаты могут устанавливаться федеральными законами, регулирующими деятельность государственных и муниципальных органов.

Итак, права и обязанности государственных и муниципальных служащих в сфере оплаты и стимулирования труда являются важнейшими аспектами, определяющими не только уровень жизни служащих, но и эффективность работы органов власти. В соответствии с законодательством, основное внимание уделяется формированию справедливой системы оплаты, обеспечивающей конкурентоспособность на рынке труда и привлечение квалифицированных специалистов.

Ключевыми моментами являются не только размеры заработной платы, но и наличие различных премий, надбавок, а также социальных гарантий. Важным инструментом мотивации является введение системы квалификационных категорий, что способствует укреплению профессиональных навыков и повышению деловой активности.

На уровне муниципальных образований часто внедряются дополнительные механизмы поощрения, способствующие улучшению качества выполнения государственных функций. Систематический анализ правовых аспектов в данной сфере позволяет минимизировать риски правонарушений и обеспечивает прозрачность в вопросах оплаты труда, что, в свою очередь, способствует формированию доверия граждан к государственной службе.

Использованные источники:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 04.08.2023 г. № 471-ФЗ). — Текст : электронный // КонсультантПлюс: [сайт]. <https://www.consultant.ru> (дата обращения: 05.01.2025).
2. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (с изм.08.08.2024). — Текст : электронный // КонсультантПлюс: [сайт]. <https://www.consultant.ru> (дата обращения: 05.01.2025).
3. Федеральный закон от 2.03.2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (с изм. 30.09.2024). — Текст : электронный // КонсультантПлюс: [сайт]. <https://www.consultant.ru> (дата обращения: 05.01.2025).
4. Федеральный закон от 30.12.2021 № 437-ФЗ «О внесении изменений в статьи 50 и 51 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации». — Текст : электронный // КонсультантПлюс: [сайт]. <https://www.consultant.ru> (дата обращения: 05.01.2025).
5. Указ Президента РФ от 31.12.2021 № 749 «О совершенствовании оплаты труда федеральных государственных гражданских служащих» . — Текст : электронный // КонсультантПлюс: [сайт]. <https://www.consultant.ru> (дата обращения: 05.01.2025).
6. Постановления Правительства РФ от 01.04.2022 N 554 «Об утверждении Правил исчисления денежного содержания федеральных государственных гражданских служащих и о признании утратившими силу постановления Правительства Российской Федерации от 6 сентября 2007 г. N 562 и отдельного положения акта Правительства Российской Федерации». — Текст : электронный // КонсультантПлюс: [сайт]. <https://www.consultant.ru> (дата обращения: 05.01.2025).

7. Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190 «О Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы». — Текст : электронный // КонсультантПлюс: [сайт]. <https://www.consultant.ru> (дата обращения: 05.01.2025).

8. Приказ Министерства труда и социальной политики РФ от 26.04.2013 № 167н) «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта». — Текст : электронный // КонсультантПлюс: [сайт]. <https://www.consultant.ru> (дата обращения: 05.01.2025).