

УДК 338

Д.Р. Чотчаева, Х.Э. Текеева

ФГБОУ ВО «Северо-Кавказская Государственная академия», Карачаево-Черкесская Республика, г. Черкесск, email: h.tekeeva@mail.ru

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Ключевые слова: государственная гражданская служба, оплата труда, система стимулирования труда, денежное содержание, социальные гарантии, пенсионное обеспечение

Для организаций бюджетной сферы законодательство предусматривает ряд особенностей. И если коммерческие организации свободны в определении системы оплаты труда, они должны придерживаться лишь общих принципов законодательства в отношении размера и порядка выплаты зарплаты, то для бюджетников установлены дополнительные правила, которые будут различаться в зависимости от уровня бюджетного учреждения и статуса государственного и муниципального служащего. Для бюджетных учреждений предусмотрены особенности при определении порядка оплаты. Бюджетные организации, помимо общих норм, должны руководствоваться также специальными правовыми актами соответствующего уровня.

D.R. Cherneeva, H.E. Tekeeva

FSBEI HE "North Caucasus State Academy, Karachay-Cherkess Republic, Cherkessk, email: h.tekeeva@mail.ru

IMPROVING THE INCENTIVE SYSTEM FOR CIVIL SERVANTS

Keywords: state civil service, remuneration, labor incentive system, money maintenance, social guarantees, pension provision.

For public sector organizations, the legislation provides for a number of features. And if commercial organizations are free to determine the wage system, they must adhere only to the general principles of legislation regarding the size and procedure for paying salaries, then additional rules have been established for state employees, which will differ depending on the level of the budgetary institution and the status of the state and municipal employee. For budgetary institutions, features are provided when determining the payment procedure. In addition to general norms, budgetary organizations should also be guided by special legal acts of the appropriate level.

Государственная служба является компетентной работой граждан для обеспечения выполнения полномочий государственных органов, а также лиц, которые заменяют государственные должности.

Государственная гражданская служба – это своеобразная специфическая форма труда, служебная деятельность, которая определяется ключевой ролью в управлении обществом и государством.

Эта категория работников нуждается в эффективном и рациональном управлении, направленном на повышение качества выполняемой работы, которое зависит от применяемых методов стимулирования труда [10].

Оплата труда является важным элементом экономической системы на различных уровнях.

Особое место в этой системе занимает государственное регулирование основ оплаты труда, связанных со стимулированием труда государственных служащих.

Государственные и муниципальные служащие так же как другие люди стремятся удовлетворять собственные индивидуальные потребности.

Основным источником удовлетворения потребностей, который можно приравнять по смысловому значению к источнику получения благ, для них является трудовая деятельность.

Чтобы служащие были способны в должной мере исполнять свои должностные обязанности и выполнять возложенную на них функцию по удовлетворению общественных потребностей, работодатель в лице руководства организации сферы государственного управ-

ления обязан обеспечивать комфортные условия труда и предлагать соразмерные объему труда вознаграждающие блага, которые бы смогли удовлетворить потребности персонала.

В данном случае речь идет о первичных индивидуальных потребностях, которые обеспечивают существование и выживание человека (потребность в пище и воде, сне, жилье, одежде и т.д.), и вторичных индивидуальных потребностях, которые вырабатываются в ходе развития и приобретения жизненного опыта и носят психологический характер (потребность в общении, в одобрении, в труде и т.д.).

Наличие потребностей порождает у человека естественную необходимость их скорейшего удовлетворения и вынуждает осуществлять определенную деятельность для достижения безопасного и комфортного состояния.

Человеческие потребности оказывают существенное влияние на осуществление трудовой деятельности, так как наличие потребностей диктует условия, исходя из которых, люди готовы работать на благо себя и организации.

Возможность получить определенные блага для удовлетворения своих потребностей, в качестве которой и предстает мотив, побуждает устремления работника совершать трудовую деятельность, выполнение которой подразумевает наиболее кратчайший и менее затратный способ, чем иные виды деятельности.

Мотивы, побуждающие трудовую активность персонала:

- более высокий доход;
- больше самостоятельности;
- лучшие шансы для карьеры;
- лучшие шансы для своих детей;
- больше признания;
- более надежное рабочее место;
- лучший рабочий климат;
- лучшее обеспечение старости.

Однако, занимаясь управлением и развитием любой организации, в частности учреждений сферы государственного управления, невозможно опираться исключительно на систему внутренних побуждений сотрудников.

Помимо этого, необходимо осуществлять внешнее воздействие, направленное на пробуждение мотивов трудовой деятельности.

Организация имеет конкретные поставленные цели, поэтому от сотрудников ожидается, что они, занимаясь исполнением своих должностных обязанностей, будут к данным целям организацию приближать.

Чем эффективнее и быстрее они будут справляться с задачами, которые будут перед ними поставлены, тем быстрее будут достигнуты поставленные цели. Для реализации такого сценария степень заинтересованности персонала в более эффективном и быстром труде должна быть не меньше, чем степень заинтересованности в этой самой организации.

В первую очередь, именно в интересах организации необходимо выявить, какая потребность стоит за действиями сотрудника, что им движет, и что его побуждает к активным действиям.

Стимулирование в свою очередь рассматривают как «стремление организации с помощью моральных и материальных средств воздействия побудить работника к труду, его интенсификации, повышению производительности и качества труда для достижения целей организации».

Остро стоит вопрос усиления влияния стимулирующих мер на результаты труда в государственной сфере.

На сегодняшний день система стимулирования труда государственных служащих является комплексом материальных (денежное содержание, социальные гарантии деятельности, пенсионное обеспечение) и нематериальных стимулов (дополнительное образование, повышение квалификации и подготовка кадров для государственного гражданского служащего; служебный рост на конкурсной основе; получение определенных льгот по результатам эффективной профессиональной служебной деятельности; поощрения и награды), которые призваны обеспечить качество и эффективность работы данной категории служащих, привлечь талантливых и продуктивных работников в органы государственного управления, раскрыть и реализовать их потенциал [6].

Для этих целей на данный момент утвержден план мероприятий по реализации основных направлений развития государственной гражданской службы Российской Федерации [4].

К основным группам мероприятий в соответствии с планом относятся:

(1) внедрение механизмов, обеспечивающих поддержание кадрового потенциала гражданской службы;

2) создание единого специализированного информационного ресурса для повышения профессионализма и компетентности государственных служащих;

3) повышение престижа гражданской службы, совершенствование системы материальной и моральной мотивации государственных служащих;

4) повышение объективности и прозрачности процедуры проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы, внедрение единого подхода к установлению квалификационных требований к замещению должностей государственной гражданской службы;

5) повышение эффективности и профессиональной деятельности государственных служащих и установление специального порядка оплаты труда государственных служащих;

6) привлечение молодых специалистов на государственную службу;

7) совершенствование системы информирования граждан о мерах по предупреждению и противодействию коррупции на государственной службе [12].

Для понимания возможностей совершенствования системы стимулирования необходимо определить, что предполагает стимулирование оплаты труда государственных служащих в целом.

В соответствии с действующим законодательством вознаграждение государственных гражданских и муниципальных служащих производится в виде денежного содержания, являющегося основным средством его материальной поддержки и стимулирования профессиональной служебной деятельности на замещаемую должность государственной службы.

Основы оплаты труда государственных гражданских служащих закреплены в статье 50 Федерального закона от 27.07.2004 N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [1], а оплата труда муниципальных служащих – в статье 22 Федерального закона от 02.03.2007 N 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» [2].

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.

В соответствии с пунктом 5 статьи 50 Федерального закона от 27.07.2004 N 79-ФЗ [1] к дополнительным платежам относятся:

1) ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет на гражданской службе;

2) ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия гражданской службы в размере до 200% от этого оклада;

3) ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в размерах и порядке, определенных законодательством Российской Федерации;

4) премии за выполнение особо важных и сложных заданий, порядок выплаты определяется представителем нанимателя с учетом обеспечения задач и функций государственного органа, исполнения регламентов работы (максимальный размер не ограничивается);

5) ежемесячное денежное поощрение;

6) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь выплачиваются за счет средств фонда оплаты труда гражданских служащих [15].

В соответствующих случаях, установленных законодательством Российской Федерации, к денежному содержанию гражданского служащего устанавливается районный коэффициент [1].

В настоящее время многие молодые люди готовы идти на работу в органы государственной власти, резонно считая государственную службу хорошим началом карьеры по специальности после окончания вуза.

Они приобретают опыт, получают хорошую запись в резюме, участвуют в решении масштабных проблем.

Некоторые рассматривают государственную службу как шанс приблизиться к общественной элите.

Однако мало кто из молодых специалистов остается на государственной службе хотя бы несколько лет – заработная плата в бизнес-структурах зачастую намного выше для специалистов их уровня.

Крайне сложно привлечь на государственную службу востребованные на рынке труда квалифицированные кадры.

Кроме того, законодательство накладывает определенные ограничения на возможность получения госслужащими иных доходов помимо основного места работы, поэтому денежное содержание является основным средством их материальной поддержки, в связи с этим существенным стимулом для повышения эффективности и результативности профессиональной деятельности.

Бюджетники в России на практике по-прежнему остаются наиболее социально уязвимыми слоями населения.

В связи с негативной экономической ситуацией, инфляцией и низкими зарплатами вопрос о том, какая зарплата в бюджетных учреждениях будет в предстоящем году, представляет интерес для каждого работника.

Зарботная плата в нашей стране, по данным Росстата, постоянно растет, а реальные доходы падают четвертый год подряд.

По данным международного рейтингового агентства Fitch, покупательная способность российских зарплат значительно отстает от европейских: в 2,5 раза – от немецких зарплат и в 30% – от литовских [8].

В отчете Fitch отмечается, что доля населения, уровень доходов которого очень мало отличается от прожиточного минимума, снизилась: если в 2013 году количество россиян, зарабатывающих менее 15 тысяч рублей в месяц, составляло около 38%, то сейчас их количество едва превышает 29%.

Начиная с 2013 года реальные доходы россиян (то есть сумма, которую можно позволить себе платить за товары и услуги после налогов и инфляции) снизились на 11%.

Если оценивать российские зарплаты на основе паритета покупательной способности (ППС-отношение разных

валют к возможности приобретения определенного набора товаров и услуг), то они значительно уступают европейским аналогам [8].

Правительство четко заявило о необходимости повышения уровня доходов населения.

Этот фактор является ключевым в восприятии России другими странами.

Именно уровень жизни населения и, прежде всего, доходов имеет решающее значение для оценки инвестиционной привлекательности страны. Ведь это свидетельствует о стабильности и предсказуемости развития государства.

Президент России Владимир Путин подписал указ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [3], согласно которому с 1 января 2018 года зарплата федеральных госслужащих увеличилась в 1,04 раза.

Согласно указу, ежемесячные оклады дипломатического персонала и оклады других сотрудников Министерства иностранных дел, а также ежемесячные оклады федеральных гражданских служащих в соответствии с должностями и классными чинами, включая классовые чины юстиции, подлежат повышению.

В документе отмечается, что при повышении окладов их размер подлежит «округление до целого рубля в сторону увеличения».

Будучи премьер-министром РФ в этот период, Дмитрий Медведев повысил на те же 4% зарплаты работникам «федеральных государственных органов, замещающих должности, не являющихся должностями федеральной государственной гражданской службы» [5], а также распорядился принять меры по увеличению на 4% зарплаты работников федеральных казенных, бюджетных и автономных учреждений, работников федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей и работников учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, где предусмотрена военная и приравненная к ней служба.

Повышение заработной платы происходит в рамках индексации.

Согласно закону, индексировать доходы следует ежегодно, чтобы они не отставали от инфляции [14].

В трудовом кодексе РФ необходимость индексации заработной платы обосновывается ростом потребительских цен на товары и услуги.

Росстат устанавливает свои значения на конец каждого месяца по регионам Российской Федерации и в целом по России.

Поэтому работодатели часто используют для целей индексации уровень инфляции, а точнее индекс потребительских цен [16].

Между тем индексация не проводилась уже несколько лет.

Таким образом, будущий рост повысит доходы, чтобы компенсировать инфляционные потери.

Необходимой мерой в современных условиях является совершенствование механизмов стимулирования и поощрения, расширение возможностей материального стимулирования государственных служащих, внедрение инновационных моделей денежного содержания.

Заработная плата государственных служащих по-прежнему низка, редко пересматривается и не соответствует уровню оплаты труда в ряде отраслей экономики. Поэтому уровень доплат традиционно высок на государственной гражданской службе.

С низким базовым окладом ежемесячные премии и денежные стимулы являются формой компенсации, а не стимулированием профессиональной деятельности. Принятые указы не изменили существующую структуру, а лишь проиндексировали ее составляющие, тем самым улучшив ситуацию с покупательной способностью доходов специалистов органов государственной власти и управления [9].

Основными принципами системы оплаты труда в государственном секторе являются повышение стимулирующей роли заработной платы и использование гибких инструментов стимулирования работников.

Также важнейшим направлением новой системы оплаты труда является достижение индивидуализации заработной платы, обеспечение более тесной взаимосвязи заработной платы каждого работника с результатами его деятельности и личным трудовым вкладом.

Инструментом решения этой проблемы стали выплаты стимулирующего

характера, которые включают выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату работы, и поощрение за выполненную работу.

Иными словами, стимулирующая часть заработной платы – это фонд, не подлежащий расходованию на цели, не соответствующие согласованию эффективности работника с уровнем его оплаты.

Таким образом, использование гибких инструментов стимулирования работников федеральных бюджетных учреждений позволяет повысить качество и эффективность работы самого учреждения [9].

Показатели деятельности государственных гражданских служащих должны соответствовать следующим основным критериям:

- 1) быть четко увязаны с целями и задачами органов государственной власти;
- 2) отражать степень вклада каждого государственного служащего в достижение целей и задач;
- 3) в полной мере отражать исполнение основных обязанностей государственного служащего;
- 4) формулироваться таким образом, чтобы максимизировать непосредственное влияние государственного служащего на динамику показателей деятельности [7].

Существуют следующие группы показателей эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих:

- 1) показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих, характеризующие эффективность и результативность деятельности государственного органа (показатели конечного эффекта);
- 2) показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих, характеризующие качество принятия и исполнения управленческих и иных решений (показатели непосредственного результата);
- 3) показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих, характеризую-

щие правовое, организационное и документационное обеспечение исполнения указанных решений (показатели процессов) [7].

Эффективность реформы системы стимулирования зависит от готовности руководства действовать в соответствии с установленными планами, следовать и соблюдать законодательство.

В свою очередь, это позволит повысить эффективность деятельности, качество работы госслужащих, экономии бюджетных средств за счет гибкости оплаты труда госслужащих, оптимизации кадрового состава, притока высококвалифицированных специалистов и формирования стабильного штата.

Библиографический список

1. Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (ред. от 28.12.2017) «О государственной гражданской службе Российской Федерации». [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/ (дата обращения 11.11.2022).
2. Федеральный закон от 02.03.2007 N 25-ФЗ (ред. от 26.07.2017) «О муниципальной службе в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2018). [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_66530/ (дата обращения 11.11.2022).
3. Указ Президента РФ от 12 декабря 2017 г. № 594 «О повышении окладов месячного денежного содержания лиц, замещающих должности федеральной государственной гражданской службы». [Электронный ресурс]. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71729720/> (дата обращения 11.11.2022).
4. Указ Президента Российской Федерации от 11.08.2016 г. № 403 «Об Основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации. [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_203144/ (дата обращения 11.11.2022).
5. Постановление Правительства РФ от 24.03.2007 N 176 (ред. от 17.10.2014, с изм. от 02.12.2017) «Об оплате труда работников федеральных государственных органов, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы». [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_67136/ (дата обращения 11.11.2022).
6. Госслужба. [Электронный ресурс]. URL: <https://gossluzhba.gov.ru/News/Details/36e2b261-9dab-48cc-aabc-f4ab38c58016> (дата обращения 11.11.2022).
7. РБК. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.rbc.ru/society/13/12/2017/5a30cee19a7947b5721e2646> (дата обращения 11.11.2022).
8. О профессиях и профессионалах. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.proprof.ru/stati/careera/pro-zarplatu/zarplata-byudzhetsnikam-2018> (дата обращения 11.11.2022).
9. Единый портал финансовой информации для специалистов госучреждений. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.budgetnik.ru/art/15366-sostav-denezhnogo-soderjaniyagosudarstvennyh-grajdanskikh-i-munitsipalnyh-slujashchih> (дата обращения 11.11.2022).
10. Главная книга. [Электронный ресурс]. URL: <http://glavkniga.ru/situations/k501773> (дата обращения 11.11.2022).