

Содержание

[Введение 3](#_Toc40023404)

[1. Теоретические аспекты денежного содержания государственных гражданских служащих 5](#_Toc40023405)

[1.1 Нормативно-правовая основа оплаты труда государственного   
гражданского служащего 5](#_Toc40023406)

[1.2 Структура денежного содержания государственного  
 гражданского служащего 5](#_Toc40023407)

[2. Анализ денежного содержания государственного гражданского служащего (на материалах Краснодарского края и Ростовской области)   
2.1 Сравнение уровней денежного содержания государственных гражданских служащих Краснодарского края и Ростовской области 12](#_Toc40023408)

[2.2 Проблемы при реализации оплаты труда государственных гражданских служащих 17](#_Toc40023409)

[Заключение 23](#_Toc40023410)

[Список использованных источников 24](#_Toc40023411)

# ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность.** Для всех организаций важную значимость имеет управление людьми и определение стратегии. Но для того, чтобы реализовать эту деятельность, нужно грамотно оценить размеры денежного содержания.

От грамотного построения структуры выплат зависит многое: эффективность труда, стимул и мотивация работников, нагрузка на имеющийся бюджет. Любое отклонение может нарушить баланс перечисленных ранее переменных.

Определение размера денежного содержания играет немаловажную роль в психологическом настрое работника. При приеме на работу он узнает об окладе. И если же его труд будет оцениваться низкой суммой, то служащий потеряет всякий интерес к своей деятельности, лишится мотивации или же вовсе оставит свою должность.

При этом не менее важным является долгосрочное планирование кадровой политики.

В большинстве компаний отделы кадров или службы управления человеческими ресурсами больше привыкли заниматься планированием численности работников на предприятиях. Данная деятельность предполагает связь численности работников с располагаемым бюджетом.

Предметом исследования является денежное содержание государственных гражданских служащих Краснодарского края и Ростовской области.

Целью работы является оценка денежного содержания государственных гражданских служащих, поиск проблем при его реализации, а также выявление мер, позволяющих нивелировать эти проблемы.

Актуальность выбранной темы заключается в том, в системе государственной службы очень остро стоит вопрос о ежемесячных окладах и реализации выплаты надбавок. Для этого нужно совершенствовать структуру и механизм выплат.

Развитие системы денежного содержания положительно скажутся на эффективности деятельности государственных гражданских служащих. Следовательно, при повышении эффективности службы решаются и самые насущные проблемы общества. Ведь от деятельности органов власти и зависит развитие государства в целом.

Но практика показывает, что проблема денежного содержания государственных гражданских служащих является одной из самых актуальных на данный момент. Возникают сложности в построении системы окладов, так как перечень потребностей растет, но бюджет либо иссякает, либо практически не изменяется.

Актуальность этой проблемы показывает нам, что нынешняя система окладов несовершенна. Есть предлагаемые меры, но они тоже не дают гарантий того, что вопрос о денежном содержании будет решен.

Все это обусловливает потребность в проведении дополнительных теоретических исследований в области денежного содержания государственных гражданских служащих, в поиске новых прогрессивных технологий системы выплат в органах государственной власти.

**Степень разработанности проблемы исследования.** Среди отечественных авторов, которые рассматривали вопросы денежного содержания государственного гражданского служащего на уровне субъектов РФ (Краснодарский край и Ростовская область) не рассматривались.

**Объект исследования** — государственные гражданские служащие субъекта Российской Федерации.

**Предметом исследования** в рамках курсовой работы являются денежные содержания государственных гражданских служащих Краснодарского края и Ростовской области.

**Цель исследования** — выявление проблем при реализации оплат труда государственных гражданских служащих.

Для достижения данной цели необходимо решить следующие **задачи**:

– исследование нормативно-правовой базы и структуры денежного содержания государственных гражданских служащих;

– сравнение уровней денежного содержания в разных субъектах РФ;

– определение проблем реализации оплат труда и путей их решения.

**Теоретическую основу исследования** составляют нормативно-правовые акты, регламентирующие денежные содержания государственных гражданских служащих.

**Методологической основой** курсовой работы стали классические исследовательские методы и подходы, как теоретические, основанные на анализе материала по изучаемому вопросу, так и прикладные, основанные на выявлении сходств и различий в изучаемых методиках оценки эффективности.

В качестве **источников** для написания курсовой работы использовались законы Краснодарского края и Ростовской области.

**Структура работы** отвечает целям и задачам исследования и включает введение, две главы, заключение и список использованных источников.

# 1. Теоретические аспекты денежного содержания государственных гражданских служащих

## 1.1 Нормативно-правовая основа оплаты труда государственного гражданского служащего

В нормативно-правовой базе государственной гражданской службы выделяются два уровня деятельности: федеральный и уровень субъектов. Основным нормативно-правовым документом является Конституция РФ. В ней упоминается, что гражданская служба является формой участия в государственной жизни. Основной закон РФ, имеющий высшую юридическую силу, является той опорой для издания нормативных документов, которые связаны с гражданской службой. Согласно ч. 2 ст. 3 через органы государственной службы свою власть осуществляет народ. А ч. 4 ст. 32 гласит, что Конституция РФ гарантирует гражданам равный доступ к государственной службе. [1]

В законодательной базе государственной гражданской службы РФ следует Федеральный закон от 27.05.2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы РФ», в котором содержатся основные положения о системы гражданской службы РФ и отражаются общие условия и систему управления государственной службой. Согласно закону, служба различается на государственную гражданскую, военную и государственную службу иных видов. Система государственной гражданской службы РФ более подробно определена в Федеральном Законе от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ», который регламентирует деятельность, нормы поведения и экономическое содержание государственного гражданского служащего РФ. [2]

Главой 10 данного закона предусмотрены вопросы денежного содержания государственных гражданских служащих. В частности, регламентирована структура оплаты их труда. Часть 2 статьи 50 закона «О государственной гражданской службе РФ» гласит, что денежное содержание государственного служащего состоит из ежемесячного оклада, ежемесячного денежного поощрения и иных дополнительных выплат. Перечень дополнительных выплат предусмотрен частью 5 этой же статьи [3].

Денежное содержание государственных гражданских служащих также регламентируется нормативно-правовыми актами субъектов РФ. Так, в Краснодарском крае 12 марта 2007 года был принят Краевой закон №1204-КЗ «О денежном содержании государственных гражданских служащих», который регулирует вопрос оплаты труда государственных гражданских служащих, исполняющих свои обязанности на территории данного субъекта [11].

В Ростовской области также есть свой нормативно-правовой акт, регулирующий вопросы оплаты труда государственных гражданских служащих данного субъекта. Таковым стал закон Ростовской области от 10 декабря 2010 года №538-ЗС «О денежном содержании государственных гражданских служащих» [12].

Примечательно, что оба нормативно-правовых акта были разработаны на основе главы 10 Федерального закона от 27 июля 2004 года №79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ». [3]

Кроме того, существует подзаконная нормативно-правовая база, регламентирующая различные стороны государственной гражданской службы, представленная указами Президента РФ, постановлениями Правительства России и нормативно-правовыми актами субъектов.

Например, вопросы поступления на государственную службу представлены в Указе Президента РФ от 01.02.2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской федерации». В нем определяются условия и порядок осуществления конкурса, который предоставляет гражданам РФ равное право на доступ к государственной службе, а также право государственным гражданским на профессиональный рост на конкурсной основе. [4]

Дополнительно в нормативно-правовую базу входят подзаконные документы, которые регулируют вопросы прохождения государственной гражданской службы. Для проверки соответствия должности проводится такое мероприятие, как аттестация, в процессе которой изучается компетентность должностного лица. Согласно Указу Президента РФ от 01.02.2005 г. № 110 «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации», аттестация служащего может проводиться один раз в три года. При этом может проводиться внеочередная аттестация, которая проводится после принятия решения о сокращении должностей или изменении условий оплаты труда гражданских служащих. В указе определен алгоритм проведения аттестации и порядок оценки деятельности служащего. Кроме того, определены категории, которые не подлежат аттестационной проверке. К ним относятся:

– лица, достигшие возраста 60 лет;

– лица, проработавшие на занимаемой должности меньше 1 года;

– беременные или лица, которые на данный момент ухаживают за детьми. [5]

Оценка профессионального уровня служащих осуществляется при проведении квалификационного экзамена. Указ Президента РФ от 01.02.2005 г. № 111 «О порядке сдачи квалификационного экзамена государственными гражданскими служащими Российской Федерации и оценки их знаний, навыков и умений (профессионального уровня)» устанавливает категории служащих, подлежащих сдаче квалификационного экзамена, и определяет порядок сдачи экзамена при сопровождении конкурсной или аттестационной комиссией. Подведя итоги экзамена, комиссия или признает сдачу экзамена служащим и рекомендует его для присвоения классного чина, или признает сдачу экзамена недействительным. [6]

Порядок присвоения и сохранения классных чинов государственной гражданской службы РФ определяется Указе Президента РФ от 01.02.2005 г. № 113 «О порядке присвоения и сохранения классных чинов государственной гражданской службы Российской Федерации федеральным государственным гражданским служащим». Кроме того, присуждение первого классного чина осуществляется федеральному гражданскому служащему, не имеющему классного чина гражданской службы. Во внимание принимаются классные чины других видов государственной службы РФ. Федеральному служащему назначается очередной чин, если срок прохождения в предыдущем чине подходит к концу. [7]

Чтобы обеспечить служащих правовой и социальной защищенности и повысить использование своих обязанностей, им предоставляются государственные гарантии. Согласно Указу Президента от 19.11.2007 г. № 1532 «Об исчислении стажа государственной гражданской службы Российской Федерации для установления государственным гражданским служащим Российской Федерации ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет на государственной гражданской службе Российской Федерации, определения продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет и размера поощрений за безупречную и эффективную государственную гражданскую службу Российской Федерации» определяются периоды государственной службы и другие периоды замещения должностей, которые могут включаться в стаж службы. По решению определенного круга лиц в стаж гражданской службы могут быть включены другие периоды работы руководителей и специалистов в учреждениях, в которых полученные знания и опыт работы нужны служащим для выполнения должностных обязанностей. Периоды работы в должностях не могут превышать 5 лет. [8]

Согласно Указу Президента РФ от 20.09.2010 № 1141 «О перечне должностей, периоды службы (работы) в которых включаются в стаж государственной гражданской службы для назначения пенсии за выслугу лет федеральных государственных гражданских служащих», для назначения служащим пенсии за выслугу лет в стаж государственной службы добавляются периоды службы в государственных должностях РФ и ее субъектах, в должностях федеральной государственной гражданской службы, должности прокурорских работников, сотрудников федеральных органов налоговой полиции, сотрудников таможенных органов Российской Федерации, муниципальной службы, в профсоюзных органах и иных должностях, определяемых в в нормативно-правовом акте. [9]

Подзаконные нормативно-правовые акты касаются вопросов о персональных данных гражданских служащих. Согласно Указу Президента РФ от 30.05.2005 г. № 609 «Об утверждении Положения о персональных данных государственного гражданского служащего Российской Федерации и ведении его личного дела» устанавливается порядок получения, обработки, хранения, передачи, а также иного применения персональных данных служащего. Указ поручает ответственность за защиту персональных данных нанимателю и определяет ведение личного дела, которое включает в себя персональные данные служащего и другие сведения к поступлению, прохождению и увольнению с гражданской службы. В случаях с переводом на должность гражданской службы в другой орган или при назначении на государственную должность РФ или субъекта личное дело передается в соответствующий орган по месту замещения должности служащим. В случае увольнения личное дело хранится в течение 10 лет. По истечении срока документ передается в архив. [10]

Таким образом, законодательство, которое регулирует деятельность государственной гражданской службы, как на федеральном, так и на региональном уровне находится в развитии, что обширно охватывает вопросы, которые касаются различных сторон государственной гражданской службы.

## 1.2 Структура денежного содержания государственного гражданского служащего

Статья 13 Федерального закона от 27.07.2004 г. №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» гласит, что гражданский служащий осуществляет служебную деятельность в соответствии с актом о назначении на должность и со служебным контрактом, за что получает денежное содержание за счет средств федерального бюджета или бюджета субъекта РФ, являющееся основным средством материального обеспечения и стимулирования служебной деятельности по замещаемой должности гражданского служащего. [3]

Кроме того, в отличие от Федерального Закона от 31.07.1995 г. № 119-ФЗ «Об основах государственной службы Российской Федерации», в этом законе закреплена сложная структура денежного содержания государственного гражданского служащего, которая включает в себя оклад месячного денежного содержания, дополнительные выплаты и другие дополнительные выплаты, установленные федеральными законами и нормативно-правовыми документами РФ. Оклад месячного содержания содержит в себе должностной оклад и оклад за классный чин. К дополнительным выплатам относятся:

1. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет;

2. Ежемесячная надбавка к окладу за особые условия службы в размере до 200% этого оклада;

3. Ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, которая содержит государственную тайну;

4. Премии за выполнение особо важных и сложных заданий;

5. Ежемесячное денежное поощрение;

6. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

7. Материальная помощь.

Федеральный закон предусматривает особую схему оплаты труда государственных служащих в зависимости от эффективности и результативности его деятельности, при которой может устанавливаться для отдельных должностей службы, при котором оплата труда производится в зависимости от показателей эффективности и результативности профессиональной деятельности, которые определяются в срочном служебном контракте.

Размеры должностных окладов и окладов за классный чин федеральных гражданских служащих, которые являются основными элементами денежного содержания гражданских служащих, устанавливаются Указом Президента РФ от 25.04.2006 г. № 763 «О денежном содержании федеральных государственных служащих». Размеры окладов индексируются (увеличиваются) в соответствии с законом о федеральном бюджете на соответствующий год с учетом индекса потребительских цен (уровня инфляции). Для федеральных служащих индексация заработной платы осуществляется Указом Президента РФ от 30.12.2006 г. № 1490 «О повышении окладов месячного содержания лиц, замещающих должности федеральной государственной гражданской службы» по представлению Правительства РФ.

Федеральным служащим, которые замещают должности гражданской службы за пределами территорий РФ, денежное содержание выплачивается в иностранной валюте и в рублях в порядке и размерах, которые установлены Президентом и Правительства РФ, согласно ч. 13 ст. 50 Федерального закона от 25.07.2006 г. № 764 «О денежном содержании федеральных государственных гражданских служащих, замещающих должности федеральной государственной гражданской службы в федеральном государственном органе, находящемся за пределами территории Российской Федерации» и Постановлением Правительства РФ от 10.07.1999 г. № 788 «О порядке исчисления и выплаты денежного содержания федеральных государственных служащих, замещающих государственные должности федеральной государственной службы в представительствах Российской Федерации, представительствах федеральных органов исполнительной власти и представительствах государственных органов при федеральных органах исполнительной власти за рубежом, в дипломатических представительствах и консульских учреждениях Российской Федерации».

По отдельным должностям гражданской службы может устанавливаться денежное содержание в виде единого денежного вознаграждения, в котором учтены должностной оклад, оклад за классный чин и ежемесячные надбавки к должностному окладу за выслугу лет на гражданской службе, за особые условия службы, за работу со сведениями, содержащими государственную тайну, однако не учтены премии и ежемесячное денежное поощрение.

Размер окладов государственных гражданских служащих субъекта РФ устанавливаются в соответствии с нормативно-правовым актом субъекта РФ. Стаж государственной службы определяется в соответствии с федеральными законами о видах государственной службы, о государственном пенсионном обеспечении граждан РФ, которые прошли государственную службу, и их семей и законами субъектов РФ. В общую продолжительность государственной службы включаются периоды замещения государственных должностей РФ, государственных должностей субъектов РФ, выборных муниципальных должностей, которые замещают на постоянной основе, и муниципальных должностей муниципальной службы.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что стаж государственной службы — это общая продолжительность периодов государственной службы и иной деятельности, которая учитывается при определении права на пенсию федеральных государственных служащих и при исчислении размера этой пенсии, при которой учитываются время замещения должностей федеральной службы, государственных должностей государственной службы субъектов РФ, муниципальных должностей муниципальной службы, а также время замещения государственных должностей РФ, субъектов РФ, выборных муниципальных должностей, стаж работы в государственных органах, органах государственной власти субъектов РФ. Помимо службы на соответствующих должностях и в соответствующих органах, включается также время работы профсоюзных работников, которые освобождены от замещения должностей в государственных органах вследствие избрания в профсоюзные органы.

Подводя итог вышесказанному, можно заключить следующие выводы по первой главе:

Денежное содержание государственного гражданского служащего регламентируется следующими законами:

* Закон Краснодарского края от 12.03.2007 №1204-КЗ «О денежном содержании государственных гражданских служащих»
* Закон Ростовской области от 10.12.2010 №538-ЗС «О денежном содержании государственных гражданских служащих

Оба закона разработаны на основе главы 10 Федерального закона от 27.07.2004 №79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ».

Денежное содержание государственных гражданских служащих состоит из:

* Ежемесячного оклада;
* Ежемесячного денежного поощрения;
* Надбавки за выслугу лет;
* Ежемесячная надбавка к окладу за особые условия службы в размере до 200% этого оклада ;
* Премии за выполнение особо важных и сложных заданий;
* Ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу за работу со сведениями, которая содержит государственную тайну;
* Материальной помощи.

# 2. Анализ денежного содержания государственного гражданского служащего (на материалах Краснодарского края и Ростовской области)

# 2.1 Сравнение уровней денежного содержания государственных гражданских служащих Краснодарского края и Ростовской области

Для того чтобы выявить определенные особенности, сложности и проблемы оплаты труда, необходимо проанализировать фактическую реализацию на конкретном примере. В данном случае было выбрано 2 субъекта Российской Федерации в качестве объектов исследования. Таковыми стали Краснодарский край и Ростовская область.

При изучении реализации оплаты труда на их примере можно определить, каков размер оплаты труда государственного гражданского служащего на уровне субъектов РФ, достойна ли эта сумма за исполнение служебных полномочий и каковы перспективы развития денежных вознаграждений.

Оплата труда государственного гражданского служащего субъекта РФ регламентируется законом. Ее нормативно-правовой основой в Краснодарском крае стал Закон №1204-КЗ от 12.03.2007 «О денежном содержании государственного гражданского служащего Краснодарского края» (Далее – Краевой Закон). А в Ростовской области – Закон №512-ЗС от 10.12.2010 «О денежном содержании государственных гражданских служащих Ростовской области» (Далее - Закон Ростовской области).

В этих нормативно-правовых актах четко расписаны размеры оплаты труда, надбавки к заработной плате, возможность предоставления отпуска и структура выплаты денежной суммы.

Перейдем к изучению этих законов. Начнем с Краевого закона.

По состоянию на 2020 год, КЗ №-1204 состоит из 8 статей и 3 приложений, в которых определены размеры денежных вознаграждений согласно занимаемой должности.

Согласно данному закону, выплата включает в себя ежемесячный оклад и ежемесячное денежное поощрение в размере нескольких окладов. Также в нее могут входить и дополнительные переменные:

1. Надбавка за выслугу лет
2. Надбавка за особые успехи
3. Надбавка за работу со сведениями, содержащими государственную тайну
4. Выплата при предоставлении отпуска

В статье 1 определено понятие денежного содержания государственного гражданского служащего. Также регламентированы надбавки за выслугу лет. [11] Градация денежных надбавок отображена на таблице 1:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж | Размер надбавки, в % |
| От 1 года до 5 лет | 10 |
| От 5 до лет | 15 |
| От 10 до 15 лет | 20 |
| Свыше 15 лет | 30 |

Таблица 1­­ – Денежные надбавки за выслугу лет государственных гражданских служащих Краснодарского Края

Необходимость выплаты денежных надбавок заключается в том, что государственный гражданский служащий непрерывно несет службу на протяжении долгого времени. Поэтому он заслуживает дополнительных наград, премий и поощрений. В противном случае, даже сам гражданский служащий откажется работать в условиях стагнации. Также денежная надбавка является материальной помощью служащему в случае инфляции.

Также, согласно статье 5 данного закона, размер денежного оклада индексируется с учетом инфляции. Это означает, что государственный гражданский служащий будет получать сумму, удовлетворяющую минимальные человеческие потребности в любой жизненной ситуации. При повышении цен на необходимые блага ввиду инфляции оклад будет повышаться. В обратном случае, оклад будет уменьшаться, так как сохранение оклада негативно скажется на бюджете субъекта.

Перейдем к анализу Закона Ростовской области.

Закон содержит 12 статей и 3 приложения, содержащие размеры ежемесячных выплат государственных гражданских служащих, работающих в органах законодательной власти, Администрации Ростовской области и иных органах исполнительной власти.

Статьей 3 предусмотрена особенность ежемесячного денежного содержания Ростовской области. Она заключается в том, что оклад любого государственного гражданского служащего равна сумме, кратной 4330 рублей. Но для дифференциации выплат используются коэффициенты, установленные согласно занимаемой должности. Также к установленной сумме причисляется ежемесячное денежное поощрение, выраженное в количестве месячных окладов. Они также различаются согласно занимаемой должности. [12]

Необходимость применения такой системы оклада может заключаться в следующих аспектах:

* Дисциплинарные сложности
* Сложность привлечения новых кадров

Что касается дисциплинарных сложностей, то допускается, что государственные гражданские служащие данного субъекта могут чаще совершать правонарушения. И для стимулирования соблюдения трудовых норм применяют систему окладов и коэффициентов, предусмотренную Областным законом.

Также не исключено, что с системой, предусмотренной Краевым законом, сложно привлечь новых государственных гражданских служащих. Поэтому в законе Ростовской области не стали ее применять

По всем остальным аспектам содержимое закона Ростовской области не отличается от Краевого закона. Одинаково определены надбавки за выслугу лет. Также перечень дополнительных выплат в обоих нормативно-правовых актах идентичен. Это может говорить о том, что данные законы были приняты с опорой на Конституцию РФ и ФЗ №79 от 27.07.2004 «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

Сравним размеры денежного содержания государственных гражданских служащих, исполняющих свои обязанности в органах исполнительной власти Краснодарского края и Ростовской области. Данные представлены на таблице 2.

Таблица 2 – Размеры ежемесячных выплат государственным гражданским служащим, работающим в органах исполнительной власти на уровне субъектов РФ

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Должность государственного гражданского служащего | Краснодарский край | | Ростовская область | | |
| Оклад, рублей | Ежемесячное поощрение, оклады | Оклад, рублей | Коэффициент | Ежемесячное поощрение, оклады |
| Управляющий делами | 5300 | 7,0 | 4330 | 5,0 | 1,9 |
| Заместитель начальника управления - начальник отдела | 5100 | 6,5 | 4330 | 3,9 | 0,5 |
| Заместитель начальника управления | 5100 | 6,5 | 4330 | 3,9 | 0,3 |
| Заместитель управляющего делами - начальник отдела | 5100 | 6,5 | 4330 | 3,9 | 0,3 |
| Заместитель начальника управления - пресс-секретарь | 5100 | 6,5 | 4330 | 4,6 | 1,9 |
| Советник главы администрации | 4900 | 6,5 | 4330 | 4,2 | 1,9 |
| Советник | 4150 | 4,7 | 4330 | 3,0 | 0,3 |
| Главный специалист | 4000 | 4,6 | 4330 | 2,8 | 0,3 |
| Ведущий специалист | 3400 | 4,4 | 4330 | 2,4 | 0,3 |
| Специалист 1 разряда | 2600 | 3,3 | 4330 | 1,9 | 0,3 |
| Специалист 2 разряда | 2550 | 3,2 | 4330 | 1,5 | 0,3 |

Для более яркого представления о размере денежных выплат сравним фактические ежемесячные суммы, выплачиваемые Специалистам 1 разряда, Пресс-секретарям и Управляющим делами обоих субъектов. Для этого используем формулу:

Где В – это размер выплат, О – ежемесячный оклад, П – ежемесячное денежное поощрение

Сначала определим денежное содержание государственных гражданских служащих Краснодарского края.

Рассчитаем фактическую выплату Специалисту 1 разряда:

В = 2600 + (2600 × 3,3) = 11180 рублей

Такую сумму ежемесячно получает данный гражданский служащий. Высчитаем выплату Пресс-секретарю:

В = 5100 + (5100 × 6,5) = 38250 рублей

Теперь определим фактический размер содержания Управляющего делами:

В = 5300 + (5300 × 7) = 42400 рублей

Затем нужно рассчитать ежемесячные выплаты государственных гражданских служащих Ростовской области. Начнем со Специалиста 1 разряда:

В = (4330 × 1,9) + (4330 × 1,9 × 0,3) = 10695,1 рублей

Определим фактические выплаты Пресс-секретарю:

В = (4330 × 4,6) + (4330 × 4,6 × 1,9) = 57762,2 рубля

Теперь рассчитаем ежемесячное содержание Управляющего делами:

В = (4330 × 5) + (4330 × 5 × 1,9) = 62785 рублей

Исходя из данных расчетов, можно сказать, что при различиях в порядке выплат различаются и их размеры при одинаковых должностях. Это может объясняться тем, что у каждого субъекта бюджет рознится. Ведь он и является источником финансирования деятельности органов власти. Но это лишь одна из возможных причин дифференциации выплат между субъектами РФ.

Итак, в органах власти каждого из субъектов имеется свой штаб государственных служащих, который также рознится количественно. Следовательно, можно предположить, что в Краснодарском крае работает намного больше государственных служащих, чем в Ростовской области. Именно количественная разница в штабе сотрудников может по-разному влиять на бюджет субъекта РФ. Поэтому приходится сокращать выплаты лицам, занимающим более высокие должности, чтобы содержать остальных служащих. Но даже при дифференциации уровней денежного содержания остаются схожие проблемы реализации оплаты труда.

## 

## 2.2 Проблемы при реализации оплаты труда государственных гражданских служащих

На самом деле, в реализации оплаты труда государственных гражданских служащих можно обнаружить очень большое количество проблем разной актуальности. Поэтому стоит рассмотреть самые острые из них.

Первая проблема связана с большой дифференциацией в величинах оплаты труда по субъектам РФ и большим отставанием оплаты труда государственных служащих, занятых в территориальных органах исполнительной власти. Это мы выявили при сравнении выплат в Краснодарском крае и Ростовской области.

Эти различия можно объяснить способом расчета размера выплаты государственному гражданскому служащему, а также неоднородностью бюджета субъектов, как упоминалось ранее.

Международная практика показывает, что наилучшее самочувствие общество имеет, когда различия в доходах между 10% самых богатых и 10% самых бедных находятся в диапазоне от 5 до 8 раз. Увеличение этого значения приведет к росту социальных волнений и социальной напряженности. В данной ситуации 10% бедных служащих (тех, кто получает меньшую сумму) будут ощущать несправедливость. Им будет казаться, что их обделили или обесценили труд. В итоге, эти служащие либо просто откажутся от своей деятельности, либо уедут работать в другой субъект, где уровень содержания будет достойным, по их мнению. Исходя из этого, разброс в значениях покупательной способности доходов в единой системе государственной гражданской службы может стремиться к средним значениям — 6—7 раз.

Вторая проблема в реализации денежного содержания государственных гражданских служащих связана с многокомпонентностью его структуры.

Традиционная тарифно-окладная повременно-премиальная система оплаты труда на государственной гражданской службе стала многокомпонентной. На данный момент, в структуре денежного содержания должностной оклад составляет чуть более 16%. Размеры должностных окладов чрезвычайно низкие. Ведь эта сумма, как правило, ниже прожиточного минимума. Они, как в Ростовской области, индексируются чрезвычайно редко. Такое распределение выплат может повлиять на размер пенсионных выплат в будущем. Тогда большинство работников, которые за время службы занимали лишь должности, относящиеся к младшей группе, будут получать маленькие пособия.

Третий важный вопрос состоит в неразрывной связи вопросов организации денежного содержания гражданских служащих и качества проводимой кадровой политики и управления персоналом в органах государственной власти.

Назначение выплат зависит от проводимой кадровой политики. Например, должностной оклад полностью определяется замещаемой должностью государственной гражданской службы. Это означает, что оклад причисляется за разные способы реализации кадровой политики. Таковыми являются: конкурс на замещение должности, работа с резервом или ротация кадров. Оклад за классный чин жестко связан с проведением такой кадровой технологии, как квалификационный экзамен.

Можно сказать, что реализация оплаты труда государственных гражданских служащих зависит не только от их труда. Также на нее влияет уровень исполнения кадровой политики.

Четвертая проблема денежного содержания государственных гражданских связана с достоинством денежного содержания. Оно, как правило, исследуется экономическими методами (эконометрика, экономическая компаративистика) и методами социологии (опросы, мониторинговые наблюдения, фокус-группы).

Согласно экономическим методам, на государственной гражданской службе складывается общий невысокий уровень оплаты труда. Это выявили с помощью расчета покупательной способности государственных служащих в разные десятилетия.

Если в конце 90-х гг. разброс значений покупательной способности денежного содержания по субъектам Российской Федерации составлял от 10 до 1,5, то к середине 2000-х гг. на фоне преодоления неоднородности в денежных выплатах произошло общее снижение покупательной способности доходов — от 7,3 до 1,7. Средний возраст государственных гражданских служащих субъектов составляет 41 год. Как известно, именно в этом возрасте гражданский служащий имеет наибольшую иждивенческую нагрузку. Ведь ему приходится содержать сразу 2 поколения (родители и дети). Оттуда растут расходы у служащих. Именно поэтому, с экономической точки зрения, нынешний размер оплаты труда не считается приемлемым.

Социологические опросы гражданских служащих и экспертные опросы показывают, что по уровню доходов государственные гражданские служащие относятся к «среднеобеспеченным и частично социально защищенным» слоям населения. При этом, большая часть опрошенных считает, что размер оплаты труда должен быть существенно выше.

По вопросу финансирования стоит отметить, что в некоторых органах исполнительной власти, особенно на уровне субъектов РФ, при планировании Финансировании оплаты труда (далее – ФОТ) накладываются определенные рамки допустимых значений соответственно занимаемой должности. И возникает такая ситуация, когда государственный гражданский служащий интенсивно работал на протяжении многих лет, а ему нужно выплачивать поощрения, надбавку за выслугу лет и надбавку за особые успехи. При этом, бюджет субъекта нагружается еще больше. Чтобы снизить эту нагрузку, приходится сокращать определенные надбавки. Это лишь демотивирует работников. Также данная ситуация приведет к падению эффективности труда и дальнейшей потере кадров.

Очередная проблема связана с тем, что на начальных должностях размер оплаты труда катастрофически низок. При этом, несмотря на четко прописанное в законе ежемесячное поощрение, выплачивается только основной оклад. Это лишь оттолкнет квалифицированных служащих от данной работы. Никто не захочет исполнять свои обязанности за столь низкую сумму. Такая ситуация приводит к тем же последствиям, что описывалось ранее.

Также органы власти не берут в учет реальный перечень человеческих потребностей при расчете оплаты труда государственных гражданских служащих. Применяется планирование «от прошлого года». Именно опираясь на показатели прошлого года, их представители формируют структуру оплаты труда. Поэтому приходится на ком-то экономить.

Последней рассматриваемой актуальной проблемой является коррупция. Стоит отметить, что опасны не столько факты коррупции, сколько предпосылки к ней - остающейся в силе теневой экономикой, непрофессионализмом части госслужащих и недофинансированием госаппарата. Именно на борьбу с ними стоит делать упор при решении проблемы. Это значит, что этот вопрос имеет место быть при слабо эффективной или полностью неэффективной системе оплаты труда. Она является корнем всех проявлений данной проблемы.

Наличие проблем не означает. что варианты их решений вовсе не предлагаются. Их не мало, они приводятся в СМИ, зарубежной и отечественной литературе. Наиболее распространенными предложениями являются:

* Простое, причем резкое (до 15 раз), увеличение окладов государственных гражданских служащих;
* Установление зависимости окладов государственных гражданских служащих от динамики средней по стране заработной платы;
* Привязка оклада государственных гражданских служащих к прожиточному минимуму.

Рассмотрим все эти направления подробнее.

Первый путь (резкий рост зарплаты). Как известно, система оплаты труда будет эффективной, если она будет выполнять стимулирующую функцию. С одной стороны, существенное повышение оклада может стать тем самым стимулом. При этом, нельзя сказать, что такое развитие выплаты повлияет на эффективность служебной деятельности. Такие перемены влияют на сотрудника не более трех месяцев. Если смотреть на эту меру с другой стороны, то она может повлиять на планирование бюджета. Следовательно, из-за растущей нагрузки на бюджет субъекта, он либо будет просить большего финансирования, либо придется повышать цены на необходимые блага. И ситуация вернется к истокам, когда государственные гражданские служащие получают недостаточную сумму.

Часто приводят в пример заработки западных чиновников. Действительно, данные суммы являются достойными государственного гражданского служащего. Эти значения близки ожиданиям сторонников резкого роста окладов в России. Например министерские доходы в Великобритании варьируются от 25 до 80 тыс. фунтов стерлингов, лорд-канцлера – 150 тыс в США зарплата членов кабинета составляет около 140 тыс. долларов в год; премьер-министр Японии получает 20 млн. йен (около 10 тыс. долларов) в месяц и т.д.

Однако посмотрим на эту статистику с другой точки зрения. В этой же Японии средняя месячная зарплата составляет более 3 тыс. американских долларов, а минимальная – свыше тысячи. Примерно такой же порядок заработков у тех, ради кого служат шефы отделов, управлений, департаментов и т.д. и в других развитых странах.

Следовательно, единственным надежным инструментом устойчивого, стабильного роста стимулирующей роли оплаты труда является обеспечение зависимости ее размеров от квалификации, фактической результативности работы человека, конечных показателей предприятий, регионов и т.д.

Второй путь (связь с макропоказателями). Для реализации такой идеи стоит выбрать правильный статистический показатель. В наше время таковыми являются экономический рост и рост ВВП. Следовательно, рекомендуется создать следующую закономерность: динамика оплаты труда государственных гражданских служащих прямо пропорциональна динамике ВВП.

Третий сюжет (привязка к МРОТу и т.п.). При построении мотивационных систем следует учитывать возможную дифференциацию в оплате труда, то есть кратность, разрыв размеров оплаты труда между самыми высокооплачиваемыми работниками и их коллегами с противоположной стороны. Бесконтрольность за этим процессом может привести к серьезным социальным неприятностям, взрывам и потрясениям, так как согласно западным методикам, дифференциация в оплате труда, превышающая соотношение 30:1, становится «критической массой», способной разбалансировать общество. Так что, в любом случае, к сторонникам этого подхода также стоит прислушаться.

Таким образом, были выделены лишь некоторые насущные проблемы в организации денежного содержания. Сдерживающие факторы на пути эффективного использования средств государственного бюджета, несомненно, требуют устранения. Система оплаты труда специалистов и практиков государственного управления призвана обеспечивать стимулы к сложной, кропотливой, ежедневной, творческой работе во благо всего государства и общества. Государственные финансовые средства, вложенные в оплату труда государственных гражданских служащих, должны давать отдачу в виде обеспечения качественного исполнения государственных функций и оказания государственных услуг.

Подводя итог вышесказанному, можно заключить следующие выводы по второй главе:

Разница в системах, предусмотренных Областным и Краевым законами, ведет и к разнице размера ежемесячной выплаты государственных гражданских служащих.

Также эта разница ведет к тому, что у субъектов РФ также рознится бюджет. При этом не стоит забывать о внутренних особенностях Краснодарского края и Ростовской области.

Были выделены следующие проблемы:

* Слишком большая дифференциация выплат между субъектами РФ;
* Многокомпонентность структуры оплаты труда государственных гражданских служащих;
* Зависимость выплат от кадровой политики;
* Денежное содержание государственного гражданского служащего не удовлетворяет его потребностей в полной мере;
* Коррупция.

При этом были выделены пути решения этих проблем:

* Резкое увеличение окладов государственных гражданских служащих;
* Привязка окладов к макроэкономическим показателям;
* Связь окладов государственных гражданских служащих с прожиточным минимумом.

# ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В нынешней ситуации денежное содержание является одним из определяющих факторов деятельности государственной гражданской службы. Ведь оно влияет на стимулирование и мотивацию работника. А в дальнейшем и на эффективность его деятельности.

Также предлагаются идеи по решению данной проблемы. Но ни одна из них не является совершенной, так как не нивелирует вопрос в полной мере. Поэтому можно сказать, что до решения проблемы еще далеко.

Но даже при применении одной из мер нельзя сказать, что вопрос однозначно решен и с проблемой больше нельзя будет столкнуться. Ведь со временем с новыми выходами из ситуации появляются и новые сложности реализации оплаты труда.

Нынешние сложности реализации оплаты труда связаны с:

* Низким окладом государственных гражданских служащих
* Неоднородностью бюджета субъектов
* Пропастью между доходами государственных гражданских служащих разных должностей

Предложенными мерами по решению этих проблем являются:

* Резкое повышение оклада государственных гражданских служащих до 15 раз
* Привязка оклада государственных гражданских служащих к макроэкономическим показателям (рост ВВП)
* Связь окладов государственных гражданских служащих с прожиточным минимумом

Проведенная работа свидетельствует о важности продолжения изучения данной проблемы и поиска новых решений. Хоть эти решения и будут эффективными, но все равно они окажутся временными.

Также были изучены теоретическая структура денежного содержания государственного гражданского служащего и нормативно-правовая основа, на которую она опирается.

# Список использованных источников

1. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 (с изм. и доп. от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // [Официальный сайт] URL:http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=2875 (дата обращения: 15.04.2020).
2. Федеральный закон от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ (ред. от 13.07.2015) «О системе государственной службы Российской Федерации» // [Официальный сайт]URL: http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=182735;div=LAW;dst=100005,0;rnd=203280.12193267379025063 (дата обращения 22.04.2020).
3. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ (ред. от 30.12.2015) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // [Официальный сайт]

URL:http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=191648;div=LAW;dst=100005,0;rnd=203280.8302231574922179 (дата обращения 29.03.2020)

1. Указ президента РФ от 1 февраля 2005 г. № 112 (ред. от 19.03.2014) «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» // [Официальный сайт] URL: http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=160475;div=LAW;dst=100005,0;rnd=203280.5917368914739667 (дата обращения 29.03.2020).
2. Указ Президента РФ от 1февраля 2005 г. № 110 (ред. от 28.08.2015) «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации» // [Официальный сайт] URL: http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=185235;div=LAW;dst=100005,0;rnd=203280.3112421746520875 (дата обращения 29.03.2020).
3. Указ Президента РФ от 1 февраля 2005 г. № 111 (ред. от 01.07.2014) «О порядке сдачи квалификационного экзамена государственными гражданскими служащими Российской Федерации и оценки их знаний, навыков и умений (профессионального уровня)» // [Официальный сайт] URL: http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=165082;div=LAW;dst=1000000037,0;rnd=203280.4356723641508109 (дата обращения 24.04.2020).
4. Указ Президента РФ от 1 февраля 2005 № 113 (ред. от 30.09.2013) «О порядке присвоения и сохранения классных чинов государственной гражданской службы Российской Федерации федеральным государственным гражданским служащим» // [Официальный сайт] URL: http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=152609;div=LAW;dst=100005,0;rnd=203280.2620987198113047 (дата обращения 04.05.2020).
5. Указ Президента РФ от 19 ноября 2007 № 1532 (ред. от 19.05.2011) «Об исчислении стажа государственной гражданской службы Российской Федерации для установления государственным гражданским служащим Российской Федерации ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет на государственной гражданской службе Российской Федерации, определения продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет и размера поощрений за безупречную и эффективную государственную гражданскую службу Российской Федерации» // [Официальный сайт] URL: http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=114162;div=LAW;dst=100005,0;rnd=203280.3891976478125696 (дата обращения 29.03.2020).
6. Указ Президента РФ от 20 сентября 2010 № 1141 (ред. от 19.05.2011) «О перечне должностей, периоды службы (работы) в которых включаются в стаж государственной гражданской службы для назначения пенсии за выслугу лет федеральных государственных гражданских служащих» // [Официальный сайт] URL: http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=114163;div=LAW;dst=100005,0;rnd=203280.8742764234551632 (дата обращения 21.04.2020).
7. Указ Президента РФ от 30 мая 2005 № 609 (ред. от 01.07.2014) «Об утверждении Положения о персональных данных государственного гражданского служащего Российской Федерации и ведении его личного дела» // [Официальный сайт] URL:http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=165070;div=LAW;dst=100005,0;rnd=203280.731312829882425 (дата обращения 13.04.2020).
8. Закон Краснодарского края от 12 марта 2007 №1204-КЗ «О денежном содержании государственных гражданских служащих» URL:https://krasnodarpravo.ru/zakon/2007-03-12-n-1204-kz/ (дата обращения 11.05.2020)
9. Областной закон Ростовской области от 10 декабря 2010 №538-ЗС «О денежном содержании государственных гражданских служащих» URL: https://base.garant.ru/9985911/ (дата обращения 13.05.2020)