

## СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ ФЕДЕРАЛЬНЫХ ОРГАНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ

Шубцова Л.В.

*Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Москва, e-mail: ayana1988@mail.ru*

Проведен анализ нормативно-правовой базы, регулирующей формирование фонда оплаты труда государственных служащих федерального уровня. Раскрыт современный порядок формирования денежного содержания, структура фонда оплаты труда, алгоритм определения премиального фонда. Описаны две основные схемы оплаты труда: традиционная и на основе результативного подхода. На примере Федерального казначейства рассмотрена система оценки деятельности органа власти и его государственных служащих, изучены показатели эффективности и результативности профессиональной деятельности государственных служащих, используемые при распределении премиального фонда. Предложены критерии для отбора показателей оценки результативности деятельности, а также дополнения к системе показателей для материального стимулирования работников. Данные предложения позволят повысить эффективность государственного управления.

Ключевые слова: фонд оплаты труда, результативный подход к плате труда, эффективность деятельности государственных служащих, федеральные органы государственной власти.

## MODERN TENDENCIES OF DEVELOPMENT OF THE FUND OF REMUNERATION OF CIVIL SERVANTS OF THE FEDERAL BODIES OF EXECUTIVE POWER

Shubtsova L.V.

*Finacial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, e-mail: ayana1988@mail.ru*

We have done the analysis of the regulatory framework governing the formation of the fund of remuneration of civil servants at the federal level. Modern procedure for the formation of a monetary content, the structure of the wage Fund, the algorithm for determining the premium fund were characterized in the article. Two basic salary: traditional and based on the successful approach were described. Examples of the Federal Treasury reviewed the performance assessment system of the state body and its state civil servants, the studied indicators of effectiveness and efficiency of professional activity of civil servants, used for the distribution of the premium portion of salary. The author suggested criterial evaluation for selection of indicators for assessing the performance, and additions to the system of indicators for material stimulation of state civil servants. The proposed measures will improve the efficiency of public administration.

Keywords: the wage fund, effective approach to board work, the efficiency of state civil servants, the federal bodies of state power.

Основным правовым актом, регулирующим фонд оплаты труда в федеральных органах власти является Федеральный закон от 27.07.04 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»[1], а порядок формирования фонда оплаты труда федеральных органов государственной власти устанавливается Президентом Российской Федерации по представлению Правительства Российской Федерации.

Соответственно, в настоящее время фонд оплаты труда федеральных контрольно-надзорных органов государственной власти формируется в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»[1] и Постановлением Правительства Российской Федерации от 18 февраля 2013 г. N 137 «О предельной численности и фонде

оплаты труда федеральных государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы, центральных аппаратов и территориальных органов федеральных органов исполнительной власти, а также об изменении и признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации» [2].

В Федеральном законе (ФЗ), главе 10 «Оплата труда гражданских служащих» фонду оплаты труда посвящена специальная статья 51 «Фонд оплаты труда гражданских служащих и работников государственного органа». В ней сказано, что должностной оклад дополняется средствами за классный чин в (размере 4 должностных окладов), ежемесячными надбавками за выслугу лет (3 оклада), за особые условия работы (14 должностных окладов), за работу с государственной тайной (1,5 оклада), за выполнение особо важных заданий (2 оклада), ежемесячного денежного поощрения по указу Президента Российской Федерации, а также единовременно при предоставлении отпуска и материальной помощи (3 оклада). Эти средства могут быть перераспределены представителем нанимателя, то есть руководителем органа власти. Фонд оплаты может быть увеличен за счет районных коэффициентов и за счет повышенного денежного содержания, устанавливаемого Президентом Российской Федерации.

Премиальный фонд согласно действующему законодательству заложен в фонд оплаты труда (ФОТ), определяемый Министерством финансов Российской Федерации на финансовый год. Премии распределяются ежеквартально или ежемесячно в размере 2-х должностных окладов в год. Однако существуют резервы для повышения премиального фонда, и, как правило, – это экономия: за счет вакантных рабочих мест и за счет больничных листов. Решения о материальном стимулировании федеральных органов государственной власти, в том числе и контрольно-надзорных, принимает Правительство Российской Федерации. Сумма, выделяемая на стимулирование, включает средства на стимулирование центрального аппарата федерального органа государственной власти и территориальных управлений.

Для целей проведенного исследования важно, что в законе предусмотрена и оплата труда гражданских служащих на основе показателей эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности (ст.50 часть 14). Данная законодательная возможность больше отвечает современным требованиям общества и основным направлениям реализации административной реформы. При ее реализации обобщенные показатели эффективности и результативности деятельности органов власти утверждаются Президентом и Правительством Российской Федерации, а традиционный порядок формирования фонда оплаты труда не используется.

Денежное содержание госслужащего похоже на аналогичный термин - заработная плата, закрепленный в Трудовом кодексе, но аналогия не совсем правомерна, так как денежное содержание определяется в соответствии со спецификой госслужбы и исчисляется по-особенному, отлично от заработной платы. Сходство же заключается в том, что и то и другое являются средствами материального обеспечения, и самыми действенными инструментами стимулирования профессиональной деятельности.

В настоящее время на государственной гражданской службе наиболее распространена традиционная схема оплаты труда, включающая основу - в виде должности и классного чина, а также дополнения - в виде оплаты за выслугу лет, особенностей труда и др. Внедрена и новая схема оплаты – по эффективности и результативности деятельности государственных служащих. Эта схема больше соответствует современным тенденциям реформирования оплаты труда и нацелена на повышение эффективности государственного управления. Традиционная форма оплаты труда предполагает следующий порядок формирования. Денежное содержание гражданского служащего состоит из трех основных частей: 1) должностного оклада; 2) оклада за классный чин; 3) дополнительных выплат.

Таким образом, оклад месячного денежного содержания государственного гражданского служащего включает должностной оклад и оклад за классный чин. Это гарантированный минимум для любого госслужащего, что же касается остального содержания, то оно выплачивается в зависимости от стажа – выслуги и сложности порученной работы.

Размер должностного оклада и надбавка за квалификационный разряд определено приложением к Указу Президента РФ «О денежном содержании федеральных государственных служащих». Указ был принят 25 июля 2006 года и последние изменения в него вносились в 2013 году [3].

Ежемесячная надбавка за квалификационный разряд начисляется только в органах федеральной власти, где законодательством предусмотрено их наличие. Аналогично производится начисление и за классный чин - только в тех органах, где наличие классных чинов законодательно определено.

Размер должностного оклада и оклада за классный чин государственным служащим федерального уровня представляет Президенту Правительство РФ, а устанавливаются оклады уже Указом Президента. Таков порядок установления должностного оклада и оклада за классный чин.

Отдельные должности гражданской службы, в соответствии с ФЗ «О государственной гражданской службе», могут оплачиваться в виде единого денежного вознаграждения. В нем

отражаются все постоянные денежные выплаты, но премии и поощрения в денежной форме в него не входят, так как рассчитываются от оценки эффективности деятельности.

Надбавка за выслугу лет выплачивается ежемесячно, зависит от размера должностного оклада, но выплаты производят только после установления комиссией стажа государственной службы. Ежемесячная надбавка к должностному окладу федерального государственного служащего за выслугу лет составляет при стаже госслужбы от 1 года до 5 лет - 10%, от 5 до 10 лет - 15%, от 10 до 15 лет - 20%, свыше 15 лет - 30%.

Ежемесячная надбавка за особые условия государственной службы дифференцируются в зависимости от группы должностей. По высшей группе должностей гражданской службы - от 150 до 200 % должностного оклада; по главной - от 120 до 150 %; по ведущей группе - от 90 до 120 %; по старшей - от 60 до 90 %; и по младшей группе должностей гражданской службы - до 60 % должностного оклада. Эта надбавка является действенным средством стимулирования эффективной работы государственных служащих и выплачивается как поощрение за качественный труд. Это дополнительный рычаг воздействия через материальную заинтересованность. Однако, по размерам он ограничен сметой на выплату зарплаты на финансовый год.

Представитель нанимателя своим решением ежегодно в начале года устанавливает государственным служащим, в зависимости от занимаемой должности, ежемесячную надбавку за особые условия государственной службы. В течение года надбавка может меняться по решению руководителя.

Критериями для установления надбавки за особые условия работы могут быть участие в разработке проектов законов, нормативных актов, участие в комиссиях, совмещение на рабочем месте, командировки, особые поручения, допущение к конфиденциальной информации на постоянной основе, ответственность при принятии решений, участие в срочных и ответственных заданиях и т.д. Максимальный размер надбавки не может превышать 200 процентов должностного оклада.

Оклады денежного содержания государственных служащих федерального уровня подлежат ежегодной индексации с учетом инфляции в соответствии с законом о федеральном бюджете. Правительство готовит представление об индексации окладов денежного содержания, а непосредственно решение принимается Президентом РФ.

Конкретные размеры фонда, а также предельная численность гражданских служащих федеральных органов исполнительной власти и их территориальных органов утверждаются решениями Правительства Российской Федерации с учетом периодической индексации как должностных окладов, так и иных составляющих денежного содержания гражданских служащих. Как известно, число фиксированных должностных окладов в год для расчета

оплаты труда на одного гражданского служащего в настоящее время составляет 69,5 для федеральных государственных органов и 51,5 для территориальных органов федеральных органов исполнительной власти.

Следует отметить, что расчеты утверждаемого Правительством фонда оплаты труда в части определения базового должностного оклада осуществляются Министерством финансов Российской Федерации на основе методики данного министерства.

Формирование оплаты труда на основе показателей эффективности и результативности деятельности государственных гражданских служащих федерального уровня имеет существенные отличия от традиционной схемы. Прежде всего необходимо отметить, что старая схема не соответствует современным требованиям. Госслужба нуждается в постоянном развитии, улучшении, а это возможно только в условиях действенной системы мотивации работников. Равное вознаграждение за труд без учета его качества, интенсивности, достигнутых конечных результатов, без учета творческих подходов и внедрения инноваций в управление рождает застой в государственном управлении. Поэтому новая система «по результатам» наиболее полно отвечает предъявляемым требованиям повысить эффективность государственного управления.

8 сентября 2011 года Государственной Думой Федерального Собрания РФ в первом чтении был принят проект Федерального закона, согласно которому, оплата труда государственных служащих с 2012 года производится в зависимости от достижения показателей результативности профессиональной служебной деятельности. Это был один из первых шагов на пути совершенствования системы оплаты труда государственных служащих, повышения результативности их деятельности. Гарантом высокой мотивации и результативности работы аппарата контрольно-надзорных органов является обеспечение постоянной зависимости размеров оплаты труда от итогов профессиональной деятельности и результатов самого органа власти.

Качественное рабочее место характеризуется достаточно высокой оплатой труда, социальными гарантиями, общественной оценкой и востребованностью труда. На государственной службе мы видим те же требования со стороны государственных служащих. Конкурентоспособность государственной службы на рынке труда предполагает наличие достойной оплаты, социального пакета, уважения и высокой оценки труда. В этом случае есть возможность привлекать на госслужбу высококвалифицированные кадры. Но и в течение трудовой деятельности нужно постоянно повышать мотивацию государственных служащих, стимулировать на эффективную работу для блага общества, поэтому нужно совершенствовать механизмы поощрения и вознаграждения за качественный труд.

Эффективная работа каждого государственного служащего при этом повышает эффективность органа федеральной власти и государственного управления в целом.

Для оценки труда по результатам как самого федерального органа власти, так и государственных служащих, работающих в нем, используется установление прямой связи между фондом оплаты труда, вознаграждением государственного служащего и фактическим результатом работы госслужащих и органа власти. Тогда и появляется ответственность государственного органа за свой участок, сектор, элемент социально-экономического развития страны в целом. Что и является желанным для всего общества в целом. Это основная тенденция в формировании фонда оплаты труда, которая внедряется на практике с 2012 года. Однако, этот процесс идет медленно, распространен на немногие органы контрольно-надзорные органы власти федерального уровня. В числе передовых в реформировании оплаты труда и установлении взаимосвязи с показателями эффективности и результативности деятельности относятся Казначейство РФ и Федеральная антимонопольная служба.

В этих органах власти обеспечивается высокая мотивация госслужащих, она усиливает их воздействие на результаты деятельности органа власти в целом.

Таким образом, показатели результативности для государственных гражданских служащих внедряемой новой системы оплаты труда учитывают следующие основные критерии:

- соответствовать всем основным функциям федерального органа, отдела, департамента, государственного служащего;
- полноценно отражать свойства и качества объекта управления;
- максимально отражать возможности государственного служащего при воздействии на объект управления;
- быть ограниченными по количеству,
- сама новая система формирования фонда оплаты труда должна быть эффективной, то есть затраты на организацию оплаты труда по результатам не должны превышать положительные результаты от ее внедрения.

Результативность деятельности государственных гражданских служащих выражается через систему как количественных, так и качественных показателей-индикаторов.

После оценки показателей в зависимости от результата принимаются следующие решения:

- о поощрении коллектива;
- об обязательном повышении квалификации гражданских служащих;
- о назначении аудита структурного подразделения;

- назначение проверки отдела, служебной проверки в отношении гражданских служащих с применением дисциплинарных взысканий установленных законодательством;
- о занесении на «Доску Почета»;
- об объявлении благодарности.

Плановый премиальный фонд устанавливается один раз в год, в пределах доведенных лимитов бюджетных обязательств на текущий финансовый год на момент принятия решения, о премировании при наличии экономии по фонду оплаты труда. Но, как видно в данном случае, для мотивации используются не только материальные методы стимулирования.

На наш взгляд, методы стимулирования могли бы быть дополнены рекомендацией по использованию показателей, характеризующих использование или распространение положительного опыта в данной сфере деятельности, а также показатель инновационных достижений в управлении или содействие распространению инноваций в самом объекте управления, показатель личного вклада государственного служащего в обогащение практики деятельности федеральной службы. Эти показатели рекомендуется оценить по системе дополнительным материальным стимулированием.

Новые подходы к формированию фонда оплаты труда выражены в совершенствовании нормативно-правовой базы, где особое место уделяется такому инструменту как срочный служебный контракт. Он позволит лучше учитывать специфику государственного органа власти и деятельности государственных служащих, работающих в нем, лучше отражать поставленные цели и задачи. Изменениями в федеральный закон «О государственной службе РФ» предлагается исключить обобщенные показатели эффективности и результативности общие для госоргана и госслужащих. Однако, пока они одобрены только в первом чтении. На наш взгляд, целесообразно сочетание показателей общих для государственных органов власти и госслужащих, например, обеспечение прозрачности и гласности в принятии решений, освещении результатов деятельности и показателей специфичных, особенных для каждого органа власти в отдельности с учетом объекта управления и общественной значимости полученных результатов. Особенно такая система оценки результативности деятельности важна для контрольно-надзорных органов власти, так как их специфика - и обязательная ротация кадров, и выраженный коррупциогенный фактор, и повышенный административный ресурс.

Повышение эффективности государственного управления, совершенствование деятельности государственных служащих заложено в реализацию административной реформы. Обеспечение открытости и понятности деятельности, особенно логики и аргументированности принятия управленческих решений, анализ их влияний и последствий

для общества, их общественная значимость и ценность, учет мнения потенциальных адресатов регулирования, а именно потребителей государственных услуг, развитие института оценки государственного управления в целом - такие задачи решаются в настоящее время в рамках административной реформы государственного управления. Социальная эффективность управленческой деятельности выдвигается на первый план. В условиях трансформации социально-экономических отношений, развитии рыночных механизмов, снижении административного давления на бизнес и формирования институтов гражданского общества настало время в реформировании и самой системы государственного управления. Новые подходы в формировании фонда оплаты труда государственных служащих федерального уровня демонстрируют начало противоречивого и сложного процесса научного поиска оптимальных решений, обеспечивающих соответствие процессов развития российского общества и развития системы государственного управления. Теоретико-методологические основы такой деятельности, изучение зарубежных практик реформирования государственной службы позволяют выявить приоритетные направления и перспективы развития реформы государственного управления.

Необходимость повышения мотивации государственных служащих с помощью новых подходов в формировании фонда оплаты труда, и применения новых современных технологий управления, в конечном итоге, обеспечат развитие новых систем оплаты труда и позволят сформировать эффективные модели и адекватные развитию общества механизмы государственного управления.

### **Список литературы**

1. Федеральный закон от 27.07.04 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».
2. Постановление Правительства Российской Федерации от 18 февраля 2013 г. N 137 «О предельной численности и фонде оплаты труда федеральных государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы, центральных аппаратов и территориальных органов федеральных органов исполнительной власти»
3. Указ Президента Российской Федерации №763 от 25 июля 2006 г. "О денежном содержании федеральных государственных служащих".
4. Калганова Л.А. Европейские и российская модели государственного управления: сравнительный анализ // Проблемный анализ и государственно-управленческое проектирование, № 2, том 3. – 2010



5. Ильин В.В., Шедько Ю.Н. Подходы к оценке социально-экономической эффективности развития регионов России // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: Экономика и право. 2012.№ 11-12. С. 14-15.

**Рецензенты:**

Погребняк Р.Г., д.э.н., профессор кафедры «Региональная экономика и экономическая география» Финансового университета при Правительстве РФ, г.Москва;

Рождественская И.А., д.э.н., зав.отделом Института региональных экономических исследований, г.Москва.