

Секция «Направления развития государственной гражданской службы Российской Федерации»

Совершенствование материального стимулирования на государственной гражданской службе Российской Федерации

Баранов Игорь Сергеевич

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Высшая школа государственного администрирования (факультет), Москва, Россия

E-mail: baranov_i_s@mail.ru

Недостаточное внимание к материальному стимулированию государственных гражданских служащих создает предпосылки к коррупционному поведению, что в свою очередь подрывает основы Российского государства, переживающего на данный момент самый сложный период в новейшей истории. Для реализации необходимых преобразований и проведения четкой внутренней и внешней государственной политики требуется безотказно работающий механизм государственной системы. Составными частями этого механизма приводящими его в действие являются «государевы люди» - государственные гражданские служащие. Материальное поощрение граждан, замещающих должности государственной службы, формирует их отношение к исполняемым обязанностям и, соответственно, влияет на работу всего механизма государственной машины.

Согласно ст. 13 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» гражданский служащий - гражданин Российской Федерации, взявший на себя обязательства по прохождению гражданской службы. Гражданский служащий осуществляет профессиональную служебную деятельность на должности гражданской службы в соответствии со служебным контрактом и получает денежное содержание за счет средств федерального бюджета или бюджета субъекта Российской Федерации.

Согласно ст. 50 Федерального закона от 27.07.2004 оплата труда государственного гражданского служащего производится в виде денежного содержания, являющегося основным средством его материального обеспечения и стимулирования профессиональной служебной деятельности по замещаемой должности гражданской службы [3].

Размеры должностных окладов и окладов за классный чин федеральных государственных гражданских служащих установлены Указом Президента РФ от 25.07.2006 № 763 «О денежном содержании федеральных государственных гражданских служащих». Соответственно, размеры должностных окладов и окладов за классный чин государственных гражданских служащих субъекта Российской Федерации устанавливаются в соответствии с нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации. Также предусмотрены дополнительные выплаты:

1) ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет на гражданской службе в размере от 10 до 30 процентов от указанного оклада в зависимости от стажа гражданской службы;

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

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

4) премии за выполнение особо важных и сложных заданий, порядок выплаты которых определяется представителем нанимателя с учетом обеспечения задач и функций

государственного органа, исполнения должностного регламента (максимальный размер не ограничивается);

5) ежемесячное денежное поощрение;

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

В результате рассмотрения текущей ситуации с оплатой труда государственных гражданских служащих были выявлены основные проблемы материального стимулирования:

1) предусмотренное действующим законодательством денежное содержание гражданского служащего не удовлетворяет жизненным потребностям человека, поэтому зачастую дополнительные выплаты, которые должны нести стимулирующий характер, указываются в служебном контракте по своим максимально возможным значениям;

2) слабая зависимость оплаты труда от фактических результатов деятельности госслужащего;

3) низкий уровень реальной заработной платы специалистов;

4) нерегулярная индексация заработной платы;

5) несправедливое распределение средств, дополнительно выделяемых на стимулирование гражданских служащих, в том числе средств, не предусмотренных фондом оплаты труда (за участие в государственных проектах, по иным основаниям);

6) отсутствие практики материального стимулирования гражданских служащих за ненормированный рабочий день [2,4].

Следует учесть, что для наибольшей эффективности материальное стимулирование должно быть своевременным, значимым и весомым [1]. Исходя из сформулированных проблем, предлагаются следующие направления развития материального стимулирования на государственной гражданской службе:

1) довести минимальный размер денежного содержания гражданского служащего до реального прожиточного минимума человека (не путать с законодательно устанавливаемым прожиточным минимумом);

2) в целях материального стимулирования наиболее ценных работников разработать систему ключевых показателей эффективности гражданского служащего (КПИ);

3) разработать программу дополнительного стимулирования специалистов;

4) прекратить практику отмены индексаций оплаты труда или индексаций ниже уровня инфляции (индекса потребительских цен);

5) разработать типовую методику распределения средств, выделяемых дополнительно на стимулирование, в том числе не предусмотренных фондом оплаты труда;

6) внедрить практику материального стимулирования гражданских служащих за ненормированный рабочий день. Ввести ответственность руководителя за неоплачиваемую (не компенсируемую) работу подчиненных в периоды, не предусмотренные служебным распорядком государственного органа, графиком службы либо условиями служебного контракта.

Источники и литература

- 1) Братановский С.Н. Административное право: учебник. М.: Директ-Медиа, 2013. 921 с.
- 2) Воробьев Н.И., Галкин В.А., Мокеев М.М., Осипова И.Н., Юдина А.Б. Комментарий к Федеральному закону от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (постатейный) // СПС КонсультантПлюс. 2014.
- 3) Петров А. Оплата труда государственных гражданских служащих: правовые аспекты // Вопросы трудового права. 2012. № 3. С. 54 - 64.
- 4) Рогожкин А. Государственные служащие: особо ответственный труд - особая мотивация // Кадровик. Кадровый менеджмент (управление персоналом). 2012. № 11. С. 98 - 106.