Титова Ксения Ивановна, студент,
Белгородский государственный национальный
исследовательский университет
Россия, г. Белгород

Научный руководитель:
Бородаенко Наталья Васильевна, старший преподаватель
кафедры административногоправа и процесса,
Белгородский государственный национальный
исследовательский университет, Россия, г. Белгород

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ

Аннотация: Статья направлена на изучение вопросов определения особенностей и проблем системы оплаты труда государственных служащих в Российской Федерации. Основное внимание в работе уделяется проблемным аспектам, причинам, повлиявшим на их возникновение. В заключении делается вывод о конкретных направлениях совершенствования системы оплаты труда государственных служащих в Российской Федерации.

Ключевые слова: государственная служба, государственное управление, оплата труда, материальное обеспечение, премирование.

Система оплаты труда государственных служащих является важнейшим элементом государственной службы в Российской Федерации, который напрямую влияет на ее эффективность, мотивацию должностных лиц, уровень коррупции в государстве. Такая высокая роль оплаты труда предопределяет необходимость постоянного ее совершенствования, направленного на устранение существующих проблем.

На уровне действующего законодательства вопросы, связанные с оплатой труда государственных служащих, находят свое непосредственное закрепление в достаточно большом количестве нормативно-правовых актов. Так, в частности, Федеральный закон от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» в статье 50 определяет: «Оплата труда гражданского служащего производится в виде денежного содержания, являющегося основным средством его материального обеспечения и стимулирования профессиональной служебной деятельности по замещаемой должности гражданской службы» [1].

Исходя из представленного законодательного положения можно сделать несколько промежуточных выводов. Во-первых, оплата труда рассматривается законодателем в качестве одного из основных инструментов материального обеспечения лиц, состоящих на государственной службе. Во-вторых, оплата труда выполняет стимулирующую функцию по отношению к каждому государственному служащему. Данная функция предполагает, что надлежащий уровень оплаты труда должен способствовать эффективной деятельности должностных лиц [6, с. 21].

Как уже было отмечено ранее, правовая основа регулирования системы оплаты труда в Российской Федерации является достаточно обширной. Подобное обстоятельство, в первую очередь, обосновывается многоструктурностью самой системы государственного управления, которая включает в себя множество государственных органов, выполняющих различные функции, возложенные на само государство [5, с. 367]. Именно по этой причине, на текущий момент времени действуют нормативно-правовые и подзаконные акты, конкретизирующие особенности оплаты труда в конкретных органах государственной власти. Среди подобных

документов можно выделить Указ Президента Российской Федерации от 25 июля 2006 года № 763 «О денежном содержании федеральных государственных гражданских служащих» [2].

Структура оплаты труда государственных служащих в Российской Федерации включает в себя:

- должностной оклад, который представляет собой фиксированную часть заработной платы;
- надбавки, которые могут начисляться к окладу в связи с различными обстоятельствами, например, по выслуге лет;
- премирование, предполагающее дополнительные выплаты за какие-либо служебные достижения должностного лица;
- иные выплаты, которые могут находиться в прямой зависимости от должности государственного служащего, государственного органа и иных обстоятельств [3, с. 15].

Говоря о совершенствовании системы оплаты труда государственных служащий, в первую очередь, необходимо отметить проблемные аспекты, связанные с материальным обеспечением указанных субъектов. Так, Е.В. Федоров указывает на то, что ключевой проблемой, которая сохраняет свое существование еще с момента образования системы государственной службы Российской Федерации, следует называть неконкурентоспособность оплаты труда государственных служащих. По мнению автора, оплата труда в частном секторе значительно выше, нежели на государственной службе, что негативным образом сказывается на деятельности должностных лиц, а также напрямую влияет на кадровый дефицит [8, с. 601].

Об аналогичной проблеме высказывается в своем исследовании и А.С. Черкащенко. По мнению автора, причинами неконкурентоспособности оплаты труда государственных служащих выступают:

- низкий уровень бюджетного финансирования оплаты труда, как на федеральном, так и на региональном уровнях;
- использование устаревшей структуры оплаты труда, которая предполагает, что фиксированный оклад составляет меньшую часть материального обеспечения, тогда как основным средством вознаграждения государственных служащих выступает премирование, зависящее от различных обстоятельств, не ограничивающихся реальными результатами служебной деятельности;
- несвоевременное проведение индексации окладов, которая должна учитывать высокие инфляционные темпы [9, с. 18].

К.В. Гришина выделяет другую проблему, также напрямую связанную с несовершенством системы оплаты труда государственных служащих в Российской Федерации. Так, автор указывает на то, что система премирования до сих пор характеризуется низким уровнем прозрачности. Подобный подход влечет за собой целый комплекс проблем. Во-первых, существенно возрастает влияние субъективного фактора, предполагающего, что уровень заработной платы находится в прямой зависимости от решения руководящих должностных лиц. Во-вторых, утрачивается фактор предсказуемости оплаты труда, что негативным образом сказывается на стимулировании государственных служащих и, как следствие, влияет на уровень их реальной мотивации, эффективности результатов деятельности [4, с. 18].

Х.Э. Таймасханов, отмечающий факт существования аналогичной проблемы, в своем исследовании указывает следующие причины, влияющие на ее возникновение:

- ненадлежащее определение порядка премирования на уровне действующего законодательства;
- низкий уровень контроля за решениями руководства органов власти;
- слабый уровень информированности государственных служащих о порядке

начисления премий, иных аспектов, связанных с их выплатой [7, с. 50].

Суммируя изложенную информацию, можно прийти к выводу, что совершенствование системы оплаты труда государственных служащих должно осуществляться по следующим ключевым направлениям:

- изменение структуры оплаты труда, предполагающее, что должностной оклад должен составлять не менее 70% процентов от материального обеспечения государственного служащего;
- регулярная индексация (не менее двух раз за один год) должностного оклада с учетом темпов инфляции;
- повышение уровня окладов государственных служащих;
- установление на уровне законодательных актов конкретных критериев, в соответствии с которыми определяется размер премий, порядок их выплат;
- повышение уровня прозрачности премирования за счет надлежащего информирования государственных служащих;
- повышение эффективности антикоррупционного контроля и надзора за деятельностью и решения руководства органов власти.

Список литературы:

1. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ (ред. от 08.08.2024) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2004. – № 31. – Ст. 3215.
2. Указ Президента РФ от 25 июля 2006 г. № 763 (ред. от 02.04.2025) «О денежном содержании федеральных государственных гражданских служащих» // Собрание законодательства РФ. – 2006. – № 31. – Ст. 3459.
3. Бегунов, В.П. Реформирование системы оплаты труда государственных служащих в России / В.П. Бегунов // Современные проблемы экономики и управления. – 2023. – № 1. – С. 15-18.
4. Гришина, К.В. Ключевые проблемы оплаты труда государственных гражданских служащих / К.В. Гришина // Аллея науки. – 2023. – № 8. – С. 18-22.
5. Королёва, В.Е. Некоторые аспекты развития системы оплаты труда государственных служащих / В.Е. Королёва // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2022. – № 1. – С. 367-371.
6. Паленная, Ю.А. Система оплаты труда государственных служащих в Российской Федерации / Ю.А. Паленная // Научный Лидер. – 2021. – № 4. – С. 21-22.
7. Таймасханов, Х.Э. Проблемы при реализации оплаты труда государственных гражданских служащих / Х.Э. Таймасханов // Тенденции развития науки и образования. – 2022. – № 85-7. – С. 50-53.
8. Федоров, Е.В. Основные проблемы оплаты труда государственных гражданских служащих Российской Федерации / Е.В. Федоров // Гавриил Романович Державин – юрист, государственный деятель. – 2023. – № 1. – С. 601-611.
9. Черкащенко, А.С. Оплата труда государственных служащих: проблемы и пути совершенствования / А.С. Черкащенко // Бюллетень науки и практики. – 2022. – № 9. – С. 461-466.