

УДК 331.29  
JEL classification: J31; J48

<https://doi.org/10.33619/2414-2948/82/51>

## ОПЛАТА ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

©*Черкащенко А. С.*, ORCID: 0000-0003-3206-866X, Московский государственный психолого-педагогический университет, г. Москва, Россия, [anya3333333@mail.ru](mailto:anya3333333@mail.ru)

©*Николаева А. А.*, канд. социол. наук, Московский государственный психолого-педагогический университет, г. Москва, Россия [nikolaevaaa@mgppu.ru](mailto:nikolaevaaa@mgppu.ru)

## REMUNERATION OF CIVIL SERVANTS: PROBLEMS AND WAYS OF IMPROVEMENT

©*Cherkashchenko A.*, ORCID: 0000-0003-3206-866X, Moscow State Psychological and Pedagogical University, Moscow, Russia, [anya3333333@mail.ru](mailto:anya3333333@mail.ru)

©*Nikolaeva A.*, Ph.D., Moscow State Psychological and Pedagogical University, Moscow, Russia, [nikolaevaaa@mgppu.ru](mailto:nikolaevaaa@mgppu.ru)

*Аннотация.* В исследовании изучена оплата труда государственных (муниципальных) служащих, и, в частности, на основе анализа оплаты труда государственных служащих выявлены проблемы и предложены пути совершенствования. Гипотеза исследования заключается в предположении о том, что развитие системы оплаты труда государственных (муниципальных) служащих может оказать воздействие на эффективность работы государственных (муниципальных) органов власти г. Москвы. В исследовании с участием 40 человек в возрасте от 25 до 50 лет, являющихся государственными (муниципальными) служащими был применены следующие методы: анализ нормативно-правовых актов и литературы, анализ статистических данных по тематике исследования. В результате исследования было выявлено, что развитие системы оплаты труда государственных (муниципальных) служащих может оказать воздействие на эффективность работы государственных (муниципальных) органов власти г. Москвы.

*Abstract.* The study examines the remuneration of state (municipal) employees, and in particular, based on the analysis of the remuneration of civil servants there, problems are identified and ways of improvement are proposed. The hypothesis of the study is the assumption that the development of the system of remuneration of state (municipal) employees may have an impact on the efficiency of the state (municipal) authorities of Moscow. In a study involving 40 people aged 25 to 50 years, who are state (municipal) employees, the following methods were used: analysis of normative legal acts and literature, analysis of statistical data on the subject of the study. Because of the study, it was revealed that the development of the remuneration system for state (municipal) employees could have an impact on the efficiency of the work of state (municipal) authorities in Moscow.

*Ключевые слова:* государственные (муниципальные) служащие; оплата труда; органы власти.

*Keywords:* state (municipal) employees; remuneration; authorities.

Фонд оплаты труда федеральных гражданских служащих и фонд оплаты труда работников, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной гражданской службы, составляют фонд оплаты труда федеральных гражданских служащих и работников федерального государственного органа (<https://base.garant.ru/12191544/>).

Сам фонд формируется из следующих средств: оклад за классный чин, ежемесячное денежное поощрение, премия за выполнение особо важных и сложных заданий и другие [2]. Фонд служит для оплаты труда федеральных государственных служащих, что выполняют работу сверх суммы средств, которые направляются для выплат по должностным окладам [1; 5].

Фонд оплаты труда федеральных гражданских служащих федеральных государственных органов формируется за счет средств:

1. На выплату районного коэффициента;
2. На выплату повышенного денежного содержания;
3. На иные выплаты (<https://base.garant.ru/12191544/>; <https://goo.su/GhFf>).

В государственных органах, в которых оплата труда гражданских служащих производится в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2004 №79-ФЗ (ред. от 02.07.2021) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (ст. 50), фонд оплаты труда гражданских служащих формируется на основе показателей эффективности и результативности деятельности государственного органа. Иные условия формирования фонда оплаты труда федеральных гражданских служащих могут устанавливаться федеральными законами [3].

Система организации фонда оплаты труда для федеральных государственных служащих, а также для работников федерального государственного органа устанавливается непосредственно Президентом РФ. В то время как система организации фонда оплаты труда для государственных (муниципальных) служащих уже будет устанавливаться законодательством субъекта РФ. В городе Москва регуляция оплаты труда государственных служащих осуществляется в соответствии с Законом города Москвы от 26.01.2005 №3 «О государственной гражданской службе города Москвы» (с корректировками по годам) (<https://base.garant.ru/189828/>).

В качестве методологического инструментария использовалась авторская анкета, показывающая отношение и удовлетворенность оплатой труда государственных (муниципальных) служащих в г. Москве. В ходе проведения анкетирования были поставлены следующие задачи:

1. Выявить уровень удовлетворенности постоянной частью заработной платы государственных служащих;
2. Определить меру стимуляции трудовой активности с существующей оплатой труда;
3. Определить, предпринимает ли руководство достаточные усилия по улучшению условий и оплаты труда, а также предпринимают ли сотрудники организации усилия по улучшению системы оплаты труда.

Анкетирование показало, что 18 респондентов считают, что постоянная часть заработной платы их «скорее не удовлетворяет», 5 респондентов считают, что «не удовлетворяет», 6 респондентов ответили, что их «удовлетворяет» и 7 респондентов считают, что «скорее удовлетворяет» постоянная часть заработной платы (Рисунок 1). При этом из 40 респондентов 17 скорее не стимулирует существующая система оплаты труда их трудовую активность, 9 респондентов скорее стимулирует, 5 стимулирует и 9 респондентов или не стимулирует, или совершенно не стимулирует оплата труда (Рисунок 2).

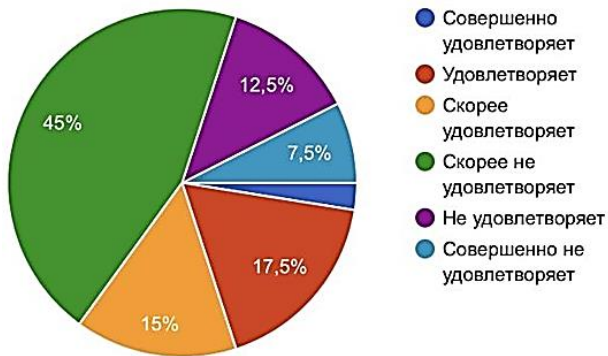


Рисунок 1. Результат опроса «Удовлетворяет ли вас постоянная часть вашей заработной платы?»

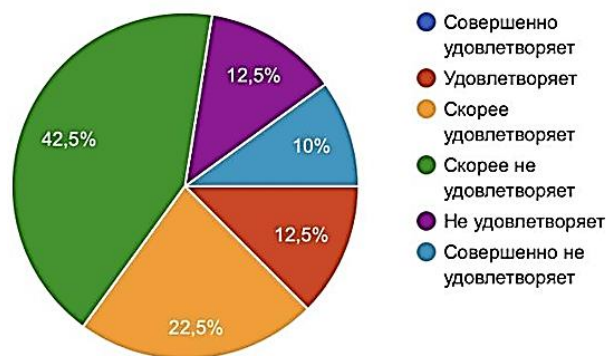


Рисунок 2. Результат опроса «В какой мере существующая система оплаты труда стимулирует вашу трудовую активность?»

По вопросу «Предпринимает ли руководство вашей организации достаточно усилий по улучшению условий и оплаты труда?» можно понять, что респонденты считают, что их организация предпринимает усилия, но этого недостаточно — так ответили 18 респондентов из 40, 12 респондентов считают, что их организация не предпринимает усилия. Только 5 из 40 респондентов считают, что организация, в которой они работают, предпринимает вполне достаточно усилий для совершенствования условий и оплаты труда (Рисунок 3).

По вопросу «Предпринимают ли сотрудники вашей организации усилия по улучшению системы оплаты труда?» можно понять, что респонденты считают, что сами сотрудники предпринимают усилия, но этого недостаточно — так ответили 23 респондента из 40, 8 респондентов считают, что сотрудники организации не предпринимают усилия. Только 5 из 40 респондентов считают, что сотрудники организации, в которой они работают, предпринимают вполне достаточно усилий для совершенствования условий и оплаты труда (Рисунок 4).

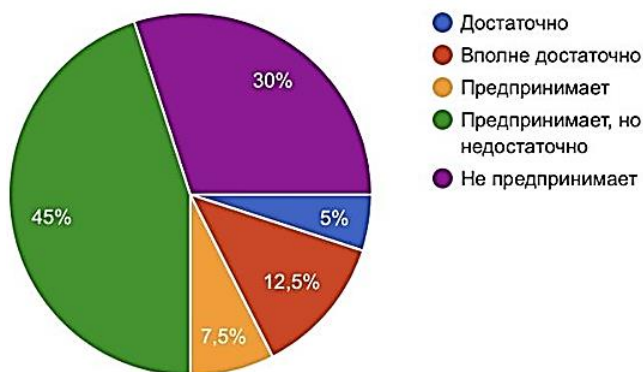


Рисунок 3. Результат опроса "Предпринимает ли руководство вашей организации достаточно усилий по улучшению условий и оплаты труда?"

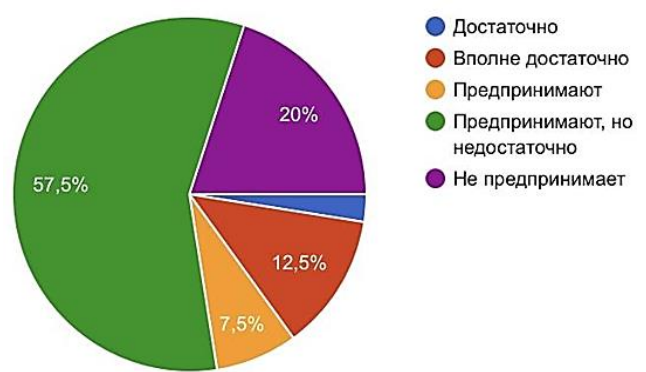


Рисунок 4. Ответ на вопрос «Предпринимают ли сотрудники вашей организации усилия по улучшению системы оплаты труда?»

На основе проведенного анкетирования можно сделать следующие выводы:

Большинство опрошенных респондентов, а именно 65 % не удовлетворены постоянной частью заработной платы;

Существующая система оплаты труда не стимулирует трудовую активность более чем у 75% респондентов;

75% опрошенных респондентов указывают на то, что руководство организации, в которой они работают предпринимает недостаточно усилий по улучшению условий и оплаты труда;

77.5% опрошенных респондентов отмечают, что сотрудники организации, в которой они работают также прилагают усилия, но их недостаточно для улучшения системы оплаты труда.

Следовательно, можно сказать, что государственные (муниципальные) служащие не удовлетворены своей постоянной заработной платой, а также недостаточно удовлетворены системой премирования, надбавок, льгот, социального пакета и т.п. Работники системы государственного муниципального управления считают необходимым уделять больше внимания руководителям организаций системе оплаты труда, а также стараются прилагать самостоятельно усилия для ее совершенствования. Это говорит о том, что стоит совершенствовать систему оплаты труда государственных (муниципальных) служащих и искать пути решения сложившихся проблем.

Оплата труда государственных (муниципальных) служащих является «основным средством материального обеспечения и стимулирования профессиональной служебной деятельности по замещаемой должности гражданской службы» (<https://base.garant.ru/12191544/>).

На основе вышесказанного, можно вывести следующие практические рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда государственных (муниципальных) служащих в г. Москве.

Во-первых, вводить повышение квалификации сотрудников по средствам дополнительного образования по смежным сферам деятельности, выездов на обучающие семинары за счет организации за счет государственных средств на постоянной основе.

Во-вторых, обратить внимание на срок службы для выхода на пенсию, учитывая показатели возраста и занимаемую должность. То есть, соотносить стаж работы в гос. учреждении по критерию «за выслугу лет», возможностью выполнять профессиональные задачи, желанием продолжать трудовую деятельность с действительным возрастом сотрудника [4]. Ввести критерии по отбору сотрудников в соответствии со сроком службы для выхода на пенсию.

В-третьих, увеличить размер оплаты труда до сопоставимого с коммерческой заработной платой, соответствующей квалификации, то есть изменить название и назначение надбавки за особые условия гражданской службы, связав ее с уровнем квалификации и профессионализма государственных гражданских служащих, а также с учетом индексации заработной платы в соответствии с инфляцией в стране.

В-четвертых, разделить сотрудников по разрядам, в зависимости от образования, профессиональной подготовки и компетентности для того, чтобы разделить заработную плату на основании этих возможностей.

В-пятых, пересмотреть систему премирования в соответствии с выполняемым объемом работы по средствам введения ключевых показателей эффективности, а также с учетом трудового стажа. А именно выделить ключевые показатели эффективности для каждого вида деятельности, на основании которого осуществлять премирование.

В-шестых, увеличить количество мер поощрения и поддержки работника в социальном пакете. Ввести возможность выбора меры поощрения в зависимости от индивидуальных потребностей сотрудника, то есть не только оплачиваемый дополнительный отпуск, путевки в санаторий/на курорт, проф. обучение и развитие, а также, например, обязательное бесплатное питание в учреждении, корпоративные мероприятия и многое другое.



В-седьмых, пересмотреть поддержку молодых специалистов в организации. Например, давать возможность для реализации и совершенствования проф. деятельности, а именно наиболее часто отправлять на дополнительное обучение по профессии, прикрепить наставника и т.п. Также обратить внимание на материальную поддержку молодых специалистов, имеющих детей иждивении, так как наибольшая часть расходов приходится на обучение и воспитание ребенка (детей).

В ходе исследования так же подтвердилась гипотеза о том, что развитие системы оплаты труда государственных (муниципальных) служащих может оказать воздействие на эффективность работы государственных (муниципальных) органов власти г. Москвы.

Выделив основные проблемы оплаты труда государственных (муниципальных) служащих, необходимо отметить, что сотрудники не удовлетворены системой оплаты труда, поэтому она не стимулирует их трудовую активность и не дает должных возможностей для развития. Помимо этого, как руководство, так и сами сотрудники не уделяют должного внимания совершенствованию системы оплаты труда [6]. Это доказывает необходимость особой концентрации внимания именно на состоянии данной категории населения, актуальность ее проблем и возможных способов их решения.

Таким образом, нами была достигнута основная цель исследования по определению путей совершенствования оплаты труда государственных (муниципальных) служащих на основе анализа системы оплаты труда в г. Москве.

Практическая значимость состоит в том, что результаты данного исследования, направленного на развитие оплаты труда государственных (муниципальных) служащих г. Москвы, могут быть использованы в механизме развития данной сферы на муниципальном, региональном и государственном уровне.

#### *Список литературы:*

1. Журавлева Т. А. Система оплаты труда и мотивация государственных гражданских служащих: обзор международной практики // Государственное управление. Электронный вестник. 2017. №64. С. 331-345.
2. Просвирина А. И., Какадий И. И. Государственная социальная помощь на основании социального контракта // Вестник евразийской науки. 2020. Т. 12. №3. С. 48.
3. Радостева М. В. Конституционное регулирование заработной платы в Российской Федерации: экономико-правовой аспект // Экономика и предпринимательство. 2016. №9. С. 117-122.
4. Савченко И. А., Левина Е. А. Особенности мотивации персонала организаций социальной сферы // Научно-аналитический журнал Наука и практика Российского экономического университета им. ГВ Плеханова. 2018. Т. 10. №3. С. 51-60.
5. Тищенко Е. Н. Состав и соотношение стимулирующих элементов оплаты труда государственных служащих в Российской Федерации и зарубежных странах // Вопросы государственного и муниципального управления. 2012. №4. С. 160-168.
6. Токарева А. А., Николаева А. А. Специфика мотивации персонала в системе государственной службы и некоммерческой организации // Научный журнал дискурс. 2018. №7. С. 191-206.

#### *References:*

1. Zhuravleva, T. A. (2017). Sistema oplaty truda i motivatsiya gosudarstvennykh grazhdanskikh sluzhashchikh: obzor mezhdunarodnoi praktiki. *Gosudarstvennoe upravlenie. Elektronnyi vestnik*, (64), 331-345. (in Russian).

2. Prosvirina, A. I., & Kakadii, I. I. (2020). Gosudarstvennaya sotsial'naya pomoshch' na osnovanii sotsial'nogo kontrakta. *Vestnik evraziiskoi nauki*, 12(3), 48. (in Russian).
3. Radosteva, M. V. (2016). Konstitutsionnoe regulirovanie zarabotnoi platy v Rossiiskoi Federatsii: ekonomiko-pravovoi aspekt. *Ekonomika i predprinimatel'stvo*, (9), 117-122. (in Russian).
4. Savchenko, I. A., & Levina, E. A. (2018). Osobennosti motivatsii personala organizatsii sotsial'noi sfery. *Nauchno-analiticheskii zhurnal Nauka i praktika Rossiiskogo ekonomicheskogo universiteta im. GV Plekhanova*, 10(3), 51-60. (in Russian).
5. Tishchenko, E. N. (2012). Sostav i sootnoshenie stimuliruyushchikh elementov oplaty truda gosudarstvennykh sluzhashchikh v Rossiiskoi Federatsii i zarubezhnykh stranakh. *Voprosy gosudarstvennogo i munitsipal'nogo upravleniya*, (4), 160-168. (in Russian).
6. Tokareva, A. A., & Nikolaeva, A. A. (2018). Spetsifika motivatsii personala v sisteme gosudarstvennoi sluzhby i nekommercheskoi organizatsii. *Nauchnyi zhurnal diskurs*, (7), 191-206. (in Russian).

Работа поступила  
в редакцию 23.08.2022 г.

Принята к публикации  
28.08.2022 г.

---

Ссылка для цитирования:

Черкащенко А. С., Николаева А. А. Оплата труда государственных служащих: проблемы и пути совершенствования // Бюллетень науки и практики. 2022. Т. 8. №9. С. 461-466. <https://doi.org/10.33619/2414-2948/82/51>

Cite as (APA):

Cherkashchenko, A., & Nikolaeva, A. (2022). Remuneration of Civil Servants: Problems and Ways of Improvement. *Bulletin of Science and Practice*, 8(9), 461-466. (in Russian). <https://doi.org/10.33619/2414-2948/82/51>