

Министерство образования и науки Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт электронного обучения

Направление подготовки 080103 Экономика, профиль «Национальная экономика»

Кафедра Экономики

ДИПЛОМНАЯ РАБОТА

Тема работы
Совершенствование системы оплаты труда в бюджетных учреждениях

УДК 331.21:334.724.6

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-3401	Цыганкова А.С.		

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, Звание	Подпись	Дата
Доцент	Аникина Е.А.	к.э.н., доцент		

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

Должность	ФИО	Ученая степень, Звание	Подпись	Дата
Зав. каф. Экономики	Барышева Г.А.	д.э.н., профессор		

Томск – 2016 г.

Планируемые результаты обучения

Код результата	Результат обучения (выпускник должен быть готов)	Требования ФГОС, критериев и/или заинтересованных сторон
<i>Универсальные компетенции</i>		
P1	Осуществлять коммуникации в профессиональной среде и в обществе в целом, в том числе на иностранном языке, разрабатывать документацию, презентовать и защищать результаты комплексной экономической деятельности.	Требования ФГОС (ОК-14; ПК-9; 11)
P2	Эффективно работать индивидуально, в качестве <i>члена команды</i> , состоящей из специалистов различных направлений и квалификаций, с делением ответственности и полномочий за результаты работы и готовность <i>следовать корпоративной культуре</i> организации	Требования ФГОС (ПК-11; О1,7,8)
P3	Демонстрировать <i>знания</i> правовых, социальных, этических и культурных аспектов хозяйственной деятельности, осведомленность в вопросах охраны здоровья и безопасности жизнедеятельности.	Требования ФГОС (ОК-2;3;16; 15)
P4	<i>Самостоятельно учиться</i> и непрерывно <i>повышать квалификацию</i> в течение всего периода профессиональной деятельности	Требования ФГОС (ОК-2; 9,10,11) Критерий 5 АИОР (2.6), согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i>
P5	Активно пользоваться основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией, работать с информацией в глобальных компьютерных сетях	Требования ФГОС (ОК-13; ПК-1,3,5,10)
<i>Профессиональные компетенции</i>		
P6	Применять знания математических дисциплин, статистики, бухгалтерского учета и анализа для подготовки исходных данных и проведения расчетов экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на основе типовых методик с учетом действующей нормативно-правовой базы;	Требования ФГОС (ПК-1, ПК-2; ПК-3;4;5 ПК-7; ОК-5; ОК-4; ОК11,13)
P7	принимать участие в выработке и реализации для конкретного предприятия рациональной системы организации учета и отчетности на основе выбора эффективной учетной политики, базирующейся на соблюдении действующего законодательства,	Требования ФГОС ПК-5; ПК-7; ОК-5,8

	требований международных стандартов и принципах укрепления экономики хозяйствующего субъекта;	
P8	Применять глубокие знания основ функционирования экономической системы на разных уровнях, истории экономики и экономической науки для анализа социально-значимых проблем и процессов, происходящих в обществе, и прогнозировать возможное их развитие в будущем	Требования ФГОС ОК-3,4; ПК-4,6,8,14,15);
P9	Строить стандартные теоретические и эконометрические модели исследуемых процессов, явлений и объектов, относящихся к области профессиональной деятельности, прогнозировать, анализировать и интерпретировать полученные результаты с целью принятия эффективных решений	Требования ФГОС ПК-6; ПК-5; ПК-7; ПК-13;; ПК-8;
P10	На основе аналитической обработки учетной, статистической и отчетной информации готовить информационные обзоры, аналитические отчеты, в соответствии с поставленной задачей, давать оценку и интерпретацию полученных результатов и обосновывать управленческие решения	Требования ФГОС ПК-4; ПК-5 ПК-7;8 ПК-10; ПК-13; ПК-5 ОК-1;2;3; ОК-6; ОК-13
P11	Внедрять современные методы бухгалтерского учета, анализа и аудита на основе знания информационных технологий, международных стандартов учета и финансовой отчетности	Требования ФГОС ПК-10;12 ОК-12
P12	осуществлять преподавание экономических дисциплин в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального и дополнительного профессионального образования.	Требования ФГОС ПК-14; ПК-15;ОК-2;
P13	Принимать участие в разработке проектных решений в области профессиональной и инновационной деятельности предприятий и организаций, подготовке предложений и мероприятий по реализации разработанных проектов и программ с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий	Требования ФГОС (ПК-3,4,7; 11;12;13ОК-1,7, 8)
P14	Проводить теоретические и прикладные исследования в области современных достижений экономической науки в России и за рубежом, ориентированные на достижение практического результата в условиях инновационной модели российской экономики	Требования ФГОС ПК-4,9

P15	организовывать операционную (производственную) и коммерческую деятельность предприятия, осуществлять комплексный анализ его финансово-хозяйственной деятельности использовать полученные результаты для обеспечения принятия оптимальных управленческих решений и повышения эффективности.	Требования ФГОС (ОК – 7, 8, 12, 13; ПК – 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7,10, 11, 13)
-----	--	--

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт социально-гуманитарных технологий
Направление подготовки: 080100 Экономика
Кафедра экономики

УТВЕРЖДАЮ:
Зав. кафедрой
_____ Г.А. Барышева
«___» _____ 2016 г.

ЗАДАНИЕ

на выполнение выпускной квалификационной работы

В форме:

дипломной работы

Студенту:

Группа	ФИО
3-3401	Цыганкова Алена Сергеевна

Тема работы:

Совершенствование системы оплаты труда в бюджетных учреждениях	
Утверждена приказом директора (дата, номер)	880/с от 08.02.2016

Срок сдачи студентом выполненной работы:	20.05.2016
--	------------

ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ

Исходные данные к работе	Аналитические доклады и официальная статистика по проблемам развития и функционирования бюджетных учреждений в России, и в частности вопросы совершенствования системы оплаты труда, публикации в СМИ (в том числе электронные)
Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов	Теоретические аспекты оплаты труда в бюджетных учреждениях; Анализ состояния оплаты труда в Администрации муниципального образования Новомариинского сельского поселения; Проблемы и основные направления совершенствования системы оплаты труда в бюджетных учреждениях

Перечень графического материала	Структура материального стимулирования труда государственных служащих; Структура денежного содержания гражданских служащих федеральных государственных органов на федеральном уровне по видам выплат; Основные показатели деятельности Администрации муниципального образования Новомариинского сельского поселения
Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы	
Раздел	Консультант

Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику	14.01.2016
---	------------

Задание выдал руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Аникина Екатерина Алексеевна	кандидат экономических наук, доцент		

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-3401	Цыганкова Алена Сергеевна		

ЗАДАНИЕ ДЛЯ РАЗДЕЛА «СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»

Студенту

Группа	ФИО
3-3401	Цыганкова Алена Сергеевна

Институт	Институт электронного обучения	Кафедра	Экономика
Уровень образования	Специалист	Направление/специальность	080103 Национальная экономика

Исходные данные к разделу «Социальная ответственность»	
1. Описание рабочего места (рабочей зоны, технологического процесса, используемого оборудования) на предмет возникновения: - вредных проявлений факторов производственной среды (метеоусловия, вредные вещества, освещение, шумы, вибрация, электромагнитные поля, ионизирующие излучения) - опасных проявлений факторов производственной среды (механической природы, термического характера, электрической, пожарной природы) - негативного воздействия на окружающую природную среду (атмосферу, гидросферу, литосферу) - чрезвычайных ситуаций (техногенного, стихийного, экологического и социального характера)	- Недостаток естественного света, что приводит к световому голоданию организма человека. Пытаются заменить искусственным. - Недостаточная освещенность рабочей зоны, возникает зрительное утомление, боль в глазах, общая вялость. - - Устраиваются пятиминутки для отдыха глаз. - Продолжительность рабочего времени за компьютером более 8 часов.
2. Список законодательных и нормативных документов по теме	Коллективный договор, Трудовой кодекс
Перечень вопросов, подлежащих исследованию, проектированию и разработке	
1. Анализ факторов внутренней социальной ответственности: - принципы корпоративной культуры исследуемой организации; - системы организации труда и его безопасности; - развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации; - системы социальных гарантий организации; - оказание помощи работникам в критических ситуациях.	- Организационные мероприятия, норма поведения, этические требования. - Ежегодно проводится инструктаж работников по технике безопасности - Организация проводит индивидуальное, коллективное, профессионального обучения в организации за счёт собственных средств. - Предоставление санитарно-курортных путёвок большую часть оплачивает предприятие. Предоставляется ДМС. Помощь нуждающимся сотрудникам, сотрудникам пенсионного возраста денежной величине, Бесплатные профилактические лечения и другое.. - Оказание помощи работникам в критических ситуациях.
2. Анализ факторов внешней социальной ответственности: - содействие охране окружающей среды; - взаимодействие с местным сообществом и местной властью; - спонсорство и корпоративная благотворительность; - готовность участвовать в кризисных ситуациях и т.д.	- действует программа «Экосистема» по защите окружающей среды, а также финансирование. - действует антикризисный совет, который отбирает инвестиционные проекты предприятий с участием представителей банков. Если проект реален, то он финансируется по следующей схеме: банк кредитует предприятие под минимально возможный процент, а город берет на себя уплату второй части этого банковского процента и гарантирует (за счет бюджета) возврат кредита. - спонсорство и корпоративная благотворительность детским домам; помощь сотрудников коллектива.

- ответственность перед потребителями товаров и услуг (выпуск качественных товаров);	- предприятие готово участвовать в решение наступивших проблем.. ответственность перед потребителями за предоставленные услуги и обслуживание.
3. Правовые и организационные вопросы обеспечения социальной ответственности: - анализ правовых норм трудового законодательства; - анализ специальных (характерные для исследуемой области деятельности) правовых и нормативных законодательных актов; - анализ внутренних нормативных документов и регламентов организации в области исследуемой деятельности.	Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ Гл.57 Бюджетный кодекс РФ Государственный контроль (надзор) и ведомственный контроль за соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Кодекс РФ об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ Ст.5.57 Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Устав Новомариинского сельского поселения от 12. 01.2014 Правила внутреннего трудового распорядка; Правила по обеспечению безопасных условий и охране труда; Положение о нормированном рабочем дне; Положение о порядке хранения персональных данных работника. штатное расписание; трудовой договор на каждого сотрудника; должностная инструкция; приказы о приеме, переводе, увольнении работника; иные приказы руководителя организации; график отпусков; положение о структурном подразделении и т.д.
Перечень графического материала:	
При необходимости представить эскизные графические материалы к расчётному заданию (обязательно для специалистов и магистров)	Таблицы

Дата выдачи задания для раздела по линейному графику	12.01.2016
--	------------

Задание выдал консультант:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Старший преподаватель	Феденкова Анна Сергеевна			

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-3401	Цыганкова Алена Сергеевна		

Реферат

Выпускная квалификационная работа 101 с., 4 рис., 7 таб., 50 источников,

Ключевые слова: Заработная плата, закон, оплата труда, государственный служащий, труд.

Объектом исследования является - деятельность бюджетных учреждений.

Цель работы - совершенствование системы оплаты труда в Администрации муниципального образования Новомаринское сельское поселение.

В процессе исследования: проанализирована система оплаты труда работников бюджетных учреждений, состояние действующей системы материального стимулирования труда государственных гражданских служащих, проведен анализ оплаты труда гражданских служащих, ежемесячных и иных дополнительных выплат, проанализированы основные проблемы системы оплаты труда государственных служащих, основные направления совершенствования оплаты труда государственных служащих, проведен анализ системы оплаты труда работников в Администрации муниципального образования Новомариинского сельского поселения.

В результате исследования: Исследован учет расчетов по оплате труда и разработаны рекомендации по совершенствованию оплаты труда работников организации Администрация муниципального образования Новомариинское сельское поселение.

Основные конструктивные, технологические и технико-эксплуатационные характеристики:

Степень внедрения: Основные положения и выводы настоящей работы апробированы при прохождении преддипломной практики.

Область применения: Материалы работы также могут быть использованы в учебном процессе высших учебных заведений при прочтении курса экономики.

Термины и определения

В данной работе применены следующие термины с соответствующими определениями:

Материальное стимулирование - комплекс различного рода материальных благ, получаемых или присваиваемых персоналом за индивидуальный или групповой вклад в результаты деятельности организации посредством профессионального труда, творческой деятельности и требуемых правил поведения.

Бюджетное учреждение - некоммерческая организация, созданная РФ, субъектом РФ или муниципальным образованием для выполнения работ, оказания услуг в целях обеспечения реализации предусмотренных законодательством РФ полномочий органов государственной власти (государственных органов) или органов местного самоуправления соответственно в сферах науки, образования, здравоохранения, культуры, социальной защиты, занятости населения, физической культуры и спорта, а также в иных сферах.

Государственные гарантии гражданских служащих - это нормативно закрепленные средства, способы и условия правовой и социальной защищенности, обеспечивающие реализацию прав гражданских служащих и эффективное исполнение ими своих должностных обязанностей, призванные укреплять стабильность профессионального состава кадров гражданской службы и компенсировать ограничения, установленные действующим законодательством.

Оплата по результатам (PRP - performance related pay) - система оплаты труда, при которой заработная плата работника напрямую обусловлена результатами его трудовой деятельности.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	12
1. Теоретические аспекты оплаты труда в бюджетных учреждениях	15
1.1. О системе оплаты труда работников бюджетных учреждений	15
1.2. Состояние действующей системы материального стимулирования труда государственных гражданских служащих	20
1.3. Анализ оплаты труда гражданских служащих, ежемесячных и иных дополнительных выплат	32
1.4. Анализ зарубежной практики вознаграждения по результатам служебной деятельности государственных служащих	40
2. Анализ состояния оплаты труда в Администрации муниципального образования Новомариинского сельского поселения	58
2.1 Общая характеристика Администрации муниципального образования Новомариинского сельского поселения	58
2.2. Основные показатели деятельности Администрации муниципального образования Новомариинское сельское поселение	68
2.3. Анализ системы оплаты труда работников в Администрации муниципального образования Новомариинского сельского поселения	74
3. Проблемы и основные направления совершенствования системы оплаты труда в бюджетном учреждении	86
3.1. Основные проблемы системы оплаты труда государственных служащих	86
3.2. Основные направления совершенствования оплаты труда государственных служащих	88
3.3 Рекомендации по совершенствованию заработной платы в Администрации муниципального образования сельское поселение	100
3.4. Социальная ответственность	106
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	110
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	113

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Бюджетные организации являются важными субъектами производственных и финансово-экономических отношений при любой системе хозяйствования и в любой модели государственного устройства. Понятие «оплата труда» наполнилось новым содержанием и охватывает все виды заработков (а также различных видов премии, доплат, надбавок и социальных льгот), начисленных в денежных и натуральных формах (независимо от источников финансирования), включая денежные суммы, начисленные работникам в соответствии с законодательством за не проработанное время (ежегодный отпуск, праздничные дни и тому подобное). Уровень заработной платы работников бюджетной сферы – это вопрос государственных приоритетов. Поэтому вопросы заработной платы должны быть ключевыми в социальной политике государства. С целью уменьшения социальной напряженности, государство, как основной гарант оплаты труда работников бюджетной сферы, должно принимать своевременные меры по повышению уровня жизни населения, сохранению высококвалифицированных специалистов в социальной сфере.

В соответствии с изменениями в экономическом и социальном развитии страны существенно меняется и политика в области оплаты труда, социальной поддержке и защиты работников. Многие функции государства по реализации этой политики возложены непосредственно на предприятия, которые самостоятельно устанавливают формы, системы и размеры оплаты труда, материального стимулирования его результатов.

Зарплата заинтересовывает работников в повышении эффективности производства, способствует развитию творческой активности человеческого фактора и в конечном итоге влияет на темпы и масштабы социально-экономического развития страны. Для того чтобы перечисленные функции

выполнялись, необходимо постоянно совершенствовать формы и системы оплаты труда.

Цель данной дипломной работы – совершенствование системы оплаты труда в Администрации муниципального образования Новомаринское сельское поселение.

Для осуществления поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

исследовать теоретические аспекты оплаты труда в бюджетных учреждениях;

— провести анализ состояния оплаты труда в Администрации муниципального образования Новомариинского сельского поселения;

— выявить проблемы и определить основные направления совершенствования системы оплаты труда в бюджетном учреждении.

Объект исследования – деятельность бюджетных учреждений. В данной работе предметом исследования являются организационно-экономические аспекты формирования и совершенствования оплаты труда в бюджетных учреждениях (на примере Администрации муниципального образования Новомариинского сельского поселения).

Литературный обзор. В данной работе были рассмотрены теоретические концепции и изучена литература по вопросам организации оплаты и стимулирования труда следующих авторов : А.П. Егоршин, П.В. Журавлев, А. В. Калина и другие.

База исследования. В основу работы положены научные труды ведущих российских специалистов, монографии, материалы научных дискуссий, нормативные акты, специализированные периодические издания.

Методы исследования. В работе будут использоваться следующие методы: табличный, системный анализ изучаемых процессов и явлений, синтез информации об объекте исследования, обработка теоретических материалов, индукция.

Теоретическими и методологическими основаниями исследования явились научная литература, практические материалы.

Поставленная цель и задачи определяют структуру работы, которая включает введение, три главы, заключение, список использованных источников и литературы.

Практическая значимость исследования. В дипломной работе обобщены и подробно прокомментированы требования законодательных и нормативных актов, регулирующих оплату труда в бюджетных учреждениях, даны рекомендации по совершенствованию заработной платы в Администрации муниципального образования Новомариинское сельское поселение, что является возможным для практического применения.

1. Теоретические аспекты оплаты труда в бюджетных учреждениях

1.1.О системе оплаты труда работников бюджетных учреждений

Бюджетным учреждением признается некоммерческая организация, созданная РФ, субъектом РФ или муниципальным образованием для выполнения работ, оказания услуг в целях обеспечения реализации предусмотренных законодательством РФ полномочий органов государственной власти (государственных органов) или органов местного самоуправления соответственно в сферах науки, образования, здравоохранения, культуры, социальной защиты, занятости населения, физической культуры и спорта, а также в иных сферах согласно положениям Федерального закона «О некоммерческих организациях»¹ (далее Федеральный закон №7-ФЗ)

Государственные (муниципальные) задания для бюджетного учреждения в соответствии с предусмотренными его учредительными документами основными видами деятельности формирует и утверждает соответствующий орган, осуществляющий функции и полномочия учредителя.

Финансовое обеспечение выполнения бюджетным учреждением государственного (муниципального) задания осуществляется в виде соответствующей субсидии.

Затраты на оплату труда, в том числе начисления на выплаты по оплате труда работников, как непосредственно связанных с оказанием государственной (муниципальной) услуги, так и тех, которые не принимают непосредственного участия в ее оказании, включаются в состав нормативных затрат, входящих в расчет субсидии и утверждаемых органом-учредителем.

Что касается систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений,² они устанавливаются соглашениями,

¹ ч. 1, 3 ст. 9.2 Федерального закона от 12.01.1996 N 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»

²² ст. 144 ТК РФ

коллективными договорами, локальными нормативными актами на основании федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ, законов и других нормативных правовых актов субъектов РФ или правовых актов органов местного самоуправления.

Системы оплаты труда работников государственных учреждений субъектов РФ и муниципальных учреждений определяются с учетом единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых ежегодно решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В Письме Минфин России³ сослался на Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015 год⁴. Однако в 2016 г. действуют Единые рекомендации, утвержденные 25.12.2015, протокол 12. Они включают в себя:

- перечень норм и условий оплаты труда, которые являются обязательными для применения на территории РФ;
- системы оплаты труда в государственных (в том числе федеральных) и муниципальных учреждениях;
- порядок формирования фондов оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях, системы оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений;
- особенности формирования систем оплаты труда работников сфер образования и здравоохранения, работников государственных и муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии.

При разработке нормативных правовых актов по вопросам оплаты труда работников учреждений органам государственной власти субъектов РФ и органам местного самоуправления наряду с применением принципов

³ Письме N 02-10-07/68198 Минфин России

⁴ утверждены Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2014, протокол 11

формирования систем оплаты труда, а также норм труда (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) и условий оплаты труда, регламентируемых федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, следует использовать порядок формирования систем оплаты труда предусмотренных в Единых рекомендациях⁵.

Учреждением должно быть принято положение об оплате труда работников данного учреждения.

В положении об оплате труда работников учреждения предусматриваются конкретные фиксированные размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по соответствующим должностям и профессиям (группам должностей и профессий).

Кроме того, фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо установленную норму труда, предусматривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником.

Некорректным является использование на уровне учреждений таких терминов, как рекомендуемые минимальные размеры и минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применяемых в примерных положениях об оплате труда работников автономных и бюджетных учреждений по видам экономической деятельности, утвержденных федеральными государственными органами и учреждениями главными распорядителями средств федерального бюджета⁶.

Кроме конкретного размера оклада в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником предусматриваются размеры выплат:

⁵ разд. V Единых рекомендаций для федеральных государственных учреждений (п. 33 Единых рекомендаций)

⁶ Там же

– компенсационного характера, которые не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами;

– стимулирующего характера, которые устанавливаются соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы.

При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать:

– примерную форму трудового договора с работником учреждения, приведенную в Приложении 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы⁷;

– рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта⁸.

В федеральных государственных учреждениях при разработке показателей и критериев эффективности работы⁹ следует учитывать Методические рекомендации по разработке органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников¹⁰, а также необходимость достижения установленных в планах мероприятий по реализации «дорожных

⁷ утверждена Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 N 2190-р

⁸ утверждены Приказом Минтруда России от 26.04.2013 N 167н

⁹ п. 16 Единых рекомендаций

¹⁰ утверждены Приказами Минздрава России от 28.06.2013 N 421, Минтруда России от 01.07.2013 N 287 и Минкультуры России от 28.06.2013 N 920, предусмотренные в Письмах Минобразования России от 20.06.2013 N АП-1073/02, Минкультуры России от 05.08.2014 N 166-01-39/04-НМ

карт» значений целевых показателей развития соответствующих отраслей на 2016 г.

Рекомендации по установлению систем оплаты труда руководителей государственных и муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров приведены в разд. IV Единых рекомендаций.

Правилами п. 25 Единых рекомендаций предусмотрено, что условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к нему), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения¹¹.

Рекомендуется устанавливать предельное соотношение средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год.

Предельное соотношение средней заработной платы руководителей и работников учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) рекомендуется определять в кратности от 1 до 8.

Частью 2 ст. 9 ТК РФ предусмотрено, что коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, они не подлежат применению.

Рассмотрим кто осуществляет контроль за правильностью начисления заработной платы работникам бюджетной сферы. Контроль за деятельностью бюджетных учреждений субъекта РФ и муниципальных бюджетных

¹¹ Постановление Правительства РФ от 12.04.2013 N 329

учреждений осуществляется в порядке¹², установленном высшим исполнительным органом государственной власти субъекта РФ, и в порядке, предусмотренном местной администрацией муниципального образования, соответственно.

Кроме того, Федеральная служба по труду и занятости осуществляет государственный надзор и контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проведения проверок, обследований, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ¹³.

Федеральная служба по труду и занятости осуществляет деятельность непосредственно и через свои территориальные органы¹⁴.

Согласно п. 2 Положения о государственном надзоре, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 01.09.2012 N 875, в субъектах РФ государственный надзор в сфере труда осуществляют государственные инспекции труда.

Рассмотрев основные положения о системе оплаты труда работников бюджетных учреждений, далее проведем анализ действующей системе материального стимулирования государственных гражданских служащих.

1.2. Состояние действующей системы материального стимулирования труда государственных гражданских служащих

Система материального стимулирования труда государственных гражданских служащих тесно связана с социально-экономическим

¹² п. 5.1 ст. 32 Федерального закона N 7-ФЗ

¹³ п. 5.1.1 п. 5 Положения о Федеральной службе по труду и занятости, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 30.06.2004 N 324

¹⁴ п. 4 Положения

положением государства, которое существенно влияет на соотношение различных ресурсов, задействованных в процессах стимулирования. В качестве основного принципа, определяющего размер оплаты их труда, обычно рассматривается положение о том, что она должна быть достаточной для привлечения на государственную службу необходимого числа специалистов нужных профессий и квалификации, способных выполнять возложенные на них функции. Выполнение этих функций должно быть обеспечено денежными средствами, не превышающими возможностей государства в условиях сложившейся общей политической и социально-экономической ситуации.

Государственная гражданская служба Российской Федерации является видом государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан Российской Федерации на должностях государственной гражданской службы Российской Федерации по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов, государственных органов субъектов Российской Федерации, лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, и лиц, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации¹⁵.

Следует отметить, что представленное выше определение гражданской службы как самостоятельного вида государственной службы не отличается достаточной четкостью и точностью: в определении речь идет лишь об обеспечении исполнения полномочий федеральных государственных органов, государственных органов субъектов Российской Федерации и не указывается, что гражданская служба обеспечивает исполнение полномочий Российской Федерации и ее субъектов. Для решения задач повышения мотивации и стимулирования труда гражданских служащих указанное смысловое наполнение понятия принижает значение гражданской службы,

¹⁵ Федеральный закон от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации". Статья 3 // СПС "КонсультантПлюс".

поскольку создается впечатление, что обеспечение этих полномочий осуществляется другими видами государственной службы - военной и правоохранительной.

С точки зрения профессиональной служебной деятельности гражданского служащего основным действующим принципом ее стимулирования является сегодня взаимосвязь размера выплат, составляющих денежное содержание гражданского служащего, и замещаемой должности гражданской службы: чем выше занимаемая должностная позиция - тем выше совокупный размер денежного содержания. Основное предназначение этого принципа – поддержание иерархии должностей гражданской службы, в которой отражается возрастающая степень ответственности гражданских служащих, а также создание необходимых предпосылок для мотивации и стимулирования карьерного роста гражданских служащих.

Материальное стимулирование – комплекс различного рода материальных благ, получаемых или присваиваемых персоналом за индивидуальный или групповой вклад в результаты деятельности организации посредством профессионального труда, творческой деятельности и требуемых правил поведения¹⁶. Соответственно систему материального стимулирования труда государственных гражданских служащих можно охарактеризовать как комплекс материальных стимулов, который призван обеспечить качество и эффективность труда данной категории служащих, привлечь в сферу государственного управления талантливых и продуктивных работников, раскрыть и реализовать их потенциал (см. рис. 1).

Материальное основание труда государственных служащих подразумевает весь спектр материальных благ, связанных с должностью. Оно включает в себя денежное содержание государственного гражданского

¹⁶ Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Митрофанова Е.А., Ловчева М.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2013. С. 188.

служащего, ежемесячные и иные дополнительные выплаты, расходы по социальным льготам и гарантиям, медицинскому и пенсионному обеспечению, затраты на оборудование рабочего места и обеспечение деятельности на конкретной должности (пользование служебными транспортными средствами, служебным жильем и др.).

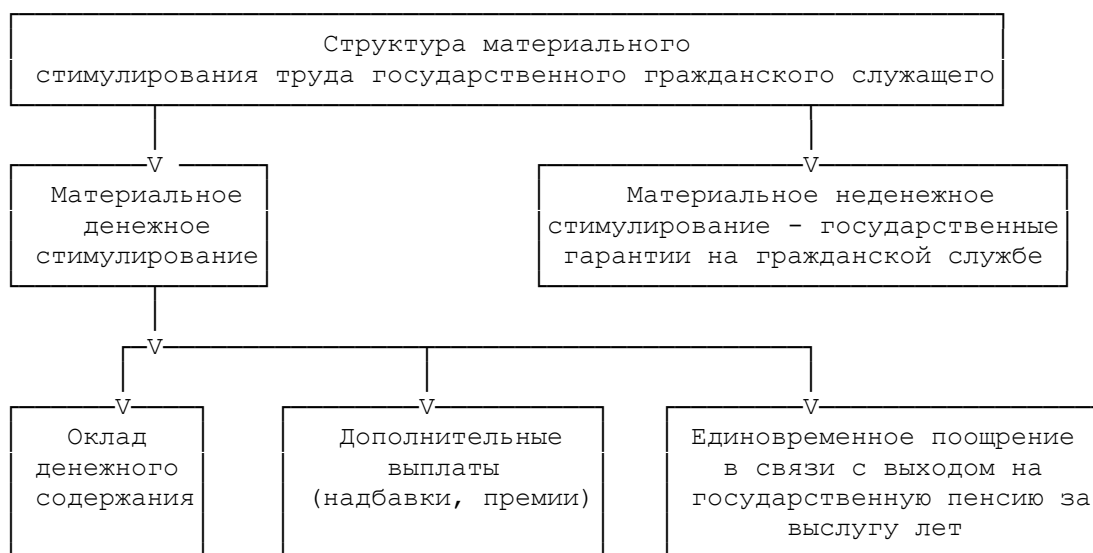


Рисунок 1 – Структура материального стимулирования труда государственного гражданского служащего.

Основные положения действующей системы оплаты труда государственных гражданских служащих установлены Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации»¹⁷. Положения указанных статей регулируют основы организации оплаты труда гражданских служащих и структуру ежемесячно выплачиваемого им денежного содержания. Оплата труда на гражданской службе во многом имеет схожую структуру выплат, применяемых на военной и правоохранительной службе, обеспечивая тем самым единство и преемственность материального обеспечения профессиональной служебной деятельности государственных служащих.

¹⁷ ст. ст. 50 - 51 Федерального закона от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации"

Рассматриваемые нормы Федерального закона устанавливают принципы формирования и определения размеров различных материальных выплат, составляющих денежное содержание гражданского служащего. В п. 1 ст. 50 особо подчеркивается, что оно является основным средством его материального обеспечения и стимулирования профессиональной служебной деятельности по замещаемой должности гражданской службы¹⁸. Кроме того, вышеуказанные нормы определяют общеправовую основу построения системы денежного содержания гражданских служащих, а также устанавливают особый порядок оплаты труда гражданских служащих в зависимости от показателей эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности.

Следует отметить, что установленное Федеральным законом положение о том, что денежное содержание является основным средством материального обеспечения гражданского служащего, не ограничивает его возможности получения других доходов. Гражданские служащие вправе заниматься неслужебной профессиональной деятельностью и получать дополнительные доходы при условии соблюдения запретов, связанных с гражданской службой, установленных в ст. 17 Федерального закона. Согласно сложившейся практике, наиболее распространенными видами неслужебной деятельности являются участие гражданских служащих в научной, публицистической и педагогической деятельности.

Термин «денежное содержание» используется в законодательстве о гражданской службе вместо близких по смыслу понятий «заработная плата» и «оплата труда», применяемых Трудовым кодексом Российской Федерации. Принимая во внимание определение «оплата труда», используемое в Трудовом кодексе Российской Федерации и определяемое прежде всего как

¹⁸ Федеральный закон от 27 июля 2004 г. "О государственной гражданской службе Российской Федерации". Статья 50 // СПС "КонсультантПлюс" (дата обращения: 16.09.2014).

«вознаграждение за труд»¹⁹, «денежное содержание» можно определить как вознаграждение за труд государственных гражданских служащих.

Денежное содержание в зависимости от финансирования должности гражданской службы может выплачиваться за счет средств федерального бюджета или за счет средств бюджета субъекта Российской Федерации. Порядок формирования, утверждения и исполнения этих бюджетов регламентирован ст. ст. 114 и 132 Конституции Российской Федерации и Бюджетным кодексом. При этом в статью расходной части бюджета на содержание государственного аппарата наряду с денежным вознаграждением включаются расходы на компенсационные выплаты и предоставление социальных услуг. Таким образом, на законодательном уровне закрепляется положение, устраняющее опасность экономического «давления» на государственных гражданских служащих со стороны частного капитала, предпринимательских организаций, коммерческих банков и иных негосударственных структур.

Система материального стимулирования мотивации труда государственных гражданских служащих включает в себя ряд компонентов, она является сложной и комплексной. В состав ее основных компонентов входит:

Денежное содержание государственного служащего, ежемесячные и иные дополнительные выплаты.

В Федеральном законе N 79-ФЗ предусмотрены две возможные схемы оплаты труда государственных гражданских служащих:

1) традиционная, основанная на занимаемой гражданским служащим должности, присвоенном ему классном чине, а также на его праве на дополнительные выплаты в зависимости от стажа, сложности работы и т.п.;

2) особая схема материального содержания государственных гражданских служащих, которая предусматривает оплату их труда в

¹⁹ Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (с измен. и дополнениями в ред. от 21.07.2014). Статья 129 // <http://base.garant.ru> (дата обращения: 14.09.2014).

зависимости от эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности. Особый порядок отличается от традиционного структурой организации и механизмом выплаты денежного содержания по должностям гражданской службы²⁰.

Нормативное содержание указанных статей Федерального закона является определяющим для формирования системы оплаты труда и стимулирования гражданских служащих во всех государственных органах Российской Федерации.

В целях реализации Постановления Правительства Российской Федерации N 583 федеральным государственным органам была поставлена задача по согласованию с Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации утвердить до 15 сентября 2008 г. условия оплаты труда работающих в них и в их территориальных органах работников (включая размеры окладов (тарифных ставок), а также порядок и условия выплат компенсационного характера и порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера), вводимых с 1 декабря 2008 г.²¹ Соответствующие документы федеральными государственными органами разработаны.

Правоограничения, запреты и требования, которые предъявляются гражданскому служащему при прохождении гражданской службы, необходимо определенным образом возмещать. Таким образом, возникает необходимость в установлении государственных гарантий и компенсаций на гражданской службе. Компенсируя трудности гражданской службы, они как бы уравнивают ее правовой режим, предоставляя гражданским

²⁰ ст. ст. 50 - 51 Федерального закона от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации"

²¹ п. 9 Постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583

служащим определенные льготы и преимущества по сравнению с другими категориями работников²²

Государственные гарантии гражданских служащих - это нормативно закрепленные средства, способы и условия правовой и социальной защищенности, обеспечивающие реализацию прав гражданских служащих и эффективное исполнение ими своих должностных обязанностей, призванные укреплять стабильность профессионального состава кадров гражданской службы и компенсировать ограничения, установленные действующим законодательством²³.

Действующие механизмы мотивации и стимулирования профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих регулируются нормами, установленными Федеральным законом N 79-ФЗ, включая ст. 50 «Оплата труда гражданского служащего», ст. 51 «Фонд оплаты труда гражданских служащих и работников государственного органа», ст. 52 «Основные государственные гарантии гражданских служащих», ст. 63 «Дополнительные государственные гарантии гражданских служащих», ст. 55 «Поощрения и награждения за гражданскую службу», ст. 56 «Служебная дисциплина на гражданской службе», ст. 57 «Дисциплинарные взыскания», ст. 58 «Порядок применения и снятия дисциплинарного взыскания», ст. 59 «Служебная проверка».

Мотивация и стимулирование государственных гражданских служащих регулируется также соответствующими указами Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, нормативными актами федеральных министерств, федеральных служб и федеральных агентств и нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

²² Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации". Глава 11 // СПС "КонсультантПлюс".

²³ Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации". Статья 53 // СПС "КонсультантПлюс".

Особые условия труда каждое федеральное ведомство трактует по-своему. Так, в разделе III Положения о премировании, установлении надбавки к должностному окладу за особые условия гражданской службы Федеральной службы государственной статистики предусматривается, что при принятии решения об установлении работнику конкретного размера ежемесячной надбавки учитываются условия, отличающиеся от нормальных (сложность поручений, особая важность, срочность, особый режим и график работы, знание и применение в работе специальных компьютерных программ и баз данных, иностранных языков). Статья 149 Трудового кодекса РФ трактует условия, отклоняющиеся от нормальных, несколько по-другому: выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий, работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и другие²⁴. Очевидно, в данном случае нормы ст. 149 Трудового кодекса РФ, предусматривающие оплату труда в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, не были учтены.

В ряде случаев наблюдается простое дублирование критериев для установления конкретных размеров ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия службы без учета специфики ведомства. Например, Федеральное казначейство Российской Федерации в декабре 2007 года разработало для гражданских служащих центрального аппарата Федерального казначейства и заместителей руководителей территориальных органов Федерального казначейства следующие основные критерии для установления конкретных размеров ежемесячной надбавки:

- профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей в соответствии с должностным регламентом;
- сложность, срочность выполняемой работы;
- опыт работы по специальности и занимаемой должности;

²⁴ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. Е.Н. Сидоренко. 2-е изд., испр. и доп. М.: Юрайт-Издат, 2005. С. 331.

- компетентность при выполнении наиболее важных, сложных и ответственных работ;
- качественное выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем, систематическое выполнение срочных и неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания, и др.);
- наличие переработки сверх нормальной продолжительности рабочего дня.

Закрепление в указанных выше положениях такого основного критерия, как компетентность при выполнении наиболее важных, сложных и ответственных работ, тоже вызывает вопросы. Компетентность в настоящее время рассматривается как обычное требование к государственному гражданскому служащему. Кроме того, эта норма часто не совсем согласуется с теми положениями, где закреплено, что надбавка выплачивается в целях материального стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных государственных гражданских служащих.

Премирование федеральных государственных гражданских служащих производится за выполнение особо важных и сложных заданий, связанных с выполнением задач и обеспечением функций, возложенных на орган государственной власти. Так, например, гражданским служащим центрального аппарата Федерального казначейства выплата премий производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом экономии и максимальными размерами не ограничивается.

Таким образом, анализ нормативных актов федеральных ведомств, регулирующих порядок выплаты надбавок за особые условия гражданской службы, показал, что они носят субъективный условный характер и включают такие показатели, как: знание иностранных языков; знание и применение компьютерных программ и баз данных; оперативность выполнения работ; напряженность и производительность труда; сложность;

срочность; качество работ и тому подобное. Как и любой другой человек, государственный служащий не может жить вне политических и индивидуально-личностных пристрастий. Однако, находясь на службе обществу и государству, он должен работать в рамках основных направлений государственной политики и нередко подчинять свои интересы выполнению «духа и буквы» государственных решений.

В то же время каждый гражданский служащий должен знать, за что он получает основную оплату труда и за что – дополнительную, насколько справедливо при этом дифференцирована оплата среди равных ему сотрудников. Далее проведем анализ фактической оплаты труда гражданских служащих, ежемесячных и иных дополнительных выплат.

1.3. Анализ оплаты труда гражданских служащих, ежемесячных и иных дополнительных выплат

Согласно данным Росстата, в 2014 году средняя начисленная заработная плата государственных гражданских служащих в федеральных государственных органах составила 30804 рубля в среднем на одного работника, что несколько превышало среднюю зарплату по стране (26629 рублей). Среднемесячная заработная плата гражданских служащих государственных органов субъектов Российской Федерации составляла 45237 руб. При этом наиболее высокой является оплата труда государственных служащих в Ненецком автономном округе (122815 руб.), Ханты-Мансийском автономном округе - Югре (96304 руб.), Тюменской области (94749 руб.), в Сахалинской области (86732 руб.), а самой низкой - в Республике Ингушетия (23082 руб.), Республике Дагестан (23315 руб.), Республике Мордовия (24393 руб.) и Республике Северная Осетия - Алания (24688 руб.)²⁵.

²⁵ Об оплате труда работников, замещающих должности государственной (муниципальной) службы, по видам выплат государственных органов и органов местного самоуправления за 2014 год // <http://www.gks.ru> (дата обращения: 18.04.2016).

В первом полугодии 2015 года в 40 федеральных министерствах, службах и агентствах (54,1 процента от их общего числа) уровень среднемесячной заработной платы гражданских служащих был ниже, чем сложившийся в среднем по экономике города Москвы (72,1 тысячи рублей). Среднемесячная заработная плата в РФ на май 2015 года составляла 33,2 тыс. рублей. Заработная плата государственных служащих низового звена в несколько раз ниже, чем «средняя» по ведомству. Так, рядовой специалист получает в среднем 15 тысяч рублей в месяц, начальник отдела - около 40 тысяч рублей. Ежеквартально работникам ведомств платятся премии, но и с их учетом зарплата отдельных сотрудников не дотягивает до половины «средней»²⁶.

Исследования в области оплаты труда государственных служащих, результаты сравнительного анализа среднемесячной оплаты труда госслужащих с заработной платой работников в целом по России, а также с прожиточным минимумом позволяют констатировать фактически полную реализацию функции обеспечения государственных служащих, членов их семей жизненными благами, необходимыми для воспроизводства рабочей силы, воспроизводства поколений²⁷.

Результаты исследований свидетельствуют о том, что уровень оплаты труда государственных гражданских служащих существенно отстает от оплаты сравнимых позиций в негосударственном секторе. Так, например, уровень оплаты труда государственных гражданских служащих отраслевых департаментов в 1,5 - 2,7 раза ниже уровня оплаты труда представителей таких профессиональных групп, как экономисты, юристы, финансисты²⁸.

²⁶ Грицок М. Чиновник в цене // Российская газета. 2015. 25 августа.

²⁷ Чернова Е.Б. Совершенствование организационно-экономического механизма труда государственных служащих: Автореф. дис. ... к.э.н. М.: Московская академия государственного и муниципального управления, 2009. См. также: Васильева Е.И. Мотивация профессиональной деятельности государственных гражданских служащих: Автореф. дис. ... к.с.н. Екатеринбург: Уральская академия государственной службы, 2010; Клищ Н.Н. Повышение результативности государственных служащих: Автореф. дис. ... к.э.н. М.: МГУ им. М.В. Ломоносова, 2006.

²⁸ Мелкумова М.В. Совершенствование системы материального стимулирования труда федеральных государственных служащих: Автореф. дис. ... к.э.н. М.: НКОУ "Московский гуманитарный университет", 2012. С. 17.

Целью пребывания на государственной службе нередко становится налаживание знакомств и деловых связей, которые впоследствии могут быть использованы в бизнес-структурах, получение рентных или предпринимательских доходов коррупционного характера (капитализация делегированных полномочий) и др.

Уровень материального обеспечения большинства гражданских служащих по сравнению с иными видами государственной службы и между государственными органами значительно ниже, что не мотивирует их к эффективной служебной деятельности, не способствует противодействию коррупции. «Сейчас зарплаты чиновников между разными ведомствами и внутри них сильно разнятся. И отстают от размера денежного довольствия военнослужащих. Например, «голый» оклад специалиста-эксперта в одном из федеральных ведомств - 3 – 4 тысячи рублей, с надбавками – 15 тысяч рублей. В то же время средняя зарплата федеральных чиновников в 2014 году была более 62 тысяч рублей. Соотношение постоянных и стимулирующих выплат в одном ведомстве не превышает 5 процентов, в других зашкаливает за 50»²⁹.

О наличии проблемы, указанной выше, свидетельствует и тот факт, что размер месячного денежного содержания государственных гражданских служащих по младшей должности гражданской службы (специалист 3 разряда в территориальном органе федерального органа исполнительной власти по данным на конец 2012 года - 5,2 тыс. рублей) менее установленного Правительством Российской Федерации размера прожиточного минимума для трудоспособного населения (6,9 тыс. рублей) и был сравним только с законодательно установленным на указанный период времени минимальным размером оплаты труда (4,6 тыс. рублей).

В структуре денежного содержания государственного гражданского служащего доля оклада месячного денежного содержания является низкой

²⁹ Мелкумова М.В. Совершенствование системы материального стимулирования труда федеральных государственных служащих: Автореф. дис. ... к.э.н. М.: НКОУ "Московский гуманитарный университет", 2012. С. 17.

(от 7% по высшей категории должностей федеральной государственной гражданской службы до 37% по низшей) при значительном количестве и больших по доле ежемесячных и иных дополнительных выплат, устанавливаемых персонально конкретному гражданскому служащему по решению руководителя государственного органа. Значительная часть этих выплат никак не связана ни с результатами его деятельности, ни с показателями уровня его квалификации и т.п. (см. рисунок 2).

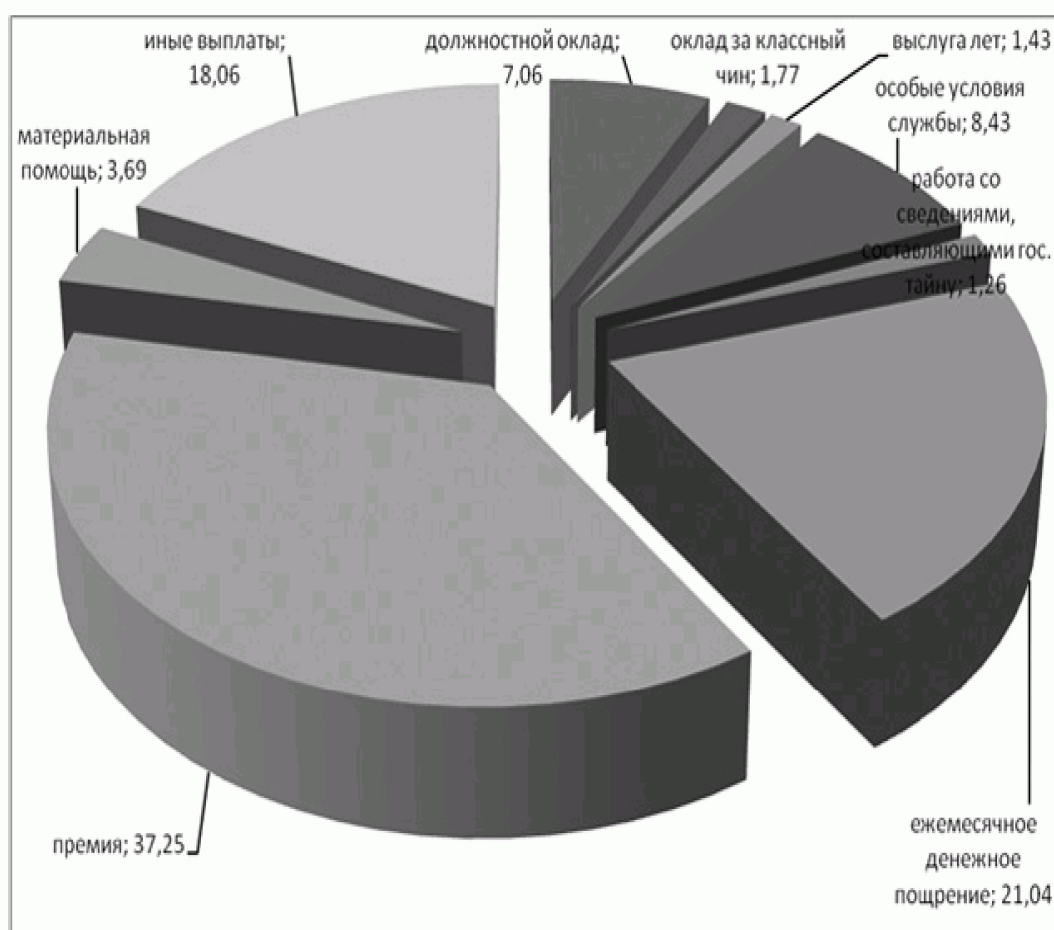


Рисунок 2 – Структура денежного содержания гражданских служащих федеральных государственных органов на федеральном уровне по видам выплат за 2015 год (в процентах) ³⁰

³⁰ Об оплате труда работников, замещающих должности государственной (муниципальной) службы, по видам выплат государственных органов и органов местного самоуправления за 2015 год // <http://www.gks.ru> (дата обращения: 18.04.2016).

Анализ структуры денежного содержания государственных гражданских служащих, расчет веса доли каждого структурного элемента позволяет создать общую картину соотношения указанных элементов по уровням государственной гражданской службы, а также сравнить ее со структурой денежного содержания муниципальных служащих. В качестве исходных данных использованы сведения об оплате труда работников, замещающих должности государственной (муниципальной) службы, по видам выплат государственных органов и органов местного самоуправления за 2015 год (см. табл. 1).

Таблица 1 – Среднемесячная начисленная заработная плата государственных гражданских служащих и муниципальных служащих по видам выплат за 2015год, рублей, в среднем на 1 работника³¹

	Среднемесячная начисленная заработная плата							
	гражданских служащих						муниципальных служащих	
	федерального уровня		регионального уровня		субъектов РФ			
	всего	доля (в %)	всего	доля (в %)	всего	доля (в %)	всего	доля (в %)
Всего	72108	100	27862	100	45237	100	30157	100
по должностному окладу	5094	7,06	3446	12,37	6468	14,3	5447	18,06
классный чин	1275	1,77	975	3,5	1818	4,02	961	3,19
выслуга лет	1034	1,43	641	2,3	1235	2,73	1073	3,56
особые условия службы	6070	8,43	3015	10,82	5727	12,66	4137	13,82
работа со сведениями, составляющими государственную тайну	910	1,26	81	0,29	190	0,42	138	0,46
ежемесячное денежное	15165	21,04	3959	14,21	8188	18,2	4940	16,37

³¹ Об оплате труда работников, замещающих должности государственной (муниципальной) службы, по видам выплат государственных органов и органов местного самоуправления за 2014 год // <http://www.gks.ru> (дата обращения: 18.04.2016).

поощрение								
Премии	26861	37,25	5964	21,4	8021	17,74	3648	12,0
материальная помощь	2652	3,69	1094	3,93	1344	2,97	1170	3,88
выплаты по районному коэффициенту	-	-	2780	9,98	4264	9,44	3457	11,46
иные выплаты	13021	18,06	5906	21,2	7963	17,7	5187	17,2

Данные, приведенные в табл. 1, свидетельствуют не только о низкой доле оклада денежного содержания, но и о возникновении определенных моральных рисков для конкретного государственного гражданского служащего. Причиной их появления служит тот факт, что только оклад гражданского служащего в соответствии с замещаемой им должностью гражданской службы и оклад гражданского служащего в соответствии с присвоенным ему классным чином являются частью оплаты труда государственных гражданских служащих³², которая гарантирована государством.

Сохраняет свою остроту проблема значительной диспропорции в оплате труда государственных гражданских служащих (существенное превышение нормативного максимального размера денежного содержания над минимальным размером денежного содержания). Размеры максимального (высшая группа должностей, категория «руководители») и минимального (младшая группа должностей, категория «обеспечивающие специалисты») оклада государственных гражданских служащих различаются в 3 – 3,3 раза. Если рассматривать максимальный и минимальный размеры денежного содержания государственных гражданских служащих с учетом надбавок, различие возрастает уже примерно в 9 – 12 раз в зависимости от уровня в структуре федеральных органов исполнительной власти. Внутри категорий должностей различия менее значительны: наиболее значимые различия в 3 – 3,7 раза - в категории «руководители», в 1,7 – 2,4 раза

³² Указ Президента Российской Федерации от 25 июля 2006 г. N 763 "О денежном содержании федеральных государственных гражданских служащих"

отличаются минимальный и максимальный возможные размеры денежного содержания в категории «специалисты», в 2,4 раза – в категории «обеспечивающие специалисты», минимальный диапазон вариации в категории «помощники (советники)» – в 1,1 раза³³.

Следует также отметить, что в связи с принятием решения о значительном повышении денежного довольствия лиц, проходящих иные виды государственной службы (военной и правоохранительной), увеличилась диспропорция по уровню оплаты труда государственных служащих в РФ.

Наблюдается устойчивая тенденция увольнения служащих с гражданской службы до достижения ими предельного возраста. Весьма распространенным в последнее время является переход гражданских служащих в связи с предстоящим достижением ими пенсионного возраста с федеральной службы на службу субъекта Федерации, что, безусловно, вызвано большей привлекательностью последней с точки зрения ее материального обеспечения³⁴ (см. табл. 2).

Таблица 2 – Соотношение среднемесячной начисленной заработной платы гражданских служащих на федеральном и региональном уровня за 2015 год, рублей, в среднем на 1 работника

	Среднемесячная начисленная заработная плата гражданских служащих		Разница
	федеральных государственных органов	государственных органов субъектов Российской Федерации	
Белгородская область	23739	33368	- 9629

³³ Шестаков М. О состоянии системы оплаты труда государственных служащих. URL: http://cbnt.ru>analytics/oplata_truda/2012/14

³⁴ Антошина Н.М. Административно-правовые основы формирования кадрового состава государственной гражданской службы Российской Федерации: Автореф. дис. ... д.ю.н. М.: РАНХиГС, 2014.

Московская область	27412	62448	- 35036
Ненецкий авт. Округ	50405	122815	- 72410
Республика Ингушетия	20588	23082	- 2494
Республика Калмыкия	21182	25893	- 4711
В среднем за год	27862	45237	- 17375

В 2015 году уровень оплаты труда гражданских служащих субъектов Российской Федерации на 38,4% превышал уровень оплаты труда гражданских служащих территориальных органов федеральных органов исполнительной власти³⁵.

Приведенные в таблице 2 данные статистики демонстрируют, что в настоящее время государственная служба в некоторых экономически развитых субъектах Российской Федерации является более привлекательной, чем госслужба в территориальных органах федеральных министерств и ведомств, поскольку государственные служащие субъектов Российской Федерации имеют более высокую оплату труда, лучший социальный пакет (медицинское обслуживание, оплата транспортных расходов, отдыха и т.д.), что, определенно, вызывает отток специалистов из федеральных структур в органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

В 2015 году основную часть в структуре дополнительных выплат государственных гражданских служащих федерального и регионального уровней составляет премия (37,25% и 21,4% соответственно), у государственных гражданских служащих субъектов Российской Федерации - ежемесячное денежное поощрение (18,2%). Доля ежемесячного денежного поощрения в общей структуре выплат колеблется, в зависимости от

³⁵ Об оплате труда работников, замещающих должности государственной (муниципальной) службы, по видам выплат государственных органов и органов местного самоуправления за 2015 год // <http://www.gks.ru> (дата обращения: 18.04.2016).

категории и группы должностей, от 74,5% (высшая группа должностей, категория «руководители») до 46,8% (ведущая группа должностей, категория «обеспечивающие специалисты»).

Согласно данным статистики, при переходе к должности более высокой категории, степень влияния ежемесячного денежного поощрения на рост оплаты труда государственного гражданского служащего значительно изменяется. Так, при переходе из категории «обеспечивающие специалисты» в категорию «специалисты», а также из категории «специалисты» в категорию «помощники (советники)» рост оплаты труда на 59,5% обеспечивается за счет увеличения размера ежемесячного денежного поощрения.

В структуре оплаты труда государственного гражданского служащего примерно равные доли имеют должностной оклад и надбавка за особые условия гражданской службы. Доля должностного оклада в структуре заработной платы колеблется последовательно, от 7,1% (высшая группа, категория «руководители») до 26,1% (младшая группа, категория «обеспечивающие специалисты»). Доля оклада в структуре заработной платы для категории «руководители» составляет от 7,1 до 15,6%; для категории «специалисты» – от 15% до 22,4%; для категории «обеспечивающие специалисты» – от 18,7% до 26,1%. При этом с «понижением» группы должности внутри категории доля оклада в структуре оплаты труда возрастает по всем категориям. Доля надбавки за особые условия гражданской службы, наоборот, снижается по всем категориям с «понижением» группы должности внутри категории.

Удельный вес средств, направляемых на выплату премий за выполнение особо важных и сложных заданий, остается незначительным (предусмотрено 2 оклада денежного содержания в год, что составляет на одного государственного гражданского служащего в среднем по 14,4 тыс. рублей, или 3% в структуре фонда оплаты труда). Сложившаяся модель не

оказывает существенного влияния на материальную мотивацию исполнения государственным гражданским служащим такого рода заданий.

Проблемы и диспропорции, отмеченные выше, усугубились в связи с непроведением в 2012 - 2015 годах увеличения (индексации на уровень инфляции) окладов денежного содержания государственных гражданских служащих.

Существенное сокращение в структуре денежного содержания государственного гражданского служащего размера должностного оклада привело к тому, что по большинству должностей гражданской службы размер пенсии за выслугу лет на гражданской службе сложился ниже размера трудовой пенсии по старости.

При сохранении подобных тенденций произойдет дальнейшее снижение конкурентоспособности денежного содержания государственных гражданских служащих на рынке труда. Кроме того, подобная архитектура структуры денежного содержания, как показывают отечественные и зарубежные эмпирические исследования, чревата участием государственных гражданских служащих в различных коррупционных схемах.

В действующей системе материального стимулирования труда государственных гражданских служащих более весомую роль должна играть ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет. Период времени, прошедший после принятия Закона N 79-ФЗ, позволил лучше понять ее достоинства и нереализованные возможности.

Одним из ее важных достоинств является то, что она способствует реализации функции закрепления кадров. Например, стажевые надбавки широко используются для привлечения и закрепления кадров на территориях Крайнего Севера и приравненных к нему территориях.

Порядок учета стажа работы тоже имеет существенное значение для стимулирования труда государственных гражданских служащих, особенно в части их будущего пенсионного обеспечения. Правовое регулирование порядка его исчисления определено ст. 54 Федерального закона от 27 июля

2004 г. N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

Таким образом, представленный выше анализ свидетельствует о том, что сложившийся на сегодняшний день механизм функционирования ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет нуждается в совершенствовании. Он должен быть более гибким, более адресным, а также более полно охватывать весь временной диапазон нахождения сотрудника на государственной гражданской службе. Далее проведем анализ зарубежной практики вознаграждения служебной деятельности государственных служащих.

1.4. Анализ зарубежной практики вознаграждения по результатам служебной деятельности государственных служащих

В странах Европейского союза и США государство стремится обеспечить финансовую и социальную независимость и соответствующий социальному статусу государственного служащего достойный уровень жизни. В свою очередь, уровень заработной платы обычно определяется в соответствии с занимаемыми должностями. Однако, помимо занимаемой должности, существуют и другие критерии, регулирующие размер оплаты труда государственных служащих за рубежом.

Как показано в таблице 3, компенсация и заработная плата одного работника в государственном секторе выросла больше, чем в частном секторе за период 1999 - 2007 гг. в Бельгии, Испании, Ирландии, Италии и Греции.

В Австрии, Германии, Португалии, Словении и Франции рост зарплат бюджетников был ниже, чем рост заработных плат в частном секторе³⁶.

³⁶ Берестова Л.И. Особенности труда государственных гражданских служащих: Учебное пособие. М.: Изд-во РАГС, 2009. С. 121

Соответственно, чтобы повысить заинтересованность государственных служащих в качественном выполнении своих обязанностей, необходимо размер их денежного содержания поставить в зависимость, во-первых, от меняющейся ситуации на рынке труда, а во-вторых, от результатов труда и повышения уровня их компетентности. В этой связи возникает необходимость разработки соответствующих нормативных документов, определяющих критерии и процедуру оценки, а также размеры вознаграждения за эффективность и результативность служебной деятельности. В последние десятилетия этим вопросам уделяется самое пристальное внимание.

Таблица 3 – Индексы роста компенсации и заработной платы на одного работника в 1999 - 2007 гг. (в процентах)³⁷

	Индекс роста компенсации на одного работника			Индекс роста заработной платы		
	Гос. сектор	Частн. сектор	Всего по экономике	Гос. сектор	Частн. сектор	Всего по экономике
Австрия	16,9	18,8	18,2	17,9	20,5	19,8
Бельгия	24,3	23,6	23,7	24,9	23,6	23,9
Германия	6,8	9,5	9	7,1	10,1	9,6
Испания	34,8	21,1	23,9	39,2	19,7	23,8
Франция	25,8	25,7	25,8	24,7	28,5	27,6
Греция	50,2	46,5	48	48,4	46,5	47,4
Ирландия	64	56,2	58,2	59,4	55,5	57,6
Италия	34	19	22,2	36,1	20,2	23,6
Португалия	30,2	32,2	32	20,9	31,4	28,5
Словения	72,9	87,7	84,7	68,1	85,9	82,1

³⁷ Берестова Л.И. Особенности труда государственных гражданских служащих: Учебное пособие. М.: Изд-во РАГС, 2009. С. 122

Оплата по результатам (PRP - performance related pay) - система оплаты труда, при которой заработная плата работника напрямую обусловлена результатами его трудовой деятельности.

До 1980-х годов в большинстве стран Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) размер вознаграждения госслужащих устанавливался в соответствии с занимаемой должностью. В качестве дополнительного стимула использовалось продвижение по службе, которое зависело от стажа работы на государственной службе.

Кризис 1970-х годов показал, что возможности повышения оплаты труда государственных служащих за счет роста налоговой нагрузки на бизнес исчерпаны. Более того, нужно искать резервы для снижения налоговой нагрузки на предприятия, чтобы придать дополнительный импульс экономическому развитию. В условиях сокращающегося финансирования государственной службы необходимо было, во-первых, изыскать источники для установления конкурентоспособной по сравнению с частным сектором оплаты труда для высококвалифицированных служащих и, во-вторых, найти стимулы повышения эффективности функционирования госслужбы. Без коммерческого подхода, примером которого выступали частные компании, решить возникшую проблему не представлялось возможным. Родилась новая доктрина государственного управления, основанная на построении оплаты труда государственных служащих по результатам служебной деятельности.

Впервые такую систему стали использовать в 1990-е годы Нидерланды, Новая Зеландия и Великобритания. Еще раньше США и Канада ввели систему оплаты труда по результатам для руководителей государственной службы высшего и среднего звена. Эксперты отмечали, что к концу 2003 года многие страны Европейского союза имели обобщенное положение об оплате по эффективности служебной деятельности

руководителей органов государственного управления. В тех странах, где оно отсутствовало, планировалось принять его в ближайшие годы ³⁸.

В странах Европы созданию эффективных систем стимулирования по результатам труда способствуют специальные комитеты при правительствах. Например, правительство Ирландии приняло в конце 2001 года решение о формировании Комитета по вознаграждению за эффективность труда с тем, чтобы наблюдать за системами вознаграждений, связанных с эффективностью служебной деятельности в различных областях. На Комитет возлагалась задача проведения мониторинга системы вознаграждений служащих по результатам труда и вынесения самостоятельного решения об утверждении целей для служащих, на которых распространяется действие этой системы. Перед Комитетом ставилась также задача установить единообразие в критериях оценки результатов труда госслужащих и обеспечить ее объективность, открытость для внешней проверки оплаты труда в государственной службе. Для местных органов власти и управлений здравоохранения предусмотрено создание собственных подобных комитетов ³⁹.

Чтобы успешно внедрить эффективные системы оплаты по результатам, важно соблюдать ряд общих для всех стран условий. Прежде всего необходим тщательный выбор участков государственного органа, где планируется внедрять новую систему. При выборе участка следует учитывать готовность и желание коллектива переходить на такую систему вознаграждений.

Важно также обеспечить поэтапное наращивание фонда премирования, благодаря которому можно постепенно увеличивать дифференциацию в размере вознаграждения. Например, в Великобритании правительство организовало формирование неконсолидированного

³⁸ Берестова Л.И. Особенности труда государственных гражданских служащих: Учебное пособие. М.: Изд-во РАГС, 2009. С. 124

³⁹ Берестова Л.И. Особенности труда государственных гражданских служащих: Учебное пособие. М.: Изд-во РАГС, 2009. С. 126

премиального фонда с условием его ежегодного увеличения с целью облегчить переход на новую систему стимулирования.

Третьим условием преодоления трудностей внедрения новой системы стимулирования, как показывает опыт некоторых стран, является формирование премиального фонда не за счет существующего фонда труда, а путем дополнительного финансирования. Если служащие будут уверены, что их общее вознаграждение не уменьшится ни при каких обстоятельствах, то они с большей готовностью воспримут новую модель оплаты.

Четвертым условием успешной реализации перехода к новой системе являются широкая разъяснительная работа и обучение как персонала, работа которого будет оцениваться, так и руководителей, выступающих в роли оценивающих. Оцениваемые и оценивающие должны хорошо знать процедуру и критерии оценки и самооценки, вытекающие отсюда последствия, должны быть уверены в том, что будут обеспечены объективность и справедливость оценки результатов деятельности.

Среди условий, которые необходимо соблюдать при установлении части размера денежного содержания государственного служащего в зависимости от результатов труда, Л. Олеон выделяет также следующие: справедливая и сбалансированная система распределения различных функций организации; прозрачный механизм, определяющий цели организации, способ индивидуальной оценки, предусмотренной юридическими документами или ясными внутренними инструкциями; возможность внутренней и внешней проверки по процедуре и результатам оценки; уверенность работников в том, «что результаты их оценки будут правильно использованы»⁴⁰.

Эксперты отмечают, что руководители высшего ранга государственного управления премируются по результатам служебной деятельности не во всех странах Европы. В Ирландии, Италии и Финляндии

⁴⁰ Олеон Л. Оплата труда в зависимости от результата. Материал Программы Европейского союза Eurореaid "Административная реформа в России". М., 2005. С. 5.

они исключены из систем премирования по результатам служебной деятельности, а в Дании им устанавливается годовая премия в большем размере, чем руководителям среднего звена, поскольку с повышением ответственности возрастает и доля риска.

Ниже будут рассмотрены особенности внедрения системы оплаты по результатам в различных странах.

Система государственной службы Великобритании является наиболее децентрализованной из европейских стран. Руководитель государственного органа несет ответственность за проведение политики в отношении персонала, в связи с чем заработная плата в значительной степени варьируется в зависимости от сектора и обязанностей.

Практика децентрализации управления государственной службой путем создания свободно оперирующих агентств, оплаты труда государственных служащих в соответствии с их производительностью значительно отличается от аналогичной практики в сфере гораздо более широкого государственного сектора.

Универсальные характеристики сложившейся в прежние годы системы оценки труда государственных служащих позволяли применять ее на всех уровнях государственной службы. Централизованно были определены размеры зарплаты, градация и условия занятости для всех государственных служащих.

Но уже в начале 1990-х годов было принято решение о создании более тесной взаимосвязи между производительностью и вознаграждением отдельных служащих, отделов и департаментов в целом. В 1996 году основная часть ответственности за создание благоприятных условий труда сотрудников, повышение эффективности и результативности их деятельности была делегирована напрямую министерствам. В настоящее время система PRP применяется как на уровне отделов, так и отдельных государственных гражданских служащих.

В разработке своих собственных систем отделы обязаны основываться на четырех ключевых принципах, изложенных в Кодексе гражданской службы:

- лучшее соотношение цены материального вклада государственных служащих и размера денежного вознаграждения;
- повышение гибкости в системе оплаты труда;
- усиление роли бюджетного контроля.

Контроль за соблюдением указанных принципов и соответствием Кодексу гражданской службы осуществляет Кабинет министров.

Текущая практика свидетельствует о значительной вариации применения PRP в зависимости от функций, выполняемых департаментами и учреждениями. В качестве обязательного условия их деятельности предложено согласование реализуемой стратегии вознаграждения со своими бизнес-целями, создание четких критериев по оценке достижения намеченных целей.

Большинство ведомств и учреждений самостоятельно определяют максимальные и минимальные размеры премий. Премии призваны уравновешивать заработные платы государственного и частного сектора и тем самым способствовать удержанию высококвалифицированного персонала государственных органов. В этой связи становится необходимой ежегодная переоценка данных показателей, приведение их в соответствие с меняющимися рыночными условиями труда и личными потребностями персонала.

Целевые ставки устанавливаются в соответствии с рыночной ставкой для определенного класса должностей и, как правило, расположены между 80% и установленной максимальной ставкой. После утверждения целевой ставки, как правило, лишь немногие лучшие исполнители могут претендовать на получение максимальных бонусов за производительность.

Неконсолидированные бонусы используются сегодня в качестве одного из основных способов премирования штатных сотрудников за

успешное выполнение работы. Размер бонусов может различаться в разных организациях, и это отличие бывает очень существенным даже внутри одного министерства.

Есть ряд важных элементов, которые способствуют успешной реализации системы оплаты труда по результатам:

- прозрачность процедуры оценки;
- участие сотрудников в разработке критериев и распределении бонусов;
- постановка реалистичных и четких целей;
- пропорциональность размера вознаграждения и выполненным работам;
- высокая степень контроля работника в течение "оценочного" периода;
- беспристрастность и высокая квалификация руководящих должностных лиц.

В ходе внедрения и совершенствования системы оплаты труда, основанной на достигнутых целях, в Великобритании возникли определенные специфические проблемы:

- слабая активность применения оценки личной производительности и создания механизмов регулярной обратной связи государственных служащих, а также создания упрощенной системы оценки в рамках более широкой программы повышения лидерского потенциала;
- недостаточное финансирование, снижение веса влияния финансовых стимулов для сотрудников⁴¹.

Правительство считает, что оплата производительности в органах государственной власти является важным инструментом для облегчения и улучшения управления в целом. Руководители могут самостоятельно определять, как лучше привлекать, удерживать и мотивировать

⁴¹ Public and Private Sector Earnings. March 2014. URL: www.ons.gov.uk/ons/dcp171776_355119.pdf (дата обращения: 12.04.2016).

высококвалифицированных сотрудников, и они имеют возможность контролировать их уровень дохода.

Анализ системы вознаграждения должен отражать фактические показатели достижения целей, а также учитываться при определении направлений деятельности организации. Схемы оплаты труда по результатам применяются для соотнесения производительности сотрудников с целями организации, чтобы создать прямую зависимость между отдельными целями и достижениями организационных целей. Важно обратить внимание на культуру организации. Если организация имеет командную культуру, индивидуальные награды не всегда могут быть пригодны для распределения вознаграждений. Важно, чтобы схемы оплаты труда были гибкими и могли быть адаптированы к изменениям, связанным с новыми рыночными тенденциями ⁴².

Другие бонусы – отделы и агентства обычно предлагают очень хорошие нематериальные бонусы в виде продолжительного ежегодного отпуска, гибкого графика работы и т.д.

Также многие государственные служащие отметили возможность расширения нематериальных стимулов в сфере гражданских и общественных услуг. Так как процесс развития системы оплаты труда требует постоянного развития, Кабинет министров с помощью ключевых заинтересованных сторон в настоящее время разрабатывает новые практические предложения по совершенствованию существующей системы.

Проведение индивидуальных бесед с сотрудниками, поведение которых рассматривается как девиантное (позитивные или негативные отклонения от нормы), является обычным делом. Собеседования проходят в спокойной и располагающей обстановке, а их эффективность оказывается достаточно высокой. Во-первых, они улучшают связи (прямые и обратные) между сотрудником и руководством. Зачастую в ходе таких бесед можно

⁴² Public and Private Sector Earnings. March 2014. URL: www.ons.gov.uk/ons/dcp171776_355119.pdf (дата обращения: 12.04.2016).

решить множество проблем. Кроме того, работник чувствует себя намного лучше, его мотивация повышается вследствие укрепления убеждения в том, что он (она) не безразличен руководству.

PRP система во Франции традиционно была основана на стимулах, таких как продвижение по карьерной лестнице. В реальности доминирует система вознаграждения для государственных служащих, основанная на занимаемой должности (их положении), премировании за сверхурочные работы и специальные квалификации. Для старших должностей государственной службы определены дополнительные меры стимулирования, такие как освобождение от некоторых видов налогов, что составляет приблизительно 10% основного оклада.

Премии обычно ассигнуются коллективно, а их объем значительно различается в зависимости от министерства, ведомства. Система премий высоко децентрализована, годовые бюджеты для премий ассигнованы Министерством финансов. Расчет размера бюджета основан на средней норме для каждой профессиональной группы, умноженной на штатную численность этой категории в отделе. Распределение происходит непосредственно внутри каждого ведомства на основании решения его руководителя.

Существенным недостатком системы, применяемой в настоящий момент во Франции, является высокая «доля» премиального фонда, выплачиваемая высшему руководству. Только 10% государственных служащих Франции зарабатывают премии, которые составляют больше 30% их основной заработной платы. В целях изменения сложившейся ситуации было принято решение о нормативном регулировании максимального уровня премий за результативность и введении ограничений их размера 20% оклада.

Критерии оценки работы:

- профессионализм и технические навыки;
- организационные навыки и исполнительность;

– личные качества и коммуникабельность.

Фактор высокой децентрализации процесса выплаты премий по результатам труда потребовал усиления контроля и анализа распределения премий из федерального бюджета. Следствием этого стало создание Генеральной финансовой инспекции, представители которой совместно с членами парламента приступили к выполнению функции финансовых контролеров.

Несмотря на то, что PRP система устремлена на переход к оплате труда государственных служащих по результатам и применяется во всех органах государственной власти Франции, процесс ее внедрения протекает достаточно сложно. Анализ его результатов свидетельствует о наличии ряда недостатков и слабых мест. В их числе: большая степень зависимости выделяемых размеров премий от субъективных оценок руководителей; действие естественной тенденции использования вторичных схем вознаграждения, посредством которых руководители структурных подразделений стремятся уравнивать бонусную часть денежного содержания государственных служащих.

По итогам первого этапа внедрения системы оплаты труда по результатам опубликовано 2 отчета об организации служебной деятельности и PRP во Франции (отчет комиссии по расследованию стоимости и эффективности государственных услуг, а также доклад Ж.Л. Силикам (Государственный совет)). Эти отчеты призывают к постепенному внедрению PRP в государственном секторе, определению размеров пособий и бонусов, созданию четкой процедуры оценки на основе целей работы - в частности, для высшего руководства⁴³.

Как и другие страны, Франция столкнулась с рядом проблем при внедрении PRP, которые в первую очередь были обусловлены неоднозначным подходом к индивидуальным критериям оценки. Помимо

⁴³ Берестова Л.И. Особенности труда государственных гражданских служащих: Учебное пособие. М.: Изд-во РАГС, 2009. С. 125

этого, различия между министерствами и ведомствами, а также отсутствие прозрачности системы начисления бонусов подтверждают необходимость дальнейшего совершенствования системы оплаты труда с учетом выявленных недостатков.

В налоговом ведомстве Италии в январе 2002 года была отобрана группа из 26 чиновников. В феврале они прошли пятидневный курс подготовки, после чего было образовано 13 смешанных пар (мужчина и женщина) преподавателей, которые под наблюдением консультанта провели первый курс по тестированию своих преподавательских способностей. После контрольного занятия в марте 2002 года ими было подготовлено около 1270 руководителей по всей стране на базе 92 изданий курса. Каждый курс продолжался два дня, кроме того, через полгода проводилось однодневное заключительное занятие. Параллельная программа подготовки, организованная для оценивающих первой инстанции, т.е. руководителей старшего звена, была полностью осуществлена консультантами в течение четырех дней⁴⁴.

В итальянском налоговом ведомстве и финском бюро статистики на первый план при построении систем вознаграждения выдвигаются развитие навыков и повышение организационной компетентности высшего руководящего состава. В управлении по делам таможи и налогов Дании усилия сосредоточены на целевых показателях, связанных с вводимым ресурсом для предстоящей работы. Организационные целевые показатели в налоговом ведомстве Италии дополнены оценкой организационных компетенций, то есть целевыми ориентирами, определенными в плане поведения.

Как правило, оплата по результатам предусматривает стимулирование за улучшение личных показателей служащих. Однако некоторые страны

⁴⁴ Берестова Л.И. Особенности труда государственных гражданских служащих: Учебное пособие. М.: Изд-во РАГС, 2009. С. 125 - 126.

(Великобритания, Дания, Финляндия) используют системы стимулирования госслужащих за коллективные результаты труда.

Представляет интерес система стимулирования служащих в Дании, предусматривающая оплату труда по результатам не только своего подразделения и всего учреждения, но и смежных коллективов. В Национальном совете Дании по вопросам производственного травматизма размер вознаграждения на 60% определяется эффективностью работы отдельного коллектива, на 20% – результатами деятельности смежных коллективов и на 20% – эффективностью работы всего учреждения.

Размеры премий в разных странах различны. Так в действующей системе вознаграждений Ирландии диапазон премирования составляет от 0 до 20% в рамках 10% от общего предела затрат по платежной ведомости. Самый высокий процент вознаграждения (15 – 20%) выплачивается в исключительных случаях. Размер премии в пределах 10 – 15% устанавливается в том случае, когда служащий перевыполняет плановые нормы. Премия в размере от 5 до 10% выплачивается тогда, когда расширенные плановые нормы выполнены им полностью или с небольшим превышением. Вознаграждение от 1 до 5% выплачивается служащему, не полностью выполнившему плановые нормы. Если требуемый уровень эффективности не был достигнут, дополнительные выплаты не производятся⁴⁵.

Дополнительная премия за производительность и эффективность труда выплачивается независимо от регулярных выплат и надбавок из государственного бюджета и может быть сокращена наполовину на два месяца при неэффективном исполнении служебных обязанностей. Если же качество выполнения служебных обязанностей не улучшается в течение двух месяцев, дополнительные выплаты прекращаются.

⁴⁵ Берестова Л.И. Особенности труда государственных гражданских служащих: Учебное пособие. М.: Изд-во РАГС, 2009. С. 125 - 126.

Как показывает опыт европейских стран, существует опасность того, что некоторые руководители не будут принимать решений по значительной дифференциации размера вознаграждений, и эффективность таких систем резко снизится. Чтобы преодолеть такое отношение, можно установить так называемые квоты на количество служащих, получающих тот или иной размер вознаграждения. Например, в Ирландии руководители могут выплачивать вознаграждение от 10 до 15% – примерно 25 – 30% служащих, от 5 до 10% – 60 – 70% служащих; от 1 до 5% – 5 – 10% служащих. Вознаграждение в размере от 15 до 20% выплачивается в исключительных случаях.

В Германии размер вознаграждения государственных гражданских служащих и военных определяется также в соответствии с единой шкалой А, кроме старших позиций, которые определяет шкала В. Такая централизованная система снижет неравенство и субъективность распределения заработной платы, усиливает солидарность служащих, а также приводит к последовательной политике в области оплаты труда государственных служащих.

Для стимулирования государственных служащих применяется система «двух направлений в карьере»: 1) должностной рост; 2) работа на той же позиции с постепенным увеличением оплаты труда. Помимо этого, существует распространенная практика совмещения работы в государственном органе с политической деятельностью. В Германии госслужащему фактически гарантируется пожизненное место работы на государственной службе⁴⁶. Однако процедура поступления на государственную службу в Германии более сложная, а длительность испытания существенно больше, чем в других странах. Это позволяет привлекать высококвалифицированные и заинтересованные в работе кадры.

В Испании предусмотрены квоты на установление оценок по результатам служебной деятельности, от которых зависит размер

⁴⁶ Дряхлов Н. Системы мотивации персонала в Западной Европе и США. URL: www.iteam.ru.

вознаграждения. Законодательно предусмотрено, что для двух третей служащих устанавливается оценка «удовлетворительно» и для одной трети «хорошо» и «отлично».

В Австралии существует аналогичная британской модель государственной службы. Здесь принято заключать соглашения между представителями рабочих и работодателей, которые затем передаются соответствующему ведомству для проверки. Работники могут также непосредственно заключить т.н. «соглашение рабочего места» на индивидуальном уровне, которое должно быть заверено Комиссией по промышленным отношениям.

Создание, внедрение и поддержание системы вознаграждений являются важной частью стратегического развития и управления человеческими ресурсами в США. Планирование и создание эффективного плана компенсации реализуется в несколько этапов:

- всестороннее обсуждение создания и обеспечение функционирования эффективной структуры заработной платы;
- определение и объединение основных целей;
- выявление альтернатив, коррелирующих с организационными задачами;
- выработка политики в области оплаты труда.

В настоящее время доход государственных служащих в США состоит из нескольких частей.

Зарплата является одним из основных компонентов вознаграждения. Здесь существует специальная схема градации заработной платы в зависимости от занимаемой должности и возрастает с увеличением уровня оплаты труда в зависимости от степени и ранга занимаемой должности⁴⁷.

Компенсация федеральным государственным служащим США превратилась в сложный набор платежных систем, включающих две

⁴⁷ ICPM-2012. Crisis Management in the Time of Changing World. U.S. Federal GS Civil Service Pay Systems and Its Enlightenment to P.R.C. URL: <http://californiapolicycenter.org/merge-social-security-and-public-sector-pensions/> (дата обращения: 02.05.2016).

основные категории. К первой категории относится установленная законом система оплаты труда, применяющаяся для "белых воротничков". Ко второй категории относятся другие платежные системы, одна из которых подразумевает почасовую оплату. В настоящее время 71% федеральных гражданских служащих получают зарплату в соответствии с первой системой оплаты труда, остальные 29% – в соответствии с другими системами.

Помимо различных систем оплаты труда, существуют и региональные надбавки, которые варьируются в пределах от 0 до 25 процентов оклада (например, в Аляске она составляет 24,69%).

Таким образом, вторым элементом, составляющим основу вознаграждения государственных гражданских служащих США, является пособие.

Пособие и различные надбавки начисляются в зависимости от конкретной работы, выполненной сотрудником. Основной функцией таких пособий является регулирование противоречий в распределении доходов. Пособия и надбавки разделены на две группы:

- региональные надбавки (начисляемые по территориальному признаку);
- необлагаемые пособия.

Не облагаемые налогом пособия включают в себя пособия «на жизнь», пособия на жилье и т.п. Региональные пособия широко распространены в США и составляют в среднем до 5% заработной платы (в 2010 году доля таких пособий составила 4,76%). Сверхурочные доплаты, предусмотренные для государственных служащих, можно разделить на доплаты за ночные переработки, воскресные сверхурочные и праздничные сверхурочные. Каждое пособие имеет утвержденные нормы и стандарты и не может превышать 125 долларов.

Третьим элементом, определяющим уровень оплаты труда государственных служащих, являются бонусы.

Бонус представляет собой совокупность достижений государственного служащего, выполнения им установленного плана в материальном выражении. Система начисления бонусов одна – из самых гибких и легко адаптирующихся к внешним изменениям.

Для бонусной системы определены следующие ограничения:

- размеры выплачиваемых бонусов не могут превышать 10% от базового оклада;
- минимальный уровень бонусной части составляет 2% от основной заработной платы. Тем не менее по решению руководителей министерств и ведомств размер бонусной части может быть увеличен до 20% от основной заработной платы государственного служащего;
- в денежном выражении обычно установлены ограничения в 10000 долл. США, но также по решению руководства эта сумма может быть увеличена, но не более чем в 2,5 раза (т.е. 25000 долл. США).

Между тем в целях привлечения, удержания и мотивации отдельных государственных служащих правительство США ввело «3RS» меры:

- «рекрутинговые бонусы»;
- «бонусы перераспределения»;
- «бонусы удержания».

Кроме того, есть еще много типов бонусов для гражданских службы, таких как PRP премирование, заслуги на службе и др.

В социальный пакет федеральных государственных служащих также включается страхование, в частности страхование жизни, медицинская страховка. Помимо широко распространенных видов страхования, для государственных служащих также доступно долгосрочное страхование от безработицы, от несчастных случаев. Стоит отметить, что данный вид мотивации очень ценится государственными служащими США.

Законодательство особо регламентирует вопрос о назначении должностных окладов в соответствии с «системой заслуг», предусматривая, в частности, необходимость:

а) учитывать в пределах фонда заработной платы качество исполнения должностных обязанностей;

б) варьировать размеры должностных окладов на основе оценок профессиональной деятельности государственных служащих;

в) повышать объективность и справедливость оценок профессиональной деятельности государственных служащих;

г) устанавливать необходимые механизмы контроля.

Представленный в настоящем разделе анализ зарубежного опыта оплаты труда в органах государственного управления показывает, что существуют эффективные, детально проработанные механизмы усиления заинтересованности государственных служащих в улучшении индивидуальных и коллективных результатов служебной деятельности, которые целесообразно использовать в Российской Федерации. Система оплаты по результатам служебной деятельности государственных служащих должна стать важным элементом реформы государственной службы, внедрению которой должно быть уделено повышенное внимание со стороны руководства страны.

Рассмотрев теоретические аспекты системы оплаты труда в бюджетном учреждении, во второй главе нашего исследования проведем анализ состояния оплаты труда в Администрации муниципального образования Новомариинского сельского поселения

2. Анализ состояния оплаты труда в Администрации муниципального образования Новомариинского сельского поселения

2.1 Общая характеристика Администрации муниципального образования Новомариинского сельского поселения

Новомариинское сельское поселение было образовано в 2004 году в связи с реализацией на территории Первомайского района Федерального Закона «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации».

Поселение располагается в восточной части территории Первомайского района. Территория поселения граничит на севере с Улу-Юльским поселением, на востоке – с территорией Тегульдетского района, на юге – с Куяновским и Первомайским поселениями, на западе – с Сергеевским поселением. Административный центр поселения – с. Новомариинка. В состав поселения входят следующие населенные пункты: с. Новомариинка, п. Орехово, д. Туендат, д. Калиновка, д. Верх-Куендат.

На 01.01.2015 численность жителей в поселении составила 1429 человек. По численности населения это самое маленькое поселение Первомайского района. Наиболее крупные населённые пункты поселения - п. Орехово (проживает почти половина жителей поселения – 695 человек), а также д. Туендат – 443 человека и с. Новомариинка – 230 жителей. По состоянию на 01.01.2015 в поселении насчитывается 563 личных подсобных хозяйства и 2 крестьянских фермерских хозяйства (КФХ).

Населенные пункты поселения располагаются достаточно компактно и от райцентра удалены незначительно. Так, административный центр поселения – с. Новомариинка находится от с. Первомайское в 20 км. Наиболее удаленные от райцентра – п. Орехово и д. Калиновка находятся от райцентра соответственно в 40 и 34 км. Самый ближний населенный пункт

поселения – д. Туендат располагается всего в 12 км от с. Первомайское. Следует отметить хорошую транспортную доступность всех населённых пунктов – сообщение поддерживается по автодорогам с твёрдым покрытием.

Новомариинское сельское поселение по занимаемой площади является самым крупным поселением Первомайского района. Общая площадь поселения составляет 341077 га. Основную площадь занимают леса, водные объекты и сельскохозяйственные угодья. Земли лесного фонда в поселении составляют 269295 га. Для поселения большое значение имеют его сельскохозяйственные угодья. Так, сельскохозяйственные угодья занимают 9335 га, из которых пахотные угодья – 7378 га, сенокосы – 1095 га и пастбища – 862 га.

Минеральные ресурсы на территории поселения представлены глиняным месторождением (белая глина), которое находится в районе д. Верх-Куендат. Запасы месторождения не уточнялись.

Демографическая ситуация в целом по поселению характеризуется постепенным сокращением общей численности жителей, происходящим примерно на одном уровне по всем населённым пунктам. Сокращение происходит как вследствие отсутствия существенного роста родившихся и высокого уровня смертности, так и вследствие отрицательного миграционного сальдо.

Поселение имеет существенно меньшую, чем в среднем по району, долю трудоспособного населения, в то время как доля пожилого населения значительно превышает среднерайонный уровень.

Относительно среднего по району ситуация с занятостью в поселении в целом достаточно благополучная. Наиболее проблемным из крупных населённых пунктов по занятости является с. Новомариинка. В производственной сфере в поселении работает 68,2%, в бюджетной же сфере – 26,9%.

В связи с многочисленностью занятых в сфере заготовки и переработки леса, где уровень заработной платы достаточно высок, поселение имеет относительно других поселений более высокий уровень доходов.

Отрасли специализации поселения – заготовка и переработка древесины, а также сельскохозяйственная деятельность.

Заготовкой и переработкой древесины в поселении занимается Чичкаюльский ЛПК дочернее предприятие ЛПО «Томлесдрев» (сегодня это группа малых предприятий, разделённых по производственной деятельности), а также ООО «Жилкомфорт» и ООО «АФХ Луч».

Более половины из всего заготовленного в районе леса – это доля Чичка-юльского ЛПК. Предприятие располагается в п. Орехово, нижний склад – на станции Куендат. Предприятие имеет программу развития, в его техническое оснащение сделаны значительные финансовые вложения ЛПО «Томлесдрев». Основной фактор, способствующий успешной работе предприятия, – переработка любой древесины: хвойные породы идут на производство пиломатериалов, а отходы и лиственные породы – на переработку на завод ДСП в г. Томске. Чичкаюльский ЛПК имеет и самые удалённые в районе лесозаготовительные участки, ведя заготовки вахтовым методом.

Лесозаготовительный участок МУП «Новомариинское», также осуществляет заготовку древесины как хвойных, так и лиственных пород. При среднегодовом объёме заготовок в 2,9 тыс. куб м. больше половины объёма идёт на выработку дровяной древесины. Дрова идут на обеспечение муниципальных котельных и населения – муниципальное предприятие занимается и оказанием коммунальных услуг.

В д. Туендат располагается отделение и самого крупного сельскохозяйственного предприятия района – ООО КХ «Куендат». Центральная усадьба хозяйства располагается в с. Первомайское. Хозяйство специализируется на производстве товарного зерна и молочно-мясном животноводстве. На протяжении последних пяти лет оно производит более

половины общерайонного объёма зерна и молока. Тенденция последних двух лет – увеличение посевных площадей и общего поголовья скота. Как результат – рост объёмов производимой продукции, а также урожайности (2013г. – 17 ц/га) и надоев молока (2013 г. – 4231 л/год).

ООО «АФХ Луч» является хозяйством, созданным на основе объединения индивидуальных фермерских хозяйств (Чубенко А.К., Потапенко А.К.). Центральная усадьба находится в с. Новомариинка, склады – в д. Калиновка. АФХ «Луч» занимается только выращиванием зерновых. В зимнее время АФХ «Луч» ведёт заготовку древесины.

В поселении работают предприниматели. Следует отметить, что основной вид их деятельности – это торговля (имеют магазины практически все), однако, например, ИП Золотарёв гонит дёготь (д. Верх-Куендат), ИП Касутский занимается извозом

Жизнь проживающего в населённых пунктах населения в большой мере связана с ведением домашнего хозяйства. Доля крупнорогатого скота, содержащегося в хозяйствах населения Новомариинского поселения, составляет около 32% районного поголовья частных хозяйств, однако его общее количество также как и в целом по району продолжает снижаться. Необходимо отметить, что во всех населённых пунктах поселения отмечается сокращение поголовья скота.

Основные причины сокращения поголовья скота в хозяйствах населения, с одной стороны, связаны с высокой стоимостью кормов, с другой стороны, кроются в продовольственном изобилии на прилавках магазинов и депопуляции части населения.

Новомариинское сельское поселение является муниципальным образованием, наделённым Законом Томской области от 10.09.2004 № 204-ОЗ «О наделении статусом муниципального района, сельского поселения и установлении границ муниципальных образований на территории Первомайского района» статусом сельского поселения, на территории которого осуществляется местное самоуправление.

Официальное наименование муниципального образования – «муниципальное образование Новомариинское сельское поселение». Допускается применение сокращенного наименования – «Новомариинское сельское поселение». В Уставе понятия «муниципальное образование», «Новомариинское сельское поселение», «сельское поселение» применяются как равнозначные.

Новомариинское сельское поселение Новомариинского сельского поселения от 12.12.2005 года. Он действует в соответствии с изменениями, вносимыми решениями сессий Советов депутатов.

В состав территории Новомариинского сельского поселения входят населенные пункты: с. Новомариинка, д. Калиновка, д. Туендат, д. Верх-Куендат, п. Орехово.

Административным центром Новомариинского сельского поселения является с. Новомариинка.

Территорию Новомариинского сельского поселения составляют все земли, находящиеся в границах Новомариинского сельского поселения независимо от форм собственности и целевого назначения.

Граница Новомариинского сельского поселения устанавливается и изменяется законом Томской области.

Описание границ Новомариинского сельского поселения прилагается к настоящему Уставу и является его неотъемлемой частью.

Специализацией Администрации поселения являются вопросы местного значения, к ним относятся:

- 1) формирование, утверждение, исполнение бюджета Новомариинского сельского поселения и контроль за исполнением бюджета;
- 2) установление, изменение и отмена местных налогов и сборов Новомариинского сельского поселения;
- 3) владение, пользование и распоряжение имуществом, находящимся в муниципальной собственности Новомариинского сельского поселения;

4) организация в границах Новомариинского сельского поселения электро-, тепло-, газо- и водоснабжения населения, водоотведения, снабжения населения топливом;

5) содержание и строительство автомобильных дорог общего пользования, мостов и иных транспортных инженерных сооружений в границах населенных пунктов, входящих в состав Новомариинского сельского поселения, за исключением автомобильных дорог общего пользования, мостов и иных транспортных инженерных сооружений федерального и регионального значения;

6) обеспечение малоимущих граждан, проживающих в Новомариинском сельском поселении и нуждающихся в улучшении жилищных условий, жилыми помещениями в соответствии с жилищным законодательством, организация строительства и содержания муниципального жилищного фонда, создание условий для жилищного строительства;

7) создание условий для предоставления транспортных услуг населению и организация транспортного обслуживания населения в границах Новомариинского сельского поселения;

8) участие в предупреждении и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций в границах Новомариинского сельского поселения;

9) обеспечение первичных мер пожарной безопасности в границах населенных пунктов, входящих в состав Новомариинского сельского поселения;

10) создание условий для обеспечения жителей Новомариинского сельского поселения услугами связи, общественного питания, торговли и бытового обслуживания;

11) организация библиотечного обслуживания населения;

12) создание условий для организации досуга и обеспечения жителей Новомариинского сельского поселения услугами организаций культуры;

13) охрана и сохранение объектов культурного наследия (памятников истории и культуры) местного (муниципального) значения, расположенных в границах Новомариинского сельского поселения;

14) обеспечение условий для развития на территории Новомариинского сельского поселения массовой физической культуры и спорта;

15) создание условий для массового отдыха жителей Новомариинского сельского поселения и организация обустройства мест массового отдыха населения;

16) оказание содействия в установлении в соответствии с федеральным законом опеки и попечительства над нуждающимися в этом жителями Новомариинского сельского поселения;

17) формирование архивных фондов Новомариинского сельского поселения;

18) организация сбора и вывоза бытовых отходов и мусора;

19) организация благоустройства и озеленения территории Новомариинского сельского поселения, использования и охраны лесов, расположенных в границах населенных пунктов, входящих в состав Новомариинского сельского поселения;

20) утверждение генерального плана Новомариинского сельского поселения, правил землепользования и застройки, утверждение подготовленной на основе генерального плана поселения документации по планировке территории, выдача разрешений на строительство, разрешений на ввод объектов в эксплуатацию, утверждение местных нормативов градостроительного проектирования поселения, резервирование и изъятие, в том числе путем выкупа, земельных участков в границах поселения для муниципальных нужд, осуществление земельного контроля за использованием земель поселения;

21) организация освещения улиц и установки указателей с названиями улиц и номерами домов;

22) организация ритуальных услуг и содержание мест захоронения;

23) организация и осуществление мероприятий по гражданской обороне, защите населения и территории Новомариинского сельского поселения от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера;

24) создание, содержание и организация деятельности аварийно-спасательных служб и (или) аварийно-спасательных формирований на территории Новомариинского сельского поселения;

25) организация и осуществление мероприятий по мобилизационной подготовке муниципальных предприятий и учреждений, находящихся на территории Новомариинского сельского поселения;

26) осуществление мероприятий по обеспечению безопасности людей на водных объектах, охране их жизни и здоровья;

27) создание, развитие и обеспечение охраны лечебно-оздоровительных местностей и курортов местного значения на территории Новомариинского сельского поселения.

Органы местного самоуправления Новомариинского сельского поселения вправе заключать соглашения с органами местного самоуправления Первомайского района о передаче им осуществления части своих полномочий за счет субвенций, предоставляемых из бюджета Новомариинского сельского поселения в бюджет Первомайского района (за исключением субвенций и дотаций, предоставляемых из федерального бюджета и бюджета Томской области).

Указанные соглашения должны заключаться на определенный срок, содержать положения, устанавливающие основания и порядок прекращения их действия, в том числе досрочного, порядок определения ежегодного объема субвенций, необходимых для осуществления передаваемых полномочий, а также предусматривать финансовые санкции за неисполнение соглашений.

Структуру органов местного самоуправления Новомариинского сельского поселения составляют:

- 1) представительный орган муниципального образования Новомариинское сельское поселение – Совет Новомариинского сельского поселения;
- 2) Глава муниципального образования Новомариинское сельское поселение – Глава Новомариинского сельского поселения;
- 3) местная администрация (исполнительно-распорядительный орган) муниципального образования Новомариинское сельское поселение – Администрация Новомариинского сельского поселения.

В структуру администрации входят глава муниципального образования и специалисты. Глава муниципального образования является главой администрации, высшим должностным лицом Новомариинского сельского поселения. Он избирается на муниципальных выборах на основе всеобщего равного и прямого избирательного права при тайном голосовании сроком на 5 лет. Его полномочия начинаются со дня вступления его в должность и прекращаются в день вступления в должность вновь избранного главы муниципального образования.

В случае досрочного прекращения полномочий главы муниципального образования его полномочия временно исполняет управляющий делами администрации муниципального образования.

В состав муниципальных служащих – специалистов входят: управляющий делами, ведущий специалист, специалисты первой и второй категории. Помимо специалистов в штат администрации входят: технический и рабочий персонал. К техническому персоналу относятся: бухгалтер и администратор, к рабочему – уборщица, водитель, рабочий по обслуживанию зданий.

В штатном расписании поселения имеются инструктор по военно – учетному столу и инструкторы по физкультуре и спорту.

Основными целями, которые ставят перед собой работники администрации поселения, это выполнение определенного вида работ: учет и документационное оформление службы муниципальным служащим администрации, ведение личных карточек работников, а также оформление документов при приеме, увольнении, ведение трудовых книжек работников, организация приема граждан, ведение книг по учету военнообязанных и призывников, по регистрации граждан, по работе с общественными формированиями, ведение и сохранность документации муниципального образования, составление смет расходов, доходов, контроль за использованием муниципального имущества, бухгалтерский учет.

В работе специалистам администрации помогают следующие компьютерные программы:

- Управляющий делами работает в программе «Похозяйственная книга»;
- Ведущий специалист – «АЦК», «СУФД»
- Бухгалтер: для начисления заработной платы и отчисления страховых взносов использует программу «Парус-зарплата»; для ведения бухгалтерского учета – «Парус-бухгалтерия»; для сдачи отчетов по налогам – программа «Налогоплательщик ЮЛ»; для сдачи сведений в пенсионный фонд – «ПФР», а также юридическую помощь оказывает программа Консультант

Также огромную помощь в работе и снижении транспортных расходов оказывает «электронная почта» и Интернет, так как не нужно везти каждый отчет в районную администрацию, налоговую службу.

2.2. Основные показатели деятельности Администрации муниципального образования Новомариинское сельское поселение

Муниципальное образование Новомариинское сельское поселение образовано 01.01.2006 года на основании Закона Томской области №204-ОЗ от 10.09.2004 года.

Представительным органом муниципального образования является Совет Новомариинского сельского поселения.

Исполнительно-распорядительным органом муниципального образования является Администрация Новомариинского сельского поселения, осуществляющая свою деятельность под руководством Главы Новомариинского сельского поселения в соответствии с Уставом муниципального образования Новомариинское сельское поселение Первомайского района Томской области, принятым Решением Совета Новомариинского сельского поселения от 15.11.2012 года №34, действующими нормативными актами и положениями Совета Новомариинского сельского поселения, правовыми актами Главы Новомариинского сельского поселения.

Юридический и почтовый адрес: 636935, Томская область, Первомайский район, с. Новомариинка, ул.Центральная, 42

Численность работающих на начало года и на конец года осталось неизменным – 14 человек: 11 работников администрации; 1 инструктор воинского учета, 2 инструктора по физической культуре и спорту. Штат укомплектован полностью.

Учреждение располагает необходимым числом специалистов в соответствии со штатным расписанием. Каждый специалист имеет соответствующее образование, квалификацию, профессиональную подготовку, обладает знанием и опытом, необходимым для выполнения возложенных на него обязанностей. Квалификация специалистов поддерживается на высоком уровне постоянной учебной работой на курсах

переподготовки и повышения квалификации. В 2014 году на курсах повышения квалификации обучалось 3 специалиста.

Заключены: соглашение о передаче осуществления отдельных полномочий исполнения бюджета муниципального образования Новомариинское сельское поселение от 11 января 2014 года с Финансово-экономическим управлением Администрации Первомайского района, соглашение №2 от 10 января 2014 года с Администрацией Первомайского района о передаче осуществления части полномочий органа местного самоуправления Новомариинского сельского поселения по вопросу выдачи разрешений на строительство, разрешений на ввод объектов в эксплуатацию при осуществлении строительства, реконструкции объектов капитального строительства, расположенных на территории сельского поселения, Соглашение между органом местного самоуправления Новомариинского сельского поселения и органом местного самоуправления Первомайского района о передаче осуществления полномочий №1 от 10 января 2014 года. Бюджет муниципального образования Новомариинское сельское поселение на 2014 год был утвержден решением Совета Новомариинского сельского поселения №32 от 30.12.2013 года по доходам в сумме 8681820 рублей и расходам 8681820 рублей. Бюджет сбалансирован по доходам и расходам. В ходе исполнения бюджета в 2014 году вносились изменения и дополнения в нормативно - правовой акт от 30.12.2013 года № 32 «Об утверждении бюджета муниципального образования Новомариинское сельское поселение Первомайского района Томской области на 2014 год».(Приложение 2) В результате были утверждены доходы в сумме 9732132,31 рублей и расходы в сумме 9740465,93 рублей, дефицит местного бюджета в сумме 8333,62 рублей решением Совета Новомариинского сельского поселения от 29.12.2014 года №29.

Доходная часть бюджета муниципального образования Новомариинское сельское поселение формируется за счет налоговых и

неналоговых доходов, дотаций, межбюджетных трансфертов, субвенций, субсидий.

Администраторами доходов бюджета Новомариинского сельского поселения являются:

- Межрайонная инспекция ФНС №1 по Томской области;
- Управление имущественных отношений Администрации Первомайского района;
- Управление Федерального Казначейства по Томской области;
- Администрация Первомайского района;
- Финансово-экономическое управление Администрации Первомайского района;
- Администрация МО Новомариинское сельское поселение.

Учет поступления доходов ведется на основании выписок УФК.

Доходная часть бюджета Новомариинского сельского поселения за 2014 год исполнена на 99,56%.

Годовой план по налоговым доходам и неналоговым доходам исполнен на 99,01%. Неисполнение планового показателя по налогу на доходы физических лиц произошло в связи с закрытием рабочих мест на территории поселения (Новомариинская школа). Показатели процента исполнения и удельного веса налоговых и неналоговых доходов приведены в таблице 4, показатели по безвозмездным поступлениям в таблице 5.

Безвозмездные поступления в бюджет поселения за 2014 год составили в объеме 5988962,31 рублей или 99,9% от плановых назначений, не поступили межбюджетные трансферты на создание условий для управления многоквартирными домами.

Таблица 4 – Показатели процента исполнения и удельного веса
налоговых и неналоговых доходов
(руб.)

Наименование показателей	План	Исполнено	%исполнения к плану	Удельный вес, %
2	3	4	5	6
Налоговые и неналоговые доходы	3737370	3700039,92	99,01	100
Налоговые доходы	3005423	2967951,26	98,76	80,21
Налог на доходы физических лиц	1709400	1671730,40	97,8	45,18
Единый сельскохозяйственный налог	1800	1796,50	99,8	0,05
Налог на имущество физических лиц	47900	47885,23	99,97	1,29
Земельный налог	473900	473917,18	100,01	12,81
Акцизы на нефтепродукты	772423	772621,95	100,03	20,88
Неналоговые доходы	731947	32088,66	100,02	19,79
Арендная плата за земли, находящиеся в государственной собственности до разграничения государственной собственности на землю	242000	242026,80	100,02	6,54
Доходы от сдачи в аренду имущества, находящегося в оперативном управлении органов управления	121300	121297,48	100,00	3,28
Прочие поступления от использования имущества, находящегося в собственности поселений	5500	5509,19	100,17	0,15
Доходы от реализации имущества, находящегося в государственной и муниципальной	353347	353347	100,0	9,55

собственности				
Доходы от продажи земельных участков, находящихся в государственной и муниципальной собственности	300	408,19	136,07	0,01
Штрафы, санкции, возмещение ущерба	9500	9500	100,00	0,26

В общем объеме плановых доходов налоговые и неналоговые доходы составляют – 38,4%, безвозмездные поступления – 61,6%. Наибольший удельный вес в налоговых и неналоговых доходах приходится на налог на доходы физических лиц.

Таблица 5 – Показатели по безвозмездным поступлениям

Наименование доходов	Утвержденные бюджетные назначения	Исполнено	% исполнения к плану	Удельный вес, %
Безвозмездные поступления	5994762,31	5988962,31	99,9	100
Дотации бюджетам поселений на выравнивание бюджетной обеспеченности	2085400,00	2085400,00	100,0	34,82
Субвенции бюджетам поселений на осуществление полномочий по первичному воинскому учету на территориях, где отсутствуют военные комиссариаты	63700,00	63700,00	100,0	1,06
Межбюджетные трансферты	3845662,31	3839862,31	100,0	64,12

В целом доходная часть бюджета Новомариинского сельского поселения за 2014 год исполнена на 99,56%.

Расходы бюджета муниципального образования Новомариинское сельское поселение формируются исходя из полномочий органов местного самоуправления.

Расходная часть бюджета муниципального образования Новомариинского сельского поселения за 2014 год исполнена на 99,56%, что отражено в таблице 6.

Таблица 6 – Расходная часть бюджета муниципального образования Новомариинского сельского поселения за 2014 год (руб.)

Наименование показателей	Утвержденные бюджетные назначения	Исполнено	%
Общегосударственные вопросы – всего	3806492,63	3806492,63	100,00
Национальная оборона	63700,00	63700,00	100,00
Национальная экономика	772423,00	735138,00	95,17
Жилищно-коммунальное хозяйство	1713080,30	1707218,53	99,66
Социальная политика	3264000,00	3264000,00	100,00
Физическая культура и спорт	88870,00	88870,00	100,00
Межбюджетные трансферты	31900,00	31900,00	100,00
РАСХОДЫ - всего	9740465,93	9697319,16	99,56

Расходы бюджета муниципального образования Новомариинское сельское поселение на 2014год были первоначально утверждены на сумму 8681820,00 рублей. В течение года бюджетные назначения изменились и составили 9740465,93 рублей. Расходная часть не исполнена по причине: по показателю «Национальная экономика» – денежные средства поступили 31.12.2014 года, по показателю «Жилищно-коммунальное хозяйство» – не поступление межбюджетного трансферта на создание условий для управления многоквартирными домами.

2.3. Анализ системы оплаты труда работников в Администрации муниципального образования Новомариинского сельского поселения

Особенности оплаты труда муниципальных служащих Администрации муниципального образования Новомариинское сельское поселение.

Основным документом, регулирующим отношения по начислению и выплате зарплаты работникам предприятия является Трудовой кодекс РФ, Федеральным законом РФ «Об основах муниципальной службы в Российской Федерации» №8-ФЗ от 08.12.1998г., Федеральным законом РФ «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ» от 06.10.2003г. N 131-ФЗ, Законом Томской области «О муниципальной службе в Томской области» №227 от 07.12.1995г.

Положение распространяется на муниципальных служащих администрации Новомариинского сельского поселения.

Ведущий специалист своевременно представляет в бухгалтерию для начисления заработной платы: копии приказов о приеме, перемещении по должностям, установления должностных окладов, надбавок премий в день издания приказа, но не позднее дня события, приказы о предоставлении отпуска или дня увольнения предоставлять за пять дней до начала отпуска или дня увольнения, табеля учета рабочего времени предоставлять до 30 числа текущего месяца. Срок выплаты заработной платы устанавливается 6 числа каждого месяца, аванс 19 числа каждого месяца. Размеры должностных окладов муниципальных служащих определяются при утверждении Главой Новомариинского сельского поселения штатного расписания органов местного самоуправления в пределах, установленных Реестром муниципальных должностей (Приложение №1 к Закону Томской области «О муниципальной службе в Томской области» №227 от 07.12.1995г.) с учетом квалификации муниципального служащего и условий работы. Величина

должностного оклада муниципальных служащих определяется путем умножения, действующего на момент начисления заработной платы минимального размера оплаты труда, утвержденного Федеральным Законом РФ, на установленное для конкретной должности количество МРОТ, от численности населения, проживающего на территории муниципального образования, и от замещаемой муниципальной должности. (ПРИЛОЖЕНИЕ)

Муниципальным служащим устанавливаются следующие дополнительные выплаты:

– ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия муниципальной службы (сложность, напряженность, специальный режим работы и иные особые условия).

Ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия муниципального служащего устанавливается в размере не более 25 процентов должностного оклада.

Ежемесячная надбавка за особые условия устанавливаются персонально при назначении на должность муниципальной службы, перемещении на другую должность муниципальной службы Главой Новомариинского сельского поселения:

Распоряжение, которым установлена ежемесячная надбавка за особые условия муниципальной службы, объявляется муниципальному служащему под роспись.

Ежемесячная надбавка к должностному окладу может быть увеличена или уменьшена при изменении степени сложности и напряженности работы, но в пределах средств, предусмотренных на эти цели.

Ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия муниципальной службы начисляется исходя из должностного оклада лица, замещающего муниципальную должность, без учета доплат и надбавок и выплачивается ежемесячно за истекший месяц одновременно с выплатой денежного содержания (заработной платы) за истекший месяц.

При временном замеществе (исполнение обязанностей временно отсутствующего лица, замещающего муниципальную должность) ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия муниципальной службы начисляется на оклад по основной работе.

Для лиц, вновь назначаемых на должности муниципальных служащих ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия муниципальной службы выплачивается с момента возникновения права на назначение размера этой надбавки

Размер ежемесячной надбавки за особые условия муниципальной службы за год не должен превышать выплату по должностному окладу с надбавками за выслугу лет за три месяца.

Ежемесячная надбавка за особые условия лицам, замещающим должности муниципальной службы аппарата Администрации Новомариинского сельского поселения устанавливается Главой Новомариинского сельского поселения и имеет персональный характер.

Выплата ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия муниципальной службы прекращается при уходе работника в отпуск по уходу за ребенком.

Ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия муниципальной службы данной категории лиц устанавливается по окончании отпуска в порядке, установленном данным Положением.

Размер ежемесячной надбавки за особые условия может быть увеличен, но не выше максимального размера по соответствующей группе должностей муниципальной службы в зависимости от повышения сложности и напряженности в службе или снижен, но не ниже минимального размера по соответствующей группе должностей муниципальной службы, в зависимости от понижения сложности и напряженности в службе.

Решение об изменении размера ежемесячной надбавки за особые условия принимается в том же порядке что и при назначении на должность муниципальной службы.

Решение об установлении (изменении размера) ежемесячной надбавки за особые условия оформляется правовым актом.

– ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет.

Ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет муниципальным служащим устанавливается на должностной оклад в зависимости от стажа муниципальной службы в следующих размерах:

при стаже муниципальной службы от 1 года до 5 лет – 10 процентов должностного оклада;

при стаже муниципальной службы от 5 до 10 лет – 15 процентов должностного оклада;

при стаже муниципальной службы от 10 до 15 лет – 20 процентов должностного оклада;

при стаже муниципальной службы свыше 15 лет – 30 процентов должностного оклада.

Начало течения календарного года определяется датой поступления муниципального служащего на муниципальную службу.

Стаж на получение муниципальными служащими надбавки за выслугу лет исчисляется в соответствии с законодательством и подтверждается протоколом Комиссии по вопросам исчисления стажа муниципальной службы муниципальных служащих, лиц, замещающих муниципальные должности Администрации Новомариинского сельского поселения

Состав комиссии (не менее трех человек) утверждается распоряжением Главы Новомариинского сельского поселения.

Решение комиссии по установлению трудового стажа оформляется протоколом, который служит основанием для издания распоряжения Главы Новомариинского сельского поселения о выплате надбавки за выслугу лет;

Надбавка за выслугу лет выплачивается в полном объеме с момента возникновения у муниципального служащего права на получение этой надбавки.

– Премирование муниципальных служащих

Премии выплачиваются муниципальному служащему в целях повышения его заинтересованности в результатах деятельности органов местного самоуправления и качестве выполнения должностных обязанностей.

Порядок выплаты премий за выполнение особо важных и сложных заданий лицам, замещающим должности муниципальной службы в органах местного самоуправления муниципального образования Новомариинское сельское поселение, с учетом исполнения должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией, утверждается Главой Новомариинского сельского поселения.

Размер премии муниципального служащего за год не должен превышать шести должностных окладов с надбавкой за выслугу лет в месяц.

Муниципальные служащие могут быть лишены премии полностью или частично на основании распоряжения Главы Администрации Новомариинского сельского поселения,

за нарушение трудовой дисциплины, неполное или некачественное исполнение заданий Главы Администрации Новомариинского сельского поселения, нарушение установленного порядка делопроизводства и организации контроля за исполнением документов, нарушение правил охраны труда, неисполнение должностных обязанностей.

Лишение или частичное снижение размера премии производится за тот период, в котором имело место упущения в работе, кроме случаев, когда это упущение по объективным причинам обнаружено по окончании отчетного периода (но не позднее 6 месяцев со дня совершения).

Работникам, проработавшим неполный отчетный месяц, премия начисляется на общих условиях, за исключением увольнения за виновные действия.

– Ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу с документами, составляющими государственную тайну, устанавливается в процентном отношении к должностному окладу баз учета надбавок и доплат персонально распоряжением Главы Новомариинского сельского поселения в соответствии с действующим законодательством.

Выплата надбавки производится одновременно с выплатой должностного оклада и начисляется пропорционально отработанному времени.

На все виды надбавок и премий начисляется районный коэффициент.

Выплата надбавок и премий работникам осуществляется одновременно с выплатой должностного оклада.

Материальная помощь муниципальным служащим выплачивается в текущем финансовом году в размере двух должностных окладов в год, как правило ко времени очередного отпуска на основании письменного заявления муниципального служащего. При разделении ежегодного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на две части материальная помощь выплачивается один раз в любой из двух периодов, уходя в отпуск, о чем указывается в заявлении служащего о предоставлении отпуска. Не использованная служащим в течение календарного года материальная помощь выплачивается до 25 декабря текущего года пропорционально отработанному времени.

Муниципальному служащему, принятому на муниципальную службу в течение календарного года, выплата материальной помощи производится в декабре текущего календарного года на основании его письменного заявления пропорционально целым месяцам, прошедшим со дня поступления на муниципальную службу. При выходе на муниципальную службу муниципального служащего, находившегося в отпуске по уходу за ребенком, выплата материальной помощи такому муниципальному служащему производится в декабре текущего календарного года на основании его письменного заявления пропорционально целым месяцам, прошедшим со дня

выхода на муниципальную службу. При увольнении муниципального служащего с муниципальной службы выплата материальной помощи производится пропорционально целым месяцам, прошедшим с начала календарного года до дня увольнения со службы. На материальную помощь районный коэффициент не начисляется

Муниципальному служащему предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением замещаемой должности муниципальной службы и денежного содержания. Ежегодный оплачиваемый отпуск муниципального служащего состоит из основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется муниципальному служащему продолжительностью не менее 30 календарных дней. Муниципальному служащему предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет, продолжительность которого исчисляется из расчета один календарный день за каждый год стажа муниципальной службы, но не более 15 календарных дней. При отсутствии у муниципального служащего права на ежегодный основной оплачиваемый отпуск в текущем календарном году отпуск за выслугу лет в этом году не предоставляется. Отпуск за выслугу лет предоставляется в течение календарного года. Общая продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска и отпуска за выслугу лет не может превышать 45 календарных дней.

При наличии экономии денежных средств по фонду оплаты труда муниципальных служащих материальная помощь в размере одного оклада денежного содержания может быть выплачена в связи с заключением брака,

- рождением ребенка,
- юбилей,
- смертью близких родственников (родителей, детей, супруга (супруги),
- утратой личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия,

– потребностью в лечении или восстановлении здоровья в связи с болезнью (травмой),

– несчастным случаем, аварией, а также в иных случаях острой необходимости.

Выплата такой материальной помощи осуществляется по распоряжению Главы Новомариинского сельского поселения на основании письменного заявления муниципального служащего с приложением документов, подтверждающих соответствующие обстоятельства. Размер материальной помощи определяется исходя из размера должностного оклада, установленного на день подачи муниципальным служащим соответствующего заявления.

Оплата труда по общеотраслевым должностям служащих и общеотраслевым профессиям рабочих в администрации Новомариинское сельское поселение.

Согласно статье 144 Трудового Кодекса РФ, постановлением Администрации Томской области от 31.03.2009 №66 а «О новых системах оплаты труда работников областных государственных учреждений», постановлением Администрации Томской области от 27.04.2009 №80 а «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих областных государственных учреждений», распространяется на работников Администрации Новомариинского сельского поселения, занимающих должности, не отнесенные к муниципальным должностям.

К ним относятся:

- 1) администраторы;
- 2) бухгалтеры;
- 3) водители;
- 4) рабочие.

Размеры окладов работников, занимающих должности административного, административно-хозяйственного и технического персонала (бухгалтер), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к Профессиональной Квалификационной группе (ПКГ) при утверждении штатного расписания Администрации поселения Главой Администрации.

Величина окладов работников, занимающих должности административного, административно-хозяйственного и технического персонала (бухгалтер) определяется в соответствии с действующим законодательством (по состоянию на 01.01.2016).

а) Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня» = 3415 – 3750 рублей (администратор)

б) Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» = 3600 – 4300 рублей (бухгалтер)

Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам, занимающих должности служащих надбавок к окладам:

– персональная надбавка к окладу

Размер надбавки может устанавливаться в процентном отношении к окладу либо в абсолютной величине.

Надбавка к окладам устанавливается на определенный период времени в течении соответствующего календарного года.

Персональная надбавка к окладу установлена работнику, занимающему должность служащего, с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персональной надбавки к окладу и ее размерах принимается Главой администрации Новомариинского сельского поселения персонально в отношении работника при поступлении на работу

и не может превышать 5000 рублей. В дальнейшем размер надбавки может быть изменен распоряжением Главы Администрации.

Работникам, занимающих должности служащих устанавливаются следующие виды премирования:

- премия за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;

Премия устанавливается в процентном отношении к окладу либо в абсолютном размере

Работники, допустившие нарушение трудовой дисциплины или ненадлежащее исполнение возложенных на них трудовых обязанностей, распоряжением Главы администрации могут быть лишены премии полностью или частично.

Полное или частичное лишение премии производится за расчетный период, в котором имело место производственное упущение или нарушение трудовой дисциплины.

Размеры окладов работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее рабочих), устанавливается в следующих размерах:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессии рабочих 3507 – 4807 рублей:

- а) водитель – 4807рублей
- б) рабочий – 3507рублей

Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам, занимающих должности служащих надбавок к окладам:

- персональная надбавка к окладу

Надбавка к окладам устанавливается на определенный период времени в течении соответствующего календарного года.

Персональная надбавка к окладу установлена рабочему, с учетом уровня профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персональной надбавки к окладу и ее размерах принимается Главой администрации Новомариинского сельского поселения персонально в отношении конкретного работника и указанием конкретных оснований ее значения при поступлении на работу и не может превышать 3000 рублей. В дальнейшем размер надбавки может быть изменен распоряжением Главы Администрации.

В дальнейшем размер надбавки может быть изменен распоряжением Главы Администрации.

Работникам, занимающих должности служащих устанавливаются следующие виды премирования:

- премия за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;

Премия устанавливается в процентном отношении к окладу либо в абсолютном размере

Работники, допустившие нарушение трудовой дисциплины или ненадлежащее исполнение возложенных на них трудовых обязанностей, распоряжением Главы администрации могут быть лишены премии полностью или частично.

Полное или частичное лишение премии производится за расчетный период, в котором имело место производственное упущение или нарушение трудовой дисциплины.

На все виды надбавок и премий начисляется районный коэффициент.

Выплата надбавок и премий работникам осуществляется одновременно с выплатой должностного оклада

При наличии экономии денежных средств по фонду оплаты труда работникам выплачивается материальная помощь в следующих случаях:

– при уходе в очередной отпуск для работников, занимающих должности служащих и водителей автомобилей, устанавливается материальная помощь в размере двух должностных окладов, рабочим в размере одного должностного оклада;

– при наступлении непредвиденных событий (несчастный случай, пожар, кража, и др.) требующих затрат денежных средств, подтверждающих соответствующими документами;

– в связи со смертью близких родственников (родителей, детей, супруга (супруги), подтвержденной соответствующими документами.

Общая сумма материальной помощи максимальным размером не ограничивается.

На материальную помощь районный коэффициент не начисляется.

Выплата такой материальной помощи осуществляется по распоряжению Главы Новомариинского сельского поселения на основании письменного заявления работника с приложением документов, подтверждающих соответствующие обстоятельства.

Проведя исследование оплаты труда муниципальных служащих в Администрации муниципального образования Новомариинского сельского поселения, в следующей главе определим Проблемы и основные направления совершенствования системы оплаты труда в бюджетном учреждении.

3. Проблемы и основные направления совершенствования системы оплаты труда в бюджетном учреждении

3.1. Основные проблемы системы оплаты труда государственных служащих

За период 2004 - 2015 гг. совершенствование оплаты труда и статистики результатов профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих в Российской Федерации осуществлялось на основе стандартов и нормативов, определенных в резолюциях и руководящих принципах Международной организации труда, Трудового кодекса Российской Федерации (2001 г.), Федерального закона № 79-ФЗ, указов Президента Российской Федерации и постановлений Правительства Российской Федерации. Использование статистических данных Федеральной службы государственной статистики (Росстат), специализированных обзоров заработных плат, самостоятельные исследования рынка труда дают необходимую информацию о последних тенденциях в оплате труда государственных гражданских служащих Российской Федерации, структуре их денежного содержания, организации основных и дополнительных выплат, мере соответствия действующего порядка требованиям установленных норм и правил.

Несмотря на положительные изменения уровня денежного содержания государственных гражданских служащих за период с 2004 по 2015г., современная ситуация с оплатой их труда характеризуется серьезными количественными диспропорциями и весьма существенными качественными изменениями, а проблемы низкого уровня денежного содержания для отдельных категорий государственных гражданских служащих по-прежнему остаются актуальными. В системе факторов мотивации их труда оплата труда традиционно уступает место таким факторам, как получение

профессионального опыта, интересное содержание выполняемой работы, возможность установить деловые контакты.

В системе оплаты труда на государственной гражданской службе должностной оклад гражданского служащего составляет от 7 – 18% денежного содержания (в среднем на 2015 г.), при этом совокупный размер денежного содержания формируется за счет большого количества надбавок и дополнительных выплат, по сумме существенно превышающих должностной оклад. В результате выплата надбавок и премий гражданским служащим потеряла свой изначальный смысл и носит четко выраженный компенсационный характер с целью удержания их на замещаемых должностях, а не мотивации и стимулирования к достижению высоких результатов профессиональной деятельности.

Диспропорции в уровне оплаты труда гражданских служащих и представителей других видов государственной службы (военной, правоохранительной) нарушают принцип единства условий прохождения гражданской службы⁴⁸, препятствуют мотивации большинства федеральных гражданских служащих к эффективной и добросовестной работе, повышают коррупционные риски и теневую нагрузку на бизнес, стимулируют отток наиболее квалифицированных кадров с федеральной гражданской службы в бизнес-структуры, которые могут предоставить конкурентоспособную заработную плату и достойный социальный пакет.

Существующая система оплаты труда не позволяет широко применить современные технологии кадровой работы в отношении тех гражданских служащих, которые непосредственно оказывают государственные услуги, и ориентировать их на достижение качественных результатов деятельности. В результате сложившаяся в настоящее время ситуация характеризуется возрастающим недостатком мотивированных на общественное служение квалифицированных кадров, способных долговременно и эффективно

⁴⁸ Федеральный закон от 27 июля 2004 года N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации"

осуществлять служебную деятельность. Особенно ощутима нехватка мотивированных молодых специалистов, ориентированных на многолетнее прохождение гражданской службы.

Неразвитость механизмов объективной оценки государственных служащих препятствует внедрению системы эффективных контрактов и вознаграждения по результатам деятельности, а также не позволяет обеспечить продвижение по должностям наиболее подготовленных, перспективных и результативных сотрудников, делая выбор кандидатов на замещение вакантных должностей неоправданно узким и субъективным.

Деятельность судов всех уровней оказывает положительное влияние на эффективность правового регулирования порядка оплаты труда государственных гражданских служащих. Она помогает выявить и проанализировать типовые случаи нарушения установленного порядка, существующие в законодательстве проблемы (пробелы, противоречия, неточности, коллизии и т.п.), снижающие эффективность правового регулирования оплаты труда государственных гражданских служащих. Судебные решения оказывают положительное влияние не только на закрепление установленных правил и процедур, но и на повышение правовой подготовки государственных гражданских служащих, ответственных за финансовое обеспечение государственного органа, а также на повышение эффективности действующих правовых норм. При помощи правовых позиций, выработанных судебной практикой, устраняются пробелы в законодательстве и преодолеваются правовые коллизии, формируется понятийный аппарат административного права.

3.2. Основные направления совершенствования оплаты труда государственных служащих

Ключевая идея совершенствования системы стимулирования труда государственных гражданских служащих состоит в том, что оплата их труда

в современных российских условиях должна не только отражать отношения между ними как носителями рабочей силы и ее нанимателем (государством), но и гарантировать установление определенной зависимости между результатами профессиональной деятельности служащих и величиной их денежного содержания.

Важнейшим направлением оплаты труда гражданских служащих становится премирование. Премия стимулирует особые повышенные результаты труда, а ее источником является фонд оплаты труда гражданских служащих.

Цель премирования – улучшение прежде всего конечных результатов профессиональной служебной деятельности, выраженных в определенных показателях.

Главная характеристика премии как экономической категории – это форма распределения по результатам труда, являющаяся личным трудовым доходом. Другими словами, премия относится к категории стимулирующих систем⁴⁹. Учитывая растущую роль премии в структуре денежного содержания гражданского служащего, руководителю государственного органа и ответственным за финансово-хозяйственную деятельность лицам важно знать ее особенности и ключевые характеристики.

Во-первых, особенностью премии является ее неустойчивый характер. Величина премии может быть большей или меньшей в зависимости от изменения фактора, от которого она зависит, а иногда она может вообще не начисляться. Эта черта премии очень важная, и если она ее теряет, то премирование как элемент стимулирования персонала гражданской службы утрачивает свой смысл. В этом случае премия превращается в часть денежного содержания, а ее стимулирующая роль сводится к устранению недостатков в системе оплаты труда. Целевое предназначение премии

⁴⁹ Управление персоналом: теория и практика. Организация оплаты труда персонала: Учебно-практическое пособие / Под ред. А.Я. Кибанова. М.: Проспект, 2014. С. 24

призвано обеспечить оперативную реакцию персонала на изменение условий и конкретных задач организации.

Во-вторых, выбор той или иной из имеющихся премиальных систем всякий раз обусловлен как по форме, так и по содержанию необходимостью установления связи между величиной конкретной стимулирующей выплаты и основным заработком работника.

В-третьих, практика применения премиальных систем в современных организациях и предприятиях существенно ограничивает практику депремирования работников. Здесь исходят из того, что сотрудники получают вознаграждение при условии достижения определенных организацией результатов пропорционально индивидуальному вкладу. Если же этого не происходит, работник премию не получает. Таким образом, усиливается значение гибкой части оплаты труда, которая приобретает ярко выраженный стимулирующий характер.

В-четвертых, имеется достаточно большой набор методов оценки работников, на которых распространяется система премирования.

Как было показано выше, премия является дополнительным вознаграждением к основному окладу денежного содержания за конкретные результаты работы. Результатом может быть уровень достижения целей; эффективность и результативность деятельности; уровень компетентности; выполнение должностных обязанностей; особенности поведения.

По сложившейся практике, при разработке системы премирования первый вопрос, который следует решить, следующий: какое оптимальное соотношение нужно установить между постоянной и переменной частями оплаты труда⁵⁰ (См. рис. 3.)

⁵⁰ Там же. С. 46

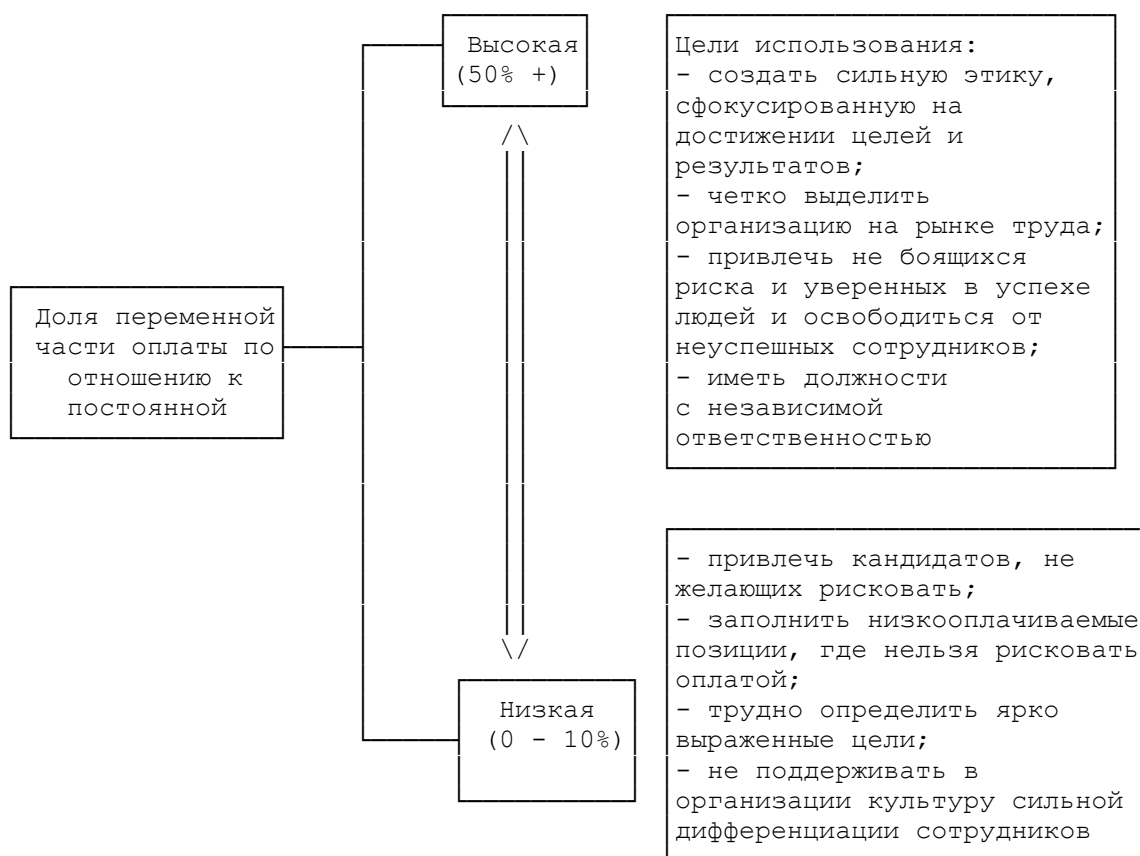


Рисунок 3 – Соотношение постоянной и переменной частей оплаты труда

Особое внимание рекомендуется уделить организационной и методической сторонам процедур оценки эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданских служащих. Вне зависимости от применяемых методов оценки важными представляются организационные и методические процедуры, а также их психологическое значение.

Обязательные мероприятия подготовительного периода:

- разработка методики оценки и привязка ее к конкретным условиям государственного органа;
- формирование оценочной комиссии с привлечением непосредственного руководителя оцениваемого гражданского служащего, а также специалистов подразделения государственного органа по вопросам службы и кадров и специалистов финансово-экономического подразделения;
- определение сроков и места проведения оценки;
- установление процедуры подведения итогов оценивания;

– проработка вопросов документационного и информационного обеспечения процесса оценки, каналов и форм передачи информации.

В настоящее время в теоретических разработках едва ли не на первое место выдвигается разработка мероприятий по улучшению работы (стимулирование и повышение мотивации) оцениваемого персонала и ей отдается предпочтение перед такими функциями оценки, как определение места работника среди других оцениваемых, выявление положительных сторон и недостатков в его деятельности для установления оплаты и выявления кандидатов на увольнение. Независимо от величины денежного вознаграждения для гражданского служащего остается важным поддержание его престижно-статусных потребностей, подтверждение профессионализма и серьезного значения его работы для всего коллектива.

По мнению Ч. Барнарда, «проблема стимулирования – это фундаментальная проблема формальных организаций и сознательных организационных усилий. Недостаточность стимулов приводит к разрушению организации, к изменению ее целей или к невозможности кооперации. Поэтому создание стимулов становится одной из важнейших задач любой организации. Именно в этой сфере работы руководителя неудачи заметнее всего; они могут объясняться либо неверным пониманием ситуации, либо нарушением эффективности организации»⁵¹.

Для того чтобы сотрудник был удовлетворен своей работой и показывал максимальную эффективность, его результаты, помимо прочего, должны соответствовать его ожиданиям, а для оценки ожиданий следует изучить актуальные потребности сотрудников, ценности, которых они придерживаются, удовлетворенность своей работой. Является необходимым разработка способов стимулирования каждого конкретного работника, учитывая его актуальные потребности и жизненные ценности для того, чтобы избежать негативных последствий и достичь задуманного эффекта от

⁵¹ Барнард Ч. Функции руководителя: власть, стимулы и ценности в организации / Пер. с англ. В. Кошкина. М.; Челябинск: Социум; ИРИСЭН, 2012. С. 137.

внедрения системы нематериального стимулирования. Одного работника может не устраивать отсутствие возможностей карьерного роста, другому важен социальный пакет (к примеру, это касается сотрудников, у которых имеются маленькие дети). В этот момент роль материальных стимулов резко возрастает.

Материальное стимулирование гражданских служащих обязательно должно быть дополнено эффективными формами нематериальных стимулов. На практике наибольшую эффективность из показали демонстрируют следующие стимулы:

- справедливое использование дополнительных социальных льгот. Данный стимул должен стать дифференцированным и персонифицированным. Примерами стимулов являются: гибкий график работы, дополнительная медицинская страховка, оплата питания, мобильной связи и другие. Как показывает практика, данные стимулы могут быть привлекательными для новых сотрудников в организации, кроме того они выгодно отличают одну организацию от другой. Но с другой стороны есть и негативный эффект, работники быстро привыкают к льготам и могут злоупотреблять ими;

- возможность профессионального и личностного развития, предоставляемого сотрудникам. Такую возможность можно реализовать с помощью системы кураторства, наставничества, организации профессиональной подготовки и самоподготовки, курсов повышения квалификации работников (причем данные расходы следует полностью или частично покрывать за счет работодателя). К данным стимулам можно отнести также и использование гибкого графика, позволяющего сотруднику воспользоваться отпуском на время сдачи сессии, в целях повышения квалификации и проч.;

- возможность карьерного продвижения. Важно обратить внимание на то, что при предоставлении данной возможности приоритет должен отдаваться сотрудникам самой организации, а не привлеченным работникам

со стороны. Помимо того, что данная позиция позволяет реализовывать проекты личной карьеры, она также способствует формированию внутрифирменной корпоративной культуры и идеологии;

– эффективными стимулами необходимо считать также те стимулы, которые направлены на повышение конкуренции между подразделениями. Многие эффективные элементы системы стимулирования персонала советских времен забыты незаслуженно, их необходимо адаптировать к современным условиям. К этой же группе стимулов можно отнести статусные поощрения работников. Например, награждение лучших сотрудников, размещение их фотографий на сайте организации. Указанные формы приобретают новую жизнь в последнее время в крупных организациях, применяющих современные системы менеджмента персонала;

– поручение новым, молодым сотрудникам интересных и сложных заданий; формирование групп сотрудников в организации. Важным стимулом для талантливой и перспективной молодежи становится возможность реализовать свой потенциал, найти свою нишу в коллективе и внести вклад в развитие организации. После этого не стоит долго ждать, что применение данных стимулов благоприятно скажется на развитии самой организации;

– новые методы нематериальной мотивации в виде различного рода поощрений. Несомненно, сотрудникам государственных органов предоставляется множество различных льгот и поощрений. Однако необходимо рассмотреть возможность введения ряда дополнительных материальных стимулов, которые можно отнести больше не к непосредственно нематериальным стимулам, а к материальным неденежным стимулам. К примеру, такими стимулами могут стать путевка на курорт для всех членов семьи сотрудника, оплата представительских расходов, предоставление переносного персонального компьютера - стимулы, предоставляющие средства труда, необходимые на рабочем месте, но не предусмотренные в нормативах. Полезным будет внедрение форм

мотивации, высвобождающих время сотрудника для повышения эффективности использования рабочего времени, - доставка сотрудников на работу и с работы, компенсация отдыха детей и другие.

Важным принципом при построении новой системы материального стимулирования и использования его материальных форм должно стать внимание к дифференциации на государственной гражданской службе. К примеру, известно, что большую долю сотрудников государственной службы составляют женщины. Следовательно, система материальных стимулов должна в той же степени удовлетворять потребности женщин (стимулирование должно позволить женщинам уходить в декрет с большим уровнем комфорта, позволять решать проблему детских садов для детей и т.д.).

Вышеперечисленные принципы и стимулы являются наиболее популярными в современной практике, однако не исчерпывают всего многообразия форм нематериального стимулирования, которые могут дать свой положительный эффект. Самым ключевым моментом должно быть внимание к потребностям, мотивам, ожиданиям как коллектива в целом, так и каждого сотрудника в частности и последующее выстраивание рациональной, справедливой системы мотивации.

В качестве концептуальной и нормативно-правовой основы предложений по совершенствованию денежного содержания государственных гражданских служащих рассматриваются Указ Президента Российской Федерации N 601⁵², Основные направления бюджетной политики на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов. Кроме того, в содержании предложений учтена характеристика действующих условий труда государственных гражданских служащих, представленная в предыдущих разделах научно-исследовательской работы, а также достижения лучшей зарубежной практики.

⁵² Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 601 "Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления"

В структурном плане предложения включают основные направления совершенствования денежного содержания государственных гражданских служащих, имеющие целью повышение мотивации гражданских служащих, эффективности и качества государственного управления.

Приоритетные направления совершенствования денежного содержания государственных гражданских служащих:

- совершенствование состава и структуры денежного содержания государственных гражданских служащих;
- изменение порядка формирования фонда оплаты труда государственных гражданских служащих;
- создание сбалансированной системы и уровня фондообразования между органами государственной власти, относящимися к различным видам государственной службы;
- оптимизация численности государственных гражданских служащих;
- разработка методических рекомендаций по оценке эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих.

Реализация предложений по совершенствованию системы оплаты труда гражданских служащих должна предусматривать изменение состава и структуры денежного содержания гражданских служащих, в том числе для достижения оптимальной взаимосвязи размера оплаты труда, объема и качества выполняемой работы.

По результатам анализа действующей системы оплаты труда гражданских служащих установлено, что доля их оклада месячного денежного содержания составляет не более 30% от общего фонда оплаты труда гражданских служащих, надбавки и иные выплаты – до 70%, объем премиальных выплат ограничен недостаточными возможностями экономии фонда оплаты труда гражданских служащих. Сложившаяся структура подрывает значимость основного элемента денежного содержания гражданского служащего – должностного оклада и не только не способствует

повышению результативности труда гражданских служащих, но и притупляет социально-экономическую и психологическую роль самой категории «материальное стимулирование». На этом основании в системе материального стимулирования предлагается отказаться от таких «гарантированных» элементов денежного содержания, как ежемесячная надбавка за особые условия службы, ежемесячное денежное поощрение, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Вероятно, также было бы целесообразно осуществить увеличение прямых денежных выплат гражданским служащим за счет сокращения доли косвенных выплат, в частности, на служебный транспорт и т.п. Общемировой опыт показывает, что денежные выплаты всегда более эффективны и точно контролируемы по сравнению с суррогатными компенсациями.

В сложных социально-экономических условиях современной Российской Федерации с учетом стоящих перед ней задач в сфере совершенствования системы государственного управления представляется вполне своевременным установление равного соотношения в общей величине денежного содержания гражданского служащего гарантированного оклада (месячный оклад гражданского служащего по замещаемой должности гражданской службы и месячного оклада гражданского служащего в соответствии с присвоенным ему классным чином) и дополнительных выплат, включающих выплаты по результатам служебной деятельности (см. таблицу 7). Имеющиеся у исследователей данные позволяют утверждать о том, что такой вариант структуры и состава денежного содержания будет оказывать наибольшее стимулирующее воздействие.

Таблица 7 – Предлагаемая структура и состав денежного содержания государственных гражданских служащих

Оклад денежного содержания (50% от денежного содержания государственных гражданских служащих)		Дополнительные выплаты (50% от денежного содержания государственных гражданских служащих)		
Перечень выплат				
Должностной оклад (40% от денежного содержания государственных гражданских служащих)	Оклад за классный чин (10% от денежного содержания государственных гражданских служащих)	Ежемесячная надбавка за выслугу лет	Ежемесячная надбавка за работу со сведениями, составляющим и государственную тайну	Премии и материальное стимулирование, обусловленное реальной эффективностью работы (40% денежного содержания государственных гражданских служащих)

Таким образом, в случае принятия настоящего предложения объем гарантированных выплат будет увеличен до 50% (за счет увеличения оклада денежного содержания), общий объем надбавок будет установлен до 10% (за счет упразднения ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия гражданской службы, ежемесячного денежного поощрения, единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и перераспределения средств на другие виды выплат) с одновременным увеличением объема стимулирующих выплат до 40%.

В число структурных элементов денежного содержания гражданского служащего предлагается включить:

- оклад денежного содержания (должностной оклад и оклад за классный чин);

- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- ежемесячная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, выплачиваемую в соответствии с законодательством по вопросам государственной тайны;
- премии за выполнение особо важных и сложных заданий;
- материальная помощь, выплачиваемая за счет экономии фонда оплаты труда.

В интересах реализации предложенной модели оплаты труда государственных гражданских служащих и усиления ее стимулирующей роли рекомендуется следующее.

Изменить сложившиеся подходы к пониманию и формированию оклада денежного содержания гражданского служащего. В этих целях существенно повысить статус должностного оклада как основного элемента денежного содержания, призванного отражать специфику государственной гражданской службы, условия ее прохождения и их особенности, уровень профессионализма и квалификации государственного гражданского служащего и т.д.

Таким образом, формирование фонда оплаты труда в государственных органах становится существенным фактором построения новой системы оплаты труда гражданских служащих в зависимости от показателей эффективности их деятельности.

Совершенствование действующей системы оплаты труда и материального стимулирования государственных гражданских служащих рекомендуется рассматривать одновременно с вопросами оптимизации структуры и существующей системности государственной гражданской службы.

В 2017 году, согласно Основным направлениям бюджетной политики на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов⁵³, планируется сокращение численности государственных служащих на 10%.

Представляется также необходимым завершить разработку механизма оптимизации численности федеральных государственных гражданских служащих (до 25%) за счет осуществления перевода должностей категории «обеспечивающие специалисты» и должностей иных категорий на трудовые договоры.

Сохраняет свое значение и задача поддержания оптимальной численности вакантных должностей в федеральных государственных органах: финансовое обеспечение расходов по оплате труда работников федеральных государственных органов планируется в 2017 году осуществлять исходя из фактической численности с учетом ограничения финансирования вакантных должностей не более 10% от установленной численности. Данный подход позволит оптимизировать расходы на содержание федеральных государственных органов⁵⁴.

3.3 Рекомендации по совершенствованию заработной платы в Администрации муниципального образования Новомариинское сельское поселение

На сегодняшний день большое влияние на организацию оплаты труда в бюджетной сфере оказывают принятые Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в муниципальном образовании Новомариинского сельского поселения на 2014 – 2016 годы

Действие Программы распространяется на системы оплаты труда работников муниципальных учреждений поселения (далее – учреждения).

⁵³ Основные направления бюджетной политики на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов. С. 120. URL: <http://www.minfin.ru> (дата обращения: 13.05.2016).

⁵⁴ Там же

Реализация Программы проводится Администрацией поселения, отраслевыми (функциональными) органами Администрации поселения, осуществляющими функции и полномочия учредителей бюджетных учреждений поселения (далее – органы, осуществляющие функции и полномочия учредителей).

Методическое руководство работой по реализации Программы выполняют органы, осуществляющие функции и полномочия учредителей, выполняющие функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере.

Системы оплаты труда работников учреждений должны обеспечивать:

- дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности;
- установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям.

Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются в учреждениях – коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Томской области, постановлениями Новомариинского сельского поселения.

Программа предусматривает комплекс организационных, методических и контрольных мероприятий. Совершенствование основных элементов системы оплаты труда (выплат по должностным окладам, ставкам заработной платы, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера) предусматривается путем реализации ряда мероприятий.

Совершенствование установления должностных окладов, ставок заработной платы будет осуществляться исходя из более полного учета при оплате труда сложности труда работников на основе актуализации:

- профессионально-квалификационных требований к работникам,
- профессиональных квалификационных групп, устанавливаемых Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации;
- типовых норм труда, устанавливаемых федеральными органами исполнительной власти в порядке, определенном постановлением Правительства
- норм труда (времени, выработки), нормативов численности, устанавливаемых локальными нормативными актами учреждений;
- содержания трудовых функций по соответствующим должностям в трудовых договорах в соответствии с установленным законодательством Российской Федерации порядком.

Установление компенсационных выплат должно осуществляться в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также коллективными договорами и соглашениями.

Совершенствование системы стимулирующих выплат будет осуществляться исходя из необходимости увязки повышения оплаты труда с достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых муниципальных услуг (выполнения работ) на основе:

- введения взаимоувязанной системы отраслевых показателей эффективности от муниципального уровня до конкретного учреждения и работника;
- установления соответствующих таким показателям стимулирующих выплат, критериев и условий их назначения с отражением в положениях об оплате труда работников учреждений, локальных нормативных актах и трудовых договорах с руководителями и работниками учреждений;
- отмены неэффективных стимулирующих выплат;
- использования при оценке достижения конкретных показателей качества и количества оказываемых муниципальных услуг (выполнения работ) независимой системы оценки качества работы учреждений,

включающей определение критериев эффективности их работы, и введения публичных рейтингов их деятельности.

Формирование штатной численности учреждений проводить с применением систем нормирования труда с учетом необходимости качественного оказания муниципальных услуг (выполнения работ).

Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников учреждений устанавливаются локальными нормативными правовыми актами учреждений, коллективными договорами, соглашениями, трудовыми договорами и определяются с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения.

Формирование правовой базы для реализации Программы;

Повышение оплаты труда категориям работников учреждений, определенных Указами Президента Российской Федерации⁵⁵, постановлением Администрации поселения от 14.12.2012, начиная с 2013 года;

Реализация мероприятий по обеспечению взаимодействия органов исполнительной власти Томской области и органов местного самоуправления при координации мероприятий по повышению оплаты труда отдельных категорий работников учреждений;

– формирование официальной статистической информации о средней заработной плате категорий работников, в отношении которых предусмотрены мероприятия по повышению заработной платы в соответствии с Указами Президента Российской Федерации⁵⁶, постановлением Администрации поселения от 14.12.2012- актуализация правовой базы для оценки эффективности труда работников;

– заключение трудовых договоров с работниками в связи с введением эффективного контракта;

⁵⁵ Указы Президента Российской Федерации от 07.05.2012. №597, от 01.06.2012. №761

⁵⁶ Там же

- введение прозрачного механизма оплаты труда руководителя учреждения.

- актуализация (разработка) показателей эффективности деятельности работников учреждения для обеспечения увязки оплаты труда с повышением качества предоставляемых муниципальных услуг (выполнения работ);

- повышение оплаты труда категориям работников учреждений, определенных Указами Президента Российской Федерации⁵⁷, постановлением Администрации поселения от 14.12.2012

- заключение трудовых договоров с работниками в связи с введением эффективного контракта.

Система управления реализацией Программы базируется на принципах совместного участия представителей Администрации города, органов, осуществляющих функции и полномочия учредителей, сторон социального партнерства, открытости и гласности при принятии управленческих решений.

Органы, осуществляющие функции и полномочия учредителей, проводят мониторинг выполнения мероприятий, направленных на повышение оплаты труда работников, определенных Указами Президента Российской Федерации, постановлением Администрации поселения от 14.12.2012

Сектор по труду Администрации города один раз в полугодие готовит доклад о ходе реализации Программы и направляет его в министерство труда и социального развития Томской области и городскую трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений.

Реализация мероприятий Программы позволит:

- повысить престижность и привлекательность профессий работников, участвующих в оказании муниципальных услуг (выполнении работ);

- качеством оказания муниципальных услуг (выполнения работ);

⁵⁷ Указы Президента Российской Федерации от 07.05.2012. №597, от 01.06.2012. №761

- повысить уровень квалификации работников, участвующих в оказании муниципальных услуг (выполнении работ);
- повысить качество оказания муниципальных услуг (выполнения работ) в социальной сфере.

3.4 Социальная ответственность на примере Администрации муниципального образования Новомариинское сельское поселение

Администрация Новомариинского сельского поселения является одной из крупнейших администраций Первомайского района. Рассмотрим факторы внутренней социальной ответственности организации:

1. Безопасность труда;

Администрация муниципального образования Новомариинское сельское поселение рассматривает охрану труда и здоровья работников в организации, как одну из значимых факторов.

В организации есть должность специалиста по охране труда, который ежегодно проводит инструктаж с сотрудниками. А также по мере необходимости.

Работники организации обеспечиваются бытовыми помещениями в соответствии с действующими нормативами.

2. Стабильность заработной платы

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается Председателем Правления банка, нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Индексация заработной платы производится в порядке, установленном положением , нормативными актами.

Заработная плата работникам организации выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в дни, установленные руководителем организации, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

В случае задержки выплаты заработной платы в установленные сроки работодатели несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3. Поддержание социально значимой заработной платы.

Месячная заработная плата работника организации полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

4. Дополнительное медицинское и социальное страхование сотрудников.

Администрация муниципального образования Новомариинское сельское поселение обеспечивает своевременное перечисление установленных платежей в государственные внебюджетные фонды.

Осуществляет обязательное социальное страхование в порядке, установленном федеральными законами.

5. Развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации.

В целях профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников организации организует индивидуальное, групповое, индивидуально-групповые и другие формы профессионального обучения в организации, в виде командировок за счет собственных средств.

6. Оказание помощи работникам в критических ситуациях.

Администрация МО Новомариинское сельское поселение при том, что собственных средств достаточно предусматривается оказание следующих видов социальной помощи:

- меры по улучшению жилищных условий работников, попавших в трудную жизненную ситуацию (например, наводнение в Амурской области в 2013 году).
- бесплатное ежегодное обслуживание за счет организации ДМС.
- финансовую поддержку многодетных, молодых семей
- материальное поощрение при выходе на пенсию работников, имеющих особые заслуги перед организацией;

- компенсацию оплаты найма жилья и коммунальных услуг в случаях, когда сотрудник развивает ту или иную территорию.

- выплата одnorазовых пособий по случаю рождения ребенка, вступления в брак;

Рассмотрим факторы внешней социальной ответственности предприятия:

1. Спонсорство и корпоративная благотворительность.

Спонсорство и корпоративная благотворительность оказывается.

2. Содействие охране окружающей среды.

Администрация МО Новомариинское сельское поселение ежегодно проводит акцию по охране окружающей среды. Согласно внутреннему порядку, сотрудники выходят на субботник, участвуют в городских мероприятиях по защите и охране окружающей среды. Выделяются спонсорские средства на озеленение, благоустройство учреждений.

В данной главе анализируется процесс управления корпоративной социальной ответственностью. В частности, дана краткая характеристика корпоративной социальной ответственности Администрации МО Новомариинское сельское поселение. Предложены рекомендации по улучшению управления корпоративно-социальной ответственностью Администрации МО Новомариинское сельское поселение .

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Труд работников отраслей бюджетной сферы характеризуется высоким уровнем ответственности, квалификацией и максимальным проявлением творчества в их деятельности. Это накладывает отпечаток на организацию их заработной платы. Наряду с общими принципами, организация оплаты труда в бюджетной сфере имеет свои особенности, такие как использование единых основ регулирования заработной платы во всех уровнях бюджетной сферы, дифференциация тарифных ставок и окладов работников.

Однако наличие законодательных и других ограничений не означает, что у предприятия нет возможности для проявления инициативы в вопросах оплаты труда. Главное все же зависит от него самого. Всякий труд должен быть оплачен. Но предприятие заботит не только факт оплаты труда, его заботит и сам труд, его качество и производительность.

Действующую систему материального стимулирования труда государственных гражданских служащих можно охарактеризовать как комплекс материальных стимулов, который призван обеспечить качество и эффективность труда данной категории служащих, привлечь в сферу государственного управления талантливых и продуктивных работников, раскрыть и реализовать их потенциал. В ее основе лежит положение о том, что 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.

Государственные гарантии, установленные для гражданских служащих, образуют важную составную часть их служебного статуса и по своей сути не являются привилегией. Действующая в настоящее время система основных и дополнительных гарантий представляет собой, с одной стороны, форму государственной компенсации за те ограничения и ущемления прав, которые предусматриваются законодательством в отношении этой категории

служащих, а с другой стороны, форму признания социально-экономической значимости их труда, которая способствует сглаживанию существующих противоречий между формой и характером этого труда.

Анализ мирового опыта развития систем оплаты труда свидетельствует о том, что в этой сфере действуют следующие основные тенденции: формирование устойчивой связи работник - организация, которое обусловлено повышением роли личности работника и выходом его личных качеств на передний план; понимание того, что традиционные системы оплаты труда не отвечают требованиям настоящего времени: гибкость самих сотрудников и их высокая мобильность требуют гибкой оценки и оплаты их труда; углубление формализации регулирования отношений между сотрудником и работодателем в сфере оплаты труда; увеличение доли постоянной части в структуре заработной платы, имеющее своим следствием повышение степени надежности системы оплаты труда, рост уверенности сотрудника в гарантированном получении своего дохода; нарастание процесса индивидуализации системы оплаты труда, отказа работодателя от введения сотрудника в определенный стандарт.

Оплата труда по эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности создает возможности для подчинения направленности деятельности государственных органов целям реформирования и развития системы государственной службы Российской Федерации, интересам общества, повышению профессиональной квалификации гражданских служащих. Одним из ключевых направлений совершенствования системы материального стимулирования труда гражданских служащих является премирование. Разработка его финансово-экономических, организационных, методических и социально-психологических основ и освоение практики их реализации должно рассматриваться сегодня в качестве актуальной задачи, соответствующей изменению статуса премиальных выплат в структуре денежного содержания гражданских служащих.

На сегодняшний день большое влияние на организацию оплаты труда в бюджетной сфере оказывают принятая программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в муниципальном образовании Новомариинского сельского поселения на 2014 – 2016 годы.

Реализация Программы проводится Администрацией поселения, отраслевыми (функциональными) органами Администрации поселения, осуществляющими функции и полномочия учредителей бюджетного учреждения поселения

Методическое руководство работой по реализации Программы выполняют органы, осуществляющие функции и полномочия учредителей, выполняющие функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере.

Хотелось бы отметить, что все задачи, поставленные в начале работы, достигнуты, раскрыты, а также достигнута главная цель работы, так как на конкретном примере Администрации муниципального образования Новомариинского сельского поселения, исследован учет расчетов по оплате труда и разработаны рекомендации по совершенствованию оплаты труда работников организации. В Администрации Новомариинского сельского поселения разработано и усовершенствовано положение о оплате труда с 30.12.2014 года муниципальных служащих изменено начисление заработной платы для стимулирования работников по мимо (премии, надбавки за особые условия труда, согласно штатного расписания) добавлены следующие выплаты, такие как денежное поощрение, классный чин, премия за особо важные и тайные задания. Так же в 2015 году заработная плата по сравнению с предшествующими годами увеличилась на 5 %.

Действующую систему материального стимулирования труда государственных гражданских служащих можно охарактеризовать как комплекс материальных стимулов, который призван обеспечить качество и эффективность труда данной категории служащих, привлечь в сферу

государственного управления талантливых и продуктивных работников, раскрыть и реализовать их потенциал.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Алиев И.М., Горелов Н.А. Экономика труда / И.М. Алиев, Н.А. Горелов. – М.: Юрайт, 2014. – 670 с.
2. Арзуманова Т.И., Мачабели М.Ш. Экономика организации. - М.: Дашков и Ко, 2013. - 240 с.
3. Бычин В.Б., Бобков В.Н. Экономика труда: учебник / В.Б. Бычин, В.Н. Бобков. М.: Инфра-М, 2014. – 336 с.
4. Бычин В.Б. Регламентация и нормирование труда: Учебное пособие / В.Б. Бычин. – М.: Инфра-М, 2014. – 188 с.
5. Бычкова С. М. Практический аудит: учеб. пособие/ С. М. Бычкова, Т. Ю. Фомина — М.: ЭКСМО, 2009 — 176 с.
6. Бюджетный кодекс Российской Федерации
7. Валова С. Расчет среднего заработка в случаях, предусмотренных ТК РФ «Бюджетные организации: бухгалтерский учет и налогообложение», 2014, N 2
8. Владимирова Л.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли / Л.П. Владимирова. – М.: Дашков и К, 2009. – 348 с.
9. Генкин Б.М. Экономика и социология труда / Б.М. Генкин. – М.: Норма, 2009. – 416 с.
10. Гражданский кодекс Российской Федерации. Части I и II.
11. Гродских В.С. Экономическая теория. – СПб.: Питер, 2013. – 208 с.
12. Говоров О.В. Экономный вариант положения об оплате труда «Зарплата», 2015, N 3
13. Горяинова Л.В. Экономика. - М.: ЕАОИ, 2010. - 432 с.
14. Иванова М.В. Региональная экономика в контексте российского федерализма/М.В. Иванова//Север и рынок: формирование экономического порядка. – 2011. – Т. 2. – № 28. – С. 146-149.

15. Кибанов А.Я., Ивановская Л.В. Экономика и социология труда: учебник / А.Я. Кибанов, Л.В. Ивановская. – М.: Инфра-М, 2014. – 584 с.
16. Кузнецова Е. В. Экономика предприятия, «Правовая культура», 2005 – 352 с.
17. Ковалёв В. В. Экономика предприятия – М.: Финансы и статистика, 2004 – 560 с.
18. Коноленко О. Экономика предприятия – 2-е издание, перераб. дан-х: Фактор, 2003 – 148 с.
19. Корнев В. Заработная плата важнейший элемент договорных отношений // Управление персоналом. - 2011. - № 12. - С. 14 – 17
20. Липатова Н.Г., Анисимов Е.Г., Черныш А.Я., Карпов А.Н. Понятия и определения в области исследования проблем таможенного дела: Монография. М.: Изд-во Российской таможенной академии, 2010. 92 с.
21. Любушкин, Н.П. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия : учеб. пособие для вузов. / Н.П. Любушин, В.Б. Лещева, В.Г. Дьякова; под общ. ред. проф. Н.П.Любушина. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2011. – 471 с.
22. Максимова В.Ф. Микроэкономика. - М.: ЕАОИ, 2011. - 204 с.
23. Маскаева А.И., Амирова Д.Р. Экономика и социология труда: учебное пособие / А.И. Маскаева, Д.Р. Амирова. – М.: Инфра-М, 2014. – 172 с.
24. Микроэкономика / Под ред. Артамонова В.С, Иванова С.А. - СПб.: 2012. - 320 с.
25. Налоговый кодекс Российской Федерации. Часть первая и вторая.
26. Озерникова Т. Зависимость результата работы от материальной мотивации работника («Кадровик. Трудовое право для кадровика», 2012, N 12)
27. Пашуто В.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии / В.П. Пашуто. – М.: Кнорус, 2012. – 320 с.

28. Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации. Утверждено приказом Минфина РФ от 29.07.98 г. №34н, (с последующими изменениями и дополнениями в ред. Приказа Минфина РФ от 18 сентября 2006г. №115н).
29. План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организации и Инструкция по его применению, (в ред. Приказа Минфина РФ от 18 сентября 2006 г. №115н).
30. Приказ Минфина РФ «Об утверждении формы налоговой декларации по налогу на доходы физических лиц (форма 3-НДФЛ) и Порядка ее заполнения» от 29.12.2009 №145н.
31. Самойлович В.Г., Телушкина Е.К. Экономика предприятия. – М.: Академия, 2009. – 224 с.
32. Самородова Л.Л. Экономика. - Кемерово: ГУ КузГТУ, 2011. - 308 с.
33. Савицкая, Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия АПК : Учебник.- 4-е изд., испр. и доп. – МН.: Новое знание, 2009. – 736 с.
34. Савицкая, Г.В. Анализ хозяйственной деятельности : Учебное пособие. – 2 –е изд. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 272 с.
- 35.1. Сафонова Л.И. Бухгалтерский учет: учеб. пособие / Л.И. Сафонова, Л.И. Желбунова, В.М. Кац; Томский политехнический университет; Институт дистанционного образования. – Томск: Изд-во ТПУ, 2009. – 142 с.
- 36.. Сергеев И.В., Веретенникова И.И. Экономика организации (предприятия). - М.: Юрайт, 2013. - 672 с.
37. Сергиенко, Е.А. Анализ хозяйственной деятельности рыночных субъектов [Текст]. - Волгоград: ВГСХА, МУПК, 2010. – 293 с.
38. Смоленский М.Б. Трудовое право Российской Федерации. - Р-н/Д: 2011. - 491 с.
39. Кириллова, О.С., Муравлева, Т.В., Налоги и налогообложение: Курс лекций. - М.: Экзамен, 2005.- 288 с. - (Курс лекций)

40. Перов, А.В., Толкушкин, А.В., Налоги и налогообложение: Учебник.- 9-изд., перераб. и доп. М.: Юрайт-Издат, 2008- 986 с.
41. Перов, А.В., Толкушкин, А.В., Налоги и налогообложение: Учебник / Российское отделение Международной налоговой ассоциации (РОС-ИФА).- 7-изд., перераб. и доп. М.: Юрайт-Издат, 2007- 810 с.
42. Петров, М.А., Налоговая система и налогообложение в России: Учебник.- Ростов н/Д: «Феникс», 2008 г.
43. Положение по бухгалтерскому учету 1/2008 «Учетная политика организации»: Приказ Минфина РФ от 06.10.2008 №106н // Консультант Плюс [Электронный ресурс]: . – М.: АО Консультант Плюс, 1992-2014.
44. Устинов И.Ю. Экономика. Микроэкономика. - Воронеж: ВАИУ, 2010. - 179 с.
45. Шеремет Н. Принципы оплаты труда // Человек и труд. - 2011. - № 4. - С. 71 – 73.
46. Шморгун Н. П., Головкин И. В. Экономика предприятия: Учебное пособие. – К.: ЦНЛ, 2006 – 528 с.
47. Федеральный закон «О бухгалтерском учете» №129-ФЗ. От 21.11.1996 г (ред. от 03.11.2006г.)
48. Федеральный закон от 31.07.98 г. №146-ФЗ (в ред. Федерального закона от 29.06.04 г. №58-ФЗ Федеральный закон от 05.08.2000 г. №117-ФЗ (в ред. Федеральных законов от 29.12.2000 г. №166-ФЗ, от 31.12.02 г. №191-ФЗ и от 07.07.03 г. №117-ФЗ), текст с изменениями и дополнениями на 15 марта 2010г.
49. Федеральный закон «О бухгалтерском учете» от 21 ноября 1996г. № 129-ФЗ (в редакции федерального закона от 28.12.2013 г. № 425 -ФЗ).
50. Экономика труда / Под ред. А. Асалиева. – М.: Инфра-М, 2014. – 336 с.