

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ЗАРУБЕЖНЫХ И РОССИЙСКОЙ СИСТЕМ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

В статье рассмотрена экономическая и правовая природа денежного содержания государственных гражданских служащих. Выявлена структура денежного содержания, применяемая в России. Проанализированы стимулирующие возможности действующей системы оплаты труда. Проведено ее сравнение с системами оплаты труда, действующими в США, Германии и Японии. Определены возможные направления совершенствования системы оплаты труда государственных служащих в России.

Ключевые слова: материальное стимулирование, денежное содержание, оклад, поощрение, надбавка, должностные группы, категории работников.

Базовым инструментом материального стимулирования труда государственного служащего является оплата его труда. Трудовой кодекс РФ определяет понятие «оплата труда» как систему отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами (ст. 129).

Оплата труда государственных гражданских служащих регулируется Федеральным законом РФ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. (глава 10, статьи 50, 51 и 55).

Статья 50 определяет, что оплата труда гражданского служащего производится в виде денежного содержания. Корни введения денежного содержания государственных служащих уходят во времена Петра I. Это он отделил персону государя от государства и создал полноценную государственную службу, правовой основой которой стал «Табель о рангах всех чинов воинских, статских и придворных от 24 января 1722 года». Понятие «жалование» на этом этапе было изменено на «содержание», так как отныне государственный служащий начинал служить не государю, а государству.

Экономическая и правовая природа денежного содержания государственного служащего во многом совпадает с природой заработной платы [5]. Углубляя анализ сущности понятия «денежное содержание», обобщим функции заработной платы, которые выделяют различные группы экономистов.

Авторский коллектив словаря «Труд и социальное развитие» в составе Е.В. Белкина, Е.Д. Каткульского, М.А. Коробейникова, Е.С. Строева и др. придерживается мнения, что заработной плате присущи четыре функции: воспроизводственная, стимулирующая, распределительная (измерительно-распределительная), ресурсно-разместительная [9]. Авторский коллектив учебного пособия «Организация и регулирование оплаты труда», в частности В.В. Пуляшкин, М.Е. Смирнова, М.Е. Сорокина, А.А. Федченко, Г.Э. Шлендер, выделяет воспроизводственную, стимулирующую, учетно-производственную, ресурсно-разместительную, статусную функции, а также функцию обеспечения социальных накоплений и функцию формирования платежеспособного спроса работающих по найму [8].

Подводя итог проведенному анализу применительно к денежному содержанию госслужащих, можно отметить, что денежное содержание призвано:

- 1) обеспечить служащих, а также членов их семей жизненными благами, необходимыми для воспроизводства рабочей силы, воспроизводства поколений;
- 2) заинтересовать работника в постоянном улучшении результатов его труда;
- 3) оптимизировать размещение служащих по субъектам РФ, государственным органам (регулирование рабочей силы определенного качества на рынке труда);

* © Гоман К.И., 2017

Гоман Кирилл Игоревич (kir-dehn@mail.ru), Самарский государственный технический университет, 443100, Российская Федерация, г. Самара, ул. Молодогвардейская, 244.

- 4) формировать престиж профессии на рынке труда, социальный статус служащего;
- 5) являться источником страхования социальных рисков;
- 6) способствовать привлечению к работе и закреплению в государственных органах специалистов, обладающих соответствующими знаниями, навыками и личностными качествами.

В реальности стимулирование труда госслужащих определено нормами статьи 51 закона 79-ФЗ от 27.07.2004, в которой выделены следующие виды выплат при формировании общего фонда оплаты труда:

«2. При формировании фонда оплаты труда федеральных гражданских служащих сверх суммы средств, направляемых для выплаты должностных окладов, предусматриваются следующие средства для выплаты (в расчете на год):

- 1) оклада за классный чин – в размере четырех должностных окладов;
- 2) ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет на гражданской службе – в размере трех должностных окладов;
- 3) ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия гражданской службы – в размере четырнадцати должностных окладов;
- 4) ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, – в размере полутора должностных окладов;
- 5) премий за выполнение особо важных и сложных заданий – в размере двух окладов денежного содержания;
- 6) ежемесячного денежного поощрения – в размере, который устанавливается для федеральных государственных органов дифференцированно указами Президента Российской Федерации;
- 7) единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальной помощи – в размере трех окладов денежного содержания».

То, что данные суммы определяют не конкретный доход сотрудника, а общий объем средств стимулирования, который по решению руководителей может весьма субъективно перераспределяться, является, на мой взгляд, серьезным минусом и не позволяет всем этим показателям реализовать заложенный в них стимулирующий эффект.

Кроме того, п. 1 статьи 55 регулирует дополнительные поощрения, как финансового, так и морального характера.

«1. За безупречную и эффективную гражданскую службу применяются следующие виды поощрения и награждения:

- 1) объявление благодарности с выплатой единовременного поощрения;
- 2) награждение почетной грамотой государственного органа с выплатой единовременного поощрения или с вручением ценного подарка;
- 3) иные виды поощрения и награждения государственного органа;
- 4) выплата единовременного поощрения в связи с выходом на государственную пенсию за выслугу лет;
- 5) поощрение Правительства Российской Федерации;
- 6) поощрение Президента Российской Федерации;
- 7) присвоение почетных званий Российской Федерации;
- 8) награждение знаками отличия Российской Федерации;
- 9) награждение орденами и медалями Российской Федерации».

Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации» предусмотрено два порядка выплат денежного содержания: обычный и особый.

1. Обычный порядок оплаты труда определяет выплату гражданскому служащему денежного содержания, включающего в себя должностной оклад, оклад за классный чин, а также надбавки в виде ежемесячных и иных дополнительных выплат.

2. Особый порядок оплаты труда предусматривает выплаты на основе оценки специальных показателей эффективности и результативности деятельности государственных органов и государственных служащих. Учитывая возможный субъективизм первого подхода, безусловно, надо способство-

вать распространению особого порядка оплаты труда, увязывая эти выплаты с понятными и поддающимися формализации показателями эффективности труда государственных служащих.

Для того чтобы определиться в том, соответствует ли система оплаты российских чиновников мировой тенденции стимулирования труда государственных служащих, сформулируем главные вопросы анализа:

- 1) Проверить выплаты госслужащим на предмет соответствия принципам корпоративной справедливости, т. е. отсутствия перекосов в оплате высших и низших групп госслужащих;
- 2) Оценить количественный размер доплат с целью определения наличия в них мотивационного механизма для работника.

Учитывая наличие многих источников в конечном доходе государственного служащего, начнем анализ с должностного оклада, ежемесячного поощрения и ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия гражданской службы для различных групп должностей (табл. 1).

Таблица 1

Расчет средних выплат по различным должностным группам, состоящих из должностных окладов, ежемесячных надбавок к должностному окладу за особые условия гражданской службы и ежемесячных денежных поощрений

№ п/п	Должностные группы	Категории работников	Минимальные суммы	Максимальные суммы	Средние суммы
1.	Высшая				
1.1		«руководители»	54639	128500	91569
1.2		«помощники (советники)»	54639	58842	56740
2.	Главная				
		«специалисты»	36285	42876	39580
3.	Ведущая				
		«специалисты»	25894	29243	27568
		«обеспечивающие специалисты»	24785	26475	25630
4.	Старшая группа				
		«специалисты»	17925	23676	20800
		«обеспечивающие специалисты»	17240	19236	18238
5	Младшая				
		«обеспечивающие специалисты»	11186	15170	13178

Из таблицы видно, что средние выплаты высшей группы превышают средние выплаты в младшей группе в 6,95 раза. При этом оплаты самых высокооплачиваемых в высшей группе превышают самых малооплачиваемых в младшей группе уже в 11,5 раза. Это превышение почти в два раза выше среднего превышения, что может свидетельствовать о нарушении принципа справедливости при стимулировании труда госслужащих в Министерстве финансов.

Аналогичные данные получаются и при анализе высших и младших групп по другим федеральным службам. Без учета ежемесячных надбавок к должностному окладу за особые условия гражданской службы, которые можно увидеть лишь в конкретном штатном расписании, т. к. ее установка носит субъективный характер и это надбавки больше характеризует человека, чем должность, данные коэффициенты следующие (табл. 2).

Таблица 2

**Должностные оклады и ежемесячное денежное поощрение
федеральных государственных гражданских служащих**

Наименование должности	Должностной оклад (рублей в месяц)	Ежемесячное денежное поощрение (должностных окладов)	Денежное содержание
Аппарат Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации			
Руководитель Аппарата Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации	6300	12,8	86940
Специалист 1 разряда	2200	2,5	7700
Аппарат Государственной думы Федерального Собрания Российской Федерации			
Руководитель Аппарата Государственной думы Федерального Собрания Российской Федерации	6300	12,8	86940
Специалист 1 разряда	2200	2,5	7700
Федеральные министерства			
Первый заместитель федерального министра	5650	10,5	64975
Специалист 2 разряда	1900	2,5	6650
Управление делами Президента Российской Федерации			
Управляющий делами Президента Российской Федерации	7000	12,5	94500
Специалист 2 разряда	1900	2,5	6650

Данные значения должностных окладов необходимо корректировать в соответствии с указами Президента: с 1 октября 2013 года в 1,055 раза Указом Президента РФ от 17.10.2013 № 781; с 1 октября 2012 года в 1,06 раза Указом Президента РФ от 03.05.2012 № 572; с 1 октября 2008 года в 1,09 раза Указом Президента РФ от 21.09.2008 № 1394; с 1 февраля 2008 года в 1,09 раза Указом Президента РФ от 29.03.2008 № 421; с 1 декабря 2007 года в 1,15 раза Указом Президента РФ от 18.10.2007 № 1376; с 1 января 2007 года в 1,1 раза Указом Президента РФ от 30.12.2006 № 1490. Общий коэффициент повышения окладов составил 1,68. Однако для расчета относительного превышения денежного содержания самого высокооплачиваемого сотрудника над самым малооплачиваемым этот коэффициент не нужен.

Для аппарата Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации и Аппарата Государственной думы Федерального Собрания Российской Федерации это превышение равно 11,29, для федеральных министерств – 9,77, а для Управления делами Президента Российской Федерации – 14,21. На мой взгляд, это очень существенные расхождения в доходе. Понятно, что те, кто интеллектуально трудится на благо процветания Российской Федерации, должны получать достаточное денежное содержание. Иначе не избежать взяток. Но это должно касаться всех групп, ведь бюрократизм, волокита и есть провокация взятки, а к этому могут иметь отношение не только высшие чины.

Кроме того, данное соотношение подвергается дальнейшему росту под воздействием других видов выплат:

- за особые условия гражданской службы;
- за классный чин федеральных государственных гражданских служащих;
- за выслугу лет на государственной гражданской службе;
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Сведем первые три выплаты в таблицу 3.

1. При назначении надбавок за особые условия не на последнем месте – благосклонность начальства, так как руководство самостоятельно решает вопрос о ее назначении. Как правило, наивысшие

проценты присутствуют в штатном расписании высшей группы чиновников, что дополнительно закрепляет уже сложившийся дисбаланс в оплате.

Таблица 3

Размеры максимальных и минимальных доплат по различным видам выплат

Наименование	Особые условия	Выслуга лет	Классный чин
Минимальные доплаты	60 процентов	0 процентов	0 рублей
Максимальные доплаты	200 процентов	30 процентов	33 процента от должностного оклада по самому высокому чину, установленному работодателем за успехи в государственной службе

2. Что касается доплаты за выслугу лет, то она может выплачиваться после первого года работы. Таким образом, максимальное различие в выплатах составляет только 20 % оклада. Это различие настолько умеренное, что, конечно, не провоцирует несправедливость между группами, но скорее вообще не имеет никакого стимулирующего воздействия. Поэтому ценность выслуги лет практически не поощряется. Если денежное поощрение составляет 5–6 окладов, то поощрение за выслугу лет не превысит 4,3 % ($10000 \cdot 30 \% / 10000 \cdot 7$) от общей выплаты. Это неправильно. Учитывая абсолютную малость окладов (от $1900 \cdot 1,68 = 3192$ рубля в младшей группе до 11760 рублей в высшей группе с учетом антиинфляционных повышений), ее абсолютное значение не превышает 957 рублей ($3192 \cdot 30 \%$) и 3528 рублей для соответствующих групп. Вообще заложенный подход по минимизации окладов и проведению основных стимулирующих выплат через ежемесячные денежные поощрения нарушает логику стимулирующего процесса, делая данные доплаты неэффективными. Хотя неэффективно и само большое количество доплат [3].

3. На этом фоне доплаты за чин, через который реализуется механизм статусного стимулирования, вообще никуда не годятся, разве существенны выплаты в размере 33 %, т. е. менее 4000 рублей для людей в статусе действительного госсоветника 1-го класса, что соответствует званию адмирала флота, генерала армии (табл. 4).

Таблица 4

Соотношение классных чинов государственной гражданской службы и воинских званий

Чин	Воинское звание
Действительный госсоветник 1-го кл.	Адмирал флота, генерал армии; адмирал, генерал-полковник
Действительный госсоветник 2-го кл.	Вице-адмирал, генерал-лейтенант
Действительный госсоветник 3-го кл.	Контр-адмирал, генерал-майор
Госсоветник 1-го кл.	Капитан 1 ранга, полковник
Госсоветник 2-го кл.	Капитан 2 ранга, подполковник
Госсоветник 3-го кл.	Капитан 3 ранга, майор
Советник 1-го кл.	Капитан, капитан-лейтенант
Советник 2-го кл.	Старший лейтенант
Советник 3-го кл.	Лейтенант
Референт 1-го кл.	Младший лейтенант
Референт 2-го кл.	Старший мичман/прапорщик
Референт 3-го кл.	Мичман, прапорщик
Секретарь 1-го кл.	Гл. корабельный старшина, старшина; гл. старшина, ст. сержант
Секретарь 2-го кл.	Старшина 1 ст., сержант; старшина 2 ст., мл. сержант
Секретарь 3-го кл.	Старший матрос, ефрейтор; матрос, рядовой

4. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, могут составлять от 5 до 70 % от оклада. Все зависит от характера данных и их грифа.

5. Кроме ежемесячных выплат существуют и выплаты разового или ежегодного характера: премии за выполнение особо важных и сложных заданий; единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальной помощи. Если данные выплаты будут распределяться равномерно между сотрудниками, а не в пользу отдельных категорий работников, то суммарная выплата в размере пяти окладов денежного содержания (НЕ должностного оклада) фактически увеличивает реальный доход в 1,5 раза. Это существенно. Но очень субъективно. Здесь хочется сказать, что в таких странах, как Новая Зеландия, Япония, Бразилия, Швеция, заработная плата за интеллектуальный труд госслужащих напрямую зависит от показателей темпов роста экономического развития. И никакой субъективности. А вот российские чиновники зачастую не заинтересованы в результатах своего труда, так как им гарантируется ежемесячный стабильный доход.

Оплата труда государственного служащего в США производится на основе General Schedule «GS» – шкалы основных ставок для должностей государственных служащих. Чтобы стимулировать повышение качества работы в каждом из 15 рангов тарифной сетки, предусматривается 10 ступеней заработной платы.

Годовая зарплата по уровню и стажу этих разрядов представлена в таблице зарплат, действующей с 1 января 2008 года (см. табл. 5).

Таблица 5

Годовая зарплата государственных служащих по рангам и ступеням в 2008 г. США (долл.) [12]

Ранги	Ступени									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	17046	17615	18182	18746	19313	19646	20206	20771	20793	21324
2	19165	19621	20255	20793	21025	21643	22261	22879	23497	24115
3	20911	21608	22305	23002	23699	24396	25093	25790	26487	27184
4	23475	24258	25041	25824	26607	27390	28173	28956	29739	30522
5	26264	27139	28014	28889	29764	30639	31514	32389	33264	34139
6	29276	30252	31228	32204	33180	34156	35132	36108	37084	38060
7	32534	33618	34702	35786	36870	37954	39038	40122	41206	42290
8	36030	37231	38432	39633	40834	42035	43236	44437	45638	46839
9	39795	41122	42449	43776	45103	46430	47757	49084	50411	51738
10	43824	45285	46746	48207	49668	51129	52590	54051	55512	56973
11	48148	49753	51358	52963	54568	56173	57778	59383	60988	62593
12	57709	59633	61557	63481	65405	67329	69253	71177	73101	75025
13	68625	70913	73201	75489	77777	80065	82353	84641	86929	89217
14	81093	83796	86499	89202	91905	94608	97311	100014	102717	105420
15	95390	98570	101750	104930	108110	111290	114470	117650	120830	124010

Зарботная плата первого ранга устанавливается в соотношении со средним уровнем оплаты труда в частном секторе.

Разница в оплате труда между начальной и конечной ступенью по отношению к 1-й ступени для 1-го ранга составляет 25 %, для 2-го ранга – 26 %, для остальных рангов эта разница равна 30 %.

Диапазон тарифной сетки, характеризующий пропорции в оплате труда наименьшей и наибольшей группы сложности, составляет 1 : 7,3

С точки зрения теории социальной справедливости такая дифференциация представляется обоснованной.

Работники двух смежных рангов могут получать приблизительно равные оклады, если за работником более высокого ранга закреплена ставка, меньшая на несколько единиц. Так, например, заработная плата работника 4-го ранга 5-й ступени составляет \$26607, а работника 5-го ранга 1-й ступени – \$26264.

Заметим, что заработная плата работника 1-го ранга, имеющего 9-ю ступень, точно равна заработной плате работника 2-го ранга, имеющего 4-ю ступень.

Стимулирующий аспект представленной тарифной сетки заключается в том, что ранг работника определяет не только размер его вознаграждения, но и социальный статус [6]. При этом для тех государственных служащих, которые стремятся к продвижению, предоставляется возможность повышения ранга с несколько меньшим окладом. Например, государственный служащий ранга 8 ступени 5, имеющий оклад, равный \$40834 и стремящийся к карьерному росту, может быть переведен на ранг 9 ступень 1 с меньшим окладом \$39795.

Если же он стремится к повышению зарплаты, а не карьерному росту, то он может быть переведен на более высокую ступень с повышением оклада без изменения ранга – \$42035 (ранг 8 ступень 6).

Вместе с тем очевидно, что работник может быть переведен с одного рабочего места на другое с повышением оклада в рамках действующего ранга. Это может быть вызвано тем, что нет более высоких должностей по более высокому разряду. Таким образом, в данной системе получает удовлетворение мотивационная особенность работника, направленная на повышение заработной платы.

Корректировка оплаты труда по шкале ступень проводится с учетом таких экономических показателей, как рост валового национального продукта, уровня безработицы, дефицита государственного бюджета, индекса цен на потребительские товары, индекса затрат на рабочую силу, дефлятора цен на личное потребление [10].

Помимо гарантированной заработной платы, государственным служащим предоставляются выплаты переменного характера в порядке поощрения, которые достигают треть всей заработной платы. При этом премируются в общем порядке только те служащие, деятельность которых оценивается как успешная. Для выплаты премии должны соблюдаться следующие условия:

– размер единовременного премирования не должен превышать 20% от суммы должностного оклада.

– одновременно может поощряться не более 50 % служащих высшего руководящего состава в каждом из ведомств, имеющих в своем составе больше четырех должностей этого уровня [2].

Конституционной основой оплаты труда в Германии является принцип содержания, в соответствии с которым оплата труда служащего должна быть соразмерной и соответствовать занимаемой должности. Она должна обеспечивать государственному служащему возможность полностью посвятить себя своей профессии – ведь только независимый с экономической точки зрения служащий способен выполнять задачи, поставленные перед ним Конституцией [7].

Основная оплата труда государственных служащих проводится на основе тарифной сетки, включающей 15 рангов, 2 основные ступени (1–2) и 4 ступени развития (3–6) (см. табл. 6).

Переход с одной ступени на другую определяется стажем работы на данном уровне и осуществляется автоматически. Так, для перехода с первого на второй профессиональный уровень стаж работы составляет не менее года, со второго на третий уровень – общий стаж не менее 3 лет, с третьего на четвертый – 6 лет общего стажа, с четвертого на пятый – 10 лет общего стажа, с пятого на шестой – 15 лет общего стажа [11].

Дополнительная часть оплаты труда включает в себя премии и надбавки. Примеры надбавок: 1) «местная» надбавка, размер которой зависит от семейного положения чиновника (так, женатые получают больше, чем холостые, а имеющие детей – больше, чем бездетные); 2) «министерская» надбавка выплачивается всем чиновникам, работающим в министерствах и администрации федерального президента; 3) надбавка для сбережений. Примеры премий: рождественская, ежеквартальная премии [4].

Корректировка оплаты труда производится в соответствии с экономическими и финансовыми изменениями, с учетом полномочий и функций сотрудника.

Таблица 6

Среднемесячная заработная плата государственных служащих в евро, на 1 января 2009 года

Ранги	Ступени					
	1	2	3	4	5	6
15	3641	4040	4188	4717	5120	5384
14	3297	3657	3870	4188	4675	4939
13	3039	3371	3551	3901	4389	4589
12	2725	3022	3445	3816	4293	4504
11	2629	2916	3128	3445	3907	4118
10	2535	2810	3022	3234	3637	3730
9	2238	2481	2609	2948	3212	3423
8	2096	2322	2428	2523	2629	2696
7	1962	2174	2311	2417	2498	2572
6	1924	2132	2237	2338	2407	2476
5	1843	2041	2142	2243	2317	2370
4	1752	1940	2068	2142	2216	2260
3	1723	1908	1962	2046	2110	2160
2	1,590	1760	1814	1866	1982	2105
1	–	1417	1443	1475	1503	1581

Высокая результативность труда государственных служащих в Японии во многом обеспечивается созданием действенных систем их мотиваций за счет оплаты труда. Размер заработной платы определяется двумя показателями: 1) ранг, соответствующей должности служащего; 2) ступень, определяемая его возрастом (стажем работы). В тарифных сетках по оплате труда государственных служащих одиннадцать градаций и тридцать две ступени (см. табл. 7).

Таблица 7

Среднемесячная заработная плата японских государственных служащих
(тыс. иен, базовая, без пособий) [1]

Ступени	Ранги										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	—	—	180,5	212,4	229,7	249,5	268,5	289,3	323,4	362,0	411,4
2	132,3	167,2	187,3	220,4	238,3	258,3	277,6	299,0	335,0	374,5	426,4
3...13											
14	181,4	226,0	265,5	317,1	337,4	370,2	391,2	420,0	472,0	514,1	583,8
15	183,5	229,1	270,8	323,9	343,7	378,7	398,3	427,7	479,8	518,7	588,6
16...30											
31			317,9								
32			320,1								

Более высокая ступень по оплате труда присваивается через каждый год работы. Например, государственный служащий по своей должности имеет восьмую градацию, а по стажу работы – 14-ю ступень. Тогда его должностной оклад в месяц составит 420,0 тыс. иен. Через год при положительных результатах труда он переводится на 15-ю ступень, и его должностной оклад увеличивается до 427,7 тыс. иен. Таким образом, стимулирующий аспект данной тарифной сетки заключается в посто-

янной заинтересованности служащего в качественных результатах труда, более полной реализации своих физических и интеллектуальных способностей.

Корректировка оплаты труда по шкале «Ступени» в государственном секторе проводится с учетом изменений размеров заработной платы в частном секторе.

Проведенный анализ позволяет сделать следующие выводы о возможных направлениях совершенствования системы оплаты труда государственных служащих в России.

1. Приближение суммарной величины месячного денежного содержания государственного служащего к уровню заработной платы работников сравнимых профессиональных групп в частном секторе.

2. Индексация величины должностного оклада служащего в зависимости от изменения макроэкономических показателей страны: величина валового национального продукта, уровень безработицы, состояние государственного бюджета, величина индекса цен на потребительские товары, индекса затрат на рабочую силу, динамика прожиточного минимума.

Изменение структуры денежного содержания служащего за счет пересмотра величины, доли и порядка расчета его составных частей, в том числе за счет:

а) увеличения доли таких элементов денежного содержания, как надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну (уровень секретности: «секретно»), и надбавка за выслугу лет – с целью повышения их компенсирующей и стимулирующей функции;

б) конкретизации сути понятия «особые условия труда» путем увязки его с особым режимом службы с целью повышения компенсирующей роли данного элемента денежного содержания.

Также представляется важным и необходимым пересмотреть механизм назначения ежемесячного поощрения и премий за особо важные и сложные задания. Если получение поощрений будет практически гарантировано работнику, то его логично соединить с должностным окладом и с окладом за классный чин, поскольку в данном случае никакого стимулирующего влияния на труд государственных служащих это поощрение не оказывает. В отношении же премий в этом случае важно увязать решение о назначении премий с оценкой результативности деятельности служащего. В этой связи существенно возрастает роль разработки методических подходов к оценке труда служащих.

Библиографический список

1. Волгин Н.А., Волгина О.Н. Оплата труда: Японский опыт и российская практика. М.: Дашков и Ко, 2005.
2. Государственная служба США. URL: <http://www.xserver.ru/user/gossls/8.shtml>.
3. Клищ Н.Н. Показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих // Модернизация экономики и государство / отв. ред. Е.Г. Ясин. Кн. 1. М.: Изд. Дом ГУ-ВШЭ, 2007.
4. Колнооченко Е. Сколько получают чиновники? URL: <http://bujet.ru/article/41828.php>.
5. Корзова Н.А. Правовое регулирование денежного содержания государственных гражданских служащих Российской Федерации: комплексный анализ: дис. ... д-ра юрид. наук. Екатеринбург, 2006.
6. Никифорова А.А. Системы стимулирования труда государственных служащих // Труд за рубежом. 1999. № 1.
7. Оболонский А.В. Государственная служба (комплексный подход). М.: Дело, 2000.
8. Организация и регулирование оплаты труда / под ред. М.Е. Сорокиной. М.: Вузовский учебник, 2006. С. 15–17.
9. Труд и социальное развитие: словарь / под ред. Е.В. Белкина, Е.Д. Катульского, М.А. Коробейникова. М.: Инфра-М, 2001.
10. Annual adjustments to pay schedules. Cornell University Law School. U.S. Code collection. Table of Contents. URL: http://www4.law.cornell.edu/uscode/html/uscode05/usc_sec_05_00005303-000.
11. Die free Enzyklopadie. Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst. URL: http://de.wikipedia.org/wiki/Tarifvertrag_für_den_öffentlichen_Dienst.
12. US Office of Personal Management. Salaries&Wages. Annual Rate. 2008 URL: <http://www.opm.gov/oca/08tables/indexGS.asp>.

References

1. Volgin N.A., Volgina O.N. Oplata truda: Yaponskiy opyt i rossiyskaya praktika [Remuneration: Japanese experience and Russian practice]. M.: Dashkov and K, 2005 [in Russian].
2. US Government Service. Retrieved from: <http://www.xserver.ru/user/gossls/8.shtml> [in Russian].
3. Klishch N.N. Pokazateli effektivnosti i rezul'tativnosti professional'noy sluzhebnoy deyatelnosti gosudarstvennykh grazhdanskikh sluzhashchikh [Indicators of efficiency and effectiveness of professional performance of public civil servants]. In: Modernizatsiya ekonomiki i gosudarstvo, otv. red. E.G. Yasin. Kn. 1. [Modernization of the economy and the state, responsible. Ed. E.G. Yasin, Prince. 1]. M.: Izd. Vysshey shkoly ekonomiki, 2007 [in Russian].
4. Kolnoochenko E. Skol'ko poluchayut chinovniki? [How many officials get?]. Retrieved from: <http://bujet.ru/article/41828.php> [in Russian].
5. Korzova N.A. Pravovoye regulirovaniye denezhnogo sodержaniya gosudarstvennykh grazhdanskikh sluzhashchikh Rossiyskoy Federatsii: kompleksnyy analiz: dis. ... d-ra yurid. nauk [Legal regulation of the monetary maintenance of state civil servants of the Russian Federation: complex analysis: Thesis for the degree of Doctor of Juridical Sciences]. Ekaterinburg, 2006 [in Russian].
6. Nikiforova A.A. Sistemy stimulirovaniya truda gosudarstvennykh sluzhashchikh [Systems of Stimulation of Labor of Civil Servants]. In: Trud za rubezhom [Work Abroad], 1999, no. 1 [in Russian].
7. Obolonsky A.V. Gosudarstvennaya sluzhba (kompleksnyy podkhod) [Public service (integrated approach)]. M.: Delo, 2000 [in Russian].
8. Organizatsiya i regulirovaniye oplaty truda, pod red. M.E. Sorokinoy [Organization and regulation of remuneration of labor. Ed. M.E. Sorokina]. M.: University textbook, 2006, pp. 15–17 [in Russian].
9. Trud i sotsial'noye razvitiye: slovar', pod red. E.V. Belkina, E.D. Katul'skogo, M.A. Korobeynikova [Labor and social development: a dictionary. Ed. E.V. Belkina, E.D. Katul'sky, M.A. Korobeinikov]. M.: Infra-M, 2001 [in Russian].
10. Annual adjustments to pay schedules. Data from Cornell University Law School. U.S. Code collection. Table of Contents. The code of laws of the United States. Retrieved from: http://www4.law.cornell.edu/uscode/html/uscode05/usc_sec_05_00005303-000 [in English].
11. Die free Enzyklopadie. Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst. German version of the encyclopedia Wikipedia. Article Collective agreement on civil service. Retrieved from: http://de.wikipedia.org/wiki/Tarifvertrag_für_den_Öffentlichen_Dienst [in German].
12. US Office of Personal Management. Salaries & Wages. Annual Rate. 2008. Retrieved from: <http://www.opm.gov/oca/08tables/indexGS.asp> [in English].

*K.I. Goman**

COMPARATIVE ANALYSIS OF FOREIGN AND RUSSIAN SYSTEMS OF MONETARY STIMULATION OF WORK OF STATE EMPLOYEES

This article considers the economic and legal nature of the monetary maintenance of state civil servants. The structure of the monetary maintenance applied in Russia is revealed. The stimulating possibilities of the current wage system are analyzed. It is compared with the remuneration systems operating in the US, Germany and Japan. The possible directions of improving the system of payment for civil servants in Russia are determined.

Key words: material incentive, monetary content, salary, promotion, allowance, job groups, employee categories.

Статья поступила в редакцию 16/II/2017.
The article received 16/II/2017.

* *Goman Kirill Igorevich* (kir-dehn@mail.ru), Samara State Technical University, 244, Molodogvardeyskaya Street, Samara, 443100, Russian Federation.