

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА ЧИНОВНИКОВ: СКОЛЬКО И КАК ПЛАТИТЬ*

Е. И. ДОБРОЛЮБОВА
В. Н. ЮЖАКОВ

На недавней коллегии Федерального казначейства было объявлено о сокращении числа федеральных служащих. Задача состоит в том, чтобы, среди прочего, вывести оплату труда госслужащих на конкурентный уровень. Она решается, но для этого система зарплатных доходов должна стать более прогнозируемой, простой и прозрачной.

Ключевые слова: заработная плата, госслужащие, чиновники.

За последние 15 лет в России было предпринято несколько попыток модернизации системы государственной гражданской службы, и всякий раз реформы затрагивали вопрос зарплат — в увязке, разумеется, с объективно оцениваемыми результатами работы чиновников.

В принятых документах, в частности, говорилось о формировании эффективной системы материального и нематериального стимулирования государственных служащих. Предполагалось усовершенствовать законодательство Российской Федерации в части материального стимулирования гражданских служащих в целях доведения уровня оплаты их труда до конкурентного на рынке труда. Среди прочего планировалось увеличение гарантированной части денежного содержания и доли выплат, обусловленных эффективностью их профессиональной служебной деятельности. Каковы итоги?

Проанализировав соответствующие нормативные правовые акты и крупные пласты данных об оплате труда чиновников, мы пришли к выводу, что упомянутые задачи решены не полностью.

Действительно, за последние полтора десятилетия конкурентоспособность государственной службы на рынке труда в целом выросла, однако этот рост оказался неравномерным: если в центральных аппаратах федеральных ве-

домств уровень оплаты труда превышает аналогичный показатель в экономике по большинству категорий персонала (за исключением категории «специалисты» в некоторых органах), то в территориальных органах исполнительной власти уровень оплаты труда госслужащих в большинстве случаев, напротив, ниже среднего по экономике. (См. таблицу.)

По некоторым позициям, для которых могут быть проведены международные сравнения, российская госслужба проигрывает развитым странам. Например, в государствах ОЭСР в 2015 г. средний уровень оплаты труда таможенного инспектора превышал ВВП на душу населения в стране в 1,6 раза; для налоговых инспекторов это соотношение составляло 1,7 раза. В России эти соотношения существенно ниже — 0,89 для служащих таможенных органов и 0,98 для служащих налоговых органов.

В приведенных выше сопоставлениях речь идет об общих суммах денежного вознаграждения, а структура оплаты труда на госслужбе значительно отличается от частного сектора. Так, если в негосударственных российских организациях, по данным Росстата, на долю переменных выплат сотрудникам (в том числе премий) приходится порядка 25% фонда оплаты труда, то переменные выплаты в территориальных органах федеральных ведомств

Добролюбова Елена Игоревна, ведущий научный сотрудник РАНХиГС при Президенте Российской Федерации (Москва), e-mail: dobrolyubova-ei@ganepa.ru; Южаков Владимир Николаевич, директор Центра технологического государственного управления РАНХиГС при Президенте Российской Федерации, д-р филос. наук (Москва), e-mail: yuzhakov-vn@ganepa.ru

* — Статья из Мониторинга экономической ситуации в России «Тенденции и вызовы социально-экономического развития» № 6 (89) (апрель 2019 г.), размещенного на сайте Института экономической политики им. Е.Т. Гайдара.

Сопоставление средней начисленной заработной платы в центральных аппаратах федеральных органов исполнительной власти и в экономике по категориям персонала в 2017 г., руб./месяц

Место работы	В том числе по категориям должностей (категориям персонала)				
	Средняя начисленная заработная плата	Руководители	Помощники (советники)	Специалисты	Обеспечивающие специалисты (для экономики в целом – «иные служащие»)
Центральные аппараты федеральных органов исполнительной власти					
Федеральные министерства, федеральные службы и федеральные агентства, руководство деятельностью которых осуществляет Президент РФ, федеральные службы и федеральные агентства, подведомственные этим федеральным министерствам	122 268	250 252	130 004	111 572	78 918
Федеральные министерства, руководство деятельностью которых осуществляет Правительство РФ, федеральные службы и федеральные агентства, подведомственные этим федеральным министерствам	95 526	202 959	152 541	79 514	48 531
Федеральные службы и федеральные агентства, руководство деятельностью которых осуществляет Правительство РФ	84 003	163 503	144 474	69 346	57 567
В среднем по экономике (г. Москва)	72 649	141 145	Нет сопоставимых данных	78 231	46 872
Территориальные органы федеральных органов исполнительной власти					
Федеральные министерства, федеральные службы и федеральные агентства, руководство деятельностью которых осуществляет Президент РФ, федеральные службы и федеральные агентства, подведомственные этим федеральным министерствам	33 711	52 860	45 254	31 645	26 452
Федеральные министерства, руководство деятельностью которых осуществляет Правительство РФ, федеральные службы и федеральные агентства, подведомственные этим федеральным министерствам	45 928	69 921	51 155	42 498	27 998
Федеральные службы и федеральные агентства, руководство деятельностью которых осуществляет Правительство РФ	36 789	56 596	45 461	33 509	26 815
В среднем по экономике (Российская Федерация)	38 609	74 059	Нет сопоставимых данных	41 955	23 876

Источник: Росстат, Минфин России.

составляют 38%, а в центральных аппаратах – 48% расходов на оплату труда. При этом до сих пор не существует единого нормативного акта о премировании и ином материальном стимулировании госслужащих – порядок, объем, периодичность премирования и начисления стимулирующих выплат отнесены к дискреционным полномочиям федеральных государственных органов: каждое ведомство регулирует эти вопросы самостоятельно. В большинстве органов власти (за исключением Федерального казначейства, ФНС России и некоторых других) жесткой привязки размеров премий к показателям результативности деятельности нет, а недостижение целей и ожидаемых результатов деятельности органа не является поводом к снижению (или невыплате) премий для его служащих. Отсутствует и ограничение по размеру премий в законодательстве о государственной службе.

Как следствие, российские госслужащие зачастую сталкиваются с непредсказуемостью своих зарплатных доходов. Это обстоятельство может использоваться и при смене руководства органов: служащим старой «команды» могут просто перестать начислять премии, их заработная плата существенно снизится и они уйдут сами, освобождая места для новой «команды». Премирование становится не инстру-

ментом мотивации работать лучше, а способом поддержки лояльности к руководству.

С нашей точки зрения, необходим единый для всей системы государственной службы и абсолютно прозрачный порядок премирования, назначения стимулирующих выплат и иных денежных поощрений, исключающий ведомственные «импровизации». Следующий шаг – укрупнение структуры денежного содержания госслужащих. Гарантированная часть оплаты труда (80%) может состоять только из должностного оклада либо из должностного оклада и неснижаемой надбавки за стаж, квалификацию и результативность служебной деятельности. Доля надбавки не должна превышать 25% в общем объеме расходов на гарантированную (постоянную) часть оплаты труда. В таких условиях сам размер должностного оклада, который сегодня для некоторых должностей установлен на уровне ниже МРОТ, должен существенно возрасти. Необходимо уходить от ситуации, когда должностные оклады редко превышают 10–15 тыс. руб., тогда как среднемесячная начисленная заработная плата чиновников в центральных аппаратах превышает 100 тыс. руб. Рост гарантированной оплаты труда сделает ее уровень и прозрачным для общества, и предсказуемым для конкретного служащего. ■

Wages and Salaries of Public Officials: How Much and How to Pay

Elena I. Dobrolyubova - Leading Researcher of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Moscow, Russia). E-mail: dobrolyubova-ei@ranepa.ru;

Vladimir N. Yuzhakov – Director of Center for Public Management Technologies, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Doctor of Philosophical Sciences (Moscow, Russia). E-mail: yuzhakov-vn@ranepa.ru

A recent Federal Treasury Board announced a reduction in the number of federal employees. The task is to bring the remuneration of public officials to a competitive level among other things. This task can be solved, but in order to do it the system of salaries and wages should become more predictable, simple and transparent.

Key words: salary, state employees, officials.