План

[Введение](#_Toc248070586)

[Становление и современное состояние системы материального стимулирования государственных служащих](#_Toc248070587)

[Материальное стимулирование государственных служащих в виде оплаты труда](#_Toc248070588)

[Мотивационные и компенсационные виды материального стимулирования деятельности государственных служащих](#_Toc248070589)

[Материальные поощрения](#_Toc248070590)

[Современная реформа стимулирования государственных служащих](#_Toc248070591)

[Заключение](#_Toc248070592)

[Список использованных источников и литературы](#_Toc248070593)

**Введение**

Социально-экономическое развитие страны во многом предопределяется результатами деятельности государственных органов. В свою очередь эффективность государственного управления в значительной степени зависит от профессиональной компетентности лиц, занятых на государственной службе. Именно государственные служащие участвуют в выработке общенациональных целей и приоритетов, формировании и реализации различных аспектов государственной политики. В связи с этим повышение результативности профессиональной деятельности государственных служащих является одним из важнейших направлений реформы государственной службы[[1]](#footnote-1). Современное государство разработало различные механизмы стимулирования государственных служащих. Основными видами стимулирования являются материальное и нематериальное поощрения. В свою очередь, существуют и различные разновидности каждой категории поощрений.

**Становление и современное состояние системы материального**

**стимулирования государственных служащих**

На первых этапах развития российской государственности (IX–X вв.) функции государственной службы не были дифференцированы на управление и принуждение, труд служащих строился не на профессиональной, а на вассальной основе. Его реализовывали княжеские дружинники и наместники. Управленческие функции, как таковые, прорисовывались нечетко и не были оформлены нормативно. Ситуация изменилась лишь в XVIII в., когда вследствие качественных и количественных изменений в содержании и характере труда госслужащих в России начали складываться профессия и специальности государственной службы, зародилась ее профессиональная культура, были разработаны технологии включения человека в профессиональную деятельность.

Термин «оплата труда» государственных служащих в качестве аналога имеет понятие «денежное содержание», введенное Петром I. С тех пор экономическая и правовая природа материального вознаграждения государственного служащего во многом совпадает с природой заработной платы.

Сегодня система стимулирования труда государственных служащих – это комплекс материальных и нематериальных стимулов, который призван обеспечить качество и эффективность труда данной категории служащих, привлечь в сферу государственного управления талантливых и результативных работников, раскрыть и реализовать их потенциал. Для государственного служащего, как и для любого другого наемного работника, оплата труда есть доход, который он получает в обмен на свой труд в системе государственного управления. Тем не менее, современные методы планирования и регламентации труда государственных служащих не получили широкого распространения, а предусмотренные законодательством Российской Федерации механизмы стимулирования государственных служащих к исполнению обязанностей государственной службы на высоком профессиональном уровне не реализуются в полной мере, что снижает мотивацию государственных служащих[[2]](#footnote-2).

Мотивирование трудового поведения государственного служащего представляет собой такое воздействие субъекта на объект, которое рассматривается как комплекс целенаправленных воздействий на процесс формирования мотивации, включающее в себя практическое применение совокупности внешних и внутренних личностных факторов[[3]](#footnote-3). Мотивация включает две системные составляющие: 1) внешнюю мотивацию и внешне мотивированное поведение и 2) внутреннюю мотивацию и внутренне мотивированное поведение. Они определяют применение различных по своей природе способов мотивирования и использование механизмов действия внешних и внутренних факторов.

Профессиональная служебная деятельность федерального государственного служащего представляет собой сложную многофункциональную деятельность, в которой выделяется два вектора ее развития: консервативный – направленность на обеспечение стабильности общества; инновационный – направленность на принятие нестандартных решений в условиях реформ.

Структура федеральной государственной гражданской службы определяется структурой государственной службы по ветвям власти и дифференциацией каждой из этих ветвей на определенные федеральные государственные органы. Федеральная государственная гражданская служба исполнительной власти включает четыре элемента: гражданская служба Президента РФ; гражданская служба Правительства РФ; гражданская служба федеральных министерств, служб и агентств; территориальные органы федеральных органов исполнительной власти. В свою очередь данные структуры разделены на центрально-федеральный (первые три) и федерально-региональный (четвертый) уровни.

Специфическими, присущими исключительно труду государственных гражданских служащих, являются следующие критерии: направленность труда; сфера его приложения; специфика интеллектуальной составляющей в части конечных результатов труда; специфика творчества в части его нормативной ограниченности; характер разрешаемых противоречий; способ воздействия на объект управления; высокая степень регламентации профессиональной деятельности. Эти особенности необходимо учитывать в процессе определения основ совершенствования труда государственных гражданских служащих[[4]](#footnote-4).

**Материальное стимулирование государственных служащих в виде**

**оплаты труда**

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.

Денежное содержание служащих призвано выполнять следующие функции:

- обеспечивать служащих, а также членов их семей жизненными благами, необходимыми для воспроизводства рабочей силы, воспроизводства поколений;

- заинтересовать работника в постоянном улучшении результатов труда;

- оптимизировать размещение служащих по субъектам РФ, государственным органам (регулирование рабочей силы определенного качества на рынке труда);

- формировать престиж профессии на рынке труда, социальный статус служащего;

- являться источником страхования социальных рисков;

- способствовать привлечению к работе и закреплению в государственных органах специалистов, обладающих соответствующими знаниями, навыками и личностными качествами.

Денежное содержание гражданского служащего состоит из:

- месячного оклада гражданского служащего в соответствии с замещаемой им должностью гражданской службы,

- месячного оклада гражданского служащего в соответствии с присвоенным ему классным чином гражданской службы, которые составляют оклад месячного денежного содержания гражданского служащего,

- ежемесячных и иных дополнительных выплат. Размеры должностных окладов и окладов за классный чин федеральных государственных гражданских служащих устанавливаются указом Президента Российской Федерации по представлению Правительства РФ[[5]](#footnote-5).

Федеральным Законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации» предусмотрены обычный и особый порядки выплаты денежного содержания. Особый порядок отличается от обычного структурой организации и механизмом выплаты денежного содержания по должностям гражданской службы. Однако до настоящего времени отсутствует нормативная база применения особого порядка оплаты труда. В частности, отсутствует перечень должностей государственной гражданской службы, по которым может устанавливаться данный порядок оплаты труда; не прописана структура денежного содержания и механизм формирования части фонда оплаты труда служащих при данном порядке оплаты. Вместе с тем, в законе указывается, что включение должности государственной службы в перечень должностей, по которым может устанавливаться особый порядок оплаты труда, не означает прямого перехода служащего на новую систему оплаты.

**Мотивационные и компенсационные виды материального**

**стимулирования деятельности государственных служащих**

Согласно статье 52 ФЗ № 79, для обеспечения правовой и социальной защищенности гражданских служащих, повышения мотивации эффективного исполнения ими своих должностных обязанностей, укрепления стабильности профессионального состава кадров гражданской службы и в порядке компенсации ограничений, гражданским служащим гарантируются в частности:

- равные условия оплаты труда, а также сопоставимые показатели оценки эффективности результатов профессиональной служебной деятельности при замещении соответствующих должностей гражданской службы;

- право гражданского служащего на своевременное и в полном объеме получение денежного содержания;

- медицинское страхование гражданского служащего и членов его семьи, в том числе после выхода гражданского служащего на пенсию за выслугу лет;

- обязательное государственное социальное страхование на случай заболевания или утраты трудоспособности в период прохождения гражданской службы либо сохранение денежного содержания при временной нетрудоспособности, а также на время прохождения медицинского обследования в специализированном учреждении здравоохранения в соответствии с федеральным законом;

- выплаты по обязательному государственному страхованию;

- возмещение расходов, связанных со служебными командировками;

- возмещение расходов, связанных с переездом гражданского служащего и членов его семьи в другую местность при переводе гражданского служащего в другой государственный орган;

- государственное пенсионное обеспечение граждан Российской Федерации, проходивших государственную службу, и их семей.

**Материальные поощрения**

Статья 55 Федерального закона регламентирует другой вид стимулирования – это поощрения и награждения за гражданскую службу, указать стоит только на материальные:

- объявление благодарности с выплатой единовременного поощрения;

- награждение почетной грамотой государственного органа с выплатой единовременного поощрения или с вручением ценного подарка;

- выплата единовременного поощрения в связи с выходом на государственную пенсию за выслугу лет;

- иные формы.

К иным формам, в частности, относятся премии. Например, Правительство Российской Федерации постановило осуществлять в 2007 - 2010 годах материальное стимулирование федеральных государственных гражданских служащих территориальных органов Федеральной налоговой службы, Федеральной службы по финансовому мониторингу, а также федеральных государственных гражданских служащих и сотрудников, имеющих специальные звания, территориальных органов Федеральной таможенной службы в виде премий за качество исполнения ими обязанностей по контролю за соблюдением налогового и таможенного законодательства, правильностью исчисления, полнотой и своевременностью уплаты налоговых и таможенных платежей, по контролю и надзору за выполнением физическими и юридическими лицами требований законодательства Российской Федерации о противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма[[6]](#footnote-6).

Перечислим некоторые проблемные поля в системе стимулирования государственных служащих посредством различного рода поощрений:

- наличие значительных различий величины денежного содержания федеральных государственных служащих органов исполнительной власти со служащими региональных и муниципальных органов управления, а также с работниками частного сектора в разрезе эталонных профессиональных групп (в пользу последних);

- несовершенство механизма ряда выплат (в частности, премии за важность и сложность работы, ежемесячное денежное поощрение);

- неполная реализация компенсирующей или стимулирующей функций рядом выплат (надбавка к должностному окладу за выслугу лет;

- надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну);

- отсутствие связи системы оплаты труда с результатами деятельности государственных служащих[[7]](#footnote-7).

Для устранения противоречий в системе стимулирования существует федеральная программа ее реформирования.

**Современная реформа стимулирования государственных**

**служащих**

Повышение уровня социальной защищенности государственных служащих, совершенствование системы государственных гарантий, создание современной системы материального и нематериального стимулирования труда государственных служащих, оптимизация порядка оплаты труда на государственной службе являются необходимыми условиями успешного развития системы государственной службы, эффективного достижения поставленных перед нею целей[[8]](#footnote-8).

Федеральной программой «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы)» в качестве одной из основных определена задача совершенствования системы материального стимулирования труда с целью повышения профессиональной компетентности, мотивации государственных служащих, повышения престижа государственной службы. В программе отмечается, что существующие механизмы стимулирования служащих к исполнению обязанностей государственной службы на высоком профессиональном уровне не реализуются в полной мере. Для повышения мотивации государственных служащих предлагается внедрение принципа оплаты труда по результатам. Например уже сегодня материальное стимулирование гражданских служащих ФНС РФ осуществляется при условии достижения соответствующими территориальными органами Федеральной налоговой службы показателей эффективности их деятельности[[9]](#footnote-9).

Таблица: Реформа системы стимулирования труда государственных служащих[[10]](#footnote-10)

|  |  |
| --- | --- |
| Специфика труда государственных служащих федеральных органов исполнительной власти и управления | Основы совершенствования системы стимулирования труда государственных служащих |
| Социально-экономическая значимость труда государственных гражданских служащих состоит в:  1) обеспечении ими на профессиональной основе исполнения полномочий государственных органов (прежде всего – органов исполнительной власти);  2) создании условий для повышения эффективности общественного производства | Целью совершенствования системы стимулирования труда государственных служащих является повышение результативности и качества их труда и, как следствие, повышение качества взаимодействия государства и общества, качества предоставляемых гражданам публичных услуг, оптимизация условий повышения эффективности общественного производства (которая среди прочего достигается за счет привлечения творческого и профессионального потенциала государственных служащих). |
| Интеллектуальная составляющая труда, находящая выражение в сборе, переработке и передаче информации, в подготовке и исполнении государственных решений | Уровень оплаты труда государственных служащих должен быть сопоставим с уровнем оплаты труда специалистов, занимающих управленческие должности схожей сложности в частном секторе экономики.  Специфика интеллектуальной составляющей труда государственных служащих предполагает среди прочего хорошую оснащенность их рабочих мест современными средствами доставки, сбора, хранения, передачи и т.п. информации. |
| Сфера приложения труда – государственное управление | Основные акценты стимулирования: 1) высокая социальная ценность труда, его престиж; 2) значительность выполняемых функций по обеспечению полномочий государственных органов и предоставлению государственных услуг населению; 3) сохранение социальных гарантий служащих государственной службы |
| Характер труда – труд: а) наемный; б) коллективный; в) интеллектуальный; г) творческий; д) инновационный; е) ответственный | Формирование денежного содержания государственных служащих из двух составляющих: 1) гарантированной выплаты (оклада); 2) части, определяемой по результатам деятельности.  Величина гарантированной выплаты должна составлять не менее 50% общей величины денежного содержания служащего.  При оплате труда по результатам деятельности может быть использован экспертный метод, предусматривающий необходимость участия в процессе оценки результативности труда самого государственного гражданского служащего, его коллег по работе и непосредственного начальника. |
| Средство воздействия на объект управления – информация;  Способ воздействия на объект управления – властные полномочия, предоставленные занимаемой должностью государственной службы | Необходимость разработки системы мер, направленных на усиление заинтересованности служащих в повышении уровня своей профессиональной компетентности и качества предоставляемых ими услуг. |
| Высокая степень правовой регламентации, дифференцированная в зависимости от занимаемой должности государственной службы | Основу определения величины денежного содержания лиц, замещающих должности государственной службы, должен составить служебный контракт, содержащий, среди прочего критерии компетентности работника для соответствующего труда, а также условия и критерии оплаты труда по результатам деятельности. |

**Заключение**

Итак, одной из наиболее острых проблем реформирования и модернизации системы государственного управления в России является повышение эффективности труда государственных гражданских служащих. По показателям эффективности государственного управления и качества публичных услуг Россия сегодня находится в числе стран, которые имеют более низкий уровень экономического развития и человеческого потенциала.

Эффективная государственная служба служит ключевым фактором прочности государственной власти, ее авторитета и высокого динамизма. Экономическая же составляющая значимости рассматриваемого вида труда определяется его местом в системе общественного разделения труда и тем вкладом, который труд государственных служащих вносит в повышение эффективности общественного производства. Этот труд не создает потребительские ценности, не удовлетворяет индивидуально-личностные потребности, не изменяет качество материальных основ общества, но он способствует формированию определенных условий для их развития и тем самым оказывает непосредственное воздействие на характер, скорость и качество протекания социально-экономических процессов[[11]](#footnote-11).

Возможно в будущем реформа системы материального стимулирования государственных служащих, правильное применение тех или иных видов материального стимулирования приведет к положительным результатам и сделает систему государственной службы более совершенной.

**Список использованных источников и литературы:**

1. Федеральный закон 27 мая 2003 года № 58-ФЗ О системе государственной службы Российской Федерации в ред. от 01.12.2007 № 309-ФЗ.

Федеральный закон 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» в ред. от 25.11.2009 № 269-ФЗ.

Постановление Правительства Российской Федерации от 25 сентября 2007 г. № 611 «О материальном стимулировании федеральных государственных гражданских служащих и сотрудников территориальных органов отдельных федеральных органов исполнительной власти».

Приказ Министерства финансов Российской Федерации от 17 октября 2007 г. N 90н «Об утверждении порядка осуществления материального стимулирования федеральных государственных гражданских служащих территориальных органов Федеральной налоговой службы».

Указ Президента Российской Федерации от 10 марта 2009 года № 261 «О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009 - 2013 годы)».

Полянина А.К. Мотивирование трудового поведения работников: социолого-управленческий подход. – Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата социологических наук. – Москва, 2009.

Мелкумова М.В. Совершенствование системы материального стимулирования труда федеральных государственных служащих. - Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук. - Москва – 2009. – С. 17-18.

1. Долгиев М.М. К вопросу об идентификации труда государственных гражданских служащих // Социальная политика и социальное партнерство, 2007. - № 6.
2. Чернова Е.Б. Повышение мотивации труда государственных служащих // Кадровик, 2009. - № 4.

1. См.: Мелкумова М.В. Совершенствование системы материального стимулирования труда федеральных государственных служащих. - Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук. – Москва, 2009. – С. 13-15. [↑](#footnote-ref-1)
2. См.: Указ Президента Российской Федерации от 10 марта 2009 года № 261 «О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009 - 2013 годы)». [↑](#footnote-ref-2)
3. См.: Полянина А.К. Мотивирование трудового поведения работников: социолого-управленческий подход. – Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата социологических наук. – Москва, 2009. – С. 8-11. [↑](#footnote-ref-3)
4. См.: Долгиев М.М. К вопросу об идентификации труда государственных гражданских служащих // Социальная политика и социальное партнерство, 2007. - № 6. – С. 47. [↑](#footnote-ref-4)
5. См.: Федеральный закон 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» в ред. от 25.11.2009 № 269-ФЗ. [↑](#footnote-ref-5)
6. См.: Постановление Правительства Российской Федерации от 25 сентября 2007 г. № 611 «О материальном стимулировании федеральных государственных гражданских служащих и сотрудников территориальных органов отдельных федеральных органов исполнительной власти». [↑](#footnote-ref-6)
7. См.: Мелкумова М.В. Совершенствование системы материального стимулирования труда федеральных государственных служащих. - Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук. - Москва – 2009. – С. 17-18. [↑](#footnote-ref-7)
8. См.: Указ Президента Российской Федерации от 10 марта 2009 года № 261 «О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009 - 2013 годы)». [↑](#footnote-ref-8)
9. См.: Приказ Министерства финансов Российской Федерации от 17 октября 2007 г. N 90н «Об утверждении порядка осуществления материального стимулирования федеральных государственных гражданских служащих территориальных органов Федеральной налоговой службы». [↑](#footnote-ref-9)
10. См.: Мелкумова М.В. Совершенствование системы материального стимулирования труда федеральных государственных служащих. - Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук. - Москва – 2009. – С. 10-12. [↑](#footnote-ref-10)
11. См.: Долгиев М.М. К вопросу об идентификации труда государственных гражданских служащих // Социальная политика и социальное партнерство, 2007. - № 6. – С. 48-50. [↑](#footnote-ref-11)