

Неустроева Екатерина Макаровна

студентка

Финансово-экономический институт

ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный

университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ НА ПРИМЕРЕ МИНИСТЕРСТВА ЭКОНОМИКИ РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ)

Аннотация: в статье рассматриваются проблемы оплаты труда государственных гражданских служащих. Автором предлагаются рекомендации по совершенствованию оплаты труда.

Ключевые слова: госслужба, оплата труда, стимулирование труда.

Оплата труда государственных гражданских служащих является основным средством материального обеспечения и стимулирования. Состоит из 3 частей: месячный оклад в соответствии с занимаемой должностью, оклад за классный чин и иные выплаты, в которую входят выплаты за особые условия труда, надбавки за выслугу лет и премии.

Основными проблемами оплаты труда госслужащих являются:

1) зависимость уровня оплаты труда государственного гражданского служащего прежде всего от занимаемой должности и квалификационного разряда. Качество работы имеет минимальное влияние на размер заработной платы.

2) большой разрыв между самым низким установленным должностным окладом и самым высоким.

Проанализировав оплату труда госслужащих Российской Федерации, выявили, что большинство выплат составляют основную часть, а переменная часть состоит только из премии надбавки за особые условия гражданской службы.

На основании данных Указа Главы Республики Саха (Якутия) 25 марта 2019 года №436 рассчитали заработную плату государственных гражданских

служащих Министерства экономики РС(Я) и определили их размер для разных групп должностей:

1) руководители департаментов, по нашим расчетам, в месяц получают 70 675,2 руб. + премии;

2) главные специалисты – 47 788 руб. + премии;

3) ведущие специалисты – 40 203,1 руб. + премии.

Изучили годовые доходы сотрудников и выяснили, что доход сотрудника в самой высокой должностной позиции 5,7 раз больше, чем у самой низкой позиции. Разница между руководителем структурного подразделения и ведущим специалистом равна 2,8.

Основными проблемами оплаты труда являются:

1) большая разница заработной платы между группами должностей;

2) наличие только одной стимулирующей составной части – премии, при помощи которой можно стимулировать сотрудников.

На наш взгляд, заработная плата госслужащих не ориентирована на мотивацию труда, а поощряет только сотрудников, которые работают долгое время. Единственной стимулирующей составной частью является премия, которая определяется руководителем их структурного подразделения. Исходя из этого, рекомендуем конкретизировать критерии оценки показателей сотрудников по структурным подразделениям и предлагаем следующие критерии: 1) своевременность выполнения работы (макс. 1 балл); 2) уровень качества выполнения (макс. 3 балла); 3) самостоятельность (макс. 3 балла); 4) сложность выполнения работы (макс. 4 балла); 5) замечания (макс. 2 балла).

Список литературы

1. Кузьмина Н.С. Уровень оплаты труда как инструмент повышения престижа государственной гражданской службы / Н.С. Кузьмина // Образование и наука как стратегические ресурсы развития современного государства. – 2017. – С. 115–117. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=29248910>