

© Сергей Владимирович Поляков,

канд. техн. наук, доцент, доцент кафедры информационных технологий

Владимирского филиала РАНХиГС,

e-mail: polyakov_s@vlad.ranepa.ru

© Борис Владимирович Карцев,

канд. экон. наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления

Владимирского филиала РАНХиГС,

e-mail: ka-mo@rambler.ru

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ДЕНЕЖНОГО СОДЕРЖАНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ

Features of formation of monetary maintenance of municipal employees of the Vladimir region

Аннотация: в статье рассматривается связь уровня жизни населения с денежным содержанием муниципального служащего. Уровень жизни населения выражается через заработную плату работников организаций муниципального образования. Дана корреляционная и регрессионная оценка связи рассматриваемых факторов. Перечислены ресурсы повышения оплаты труда муниципальных служащих. Показаны источники создания эффективной системы мотивации деятельности муниципальных служащих.

Annotation: the article considers the relationship between the standard of living of the population and the monetary content of a municipal employee. The standard of living of the population is expressed in terms of wages of employees of municipal organizations. A correlation and regression assessment of the relationship between the factors under consideration is given. Resources for increasing the remuneration of municipal employees are listed. The sources of creating an effective system of motivation for municipal employees are shown.

Ключевые слова: муниципальный служащий, заработная плата, муниципальное образование, качество жизни населения, мотивация.

Keywords: municipal employee, salary, municipal education, quality of life of the population, motivation.

В силу ограничений, накладываемых законодательством на возможность получения муниципальными служащими иных доходов помимо основного места работы [1-4], денежное содержание муниципальных служащих остается основным источником дохода и одновременно является практически единственным стимулирующим фактором повышения результатов их труда.

Естественно, возникает вопрос, насколько уровень жизни населения муниципального образования связан с размером денежного содержания муниципальных служащих, существует или отсутствует такая связь, а если такая связь существует, то каков ее характер.

Для ответов на поставленные вопросы проанализируем данные (таблица 1) о среднем денежном содержании по должностям муниципальных служащих муниципальных образований Владимирской области (предоставлены муниципальными

образованиями Владимирской области за 2019 год) и среднемесячной номинальной начисленной заработной плате работников организаций (без субъектов малого предпринимательства) по муниципальным образованиям Владимирской области за 2019 год [5].

Таблица 1

Данные о денежном содержании муниципальных служащих и заработной плате работников организаций муниципальных образований Владимирской области за 2019 год

Муниципальное образование (округ, район)	Среднее денежное содержание муниципальных служащих, руб./месяц				Среднемесячная номинальная начисленная заработанная плата работников организаций (без субъектов малого предпринимательства) по муниципальным образованиям Владимирской области за 2019 год, рублей
	Главные должности	Ведущие должности	Старшие должности	Младшие должности	
г. Владимир	54970	38370	31240	20800	39465,5
г. Ковров	46694,5	29155,7	23584,1	17785,4	41439,2
Вязниковский	44095	32656	26878	13983	25942,6
Гороховецкий	37633	24333	22394	13250	30279,5
Гусь-Хрустальный	39860	28050	21100	15400	28918,9
Камешковский	34708	32463	19052		35258,9
Киржачский	38300	28400	26100	16800	40350,7
Ковровский	32873	19691	16960	-	28347,7
Кольчугинский	42311	29667	22048	-	35140,5
Меленковский	37927	31397	17803	12768	26257,5
Петушинский	39856	33213	22526	-	42401,4
Селивановский	37861	-	18153	-	26149,1
Собинский	41521	28667	22955	-	34455,3
Судогодский	37193	28998	23765	18842	29891,3
Суздальский	40887	30483	24920	15583	30944,8
Юрьев-Польский	38288	33473	25678	20435	30625,1
СРЕДНЕЕ	40311,1	29934,45	22822,3	16564,64	32866,8

Для оценки тесноты связи размера денежного содержания муниципальных служащих с учетом занимаемой должности и размера заработной платы работников организаций соответствующих муниципальных образований Владимирской области воспользуемся показателем линейного коэффициента корреляции [6].

В таблице 2 приведены результаты оценки размера и качества линейных коэффициентов корреляции, полученных по данным таблицы 1.

Таблица 2

Результаты оценки тесноты связи размера денежного содержания муниципальных служащих и размера заработной платы работников организаций муниципальных образований Владимирской области

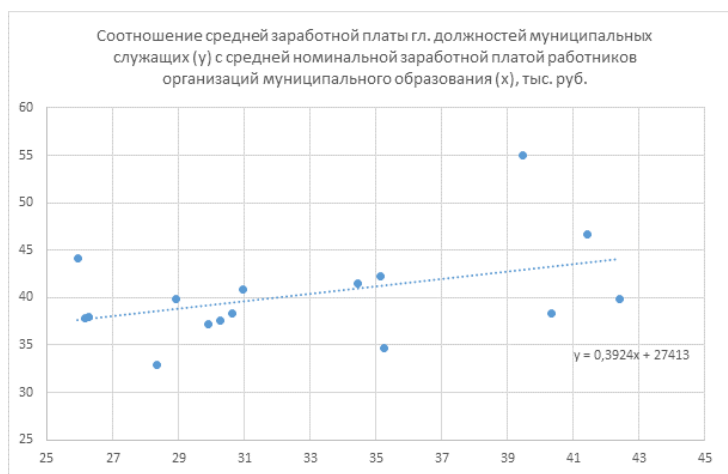
Показатели	Соотношение между оплатами труда для должности муниципального служащего и работников организаций муниципальных образований			
	Главные должности	Ведущие должности	Старшие должности	Младшие должности
Коэффициент корреляции, r	0,43	0,32	0,41	0,55

Количество наблюдений, n	16	15	16	10
Расчетное значение t-критерия, $t_{расч}$	1,77	1,22	1,70	1,88
Табличное значение t-критерия, $t_{табл}$	1,76	1,77	1,76	1,86

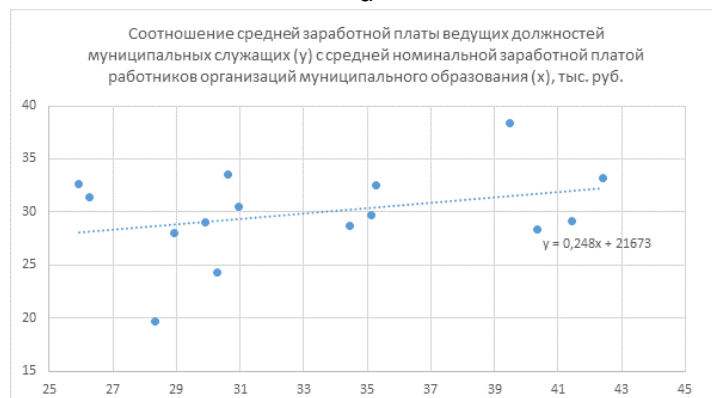
Полученные результаты позволяют сделать следующие выводы.

Наибольшая теснота связи наблюдается между показателями среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников организаций и размером денежного содержания муниципальных служащих младших должностей (0,55), наименьшая связь (0,32) получена для размера денежного содержания муниципальных служащих ведущих должностей. Для размеров денежного содержания муниципальных служащих главных должностей и старших должностей такой показатель составляет соответственно 0,43 и 0,41. С учетом количества наблюдений n из приведенных вычисленных парных линейных коэффициентов корреляции только два коэффициента: 0,43 (для главных должностей муниципальных служащих) и 0,55 (для младших должностей муниципальных служащих) статистически значимы на уровне значимости не хуже 10 %. Это означает, что с вероятностью не ниже 90 % можно утверждать, что денежное содержание для главных и младших должностей муниципальных служащих связано с показателями среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников организаций муниципальных образований. Для ведущих и старших должностей эта вероятность ниже, т.е. меньше 90 %.

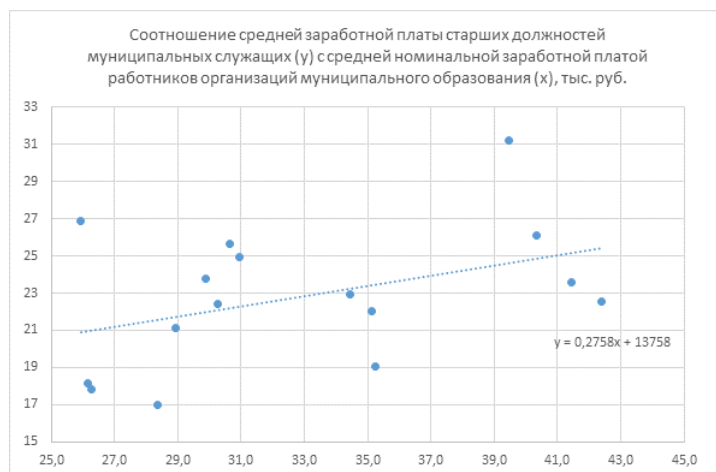
Рассмотрим соотношение размера денежного содержания муниципальных служащих разных должностей и размера заработной платы работников организаций муниципальных образований (рис. 1).



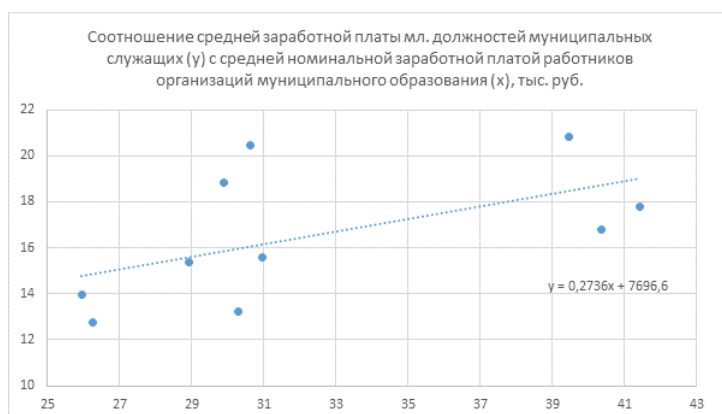
а



б



В



Г

Рис. 1. Соотношение размера денежного содержания муниципальных служащих и размера заработной платы работников организаций муниципальных образований: а – для главных должностей муниципальных служащих, б - для ведущих должностей муниципальных служащих, в - для старших должностей муниципальных служащих, г - для младших должностей муниципальных служащих

С учетом полученных линейных моделей зависимостей на 1 рубль роста среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников организаций муниципальных образований в среднем приходится:

- 0,39 рубля (коэффициент регрессии 0,3924 на рис. 1, а) роста денежного содержания муниципальных служащих, замещающих главные должности;
- 0,25 рубля (коэффициент регрессии 0,248 на рис. 1, б) роста денежного содержания муниципальных служащих, замещающих ведущие должности;
- 0,28 рубля (коэффициент регрессии 0,2758 на рис. 1, в) роста денежного содержания муниципальных служащих, замещающих старшие должности;
- 0,27 рубля (коэффициент регрессии 0,2736 на рис. 1, г) роста денежного содержания муниципальных служащих, замещающих младшие должности.

В относительных единицах эти соотношения выражаются через средний коэффициент эластичности. Тогда на 1 % роста среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников организаций муниципальных образований приходится:

- 0,32 % роста от среднего значения денежного содержания муниципальных служащих, замещающих главные должности (средний коэффициент эластичности составляет 0,320);

- 0,28 % роста от среднего значения денежного содержания муниципальных служащих, замещающих ведущие должности (средний коэффициент эластичности составляет 0,276);

- 0,40 % роста от среднего значения денежного содержания муниципальных служащих, замещающих старшие должности (средний коэффициент эластичности составляет 0,397);

- 0,30 % роста от среднего значения денежного содержания муниципальных служащих, замещающих младшие должности (средний коэффициент эластичности составляет 0,304).

Таким образом, можно с определенной долей вероятности утверждать, что материально-финансовое обеспечение муниципального служащего, занимающего ту или иную должность в администрации муниципального образования во Владимирской области, определяется качеством жизни населения муниципального образования, выраженного размером среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников организаций муниципального образования.

Отметим, что денежное содержание, как и заработная плата, делится на основную и дополнительную части. Удержания из вознаграждения за труд муниципального служащего возможны лишь по основаниям, указанным в ТК РФ. В ст. 22 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» дается следующее определение денежного содержания муниципального служащего – это «оплата труда муниципального служащего, которая состоит из должностного оклада муниципального служащего в соответствии с замещаемой им должностью муниципальной службы, а также из ежемесячных и иных дополнительных выплат, определяемых законом субъекта Российской Федерации». В целом денежное содержание является не прямым вознаграждением за проделанную работу, а платой за то, что муниципальные служащие отдают все свои силы и способности в распоряжение государства и выполняют свой служебный долг в той степени, в какой это позволяют их силы и способности. Здесь в какой-то степени отсутствует нацеленность на результат управленческого труда.

Кроме того, система денежного содержания муниципальных служащих строится на двух взаимообусловленных и неотъемлемых принципах: единства и нормативности. Принцип единства означает одинаковый подход (предотвращение дискриминации по любому признаку) в организации финансового обеспечения ко всем муниципальным служащим в соответствии с замещаемой ими должностью. Принцип нормативности закладывает право муниципальных служащих с одинаковой профессиональной подготовкой замещать равные должности и получать равное жалование.

В условиях современного подхода к государственному управлению в виде проектного подхода, реализуемого в национальных проектах, эта ситуация с зарплатой является тормозом для развития всего государства. На данный момент требуется оценивать степень достижения основных целей муниципального управления, сочетание результативной и затратной эффективности работы муниципальных служащих.

Поэтому связь средней заработной платы на территории муниципального образования с зарплатой должностей муниципальной службы является хорошим критерием нормализации мотиваций всех участников. Результаты работы должны быть связаны с оплатой труда. Здесь уместно говорить о самоокупаемости затрат на оплату

труда, о «сдельной» форме её организации. Такими экономическими результатами, позволяющими говорить о ресурсах повышения зарплаты, могут быть:

- контроль за формами землепользования на территории муниципального образования, с целью повышения налогооблагаемой базы и получения дополнительных источников повышения зарплаты;

- тесное взаимодействие органов местного самоуправления с немунципальными хозяйствующими субъектами с целью их развития через улучшение факторов инвестиционной привлекательности территории.

В этой связи, требуется по-настоящему пересмотреть систему бюджетирования, ориентированную на результат (БОР), которая бы жёстко увязывала результаты с затратами на зарплату.

Полученные результаты могли бы стать источником создания эффективной системы мотивации деятельности муниципальных служащих:

- выплата ежеквартальных премий по результатам труда на основе оценки показателей эффективности (результативности) профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;

- выплата единовременного денежного вознаграждения по результатам эффективного выполнения разовых и иных поручений муниципальными служащими;

- объявление благодарности, награждение почетной грамотой органа местного самоуправления за добросовестное выполнение муниципальным служащим должностных обязанностей, продолжительную и безупречную муниципальную службу, выполнение заданий особой важности и сложности;

- с выплатой единовременного денежного вознаграждения;

- предоставление муниципальному служащему дополнительных гарантий, в том числе предоставление муниципальному служащему за счет средств бюджета соответствующего муниципального образования права на профессиональную переподготовку и стажировку с сохранением на этот период замещаемой должности муниципальной службы и денежного содержания;

- выплаты муниципальному служащему за счет средств бюджета соответствующего муниципального образования ежегодной компенсации на лечение;

- возмещение муниципальному служащему расходов, связанных с санаторно-курортным обслуживанием его и одного из членов его семьи (супруг, супруга, родителей или детей муниципального служащего) в санатории, профилактории, базе отдыха, пансионате, находящихся в государственной собственности, собственности соответствующего муниципального образования, или доля в уставном капитале которых находится в государственной собственности, собственности соответствующего муниципального образования, но не более 50 процентов стоимости санаторно-курортной путевки;

- выплата ежемесячной доплаты за ученую степень, соответствующую направлению деятельности муниципального служащего;

- предоставление муниципальному служащему, нуждающемуся в улучшении жилищных условий, в порядке, установленном в соответствии с нормативными правовыми актами представительных органов муниципальных образований, в соответствии с Жилищным кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами и иными нормативными правовыми актами, гарантий, связанных с улучшением жилищных условий муниципального служащего. Расходы, связанные с предоставлением гарантий, производятся за счет средств бюджета соответствующего муниципального образования;

- выплаты за счет средств бюджета соответствующего муниципального образования муниципальному служащему, достигшему пенсионного возраста, единовременных пособий за полные годы стажа муниципальной службы при увольнении с муниципальной службы.

Все мотивационные и стимулирующие мероприятия в совокупности с иными мерами помогут муниципальным учреждениям динамично развиваться в современных экономических условиях, а сотрудникам повысить заинтересованность в результатах своего труда.

Список литературы

1. Об оплате труда муниципальных служащих во Владимирской области: закон Владимирской области от 3 сентября 2007 г. № 96-ОЗ: в ред. законов Владимирской области от 07.12.2007 № 175-ОЗ, от 08.12.2008 № 203-ОЗ, от 04.08.2009 № 72-ОЗ, от 24.12.2010 № 127-ОЗ // СПС «КонсультантПлюс».
2. О соотношении должностей муниципальной службы и должностей государственной гражданской службы Владимирской области, а также установлении типовых квалификационных требований для замещения должностей муниципальной службы во Владимирской области: Закон Владимирской области от 4 июля 2007 года № 78-ОЗ: в ред. законов Владимирской области от 07.12.2007 № 175-ОЗ, от 13.11.2008 № 190-ОЗ, от 04.08.2009 № 72-ОЗ, от 11.08.2009 № 119-ОЗ, от 09.12.2009 № 176-ОЗ, от 18.03.2014 № 18-ОЗ, от 14.11.2014 № 127-ОЗ, от 05.05.2015 № 43-ОЗ, от 06.05.2016 № 51-ОЗ, от 13.12.2016 № 141-ОЗ, от 11.12.2017 № 109-ОЗ, от 28.11.2019 № 101-ОЗ // СПС «КонсультантПлюс».
3. Система муниципального управления: учебник / коллектив авторов; под ред. В. Б. Зотова; рук. авторского коллектива Р.В. Бабун. – М. : КНОРУС, 2018.
4. Кабашов С. Ю. Организация муниципальной службы: учебник. – М. : ИНФРА-М, 2010.
5. URL: <https://zebra-tv.ru/novosti/jizn/komu-vo-vladimirskoy-oblasti-platyat-bolshe-vladimirstat-poschital-skolko-poluchayut-zhiteli-regiona/> (дата обращения: 20.03.2020).
6. Дубина И. Н. Математико-статистические методы в эмпирических социально-экономических исследованиях. – М. : Финансы и статистика, ИНФРА-М, 2014.