

УДК 35.087.411

DOI: 10.34670/AR.2024.83.91.039

## Об оплате труда и должностях федеральной государственной гражданской службы

**Орлов Юрий Юрьевич**

Ассистент кафедры государственного и муниципального управления,  
Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации,  
125993, Российская Федерация, Москва, просп. Ленинградский, 49;  
e-mail: orlov.yu.yu@yandex.ru

### Аннотация

Статья посвящена анализу оплаты труда федеральных государственных гражданских служащих, реестра должностей федеральной государственной гражданской службы. Дается описательная характеристика формирования оплаты труда федеральных государственных гражданских служащих, отраженная в законодательстве Российской Федерации. Представлены результаты анализа структуры реестра должностей федеральной государственной гражданской службы, гарантированной части оплаты труда при замещении должностей указанных в нем.

### Для цитирования в научных исследованиях

Орлов Ю.Ю. Об оплате труда и должностях федеральной государственной гражданской службы // Вопросы российского и международного права. 2024. Том 14. № 2А. С. 141-158. DOI: 10.34670/AR.2024.83.91.039

### Ключевые слова

Должностной оклад, денежное содержание, оплата труда, выплаты госслужащим, должности госслужащих, сравнительный анализ, реестр должностей.

## Введение

Система государственной и муниципальной службы в целом, а также система оплаты труда в частности на системной основе выступают в качестве предмета исследования научного сообщества [Чевтаева, 2018, 7; Численность и оплата труда федеральных государственных гражданских служащих в условиях внедрения программно-целевых и проектных методов, 2018, 37; Чекин, 2014, 38] Размер оплаты труда, в свою очередь, является доминирующим и основным видом стимулирования профессиональной служебной деятельности государственных служащих, а совершенствование системы оплаты труда определяется высшим руководством Российской Федерации как один из существенных этапов комплексного развития государственной службы [Указ Президента Российской Федерации от 24 июня 2019 г. № 288, www].

Целью настоящей работы выступает анализ структуры реестра должностей федеральной государственной гражданской службы и оплаты труда при их замещении.

Актуальность выбранной темы обуславливается существующим запросом в области анализа и мониторинга заработной платы [Перечень поручений по итогам совещания с членами Правительства: поручение Президента РФ от 8 марта 2021 г. № Пр-366, www]. Так, Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации прорабатывается возможность мониторинга систем оплаты труда работников государственных (муниципальных) учреждений, что позволит проводить отраслевой анализ фактически выплаченной работникам заработной платы [Проект «О внесении изменений в статью 16 Федерального закона «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования», www]. Также статистику в области оплаты труда аккумулирует и публикует Федеральная служба государственной статистики, однако стоит заметить, что публичная статистика оплаты труда государственных служащих представляется в укрупненно-усредненном виде и выражается в среднемесячной номинальной начисленной заработной плате. В рамках нашей работы мы получили данные по гарантированной части оплаты труда государственных служащих, позволяющие провести анализ реестра должностей федеральной государственной гражданской службы и оплаты труда при их замещении.

## Основное содержание

Учитывая, что в систему государственной службы включена государственная гражданская служба (федеральная, региональная), военная служба, а также государственная служба иных видов, мы в рамках настоящей статьи проводим анализ оплаты труда федеральных государственных гражданских служащих (далее – ФГГС).

1. Несмотря на то, что структура оплаты труда государственных гражданских служащих изложена в статье 50 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – Закон о госслужбе), сама норма дает только структурное представление о составе денежного содержания и носит отсылочный характер. Рассматривая структуру оплаты, описанную в статье 50 Закона о госслужбе, мы можем изложить ее в качестве формулы:

$$ДС = O_{дс} + ЕДВ$$

$$O_{дс} = MO_{д} + MO_{кч}$$

$$ЕДВ = НВС + ОУС + НГТ + ЕДП$$

где:

ДС – денежное содержание;

$O_{дс}$  – оклад денежного содержания;

$MO_{д}$  – месячный оклад гражданского служащего по замещаемой им должности (далее – должностной оклад);

$MO_{кч}$  – месячный оклад гражданского служащего в соответствии с присвоенным ему классным чином (далее – оклад за классный чин);

ЕДВ – ежемесячные дополнительные выплаты (рассчитываются исходя из должностного оклада);

НВС – надбавка за выслугу лет;

ОУС – надбавка за особые условия гражданской службы (в статье указан только ее максимальный размер);

НГТ – надбавка за работу со сведениями составляющими государственную тайну;

ЕДП – ежемесячное денежное поощрение.

В указанную выше формулу не включалась единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь, так как они носят эпизодический характер, а также премии, размер которых определяется персонально, на основании оценки руководителем результатов работы служащего.

Отдельно отметим, что единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска рассчитывалась, в отличии от указанных выше ежемесячных дополнительных выплат, исходя из оклада денежного содержания.

Нормативными правовыми актами, обращение к которым нам необходимо для проведения анализа, являются Указ Президента Российской Федерации от 25.07.2006 № 763 «О денежном содержании федеральных государственных гражданских служащих» (далее – Указ об окладах), а также Указ Президента Российской Федерации от 31.12.2005 № 1574 «О Реестре должностей федеральной государственной гражданской службы» (далее – Указ о реестре должностей), которые определяют размеры должностных окладов и номенклатуру реестра должностей ФГГС.

Данные нормативные правовые акты дают нам более детальное понимание структуры денежного содержания. Так, Указ о реестре должностей показывает нам их структуру, которая включает кроме разделов (видов государственных органов федерального уровня), категории и группы должностей. Указ об окладах подробно раскрывает такую информацию, как размер должностного оклада по конкретной должности, размер ежемесячного денежного поощрения, размеры окладов за классный чин, размер надбавки к должностному окладу за особые условия гражданской службы в разрезе групп должностей и типа органа (центральный аппарат, территориальный орган). Также отметим, что, в соответствии с законодательством, классные чины также присваиваются в соответствии с группой должностей, к которой принадлежит замещаемая должность.

Так как должностные оклады ФГГС Администрации Президента Российской Федерации,

Аппарата Правительства Российской Федерации, Счетной палаты Российской Федерации устанавливаются равным соответствующим окладам должностей военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, то также будут учитываться при анализе оклады по типовым воинским должностям и воинским званиям, определенные постановлением Правительства Российской Федерации от 05.12.2011 № 992 «Об установлении окладов денежного содержания военнослужащих, проходящих военную службу по контракту».

Анализ оплаты труда государственных служащих будет проводиться в отношении блока федеральных государственных служащих. При расчетах учитываются оклады по должности и за классный чин, а также надбавки за особые условия гражданской службы и ежемесячное денежное поощрение, так как данные составляющие оплаты труда встречаются у всей номенклатуры реестра должностей ФГГС, дополнительно будет учитываться индексация окладов месячного денежного содержания ФГГС и денежного довольствия военнослужащих.

2. Структура реестра должностей ФГГС устанавливает перечень должностей в федеральных государственных органах Российской Федерации. В целях упрощения работы с визуальной информацией мы будем использовать только номера разделов, в свою очередь, полное название разделов, согласно приложению, утвержденному Указом о реестре должностей, приведено в таблице 1.

**Таблица 1 - «Расшифровка разделов реестра должностей ФГГС»**

<b>Раздел</b>	<b>Наименование федерального государственного органа (группы органов)</b>
Раздел 01	Администрация Президента Российской Федерации
Раздел 02	Аппарат Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации
Раздел 03	Аппарат Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации
Раздел 04	Аппарат Правительства Российской Федерации
Раздел 05	Федеральные министерства
Раздел 06	Управление делами Президента Российской Федерации
Раздел 07	Главное управления специальных программ Президента Российской Федерации
Раздел 08	Федеральные службы и федеральные агентства, руководство деятельностью которых осуществляет Президент Российской Федерации или Правительство Российской Федерации
Раздел 08.1	Федеральная служба войск национальной гвардии Российской Федерации
Раздел 09	Федеральные службы и федеральные агентства, подведомственные федеральным министерствам
Раздел 10	Представительства Российской Федерации, представительства федеральных органов исполнительной власти за рубежом
Раздел 11	Территориальные органы федеральных органов исполнительной власти
Раздел 12	Центральный аппарат Министерства иностранных дел Российской Федерации, дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации
Раздел 13	Аппарат Конституционного Суда Российской Федерации
Раздел 13.1	Аппарат Верховного Суда Российской Федерации
Раздел 14	Аппараты федеральных судов общей юрисдикции
Раздел 15.1	Аппараты арбитражных судов Российской Федерации
Раздел 16.1	Судебный департамент при Верховном Суде Российской Федерации
Раздел 17	Прокуратура Российской Федерации
Раздел 17.1	Следственный комитет Российской Федерации
Раздел 18	Счетная палата Российской Федерации
Раздел 19	Аппарат Центральной избирательной комиссии Российской Федерации
Раздел 20	Рабочий аппарат Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации
Раздел 21	Федеральная служба по техническому и экспортному контролю, Федеральная служба по

Раздел	Наименование федерального государственного органа (группы органов)
	военно-техническому сотрудничеству
Раздел 22	Государственные органы Правительства Российской Федерации, государственные органы при Правительстве Российской Федерации
Раздел 23	Органы публичной власти и территориальная избирательная комиссия федеральной территории «Сириус»

(Источник данных: Реестр должностей федеральной государственной гражданской службы, утвержденный Указом Президента Российской Федерации от 31.12.2005 № 1574)

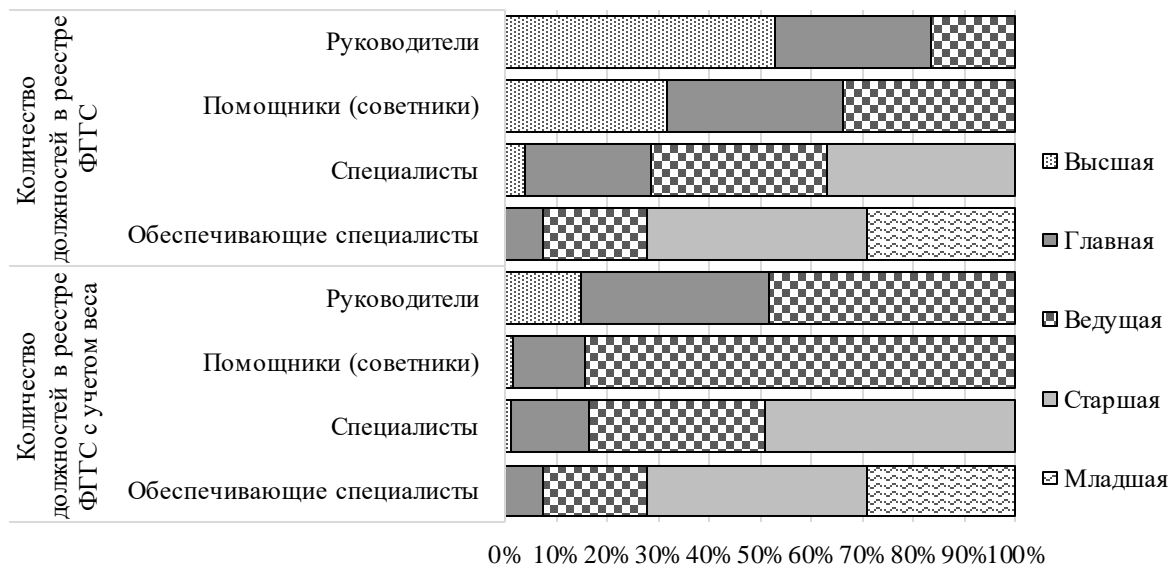
Реестр должностей включает в себя 1366 должностей, имеющих регистрационный номер, а без учета повторений названий – 627 единиц. Рассматривая массив укрупненно, видно, что наибольшее количество должностей закреплено за разделами 11 (210 ед.), 5 (108 ед.), 12 (83 ед.), 8 (61 ед.), 14 (60 ед.). Основной группой должностей по всем разделам является ведущая, имеющая самый высокий коэффициент корреляции с общим количеством должностей. По количеству должностей главной группы находятся вверху списка разделы: 5 (42 ед.), 11 (41 ед.), 8 (19 ед.), 3 (18 ед.), 2 (16 ед.), а высшей группы разделы: 1 (49 ед.), 4 (46 ед.), 5 (32 ед.), 3 (22 ед.), 2 (20 ед.).

Так как реестр должностей включает в себя только их перечень, который федеральные органы исполнительной власти могут использовать при формировании штатной численности, то он не отражает их среднего распределения в конкретно взятом органе.

Полагаем возможным смоделировать усредненную картину распределения должностей посредством применения к каждой должности коэффициента веса численности, который рассчитывается с учетом требований предъявляемых к штатной численности постановлением Правительства Российской Федерации от 16.11.2020 № 1829 «О структуре центральных аппаратов федеральных министерств, руководство деятельностью которых осуществляет Правительство Российской Федерации, федеральных служб и федеральных агентств, подведомственных этим федеральным министерствам, федеральных служб и федеральных агентств, руководство деятельностью которых осуществляет Правительство Российской Федерации», согласно которому штатная численность отдела составляет не менее 5 единиц, управления – 25 единиц, департамента – 40 единиц.

Коэффициент веса численности распределен следующим образом: линейные специалисты (специалист 1 разряда – ведущий советник) – 1, начальники отделов и их заместители – 0,2, начальники управлений и их заместители – 0,04, руководители департаментов и их заместители – 0,025, высшие руководители (Руководитель Администрации Президента Российской Федерации, Руководитель Секретариата Председателя Правительства Российской Федерации, Полномочные представители Президента Российской Федерации, Федеральные министры, Руководитель (директор) федеральной службы (агентства) и аналогичные должности высших руководителей) – 0,002. Вес численности должностей из числа помощников (советников) применялся с учетом той должности, за которой они закреплены.

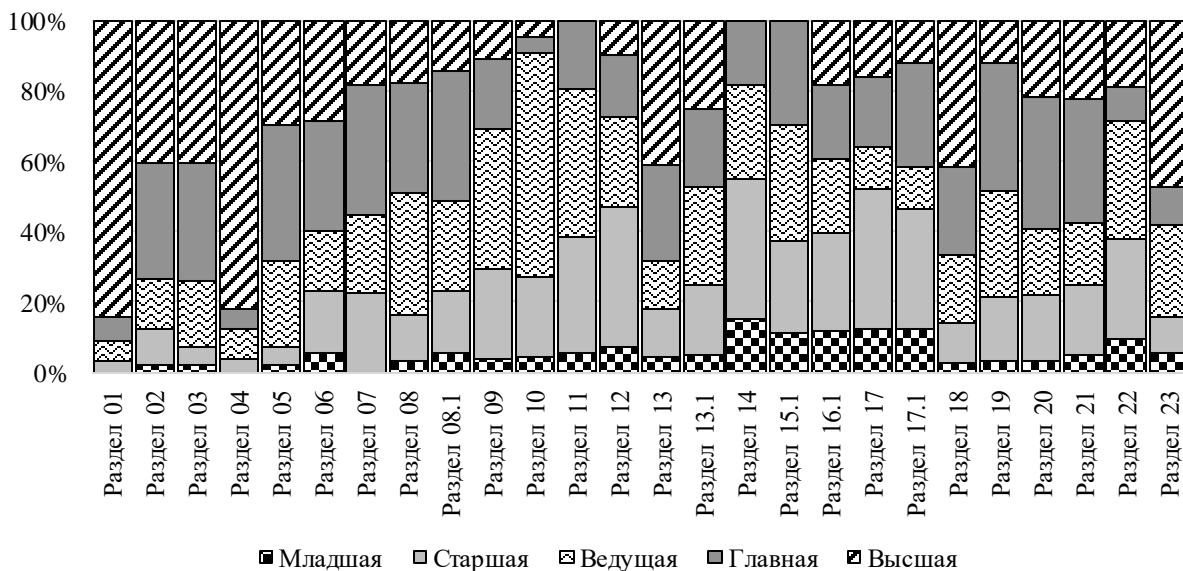
Сравнительный анализ количества должностей в реестре ФГГС и должностей с учетом веса численности показывает, что доля категорий «Руководители» и «Помощники (Советники)» снижается с 35% и 10% до 4% и 1% соответственно, а по категориям «Специалисты» и «Обеспечивающие специалисты» возрастает с 37% и 19% до 55% и 40% соответственно. Визуализация анализа групп должностей в разрезе категорий должностей представлена на рисунке 1.



(составлено автором)

**Рисунок 1 - Соотношение в реестре ФГГС групп должностей в разрезе категорий**

Проводя анализ групп должностей в разрезе разделов (рисунок 2), а также с применением коэффициента веса численности (рисунок 3), мы видим, что к высшей и главной группе относятся 49,9% должностей, но с учетом применения веса численности их количество сокращается до 18,6%.

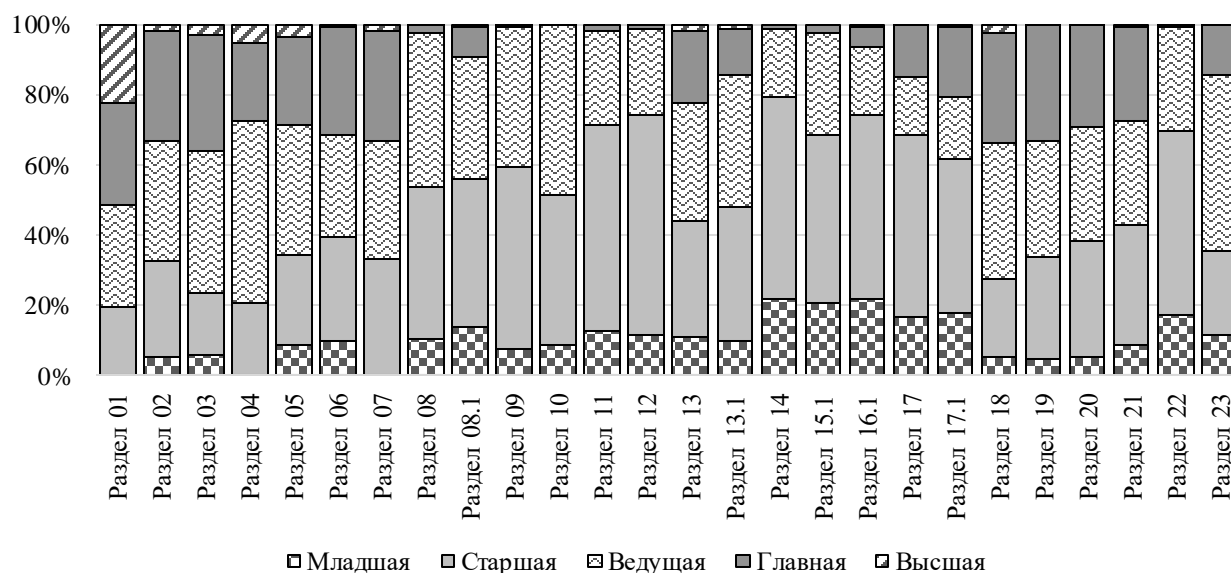


(составлено автором)

**Рисунок 2 - Соотношение групп должностей в разрезе разделов**

Отметим, что в реестре должностей ФГГС наибольшее количество должностей высшей группы закреплено в разделах 1 (84%), 4 (82%), 13 (41%), 18 (42%), 23 (47%), а в случае

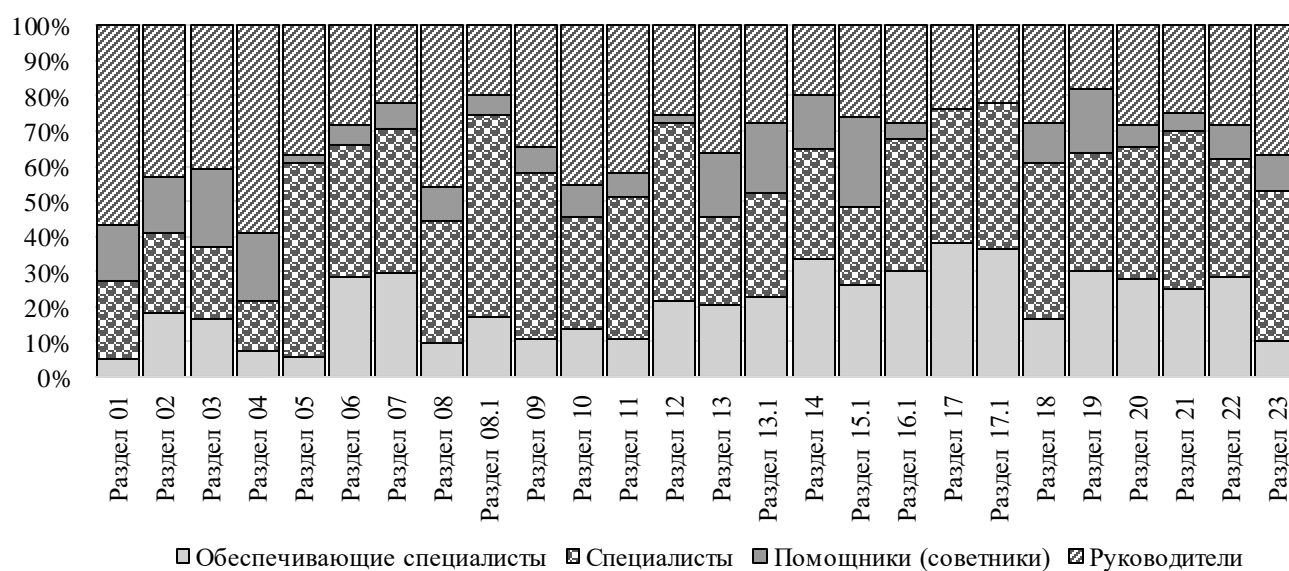
применяя веса показатели по высшей группе заметно снижаются до 22% в 1, 5% в 4,2 % в 13, 3% в 18 и 0,5% в 23 разделах от общего количества должностей в данных разделах.



(составлено автором)

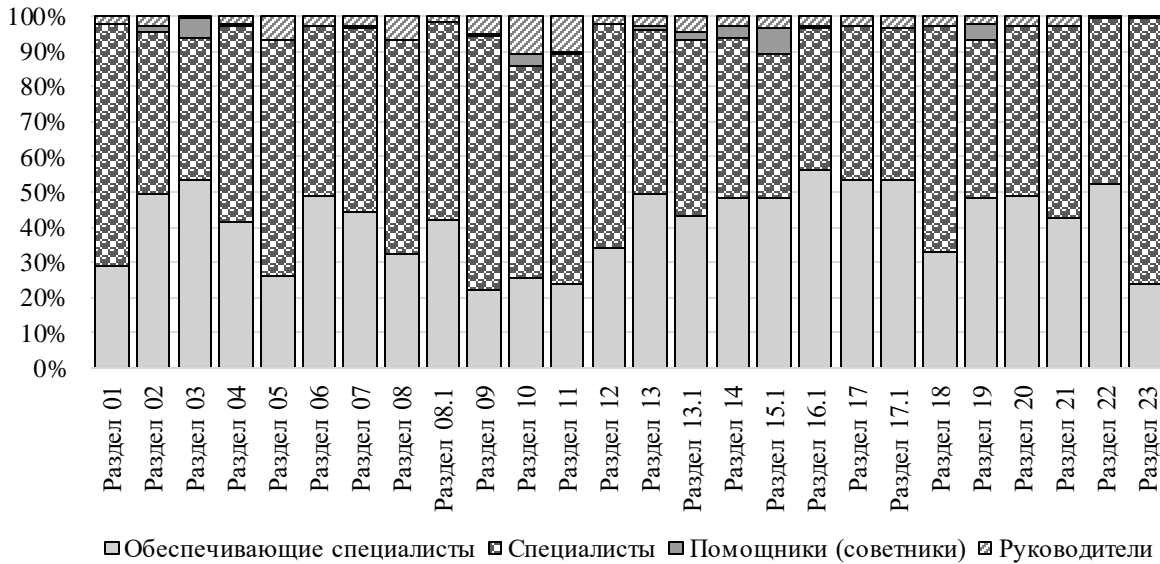
**Рисунок 3 - Соотношение групп должностей в разрезе разделов с учетом веса должности**

Аналогичные результаты наблюдаются при анализе распределения категорий должностей в разделах перечня должностей ФГГС. Категории «Руководители» и «Помощники (советники)» составляют 45% от всех должностей (рисунок 4), но при применении коэффициента веса численности их доля уменьшаются до 5% (рисунок 5).



(составлено автором)

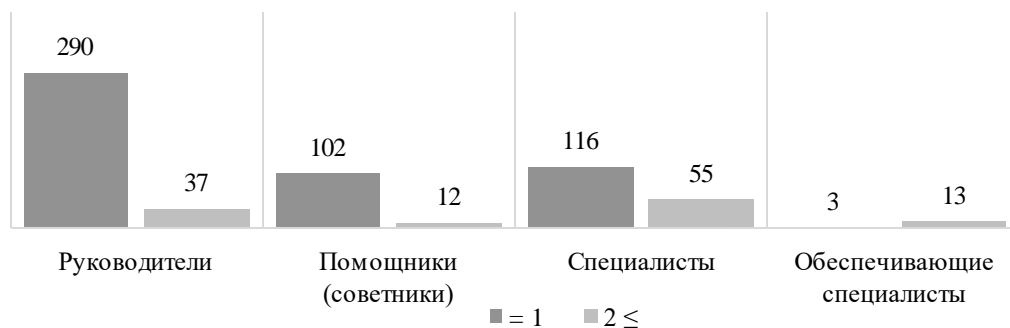
**Рисунок 4 - Соотношение категорий должностей в разрезе разделов**



(составлено автором)

**Рисунок 5 - Соотношение категорий должностей в разрезе разделов с учетом веса должности**

Анализ разделов в срезах групп должностей и категорий должностей с применением веса численности показал, что в реестре должностей ФГГС, 511 уникальная должность и 116 наименований должностей, которые встречаются в два и более раза. В категории «Руководители» включены 51% от всех уникальных должностей, в свою очередь, к категории «Специалисты» относятся 47% должностей, которые повторяются два и более раза (рисунок 6).



(составлено автором)

**Рисунок 6. Количество должностей по частоте упоминаний в реестре ФГГС**

В первую десятку по частоте повторений вошли старший специалист 2 разряда (38 раз), старший специалист 1 разряда (37 раз), специалист 1 разряда (36 раз), старший специалист 3 разряда (31 раз), специалист 2 разряда (27 раз), консультант (27 раз), ведущий специалист-эксперт (22 раза), заместитель начальника отдела (22 раза), ведущий консультант (22 раза), начальник отдела (22 раза).

Полагаем, что текущее количество должностей, которое упоминается в реестре ФГГС



единожды, обусловлено спецификой функционала государственного органа, в интересах которого они водились, а в отношении категории руководителей – необходимостью закрепления за руководителем конкретного сектора службы и определения зоны персональной ответственности.

3. В настоящее время в публичном доступе отсутствуют исследования, проводящие анализ номинальной и реальной оплаты труда ФГГС. Общую информацию мы получаем из данных, опубликованных Федеральной службой государственной статистики.

Так, среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников по полному кругу организаций по видам экономической деятельности (в соответствии с ОКВЭД2) в Российской Федерации в 2022 году составила 65 338 руб. (медианна – 40 368 руб.), а в сфере государственного управления, обеспечения военной безопасности и социальном обеспечении – 63 505 руб.

Кроме данных Росстата, возможно было использовать данные, размещаемые в сведениях о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера ФГГС и членов их семей, но, в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 29.12.2022 № 968 «Об особенностях исполнения обязанностей, соблюдения ограничений и запретов в области противодействия коррупции некоторыми категориями граждан в период проведения специальной военной операции», данные сведения не публикуются, а последние данные содержат информацию за 2021 год. Несмотря на то, что в данных справках публиковалась информация о полученном доходе ФГГС в целом, посредством сравнительного анализа опубликованных деклараций присутствовала возможность построения выводов об уровне дохода по основному месту работы ФГГС.

В рамках настоящей статьи вводится понятие «расчетный оклад», которое позволит нам рассчитать гарантированную часть оплаты труда ФГГС, он включает в себя:

- а) должностной оклад – должностной оклад по должности, согласно Указу об окладах;
- б) оклад за классный чин – учитывая, что классные чины имеют по три класса в пяти группах, были взяты классные чины второго класса для каждой из групп должностей;
- в) ежемесячное денежное поощрение – определяется в соответствии с приложением № 1, утвержденным Указом об окладах;
- г) надбавка к должностному окладу за особые условия гражданской службы – вследствие того, что в статье 50 Закона о госслужбе указан только ее максимальный размер, что не является корректным для данного исследования, мы будем учитывать максимальное значение, установленное законодательством для каждой из групп должностей (таблица 2).

**Таблица 2 - Процентные размеры надбавок к должностному окладу за особые условия гражданской службы, применяемые формирования для «Расчетного оклада»**

Группа должностей	Для должностей центрального аппарата	Для иных должностей
Высшая группа должностей	200 %	70 %
Главная группа должностей	150 %	50 %
Ведущая группа должностей	120 %	40 %
Старшая группа должностей	90 %	30 %
Младшая группа должностей	60 %	20 %

(источник: п. 5, 5.1 Указа Президента Российской Федерации от 25.07.2006 № 763)

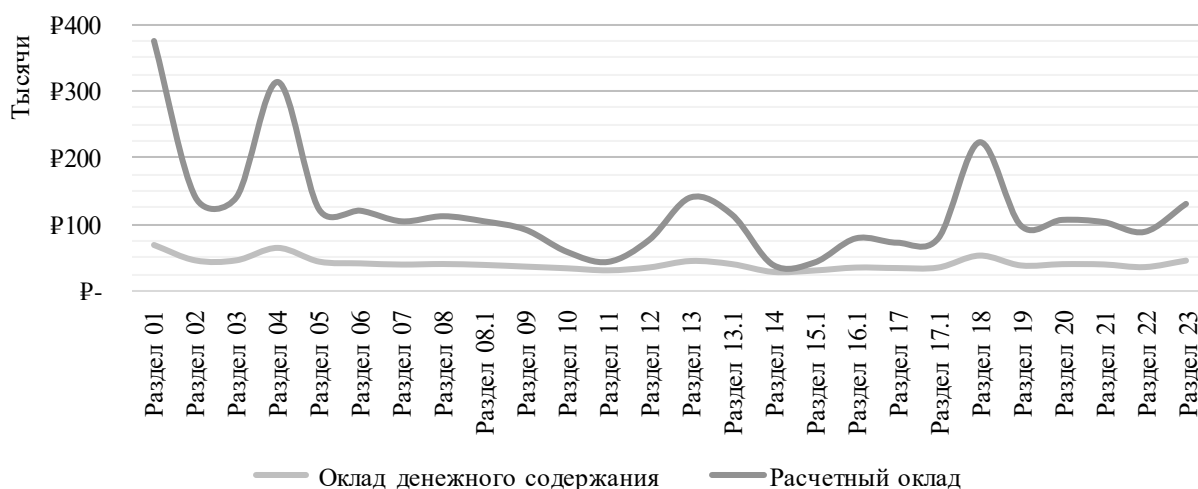
Дополнительно отметим, что помимо двух указов Президента Российской Федерации об повышении должностных окладов и кладов за классный чин, необходимых для расчета индексации, необходимо учесть также Указы Президента Российской Федерации, которые устанавливают размеры должностных окладов, дипломатических рангов и коэффициенты, применяемые к ежемесячному денежному поощрению в отношении разделов 1, 4, 12, 18.

Также, учитывая, что оклады должностей ФГГС в некоторых случаях основываются на окладах типовых воинских должностей в вооруженных силах Российской Федерации, мы обратимся к приложению Постановления Правительства Российской Федерации от 5 декабря 2011 г. № 992 «Об установлении окладов денежного содержания военнослужащих, проходящих военную службу по контракту» и учтем постановления Правительства Российской Федерации, повышающие оклады военнослужащих.

При анализе установлено, что среднее значение расчетного оклада составляет 114 284 руб., в свою очередь, медианное значение меньше среднего на 30% и равно 81 882 руб., что указывает на отсутствие однородности в плавности увеличения расчетного оклада при повышении должности, также отсутствие плавной кривой подтверждается результатами моды и эксцесса. Мода составляет треть от среднего значения расчетного оклада и составляет 37 149 руб., показатель эксцесса равен 5,1 (при нормальном значении от 1 до - 1). Отметим общий разброс, так, максимальный расчетный оклад составил 626 127 руб. (5,5 раз больше среднего), а минимальный расчетный оклад составил 21 897 руб. (что составляет только 19,2% от среднего расчетного оклада). Итоговое отношение максимального расчетного оклада к минимальному по всему реестру ФГГС составляет 28,5 раза.

Сравнивая результаты статического анализа расчетного оклада с окладом денежного содержания, видно существенное расхождение в медиане. Так, медианное значение должностного оклада отличается от среднего значения на 9%, в меньшую сторону (40 390 руб. и 36 972 руб. соответственно). Мода, в отличие от расчетного оклада, выше среднего значения на 40% (57 887 руб.), показатель эксцесса – - 0,1.

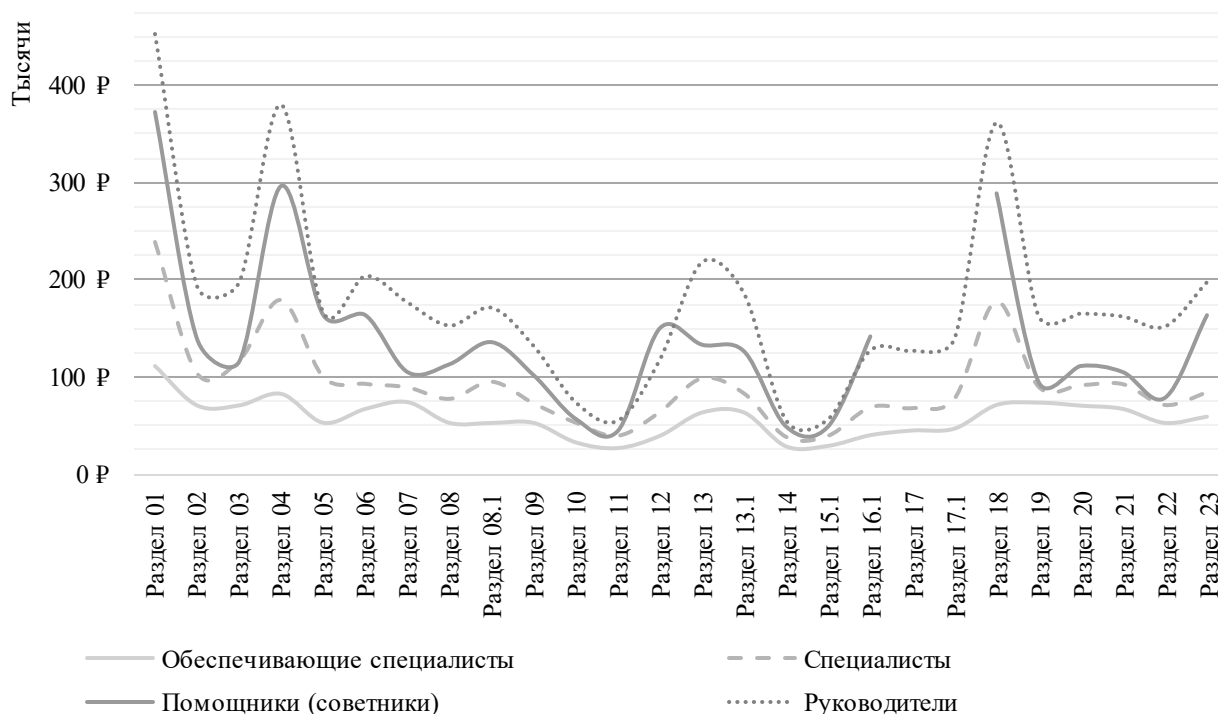
Сравнительная визуализация результатов представлена на рисунке 7, с дополнительным срезом по разделам.



(составлено автором)

**Рисунок 7 - Средний показатель оклада денежного содержания и расчетного оклада**

Средний расчетный оклад в разрезе категорий должностей (рисунок 8) составил 175 289 руб. – руководители, 135 868 руб. – помощники (советники), 82 142 руб. – специалисты, 51 889 руб. – обеспечивающие специалисты.



(составлено автором)

### Рисунок 8 - Средние расчетные оклады в разрезе категорий должностей

Несмотря на то, что между собой средние значения идут в сторону увеличения с равным интервалом, за исключением категории «помощники (советники)», видна неоднородность внутри каждой категории при их распределении по разделам. Так, руководители разделов 10, 11, 14, 15.1 по средним значениям расчетных окладов уступают специалистам шестнадцати других разделов и обеспечивающим специалистам разделов 01, 04, 18.

С повышением категории должностей наблюдается увеличение интервала 70% расчетных окладов, от всех должностей в категории при их нормальном распределении (распределение Гаусса). Так, стандартное отклонение в категории «обеспечивающие специалисты» составляло 33% от среднего показателя расчетного оклада, «специалисты» – 49 %, «помощники» – 58 % и «руководители» – 54 %.

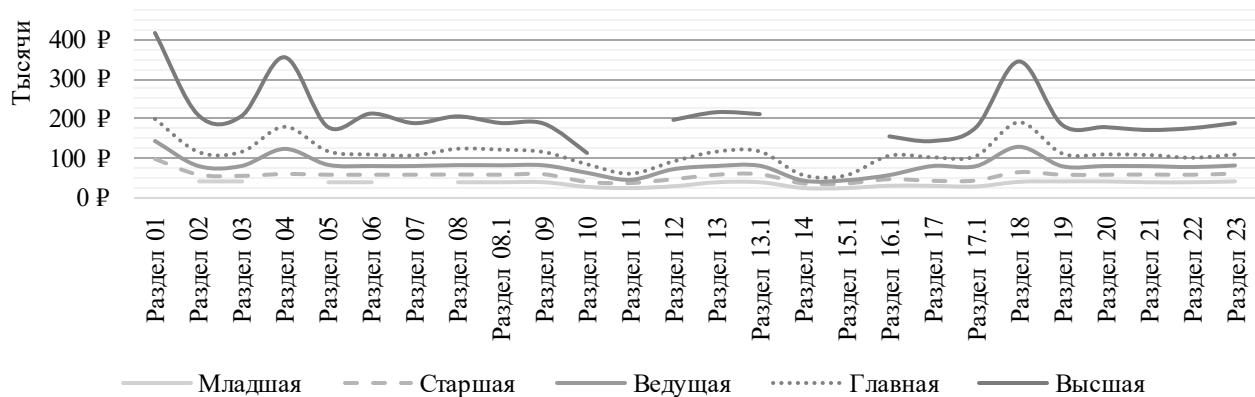
Схожие результаты наблюдаются также при построении расчетного оклада групп должностей в разрезе разделов (рисунок 9), за исключением некоторых особенностей.

Во-первых, рост среднего значения, от младшей к высшей группе, по первым 4 группам равномерен, в среднем на 46% от группы к группе, однако рост среднего расчетного оклада при переходе от главной к высшей группе составляет 87%.

Во-вторых, 70% от всего нормального распределения всех расчетных окладов в разрезе групп имеет в два раза меньший интервал в сравнении с данными в разрезе категорий. Так, стандартное отклонение в группах от среднего значения расчетного оклада по группе составило

по младшей – 19%, старшей – 24%, ведущей – 27%, главной – 30% и высшей – 33%.

Схожие значения прослеживаются в средних показателях расчетных минимальных и максимальных окладах. Минимальные расчетные оклады наблюдаются в разделах 10, 11, 15.1 и 14, а максимальные в максимальные – в разделах 01, 04, 18.



(составлено автором)

**Рисунок 9 - Средние расчетные оклады в разрезе групп должностей**

Анализом расчетных окладов установлены должности, наиболее массово встречающиеся в реестре с учетом разделов и групп должностей: начальник департамента, заместитель начальника департамента, начальник управления, заместитель начальника управления, начальник отдела, заместитель начальника отдела, советник, главный специалист-эксперт.

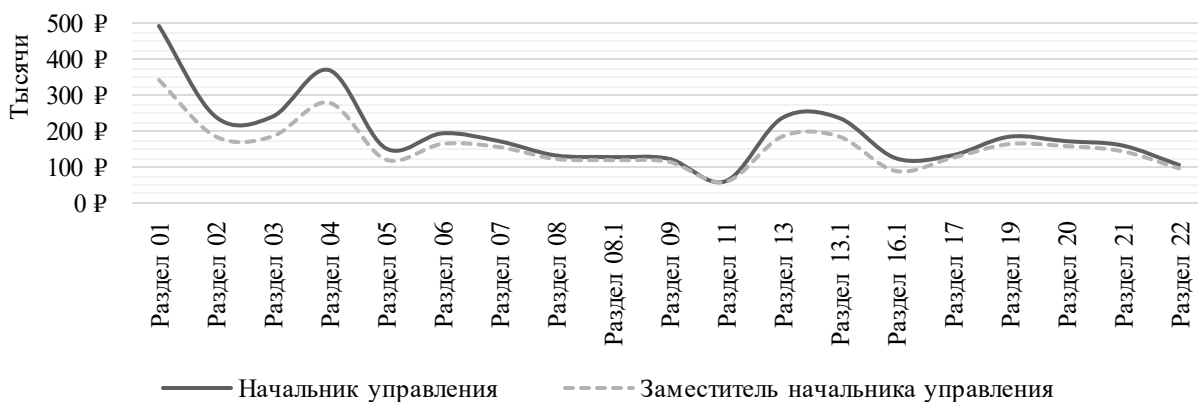
Кривые диаграмм начальника отдела и его заместителя повторяют друг друга, а в некоторых случаях и вовсе имеют минимальные различия, как в разделах 11 и 14 (рисунок 10). Так, расчетный оклад начальника отдела территориального органа межрегионального уровня составляет 50 716 руб., а его заместителя – 48 629 руб.



(составлено автором)

**Рисунок 10 - Средний расчетный оклад по должностям начальников и заместителей начальников отделов**

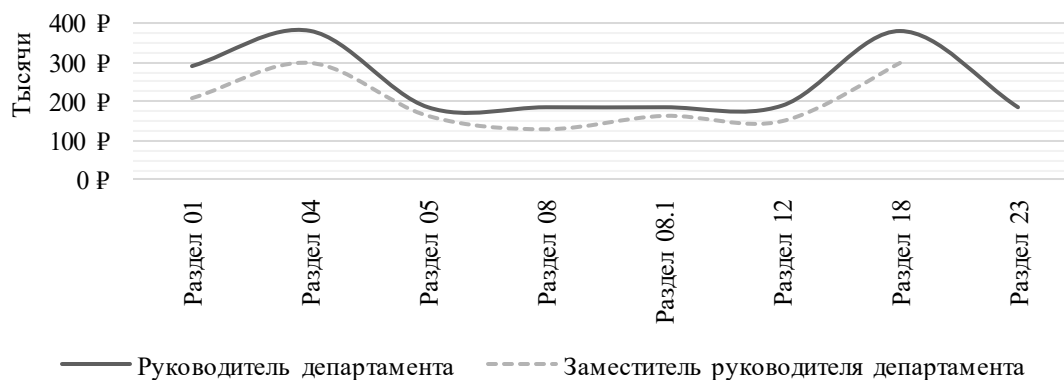
По должностям начальника управления и заместитель начальника управления (рисунок 11) встречаются разделы, где разница между ними незначительна. Так, расчетные оклады в Прокуратуре субъекта Российской Федерации составляют 85 105 руб. и 82 630 руб., в Министерстве юстиции Российской Федерации субъекта Российской Федерации – 70 493 руб. и 60 484 руб., в федеральной службе (кроме СВР России, ФСО России) – 123 250 руб. и 113105 руб.



(составлено автором)

**Рисунок 11 - Средний расчетный оклад по должностям начальников и заместителей начальников управлений**

В части анализа расчетных окладов должности руководителя и заместителя руководителя департамента (рисунок 12) видна их сбалансированность. Расчетный оклад увеличивается от заместителя к руководителю среднем на 14%, а также внутри каждой должности видна двукратная разница между минимальными и максимальными расчетными окладами.



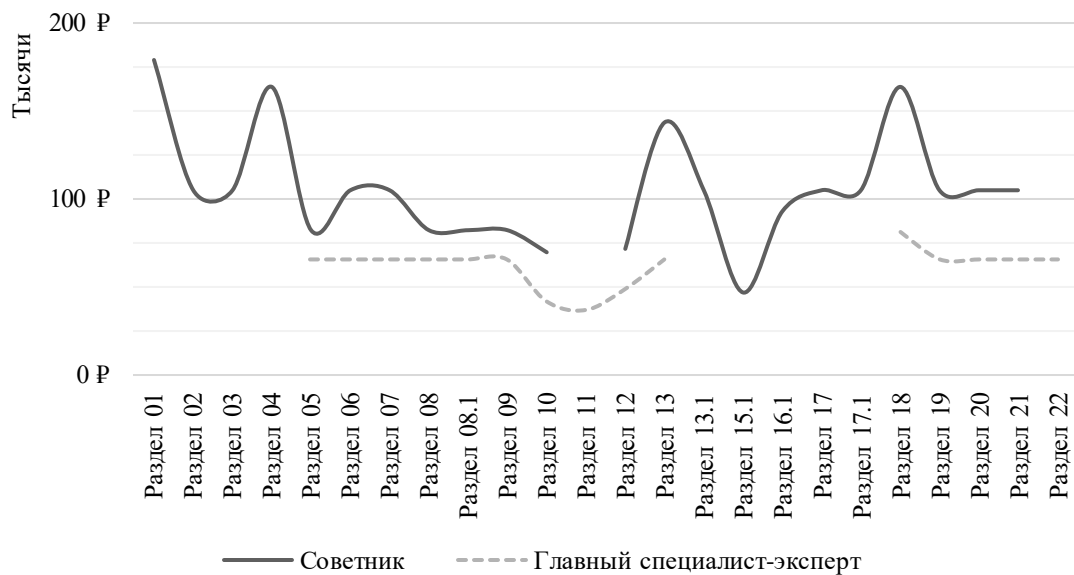
(составлено автором)

**Рисунок 12 - Средний расчетный оклад по должностям руководителей и заместителей руководителей департаментов**

В качестве справочной информации дополним: по итогу анализа расчетных окладов выявлено отсутствие в разделе 01 должности начальник отдела, заместитель начальника отдела.

Полагаем, что в рамках иерархии должностей данного раздела аналогичный функционал выполняют должности начальника отдела и его заместителя должности руководитель департамента, а также заместитель руководителя департамента.

Завершая анализ расчетных окладов, рассмотрим отдельно должности советника и главного специалиста-эксперта (рисунок 13). Отметим, что они имеют наибольшее количество равных расчетных окладов. Так, должности советника встречаются в 22 группах, где в 11 случаях расчетный оклад составляет 104 506 руб., наибольшие значения установлено в разделах 13, 01, 04, 18 (в среднем 171 648 руб.), а наименьшее – в 15.1, 12, 10 разделах (в среднем 62 434 руб.).



(составлено автором)

### Рисунок 13. Средний расчетный оклад по должностям советник и главный специалист-эксперт

Схожие результаты наблюдаются по должностям главных специалистов-экспертов. Должность упоминается в 16 разделах, в 12 из которых с одинаковым значением расчетного оклада – 65 849 руб., максимальное значение выявлено в 18 разделе – 81 443 руб., минимальное – в 11 разделе – 37 149 руб.

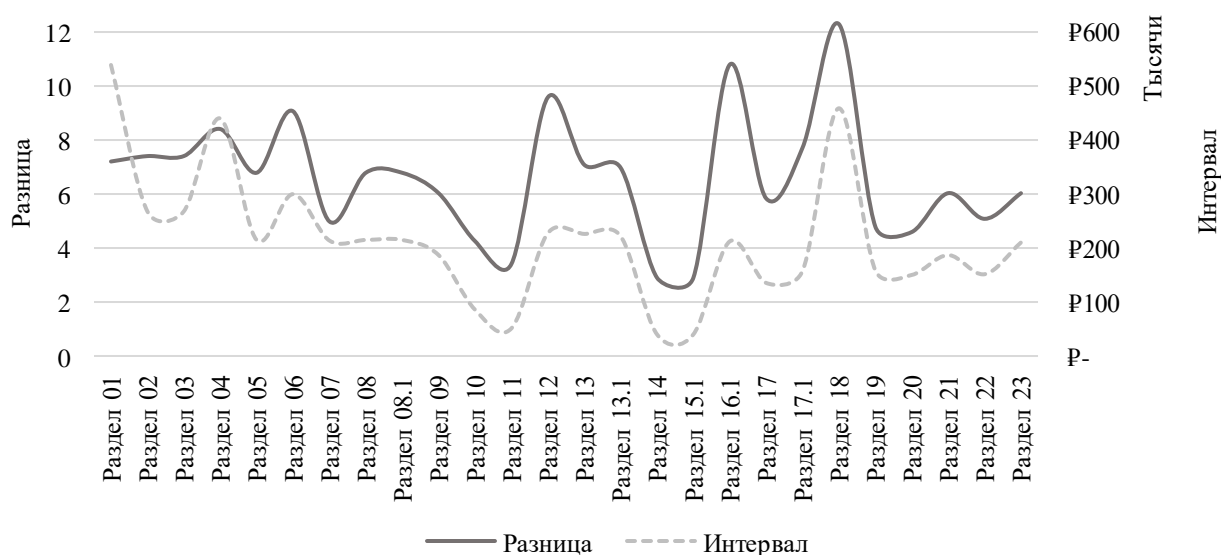
В целом, по выделенным должностям установлено, что самый большой разброс расчетных окладов наблюдается у группы начальник, заместитель начальника управления и составляет 8 и 6 раз соответственно, наиболее массовые должности – начальник и заместитель начальника отдела (встречаются 25 раз в реестре), наиболее однородные расчетные оклады у главного специалиста-эксперта.

В свою очередь, по реестру должностей ФГГС сравнительным анализом установлен значительный разрыв в должностных и расчетных окладах. Так, разница по наименьшему значению составляет 2,4 раза (9 286 руб. к 21 897 руб.), а наибольшему – в 10,5 раз (59 916 руб. к 626 128 руб.) в среднем по медиане 3,6 раза (22 886 руб. к 81 882 руб.). Наиболее сильная корреляционная зависимость при формировании расчетного оклада выявлена у размера ежемесячного денежного поощрения (показатель – 0,98), хотя стоит отметить, что оклад за классный чин и надбавка за особые условия гражданской службы также показывают сильное

влияние (корреляционная зависимость – 0,82 и 0,77 соответственно). Особо отметим, что корреляционная зависимость ежемесячного денежного поощрения к расчетному окладу оказалась сильнее корреляционной зависимости должностного оклада (показатель – 0,92).

4. Анализ оплаты труда ФГГС показал, что при простом механизме системы формирования гарантированной части оплаты труда процесс ее фактического расчета неоднороден. Видно определенное сходство системы оплаты ФГГС и военнослужащих. Однако, если в системе оплаты труда военнослужащих главенствующей базовой формой, от которой рассчитываются все остальные надбавки, является оклад денежного содержания, то в системе оплаты труда ФГГС подобным базисом выступает должностной оклад. Подобный подход, по нашему мнению, принижает значения классного чина и переводит его из разряда, характеризующего уровень профессионализма, опыта и компетентности государственного служащего в класс рядовых надбавок, подобная точка зрения также высказывалась учеными и практиками [Патова, 2021, 54-56; Гулецкий, www].

Одним из принципов системы государственной службы является единство ее правовых и организационных основ, предполагающее законодательное закрепление единого подхода к организации государственной службы. В то же время расчетный оклад показывает 9-кратную разницу расчетных окладов между разделами реестра и разницу в 28,5 раз между минимальным и максимальным расчетным окладом по реестру ФГГС, разница по всем разделам приведена на рисунке 14.



(составлено автором)

**Рисунок 14 - Разница и интервал между максимальным и минимальным расчетным окладом**

Средняя разница, по расчетным окладам, внутри разделов составляет 6,6 раз. Кратность, превышающая 10, наблюдается в разделах 16.1 и 18, когда интервал между минимальным и максимальным расчетным окладом в тех же разделах составляет 214 087 руб. и 459 499 руб. соответственно.

Несмотря на то, что предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы

руководителей, их заместителей, замещающих должности ФГГС, и среднемесячной заработной платы ФГГС того же органа законодательно не установлен, мы можем провести сравнение с предельными уровнями, установленными в отношении государственных внебюджетных фондов, федеральных учреждений и унитарных предприятий. Подобные показатели определены в отношении 422 организаций, а их среднее значение предельного уровня составляет 6,7. Так, сравнивая каждый раздел в отдельности, видно, что различие в предельных уровнях схожи с требованиями установленными для указанных выше учреждений, однако при рассмотрении реестра с точки зрения единой системы усматривается существенное отклонение от показателей, установленных законодательством в отношении государственных внебюджетных фондов, федеральных учреждений и федеральных унитарных предприятий.

Стоит отметить, что в работе применялся расчетный оклад, который моделировал одинаковые условия системы оплаты труда по всем органам, в которых предусмотрено прохождение ФГГС, в то же время на практике на фактических размер гарантированной части оплаты труда могут оказывать влияние районные коэффициенты, наличие надбавки за работу со сведениями составляющими государственную тайну и надбавки за выслугу лет, а также иные надбавки, назначаемые отдельными нормативными актами.

Так, применение территориальной надбавки в отношении должностей ФГГС территориального органа федерального органа исполнительной власти, расположенного в г. Байконуре в среднем по подразделу, увеличивает размер расчетного оклада на 61%. Расчетный оклад главного специалиста-эксперта с 37 149 руб. увеличивается до 62 206 руб., а начальника отдела – с 46 525 руб. до 76 219 руб.

## Заключение

Указ Президента Российской Федерации от 31.12.2021 № 749 «О совершенствовании оплаты труда федеральных государственных гражданских служащих» оказал существенное влияние на размер гарантированной части оплаты труда и значимость дополнительных выплат. Полагаем, что дальнейшее развитие системы оплаты труда ФГГС может заключаться в ее синхронизации с системой оплаты труда военнослужащих и выражаться в пересмотре значения, от которого назначаются дополнительные выплаты, а также балансировки системы ежемесячного денежного поощрения.

Подобная корректировка, по нашему мнению, будет способствовать повышению престижа ФГГС, а также окажет влияние на снижение риска возможного совершения коррупционных правонарушений и должностных преступлений федеральными государственными гражданскими служащими [Киселев, 2020].

## Библиография

1. Гулецкий С. Чин по чину / Интернет-издание «Кадровый совет». 2021. URL: <https://kadrov.ru/all/tekhnologii/3905-chin-po-chinu> (дата обращения: 25.11.2023).
2. Киселев С.Г. Противодействие коррупции на государственной службе: зарубежный и отечественный опыт. М., 2020. 166 с.
3. Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019 – 2021 годы: указ Президента Российской Федерации от 24 июня 2019 г. № 288. URL: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102561996&rdk=&intelsearch=%D3%EA%E0%E7+%CF%F0%E5%E7%E8%E4%E5%ED%F2%E0+%D0%D4+%E5%F2+24.06.2019+N+288> (дата обращения: 31.10.2023).
4. Патова Е.М. «Классный чин»: содержание понятия и его трансформация в сфере государственной гражданской службы XVIII-XXI вв. // Государственная власть и местное самоуправление. 2021. № 3.



5. Перечень поручений по итогам совещания с членами Правительства: поручение Президента РФ от 8 марта 2021 г. № Пр-366. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/assignments/orders/65129> (дата обращения: 15.12.2023).
6. Проект «О внесении изменений в статью 16 Федерального закона «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования». URL: <https://regulation.gov.ru/Regulation/Npa/PublicView?npaID=140634> (дата обращения: 14.12.2023).
7. Чевтаева Н.Г. Система материальной и моральной мотивации в деятельности государственных гражданских служащих (на примере Свердловской области). Екатеринбург, 2018. 136 с.
8. Чекин М.А. Оплата служебной деятельности государственных гражданских служащих России: история, практика, эксперименты, перспективы. М., 2014. 197 с.
9. Численность и оплата труда федеральных государственных гражданских служащих в условиях внедрения программно-целевых и проектных методов. М., 2018. 148 с.
10. Kolomoets T., Stetsenko V., Kushnir S. Bonus for a public servant—is it scheduled raise to official salary or effective method for motivation? There should be regulatory “filters” for its use//Baltic journal of Economic studies. – 2018. – Т. 4. – №. 4. – С. 173-180.

## On remuneration and positions of the federal state civil service

**Yurii Yu. Orlov**

Assistant of the Department of State and Municipal Management,  
Financial University under the Government of the Russian Federation,  
125993, 49 Leningradskii ave., Moscow, Russian Federation;  
e-mail: orlov.yu.yu@yandex.ru

### Abstract

The article is devoted to the payment analysis of the remuneration of federal civil servants, the register of positions of the federal civil service. It provides a descriptive description of the formation of remuneration for federal government civil servants, reflected in the legislation of the Russian Federation. The results of the analysis of the structure of the register of positions of the federal state civil service, guaranteed part of the remuneration for filling the positions indicated in it, are presented.

### For citation

Orlov Yu.Yu. (2024) Ob oplate truda i dolzhnostyakh federal'noi gosudarstvennoi grazhdansko i sluzhby [On remuneration and positions of the federal state civil service]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 14 (2A), pp. 141-158. DOI: 10.34670/AR.2024.83.91.039

### Keywords

Official salary, salary, remuneration, payments to civil servants, positions of civil servants, comparative analysis, register of positions.

## References

1. Chekin M.A. (2014) Oplata sluzhebnoi deyatelnosti gosudarstvennykh grazhdanskikh sluzhashchikh Rossii: istoriya, praktika, eksperimenty, perspektivy [Payment for official activities of state civil servants of Russia: history, practice, experiments, prospects]. Moscow.
2. Chevtaeva N.G. (2018) Sistema material'noi i moral'noi motivatsii v deyatelnosti gosudarstvennykh grazhdanskikh sluzhashchikh (na primere Sverdlovskoi oblasti) [The system of material and moral motivation in the activities of state

- civil servants (using the example of the Sverdlovsk region)]. Ekaterinburg.
3. Chislennost' i oplata truda federal'nykh gosudarstvennykh grazhdanskikh sluzhashchikh v usloviyakh vnedreniya programmno-tselevykh i proektnykh metodov [The number and remuneration of federal civil servants in the context of the implementation of program-targeted and project methods] (2018). Moscow.
  4. Guletskii S. (2021) Chin po chinu / Internet-izdanie «Kadrovyyi sovet» [Rank by rank / Internet publication “Personnel Council”]. Available at: <https://kadrsov.ru/all/tekhnologii/3905-chin-po-chinu> [Accessed 25/11/2023].
  5. Kiselev S.G. (2020) Protivodeistvie korruptsii na gosudarstvennoi sluzhbe: zarubezhnyi i otechestvenny opyt [Anti-corruption in the public service: foreign and domestic experience]. Moscow.
  6. Ob osnovnykh napravleniyakh razvitiya gosudarstvennoi grazhdanskoi sluzhby Rossiiskoi Federatsii na 2019 – 2021 gody: ukaz Prezidenta Rossiiskoi Federatsii ot 24 iyunya 2019 g. № 288 [On the main directions of development of the state civil service of the Russian Federation for 2019 – 2021: Decree of the President of the Russian Federation of June 24, 2019 No. 288]. Available at: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102561996&rdk=&intelsearch=%D3%EA%E0%E7+%CF%F0%E5%E7%E8%E4%E5%ED%F2%E0+%D0%D4+%EE%F2+24.06.2019+N+288> [Accessed 31/10/2023].
  7. Patova E.M. (2021) «Klassnyi chin»: sodержanie ponyatiya i ego transformatsiya v sfere gosudarstvennoi grazhdanskoi sluzhby XVIII-XXI vv. [“Class rank”: the content of the concept and its transformation in the sphere of state civil service in the 18th-21st centuries]. Gosudarstvennaya vlast' i mestnoe samoupravlenie [State power and local government], 3.
  8. Perechen' poruchenii po itogam soveshchaniya s chlenami Pravitel'stva: poruchenie Prezidenta RF ot 8 marta 2021 g. № Pr-366 [List of instructions based on the results of the meeting with members of the Government: Order of the President of the Russian Federation of March 8, 2021 No. Pr-366]. Available at: <http://www.kremlin.ru/acts/assignments/orders/65129> [Accessed 15/12/2023].
  9. Proekt «O vnesenii izmenenii v stat'yu 16 Federal'nogo zakona «Ob individual'nom (personalizirovannom) uchete v sistemakh obyazatel'nogo pensionnogo strakhovaniya i obyazatel'nogo sotsial'nogo strakhovaniya» [Project “On amendments to Article 16 of the Federal Law “On individual (personalized) accounting in the systems of compulsory pension insurance and compulsory social insurance”]. Available at: <https://regulation.gov.ru/Regulation/Npa/PublicView?npaID=140634> [Accessed 14/12/2023].
  10. Kolomoets, T., Stetsenko, V., & Kushnir, S. (2018). Bonus for a public servant—is it scheduled raise to official salary or effective method for motivation? There should be regulatory “filters” for its use. *Baltic journal of Economic studies*, 4(4), 173-180.