

ОПЛАТА ТРУДА СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ: СУЩНОСТЬ, СПЕЦИФИКА, НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

Быковская Юлия Викторовна
К.э.к.наук, Соискатель
Московского Университета
МВД России

WAGES ENFORCEMENT OFFICERS: ESSENCE, SPECIFICITY, LINES OF PERFECTION

J. Bykovskaya

Annotation

This article analyzes the nature of pay, as well as its function. The theoretical principles and specific payment performance of internal affairs, which is produced in the form of allowances. It is concluded that in the present allowance is regarded primarily as a socio-economic category and powerful performance management professional performance of law enforcement officers. The main directions of further development and improvement of the allowance.

Keywords: law enforcement agencies, pay, pay, reproductive function, the incentive function, the efficiency of a professional performance.

Аннотация

В статье проанализирована сущность оплаты труда, а также ее функции. Рассмотрены теоретические основы и специфика оплаты служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел, которая производится в виде денежного довольствия. Сделан вывод о том, что в настоящее время денежное довольствие рассматривается, прежде всего, как социально-экономическая категория и мощный инструмент управления результатами профессиональной служебной деятельности сотрудников ОВД. Приведены основные направления дальнейшего развития и совершенствования системы денежного довольствия.

Ключевые слова:

Органы внутренних дел, оплата труда, денежное довольствие, воспроизводственная функция, стимулирующая функция, эффективность профессиональной служебной деятельности.

Особое место в системе приоритетов социально-экономического развития государства занимают вопросы оплаты труда граждан. Это объясняется ключевой ролью оплаты труда в формировании доходов работников учреждений всех организационно-правовых форм и теми задачами, которые она решает в социально-экономическом развитии государства. Как отмечает Н.А. Волгин, заработная плата это уникальная категория с огромным внутренним потенциалом, уровень которого трудно с чем-либо сопоставить [1, С. 15].

Оплата труда с точки зрения экономической теории имеет двойственную функцию. С одной стороны, оплата труда – это главный источник доходов и повышения уровня благосостояния граждан, с другой стороны, оплата труда – основное средство побуждения членов общества к высокопроизводительному и качественному труду и один из важнейших инструментов управления в системе повышения эффективности трудовой деятельности.

Оплата профессиональной служебной деятельности сотрудников правоохранительных органов, и, в частности, органов внутренних дел, обладает определенной спецификой, которая накладывает отпечаток на используемые понятия и термины и требует уточнения их определений и сущностных сторон.

Оплата труда сотрудника ОВД производится в виде денежного довольствия, являющегося основным средством его материального обеспечения и стимулирования

служебной деятельности по замещаемой должности [2].

В настоящее время денежное довольствие сотрудников состоит из месячного оклада в соответствии с замещаемой должностью (далее – должностной оклад) и месячного оклада в соответствии с присвоенным специальным званием (далее – оклад по специальному званию), которые составляют оклад месячного денежного содержания (далее – оклад денежного содержания), ежемесячных и иных дополнительных выплат.

В соответствии с действующим законодательством сотрудникам устанавливаются следующие дополнительные выплаты:

1) ежемесячная надбавка к окладу денежного содержания за стаж службы (выслугу лет).

Ежемесячная надбавка к окладу денежного содержания за стаж службы (выслугу лет) устанавливается в следующих размерах при стаже службы (выслуге): от 2 до 5 лет – 10 %; от 5 до 10 лет – 15 %; от 10 до 15 лет – 20 %; от 15 до 20 лет – 25 %; от 20 до 25 лет – 30 %; 25 лет и более – 40 %.

2) ежемесячная надбавка к должностному окладу за квалификационное звание.

Ежемесячная надбавка к должностному окладу за квалификационное звание устанавливается в следующих размерах:

- ◆ за квалификационное звание специалиста третьего класса – 5 %;
- ◆ за квалификационное звание специалиста вто-

рого класса – 10 %;

◆ за квалификационное звание специалиста первого класса – 20 %;

3) ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия службы.

Ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия службы устанавливается в размере до 100% должностного оклада. Порядок выплаты надбавки к должностному окладу за особые условия службы и размеры такой надбавки определяются Правительством РФ в зависимости от условий службы и характера выполняемых задач.

4) ежемесячная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Ежемесячная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере до 65% должностного оклада. Порядок выплаты указанной ежемесячной надбавки и ее размеры определяются Президентом РФ.

5) премии за добросовестное выполнение служебных обязанностей.

Премии за добросовестное выполнение служебных обязанностей выплачиваются из расчета трех окладов денежного содержания в год. Порядок выплаты премий определяется руководителем федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, руководителем иного федерального органа исполнительной власти, в котором проходят службу сотрудники.

6) поощрительные выплаты за особые достижения в службе.

Поощрительные выплаты за особые достижения в службе выплачиваются в размере до 100% должностного оклада в месяц. Порядок назначения и выплаты поощрительных выплат устанавливаются в порядке, определяемом руководителем федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, руководителем иного федерального органа исполнительной власти, в котором проходят службу сотрудники. Руководитель федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, руководитель иного федерального органа исполнительной власти, в котором проходят службу сотрудники, в пределах бюджетных ассигнований федерального бюджета на денежное довольствие сотрудников вправе устанавливать размер поощрительной выплаты за особые достижения в службе свыше 100 % должностного оклада.

7) надбавка к должностному окладу за выполнение задач, связанных с повышенной опасностью для жизни и здоровья в мирное время.

Надбавка к должностному окладу за выполнение задач, связанных с повышенной опасностью для жизни и здоровья в мирное время, выплачивается в размере до 100 % должностного оклада в порядке, определяемом Правительством РФ.

8) коэффициенты (районные, за службу в высокогорных районах, за службу в пустынных и безводных местностях) и процентные надбавки, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

9) другие дополнительные выплаты и надбавки.

Кроме того, сотрудникам раз в год оказывается материальная помощь в размере не менее одного оклада денежного содержания в год.

Оплата труда сотрудников органов внутренних дел имеет определенные особенности по сравнению с оплатой труда работников учреждений коммерческого сектора экономики и бюджетных учреждений.

Во-первых, система оплаты труда сотрудников ОВД связана со спецификой службы в правоохранительных органах, с ее целями, задачами и характером. Так, например, в структуру денежного довольствия входят такие специфические дополнительные выплаты, как надбавка за особые условия службы, надбавка к должностному окладу за выполнение задач, связанных с повышенной опасностью для жизни и здоровья в мирное время.

Во-вторых, оплата труда сотрудников органов внутренних дел осуществляется в виде денежного довольствия, имеющего законодательно закрепленную структуру, виды и максимальные размеры основных и дополнительных выплат.

В-третьих, важнейшая особенность оплаты труда на государственной службе, в том числе в органах внутренних дел, связана с императивным характером этого социально-экономического института современного российского общества: разрешено только то, что прямо указано в нормативных правовых актах. Экономические процессы оплаты труда сотрудников ОВД неразрывным образом связаны с нормативной правовой техникой их закрепления и регулирования [3, С.403–404]. Так, например, сотрудникам органов внутренних дел запрещено заниматься предпринимательской деятельностью и работать в других организациях на условиях совместительства, за исключением научной и преподавательской деятельности.

В-четвертых, финансирование денежного довольствия сотрудников осуществляется из средств федерального бюджета, выделяемого на функционирование деятельности МВД России.

В-пятых, деятельность органов внутренних дел не направлена на получение доходов, следовательно, стимулирование профессиональной служебной деятельности сотрудников не может осуществляться из полученной прибыли, материальное поощрение сотрудников осуществляется из средств бюджета.

Приведенная выше структура денежного довольствия сотрудников ОВД показывает, что оно включает в себя затраты на воспроизводство рабочей силы, расходы на обеспечение качества рабочей силы, стимулирующие выплаты для достижения более высоких результатов, затраты на выполнение основных государственных гарантий. В этой связи, необходимо остановиться на ключевых функциях оплаты труда, учитывающих специфику органов внутренних дел, и выявлении их особенностей.

В научной литературе выделяются различные функции заработной платы. Так, например, Б.М. Генкин [4, С.19] считает, что заработная плата выполняет следующие основные функции: воспроизводственную; учётную; регулируемую; социальную; мотивирующую.

Другой точки зрения придерживаются учёные [5, С.47], которые считают, что основными функциями заработной платы в условиях рыночной экономики являются: распределительная; воспроизводственная; стимулирующая; ресурсно-разместительная; функция формирования платежеспособного спроса работающих по найму; статусная; функция обеспечения социальных накоплений (источника страхования социальных рисков).

Рассмотрим подробнее функции оплаты труда.

Воспроизводственная функция состоит в обеспечении возможности воспроизводства рабочей силы на социально адекватном уровне потребления. Воспроизводственная функция должна определять уровень оплаты труда, необходимый для обеспечения жизненных потребностей работника и членов его семьи. Иными словами, уровень оплаты труда должен обеспечивать поддержание, а иногда и улучшение определенных стандартов, уровня и качества жизни работника. Работник должен иметь возможность удовлетворять физиологические потребности (оплачивать расходы на питание, одежду, коммунальные услуги и т.д., т.е. предметы первой необходимости), у работника должна быть возможность качественного отдыха, для того, чтобы восстанавливать силы, и физические и психологические, укреплять свое здоровье. Кроме этого, работник должен иметь возможность обеспечивать свой профессионально-квалификационный рост и развитие творческого потенциала. Помимо этого, работник должен обеспечивать свою семью, прежде всего, детей. Отсюда вытекает важнейшее значение данной функции, ее ключевая роль по отношению к другим функциям. В случае, когда зарплата по основному месту работы не обеспечивает работнику и членам его семьи нормальное воспроизводство, возникает проблема необходимости получения дополнительных заработков. Нередко дополнительная работа осуществляется в ущерб основной деятельности или нелегально. Как следствие, происходит истощение трудового потенциала, снижение профессионализма, перерастание качества труда в его количество, а также ухудшение трудовой и производственной дисциплины. При этом нелегальная занятость, выпадающая за рамки правового поля деятельности государства, искажает общую динамику доходов населения, обостряет социальную напряженность в обществе.

Очевидно, что степень реализации воспроизводственной функции оплаты труда, ее способность для воспроизводства рабочей силы, можно оценить с помощью следующих показателей:

- ◆ соотношение размера оплаты труда к прожиточному минимуму;
- ◆ соотношение размера оплаты труда к среднемесячной номинальной начисленной заработной плате;
- ◆ доля постоянной части оплаты труда в общем

объеме заработка.

Иногда в научной литературе социальную и воспроизводственную функции рассматривают отдельно, хотя социальная функция является продолжением и дополнением воспроизводственной. Сущность этой функции заключается в том, что заработная плата как один из основных источников дохода должна не только способствовать воспроизводству рабочей силы, но и давать возможность человеку пользоваться набором социальных благ – медицинские услуги, качественный отдых, получение образования, и т.д.

Для сотрудников органов внутренних дел эти функции имеют важнейшее значение, прежде всего, для поддержания определенных стандартов жизни, но также и в силу необходимости компенсации повышенных физических и психологических нагрузок, которые возникают из-за специфики деятельности правоохранительных органов, сложности выполняемых профессиональных задач. Кроме того, что сотрудникам законодательно запрещено заниматься предпринимательством и работать по совместительству в других организациях, поэтому получение дополнительных доходов практически невозможно.

Следует отметить, что с 1 января 2012 года размеры денежного довольствия сотрудников органов внутренних дел существенно повышены. По оценкам ФЭД МВД России, размеры денежного довольствия, в среднем увеличились 1,8–2,2 раза, а по отдельным должностям – в 4,4 раза. При этом одновременно со значительным ростом окладов денежного содержания минимизировано количество и оптимизированы размеры дополнительных выплат. Их удельный вес в составе денежного довольствия уменьшился до 50 %. Перечень общих дополнительных выплат (порядка 40 наименований) с 1 января 2012 года ограничен 8 наименованиями [6, С.1, 2, 5].

Если говорить об увеличении денежного довольствия сотрудников ОВД в ходе проведения реформы, о его соотношении с величиной прожиточного минимума, среднемесячной номинальной начисленной заработной платой, то в настоящее время (2012 г.) эти показатели выглядят следующим образом (Таблица 1):

Данные, представленные в Таблице 1 показывают, что в 2011 году размеры денежного довольствия, например, начальника отдела полковника с выслугой 20 лет, т.е. сотрудника, который не только обладает профессиональными знаниями, большим практическим опытом, но и несет огромную ответственность за результаты выполняемой работы, составляли 30092 руб. в месяц, или 4,48 прожиточных минимума. А денежное довольствие полицейского составляло всего 15057 руб. в месяц, или 2,24 прожиточных минимума. В 2012 году, после реформы, размеры денежного довольствия увеличились и стали составлять: для начальника отдела – 63598 руб. в месяц или 9,32 прожиточных минимумов, для полицейского – 28563 руб. в месяц, или 4,18 прожиточных минимумов.

Говоря о соотношении размеров денежного довольствия и среднемесячной номинальной начисленной заработной платы, следует отметить, что в 2012 году размеры денежного довольствия полицейских стали превышать уровень средней заработной платы в 1,17 раза, а размеры денежного довольствия начальника отдела – в

Таблица 1

Динамика денежного довольствия, величины прожиточного минимума и среднемесячной номинальной начисленной заработной платы за 2011-2012 гг.

(данные приведены по состоянию на 01.06.2012 г., размеры денежного довольствия приведены исходя из начисленных сумм)

Наименование показателя	Сумма, руб./мес.	
	2011 г.	2012 г.
Денежное довольствие:		
- полицейский ст. сержант полиции с выслугой до 5 лет	15 057	28 563
- старший оперуполномоченный районного уровня старший лейтенант полиции с выслугой более 5 лет	22 730	48 966
- начальник отдела УВД (МВД) подполковник полиции с выслугой 20 лет	30 092	63 598
Величина прожиточного минимума	6 710	6 827
Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата	23 369	24 407
Соотношение денежного довольствия к величине прожиточного минимума:		
- полицейский ст. сержант полиции с выслугой до 5 лет	2,24	4,18
- старший оперуполномоченный районного уровня старший лейтенант полиции с выслугой более 5 лет	3,39	7,17
- начальник отдела УВД (МВД) подполковник полиции с выслугой 20 лет	4,48	9,32
Соотношение денежного довольствия к среднемесячной номинальной начисленной заработной плате:		
- полицейский ст. сержант полиции с выслугой до 5 лет	0,64	1,17
- старший оперуполномоченный районного уровня старший лейтенант полиции с выслугой более 5 лет	0,97	2,01
- начальник отдела УВД (МВД) подполковник полиции с выслугой 20 лет	1,29	2,61

2,61 раза.

Таким образом, приведенные цифры показывают, что сегодня можно говорить о значительных подвижках в проведении социальной политики в ОВД в отношении совершенствования системы денежного довольствия сотрудников, прежде всего, в части совершенствования реализации воспроизводственной и социальной функций оплаты труда.

В научной литературе также выделяют стимулирующую функцию оплаты труда, которая направлена на повышение заинтересованности при выполнении должностных обязанностей. Если для реализации воспроизводственной функции оплаты труда главным условием является размер заработной платы, то стимулирующая функция определяется другими механизмами и зависимостями. Основным принципом ее реализации является дифференциация уровня оплаты труда по критериям эффективности профессиональной деятельности. Данная функция проявляется через применение систем стимулирования, установление различного рода надбавок и доплат. Очевидно, что дифференциация заработной платы должна справедливо восприниматься и работодателями, и работниками. С позиций руководства учреждений стимулирующая функция имеет огромное значение в связи с тем, что необходимо побуждать работников к трудовой активности, к максимальной отдаче, к повышению эффективности трудовой деятельности. Эту задачу призваны реализовывать стимулирующие выплаты, размеры которых должны зависеть от достигнутых каждым

работником результатов трудовой деятельности. Несоответствие оплаты труда личным трудовым усилиям работников подрывает трудовую основу зарплаты, ведет к ослаблению ее стимулирующей функции, снижает инициативу и трудовые усилия работника. Для работника должна присутствовать заинтересованность в результатах труда, в повышении своей квалификации для получения больших заработков.

Следует подчеркнуть, что реализация стимулирующей функции оплаты труда должна осуществляться руководителями учреждений через конкретные системы оплаты труда, основанные на оценке результатов труда и связи размера стимулирующих выплат с эффективностью деятельности предприятия. В настоящее время, прежде всего, из-за низкой стимулирующей функции оплаты труда более 50% работников реального сектора экономики, социальной сферы, государственной и муниципальной службы, далеко не в полной мере реализуют свой физический и интеллектуальный потенциал в процессе трудовой деятельности, что является одним из существенных резервов экономического роста и повышения уровня жизни населения России [7, С.361].

Это утверждение в полной мере можно отнести к тому положению, которое на сегодняшний день сложилось в системе органов внутренних дел: низкая эффективность деятельности органов внутренних дел, снижение престижа правоохранительной службы, авторитета сотрудников, широкое распространение коррупции и других негативных явлений. Одной из причин такого положения можно

считать весьма невысокое стимулирующее воздействие оплаты труда на результативность профессиональной служебной деятельности сотрудников.

Так, в федеральной программе "Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009–2013 годы)" [8] одной из ключевых задач, решение которых необходимо осуществить в ходе реформирования государственной службы Российской Федерации, является разработка и внедрение современных механизмов стимулирования государственных служащих. В Программе определено, что для достижения этой цели необходимо сформировать эффективную систему материального стимулирования государственных служащих с учетом результатов их профессиональной служебной деятельности.

Статусная функция оплаты труда предполагает соответствие уровня заработной платы работника его социальному статусу, а также определяет престиж профессии на рынке трудовых ресурсов и статус учреждения или ведомства.

К сожалению, приходится говорить о том, что в настоящее время престиж службы в органах внутренних дел находится на крайне низком уровне. Во-первых, в обществе сохраняется неоднозначное отношение к деятельности полиции. Во-вторых, низкий статус профессии сотрудника ОВД зависит от крайне низкого уровня благосостояния сотрудников, сохранявшегося на протяжении многих лет. Безусловно, рыночная экономика неизбежно ведет к дифференциации доходов населения. Тем не менее, сотрудники органов внутренних дел относятся к "среднему классу", которому должны быть присущи определенные уровень и качество жизни. В настоящее время ситуация в отношении уровня благосостояния сотрудников изменилась. Денежное довольствие значительно увеличено. Вместе с тем, мнение граждан, и, прежде всего, молодежи, в отношении престижа службы в органах внутренних дел, статуса сотрудника ОВД, изменить не просто. В этой связи, необходимой мерой является эффективная реализация той социальной политики, которая сформирована в ходе модернизации органов внутренних дел.

Таким образом, можно констатировать, что в настоящее время оплата труда рассматривается, прежде всего,

как социально-экономическая категория и мощный инструмент управления результатами профессиональной служебной деятельности. В этой связи в отношении роли и значения оплаты труда, и, соответственно, денежного довольствия сотрудников ОВД, можно исходить из следующих основных методологических положений:

- ◆ оплата труда, прежде всего, направлена на повышение уровня, стандартов и качества жизни сотрудников;
- ◆ управление оплатой труда является мощным инструментом повышения эффективности профессиональной служебной деятельности.

Таким образом, очевидно, что современное состояние органов внутренних дел, проблемы внутри системы МВД России, отношение общества к этой структуре, а также практика формирования и реализации социальной политики в ОВД в последние два десятка лет, стали причинами для серьезных изменений в системе социальных гарантий сотрудников, в том числе в отношении переоценки многих прежних подходов к организации денежного довольствия. Новая система оплаты труда значительно отличается от существовавшей ранее. Изменения коснулись не только размеров денежного довольствия, но и структуры оплаты труда, видов и размеров дополнительных выплат, а также их удельного веса в общем объеме денежного довольствия. Конечно, существенное увеличение размеров денежного довольствия сотрудников является положительным результатом реформы органов внутренних дел. Тем не менее, не вызывает сомнений, что система оплаты труда может считаться эффективной и положительной, если она выполняет не только воспроизводственную и социальную функции, но и стимулирующую и статусную. Вознаграждение за труд и его результаты должны быть не только достаточным для поддержания определенных стандартов жизни, но и заинтересовывать сотрудников в максимальной реализации своих физических и интеллектуальных возможностей, получении тех результатов, которые нужны гражданам, обществу и государству в целом. В этой связи не передний план выступают вопросы стимулирования и мотивации труда, которым в дальнейшем при реализации социальной политики в ОВД должно уделяться огромное внимание.

ЛИТЕРАТУРА

1. Волгин Н.А., Волгина О.Н. Оплата труда: японский опыт и российская практика: Учебное пособие. – М.: ИТК "Дашков и К", 2004.
2. Федеральный закон от 07.02.2011 г. № 3-ФЗ "О полиции".
3. Государственная и муниципальная социальная политика / коллектив авторов под общ. ред. Н.А. Волгина. – М.: КНОРУСС, 2011.
4. Генкин, Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях. – М.: НОРМА, 2003.
5. Экономика труда (социально-трудовые отношения) / учебник/ под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. – М.: Экзамен, 2006.
6. Денежное довольствие и отдельные социальные гарантии сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации в условиях 2012 года.– Можайск.: Можайский полиграфический комбинат. – 2012.
7. Государственная и муниципальная социальная политика / коллектив авторов под общ. ред. Н.А. Волгина. – М.: КНОРУСС, 2011.
8. Указ Президента Российской Федерации от 10.03.2009 г. № 261 "Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009–2013 годы)".