АНТИПЛАГИАТ
ОБНАРУЖЕНИЕ ЗАИМСТВОВАНИЙ

Отчет о проверке на заимствования №1

Автор: Протас Нина Геннадьевна n.g.protas@nsuem.ru / ID: 8108
Проверяющий: Протас Нина Геннадьевна (n.g.protas@nsuem.ru / ID: 8108)
Организация: Новосибирский государственный университет экономики и управления

Отчет предоставлен сервисом «Антиплагиат» - http://nsuem.antiplagiat.ru

ИНФОРМАЦИЯ О ДОКУМЕНТЕ

№ документа: 1085
Начало загрузки: 14.06.2022 06:05:08
Длительность загрузки: 00:00:06
Имя исходного файла: курсовая (7).docx
Название документа: курсовая (7)
Размер текста: 1 кБ
Символов в тексте: 62332
Слов в тексте: 7264
Число предложений: 287

ИНФОРМАЦИЯ ОБ ОТЧЕТЕ

Последний готовый отчет (ред.)
Начало проверки: 14.06.2022 06:05:15
Длительность проверки: 00:00:18
Комментарии: не указано
Поиск с учетом редактирования: да
Модули поиска: ИПС Адилет, Библиография, Сводная коллекция ЭБС, Интернет Плюс, Сводная коллекция РГБ, Цитирование, Переводные заимствования (RuEn), Переводные заимствования по eLIBRARY.RU (EnRu), Переводные заимствования по Интернету (EnRu), Переводные заимствования издательства Wiley (RuEn), eLIBRARY.RU, СПС ГАРАНТ, Медицина, Диссертации НББ, Модуль поиска "НГУЭУ", Перефразирования по eLIBRARY.RU, Перефразирования по Интернету, Патенты СССР, РФ, СНГ, СМИ России и СНГ, Шаблонные фразы, Кольцо вузов, Издательство Wiley, Переводные заимствования



ЗАИМСТВОВАНИЯ	САМОЦИТИРОВАНИЯ	ЦИТИРОВАНИЯ	ОРИГИНАЛЬНОСТЬ
61,88%	0%	37,54%	0,58%

ПОДОЗРИТЕЛЬНЫЙ ДОКУМЕНТ

Есть подозрения на следующие группы обходов: СОКРЫТИЕ на страницах: 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14... еще на 2 стр.

Заимствования — доля всех найденных текстовых пересечений, за исключением тех, которые система отнесла к цитированиям, по отношению к общему объему документа.
Самоцитирования — доля фрагментов текста проверяемого документа, совпадающий или почти совпадающий с фрагментом текста источника, автором или соавтором которого является автор проверяемого документа, по отношению к общему объему документа.
Цитирования — доля текстовых пересечений, которые не являются авторскими, но система посчитала их использование корректным, по отношению к общему объему документа. Сюда относятся оформленные по ГОСТу цитаты; общеупотребительные выражения; фрагменты текста, найденные в источниках из коллекций нормативно-правовой документации.
Текстовое пересечение — фрагмент текста проверяемого документа, совпадающий или почти совпадающий с фрагментом текста источника.
Источник — документ, проиндексированный в системе и содержащийся в модуле поиска, по которому проводится проверка.
Оригинальность — доля фрагментов текста проверяемого документа, не обнаруженных ни в одном источнике, по которым шла проверка, по отношению к общему объему документа.
Заимствования, самоцитирования, цитирования и оригинальность являются отдельными показателями и в сумме дают 100%, что соответствует всему тексту проверяемого документа.
Обращаем Ваше внимание, что система находит текстовые пересечения проверяемого документа с проиндексированными в системе текстовыми источниками. При этом система является вспомогательным инструментом, определение корректности и правомерности заимствований или цитирований, а также авторства текстовых фрагментов проверяемого документа остается в компетенции проверяющего.

№	Доля в отчете	Доля в тексте	Источник	Актуален на	Модуль поиска	Блоков в отчете	Блоков в тексте	Комментарии
[01]	17,97%	59,87%	Системы оплаты труда государственных служащих https://revolution.allbest.ru	14 Июн 2022	Интернет Плюс	15	27	
[02]	0%	36,95%	Скачать http://worldreferat.ru	10 Дек 2018	Интернет Плюс	0	59	
[03]	0%	36,94%	Оплата труда работников государственных учреждений. Реферат. Менеджмент. 2014-03-12 https://bibliofond.ru	14 Июн 2022	Интернет Плюс	0	60	
[04]	0%	36,69%	Оплата труда работников государственных учреждений http://worldreferat.ru	14 Июн 2022	Интернет Плюс	0	57	
[05]	0%	31,89%	Оплата труда работников государственных учреждений https://knowledge.allbest.ru	14 Июн 2022	Интернет Плюс	0	55	
[06]	0%	25,62%	С изменениями и дополнениями, внесенными Федеральным законом от 24 ноября 1995 г. №176-фз) «О коллективных договорах и соглашениях» (далее Закон) и ст - Закон https://refdb.ru	07 Апр 2020	Интернет Плюс	0	62	
[07]	0%	24,08%	Введение новой системы оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях http://old.duma.tomsk.ru	03 Мар 2021	Интернет Плюс	0	43	
			Введение новой системы оплаты труда					

[08]	0%	24,08%	в государственных и муниципальных учреждениях http://old.duma.tomsk.ru	14 Июн 2022	Интернет Плюс	0	43
[09]	0%	24,04%	Введение новой системы оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях | Статьи | Справочник руководителя дошкольного учреждения http://resobr.ru	05 Апр 2016	Интернет Плюс	0	44
[10]	0%	23,86%	Введение новой системы оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях https://resobr.ru	14 Июн 2022	Интернет Плюс	0	41
[11]	0%	23,73%	Введение новой системы оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях | Статьи | Справочник руководителя дошкольного учреждения http://resobr.ru	30 Янв 2017	Перефразирования по Интернету	0	9
[12]	4,78%	21,82%	Реферат: "Оплата труда работников государственных учреждений" http://westud.ru	01 Янв 2017	Перефразирования по Интернету	14	10
[13]	0%	21,72%	Читать реферат по менеджменту: "Оплата труда работников государственных учреждений" | скачать бесплатно, рефераты, отзывы http://referat.co	14 Июн 2022	Интернет Плюс	0	31
[14]	0%	21,71%	Реферат: "Оплата труда работников государственных учреждений" http://westud.ru	29 Мар 2016	Интернет Плюс	0	44
[15]	5,98%	20,57%	ГОСУДАРСТВЕННАЯ И МУНИЦИПАЛЬНАЯ СЛУЖБА. http://elibrary.ru	19 Дек 2015	eLIBRARY.RU	13	14
[16]	0%	19,84%	«Теория государства и права».doc	13 Фев 2016	Кольцо вузов	0	7
[17]	0,02%	19,68%	25412_83_87c8be52.doc	17 Дек 2019	Кольцо вузов	1	10
[18]	0%	19,62%	Понятие и виды государственной службы РФ https://otherreferats.allbest.ru	04 Дек 2018	Интернет Плюс	0	55
[19]	0%	19,59%	Государственная служба в РФ http://ekrost.ru	14 Июн 2022	Интернет Плюс	0	54
[20]	0%	19,52%	Государственная служба в РФ http://ekrost.ru	14 Июн 2022	Интернет Плюс	0	60
[21]	1,18%	19,51%	Введение новой системы оплаты труда в государственных учреждениях | Pandia.ru http://pandia.ru	30 Янв 2017	Перефразирования по Интернету	3	11
[22]	0,02%	19,38%	Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации с постатейным приложением материалов. 2-е издание https://book.ru	03 Июл 2017	Сводная коллекция ЭБС	1	31
[23]	0%	19,37%	Ишмухаметов_Теория_государства_и_права.docx	16 Ноя 2016	Кольцо вузов	0	8
[24]	0%	19,25%	22554_63_6de9b5a0.docx	19 Дек 2019	Кольцо вузов	0	10
[25]	0%	19,25%	22993_63_570d0a90.docx	19 Дек 2019	Кольцо вузов	0	10
[26]	0%	19,25%	23274_63_69585468.docx	20 Дек 2019	Кольцо вузов	0	10
[27]	0%	19,25%	23268_63_d503e887.docx	20 Дек 2019	Кольцо вузов	0	10
[28]	0%	18,91%	задание 1.zip/Voronin.S_Zadanie_1_2013-07-29-19-21-02.pdf	12 Дек 2013	Кольцо вузов	0	8
[29]	0%	18,9%	27883_83_7460f8e4.doc	21 Дек 2019	Кольцо вузов	0	7
[30]	0%	18,26%	54557 http://e.lanbook.com	09 Мар 2016	Сводная коллекция ЭБС	0	38
[31]	0%	18,26%	252279 http://biblioclub.ru	19 Апр 2016	Сводная коллекция ЭБС	0	38
[32]	0%	18,26%	Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации с постатейным приложением материалов. 2-е издание https://book.ru	03 Июл 2017	Сводная коллекция ЭБС	0	38
[33]	0%	18,26%	[А. В. Гребенщиков и др.] ; под ред. С. П. Маврина, В. А. Сафонова Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации с постатейным приложением материалов : с учетом Федеральных законов № 162-ФЗ, 185-ФЗ, 204-ФЗ, 317-ФЗ, 421-ФЗ Москва 2015 http://dlib.rsl.ru	30 Ноя 2014	Сводная коллекция РГБ	0	38

[34]	2,4%	18,19%	ГОСУДАРСТВЕННАЯ И МУНИЦИПАЛЬНАЯ СЛУЖБА. http://elibrary.ru	19 Дек 2015	Перефразирования по eLIBRARY.RU	2	1
[35]	0%	17,63%	Образование и спортивная подготовка http://studentlibrary.ru	27 Ноя 2017	Сводная коллекция ЭБС	0	17
[36]	0,88%	16,94%	Новая система оплаты труда http://edu.of.ru	05 Янв 2017	Перефразирования по Интернету	1	11
[37]	0%	16,75%	Шекова_Организация_деятельности_муниципального_предприятия.doc	13 Ноя 2016	Кольцо вузов	0	10
[38]	0%	16,4%	Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации с постатейным приложением материалов http://studentlibrary.ru	19 Дек 2016	Медицина	0	30
[39]	0%	16,05%	Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудо... http://base.garant.ru	18 Мар 2021	Интернет Плюс	0	57
[40]	0,32%	16,02%	Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015 год (Извлечения). http://elibrary.ru	раньше 2011	eLIBRARY.RU	7	19
[41]	0%	15,66%	Новые системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений https://knowledge.allbest.ru	14 Июн 2022	Интернет Плюс	0	34
[42]	0%	15,61%	Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015 год. http://elibrary.ru	раньше 2011	eLIBRARY.RU	0	15
[43]	13,73%	15,34%	Постановление администрации Перевесинского муниципального образования от 28 апреля 2016 г. N 4/1 "О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников муниципальных (бюджетных, автономных и казенных) учреждений Перевесинского муниципальног... http://municipal.garant.ru	23 Дек 2016	СПС ГАРАНТ	26	38
[44]	8,74%	14,81%	Новые системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений. Курсовая работа (т). Читать текст online - http://bibliofond.ru	29 Янв 2017	Перефразирования по Интернету	11	5
[45]	0%	14,8%	В. В. Семенихин Трудовой договор (отношения) Москва 2015 http://dlib.rsl.ru	05 Авг 2019	Сводная коллекция РГБ	0	35
[46]	0,06%	14,32%	Приказ Департамента труда и социальной защиты населения г. Севастополя от 29 апреля 2016 г. N 183 "Об утверждении Методических материалов для органов исполнительной власти города Севастополя и подведомственных им государственных учреждений по формирован... http://ivo.garant.ru	13 Янв 2017	СПС ГАРАНТ	1	50
[47]	0%	14,26%	Утверждены Единые рекомендации по оплате труда на 2016 год. http://ivanovo.bezformata.ru	24 Дек 2018	СМИ России и СНГ	0	27
[48]	0%	14,07%	Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2014 год (извлечения). http://elibrary.ru	раньше 2011	eLIBRARY.RU	0	18
[49]	0%	13,35%	Новые системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений (2/2) http://kazreferat.info	30 Янв 2017	Перефразирования по Интернету	0	3
			Единые рекомендации по				

[50]	0%	13,15%	установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудов... https://garant.ru	29 Окт 2020	Интернет Плюс	0	36
[51]	0%	12,89%	Стимулирующие системы оплаты труда в здравоохранении в рамках введения эффективного контракта http://emll.ru	21 Дек 2016	Медицина	0	31
[52]	0%	12,89%	Савушкин, Сергей Михайлович диссертация ... кандидата юридических наук : 12.00.11 Рязань 2011 http://dlib.rsl.ru	раньше 2011	Сводная коллекция РГБ	0	13
[53]	0%	12,52%	Referatnik.com http://referatnik.com	29 Окт 2020	Интернет Плюс	0	35
[54]	0%	12,21%	Основные функции государственной службы https://knowledge.allbest.ru	22 Ноя 2020	Интернет Плюс	0	32
[55]	0%	12,04%	65799 http://e.lanbook.com	09 Мар 2016	Сводная коллекция ЭБС	0	20
[56]	4,55%	11,99%	Курсовая работа: Оплата труда государственных служащих - BestReferat.ru https://bestreferat.ru	12 Дек 2021	Интернет Плюс	6	52
[57]	0%	11,91%	Проект Концепции перехода на отраслевые системы оплаты труда.	15 Янв 2019	СМИ России и СНГ	0	7
[58]	0%	11,84%	Трудовое законодательство http://studentlibrary.ru	19 Дек 2016	Медицина	0	31
[59]	5,02%	11,73%	С изменениями и дополнениями, внесенными федеральным законом от 24 ноября 1995 г. №176-фз) «о коллективных договорах и соглашениях» (далее закон) и ст - закон на сайте refwin.ru (7/11) http://refwin.ru	28 Янв 2017	Перефразирования по Интернету	10	5
[60]	0%	10,89%	[Адамович А. С. и др.] ; под общ. ред. И. Н. Барцица Правовое обеспечение государственной службы Российской Федерации : учебник Москва 2007 http://dlib.rsl.ru	17 Фев 2014	Сводная коллекция РГБ	0	29
[61]	0%	10,79%	Крылова, Елена Геннадьевна диссертация ... доктора юридических наук : 12.00.14 Москва 2009 http://dlib.rsl.ru	11 Окт 2010	Сводная коллекция РГБ	0	18
[62]	0%	10,75%	Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации http://studentlibrary.ru	19 Дек 2016	Медицина	0	28
[63]	2,54%	10,71%	не указано	13 Янв 2022	Шаблонные фразы	45	149
[64]	0%	10,57%	131601 http://biblioclub.ru	15 Апр 2016	Сводная коллекция ЭБС	0	19
[65]	0%	10,47%	Право государственной и муниципальной службы http://studentlibrary.ru	19 Дек 2016	Медицина	0	21
[66]	0%	10,36%	Организация оплаты труда государственных служащих | Курсовая работа - бесплатно https://lib.rosdiplom.ru	21 Июн 2019	Интернет Плюс	0	28
[67]	0,62%	9,63%	Оплата труда государственных гражданских служащих – Курсовая работа https://kursovaya.sokolbank.ru	01 Ноя 2020	Интернет Плюс	1	27
[68]	0%	9,31%	ГОСУДАРСТВЕННАЯ И МУНИЦИПАЛЬНАЯ СЛУЖБА 2-е изд., пер. и доп. Учебник для академического бакалавриата.pdf	21 Фев 2017	Сводная коллекция ЭБС	0	23
[69]	0%	9,06%	Вагина, Людмила Владимировна диссертация ... доктора экономических наук : 08.00.05 Москва 2008 http://dlib.rsl.ru	раньше 2011	Сводная коллекция РГБ	0	20
[70]	0%	8,93%	АДМИНИСТРАТИВНОЕ ПРАВО 2-е изд., пер. и доп. Учебник для академического бакалавриата.pdf	22 Фев 2017	Сводная коллекция ЭБС	0	13
[71]	0%	8,87%	rsl01005481973.txt http://dlib.rsl.ru	31 Мар 2014	Сводная коллекция РГБ	0	15
[72]	0%	8,71%	Право для гуманитарных направлений учебник Москва 2017 http://dlib.rsl.ru	01 Фев 2018	Сводная коллекция РГБ	0	26

[73]	0%	8,6%	Полынина, Татьяна Геннадьевна диссертация ... кандидата юридических наук : 12.00.14 Саратов 2009 http://dlib.rsl.ru	раньше 2011	Сводная коллекция РГБ	0	17
[74]	4,03%	8,49%	Конин Н.М. Административное право России в вопросах и ответах: учеб. пособие. 3-е изд., перераб. и доп. - "Проспект", 2010 г. http://ivo.garant.ru	12 Янв 2017	СПС ГАРАНТ	16	51
[75]	0%	8,1%	http://spbsseu.ru/sites/default/files/9egovomu-mezhdiscipl.jekzamenu.doc http://spbsseu.ru	12 Мая 2022	Интернет Плюс	0	34
[76]	5,86%	8,03%	Организация оплаты труда государственных служащих | Курсовая работа (т) - бесплатно http://lib.rosdiplom.ru	01 Янв 2017	Перефразирования по Интернету	2	1
[77]	0%	7,9%	141907 http://biblioclub.ru	раньше 2011	Сводная коллекция ЭБС	0	13
[78]	0%	7,82%	[Попов Л. Л. , Мигачев Ю. И.] ; под ред. Л. Л. Попова Административное право Российской Федерации учебник для бакалавров : учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальности и направлению подготовки "Юриспруденция" Москва 2013 http://dlib.rsl.ru	01 Дек 2014	Сводная коллекция РГБ	0	21
[79]	0%	7,73%	Коновалова М. К. Государственная служба в РФ Москва 2010 http://dlib.rsl.ru	17 Фев 2014	Сводная коллекция РГБ	0	13
[80]	0%	7,5%	Система стимулирования и мотивации государственных гражданских служащих субъекта Российской Федерации учебное пособие Оренбург 2016 http://dlib.rsl.ru	04 Дек 2017	Сводная коллекция РГБ	0	15
[81]	0%	7,43%	Поплавская, Елена Петровна диссертация ... кандидата юридических наук : 12.00.14 Москва 2008 http://dlib.rsl.ru	раньше 2011	Сводная коллекция РГБ	0	13
[82]	0%	7,39%	АДМИНИСТРАТИВНОЕ ПРАВО РОССИИ http://studentlibrary.ru	19 Дек 2016	Медицина	0	17
[83]	0,01%	7,33%	Сергеева Ирина Андреевна Организация оплаты труда государственных служащих.doc	06 Фев 2018	Модуль поиска "НГУЭУ"	1	15
[84]	0%	7,27%	Цивилизация знаний: российские реалии. http://elibrary.ru	раньше 2011	eLIBRARY.RU	0	8
[85]	0%	7,19%	Юридический справочник бюджетника http://studentlibrary.ru	19 Дек 2016	Медицина	0	14
[86]	0%	7,01%	Административное право Российской Федерации http://studentlibrary.ru	20 Дек 2016	Медицина	0	15
[87]	0%	6,9%	Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) http://studentlibrary.ru	19 Дек 2016	Медицина	0	16
[88]	0%	6,88%	Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации http://studentlibrary.ru	19 Дек 2016	Медицина	0	15
[89]	0%	6,6%	Медицинское право http://studentlibrary.ru	19 Дек 2016	Медицина	0	17
[90]	0%	6,57%	Оплата служебной деятельности государственных гражданских служащих России: история, практика, эксперименты, перспективы http://studentlibrary.ru	19 Дек 2016	Медицина	0	16
[91]	0%	6,54%	ПРОБЛЕМЫ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА СРЕДНИХ ПРОФЕСИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ. http://elibrary.ru	раньше 2011	eLIBRARY.RU	0	8
[92]	0,13%	6,43%	Денежное содержание как элемент социальных гарантий в системе государственной гражданской службы. http://elibrary.ru	раньше 2011	eLIBRARY.RU	3	19
[93]	0%	6,34%	Цивилизация знаний: российские реалии. http://elibrary.ru	раньше 2011	Перефразирования по eLIBRARY.RU	0	3
[94]	3,08%	6,3%	Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу РФ (отв. ред. В.Л. Гейхман). - 9-е изд., перераб. и доп. - "Юрайт", 2013 г.	22 Фев 2019	СПС ГАРАНТ	17	43

			http://ivo.garant.ru				
[95]	2,33%	6,17%	Спектор А.А., Туманов Э.В. Научно-практический комментарий к Федеральному закону от 27 мая 2003 г. N 58-ФЗ "О системе государственной службы Российской Федерации". - "ЮРКОМПАНИ", 2009 г. http://ivo.garant.ru	14 Янв 2017	СПС ГАРАНТ	9	40
[96]	0%	6,16%	Государственная служба в органах внутренних дел Российской Федерации: понятие, функции, принципы. http://elibrary.ru	29 Апр 2017	eLIBRARY.RU	0	6
[97]	0%	6,04%	РЕТРОСПЕКТИВА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В РОССИИ. От прошлого к настоящему. http://elibrary.ru	раньше 2011	Перефразирования по eLIBRARY.RU	0	6
[98]	0%	6,03%	О системе государственной службы Российской Федерации.	14 Дек 2018	СМИ России и СНГ	0	26
[99]	0%	6,02%	Административное право: учебник http://studentlibrary.ru	19 Дек 2016	Медицина	0	10
[100]	0,07%	5,98%	Курс_ГМСч2_ГУЭР801_Сатабаева ЗИ_В11.docx	26 Дек 2020	Модуль поиска "НГУЭУ"	3	10
[101]	0%	5,9%	Финансы бюджетных организаций http://studentlibrary.ru	19 Дек 2016	Медицина	0	11
[102]	0%	5,61%	Государственная служба http://studentlibrary.ru	19 Дек 2016	Медицина	0	16
[103]	0,52%	5,54%	Как рассчитать фонд оплаты труда и заработной платы на предприятии? формулы расчета по балансу, тарифный и плановый фонды https://delodelay.ru	14 Июн 2022	Интернет Плюс	2	7
[104]	0%	5,44%	Как рассчитать фонд оплаты труда и заработной платы на предприятии? формулы расчета по балансу, тарифный и плановый фонды https://delodelay.ru	01 Дек 2020	Интернет Плюс	0	6
[105]	0%	5,27%	Служба и служащие (административно-правовой статус) - Административное право РФ (Конин Н.М., 2010) http://be5.biz	30 Окт 2020	Интернет Плюс	0	21
[106]	0%	5,15%	Денежное содержание как элемент социальных гарантий в системе государственной гражданской службы. http://elibrary.ru	раньше 2011	Перефразирования по eLIBRARY.RU	0	5
[107]	0%	5,11%	[О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ...].	16 Янв 2019	СМИ России и СНГ	0	18
[108]	0%	5,07%	XVIII век — Студопедия https://studopedia.ru	23 Фев 2021	Интернет Плюс	0	20
[109]	0%	4,94%	Реферат: «Юридическая ответственность на государственной службе» - BestReferat.ru https://bestreferat.ru	16 Ноя 2020	Интернет Плюс	0	13
[110]	0%	4,89%	[сост.: Вакалюк Т. В.] Профсоюзные организации : правовые основы деятельности, организационная, финансовая работа, налогообложение и бухгалтерский учет Екатеринбург 2008 http://dlib.rsl.ru	21 Фев 2019	Сводная коллекция РГБ	0	11
[111]	0%	4,8%	Озеров, Николай Викторович диссертация ... кандидата экономических наук : 08.00.10 Москва 2011 http://dlib.rsl.ru	07 Мар 2012	Сводная коллекция РГБ	0	17
[112]	0%	4,79%	ОПЛАТА ТРУДА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ	23 Дек 2018	СМИ России и СНГ	0	22
[113]	0%	4,77%	Оплата труда государственных гражданских служащих http://reftrend.ru	28 Янв 2017	Перефразирования по Интернету	0	2
[114]	0%	4,42%	Комментарий к Бюджетному кодексу Российской Федерации http://studentlibrary.ru	19 Дек 2016	Медицина	0	9
[115]	0%	4,13%	Управление и экономика фармации http://studentlibrary.ru	26 Янв 2018	Медицина	0	16
[116]	1,39%	4,11%	Решение Дальнереченского районного суда Приморского края от 30 мая 2013 г. (ключевые темы: классный руководитель - доплаты - трудовой договор - выплаты стимулирующего характера - система	02 Янв 2017	СПС ГАРАНТ	6	33

			оплаты труда) http://arbitr.garant.ru				
[117]	0%	3,92%	Москвитина, Наталья Анатольевна проблемы и пути решения : диссертация ... кандидата экономических наук : 08.00.05 Москва 2013 http://dlib.rsl.ru	28 Фев 2014	Сводная коллекция РГБ	0	13
[118]	0,03%	3,87%	ВКР студентки группы ЗБУ51 Шняниной А.А.	10 Дек 2018	Модуль поиска "НГУЭУ"	2	8
[119]	0,96%	3,85%	Современные кадровые технологии в органах власти: монография (под общ. ред. С.Е. Прокофьева, А.М. Беляева, С.Г. Еремина). - "Юстицинформ", 2015 г. http://ivo.garant.ru	11 Апр 2019	СПС ГАРАНТ	8	31
[120]	3,84%	3,84%	не указано	13 Янв 2022	Библиография	1	1
[121]	0,65%	3,84%	Определение Вологодского областного суда от 15 августа 2014 г. по делу N 9-8/2014 (ключевые темы: государственная служба - назначение на должность - государственная должность - временное исполнение обязанностей - органы государственной власти субъект... http://arbitr.garant.ru	02 Янв 2017	СПС ГАРАНТ	6	39
[122]	0%	3,7%	Реферат Торсоговеа С БУПР-23.docx	26 Дек 2014	Модуль поиска "НГУЭУ"	0	3
[123]	0%	3,7%	Менеджер здравоохранения http://studentlibrary.ru	19 Дек 2016	Медицина	0	11
[124]	0%	3,67%	СИСТЕМА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ: ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ, ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ, ВИДЫ. http://elibrary.ru	03 Мая 2017	eLIBRARY.RU	0	4
[125]	0,12%	3,6%	Право социального обеспечения России. Практикум учебное пособие Москва 2016 http://dlib.rsl.ru	05 Авг 2019	Сводная коллекция РГБ	2	15
[126]	0%	3,58%	курсовая_работа_гмс_ч2_гуэр71_евсюкова_д.а.	08 Фев 2020	Модуль поиска "НГУЭУ"	0	9
[127]	0%	3,46%	Комментарий к Кодексу Российской Федерации об Административных правонарушениях (постатейный) с практическими разъяснениями фициальных органов и постатейными материалами http://studentlibrary.ru	19 Дек 2016	Медицина	0	13
[128]	0%	3,28%	СМЕНА СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА И ЕЕ ПОСЛЕДСТВИЯ	24 Дек 2018	СМИ России и СНГ	0	24
[129]	1,97%	3,25%	Пример расчета зарплаты и отчислений в фонды | isf-consultant.ru http://isf-consultant.ru	14 Июн 2022	Интернет Плюс	2	4
[130]	0%	3,24%	Эволюция понятия служебной дисциплины сотрудников милиции в юридической науке.	16 Янв 2019	СМИ России и СНГ	0	22
[131]	0%	3,22%	Афонасенко, Елена Викторовна Развитие системы оплаты труда в бюджетных учреждениях здравоохранения : на примере стоматологии : диссертация ... кандидата экономических наук : 08.00.05 Москва 2018 http://dlib.rsl.ru	26 Мар 2019	Сводная коллекция РГБ	0	11
[132]	0%	2,98%	Реформирование оплаты труда работников бюджетного сектора экономики: начальный этап. http://elibrary.ru	раньше 2011	eLIBRARY.RU	0	7
[133]	0%	2,92%	Реформирование оплаты труда работников бюджетного сектора экономики: начальный этап. http://elibrary.ru	раньше 2011	Перефразирования по eLIBRARY.RU	0	4
[134]	0,56%	2,91%	Конституция Российской Федерации: доктринальный комментарий (постатейный) (под ред. Ю.А. Дмитриева). - "Деловой двор", 2009 г. http://ivo.garant.ru	12 Янв 2017	СПС ГАРАНТ	2	27
[135]	0%	2,84%	ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ. http://elibrary.ru	14 Янв 2019	Перефразирования по eLIBRARY.RU	0	1
			Оплата труда персонала медицинских				

[136]	0%	2,83%	организаций: эффективный контракт http://studentlibrary.ru	19 Дек 2016	Медицина	0	13
[137]	0%	2,55%	ГОСУДАРСТВЕННАЯ ГРАЖДАНСКАЯ СЛУЖБА СУБЪЕКТОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ - САМОСТОЯТЕЛЬНЫЙ ГОСУДАРСТВЕННО-ПРАВОВОЙ ИНСТИТУТ	26 Дек 2018	СМИ России и СНГ	0	18
[138]	0,1%	2,4%	Преобразования в системе государственной службы в контексте административной реформы (А.Ф. Ноздрачев, "Законодательство и экономика", N 12, декабрь 2005 г., N 1, 2, январь, февраль, 2006 г.) http://ivo.garant.ru	13 Янв 2017	СПС ГАРАНТ	1	24
[139]	1,3%	2,4%	О толковании статьи 5 и части первой статьи 7 Соглашения о гарантиях прав граждан государств-участников Содружества Независимых Государств в области пенсионного обеспечения от 13 марта 1992 года - ИПС "Әділет" http://adilet.zan.kz	21 Янв 2016	ИПС Адилет	6	10
[140]	0%	2,31%	ПРОБЛЕМЫ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА СРЕДНИХ ПРОФЕСИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ. http://elibrary.ru	раньше 2011	Перефразирования по eLIBRARY.RU	0	4
[141]	0%	2,2%	Васильева, Елена Игоревна диссертация ... кандидата социологических наук : 22.00.08 Екатеринбург 2010 http://dlib.rsl.ru	07 Мар 2012	Сводная коллекция РГБ	0	6
[142]	0%	2,18%	курсовая оплата труда.docx	05 Дек 2018	Модуль поиска "НГУЭУ"	0	7
[143]	0%	2,17%	Исчисление среднего заработка по-новому: для оплаты отпусков, социальных пособий, командировок	25 Дек 2018	СМИ России и СНГ	0	12
[144]	0%	2,09%	Сергеева, Юлия Сергеевна диссертация ... кандидата экономических наук : 08.00.05 Саратов 2006 http://dlib.rsl.ru	раньше 2011	Сводная коллекция РГБ	0	5
[145]	0%	1,95%	ФИПС - Федеральное государственное бюджетное учреждение Федеральный институт промышленной собственности (1/2) http://www1.fips.ru	03 Ноя 2016	Патенты СССР, РФ, СНГ	0	8
[146]	0%	1,95%	ФИПС - Федеральное государственное бюджетное учреждение Федеральный институт промышленной собственности (1/2) http://www1.fips.ru	03 Ноя 2016	Патенты СССР, РФ, СНГ	0	8
[147]	0%	1,85%	ИНИЦИАТИВЫ ТАДЖИКИСТАНА В ДЕЛЕ РЕФОРМЫ И РАЗВИТИЯГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ. http://elibrary.ru	05 Авг 2016	Перефразирования по eLIBRARY.RU	0	1
[148]	0%	1,58%	Административный электроэнергетический надзор в Республике Беларусь http://dep.nlb.by	06 Дек 2018	Диссертации НББ	0	3
[149]	0%	1,52%	ОПЛАТА ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ. http://elibrary.ru	03 Мая 2017	Перефразирования по eLIBRARY.RU	0	1
[150]	0%	1,51%	ОХРАНА ОБЩЕСТВЕННОГО ПОРЯДКА И БОРЬБА С ПРАВОНАРУШЕНИЯМИ: ВОЕННАЯ ИЛИ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНАЯ СЛУЖБА?	02 Янв 2019	СМИ России и СНГ	0	6
[151]	0%	1,4%	Административно-правовое регулирование прохождения службы в органах внутренних дел Республики Беларусь http://dep.nlb.by	06 Дек 2018	Диссертации НББ	0	4
[152]	0%	1,37%	Курс_Оценка_эффективности_государственных_гражданских_служащих_МеденкоВА_ГУЭР601	18 Дек 2018	Модуль поиска "НГУЭУ"	0	3
[153]	0%	1,35%	ФИПС - Федеральное государственное бюджетное учреждение Федеральный институт промышленной собственности (1/2) http://www1.fips.ru	03 Ноя 2016	Патенты СССР, РФ, СНГ	0	6
[154]	0%	1,35%	ФИПС - Федеральное государственное бюджетное учреждение Федеральный институт промышленной собственности (1/2)	03 Ноя 2016	Патенты СССР, РФ, СНГ	0	6

			http://www1.fips.ru				
[155]	0%	1,35%	Документы | [Постановление 17.07.2019 г.Грозный N128...]	17 Авг 2019	СМИ России и СНГ	0	7
[156]	0,2%	1,29%	Решение совета депутатов муниципального округа Нагатинский Затон от 18 мая 2015 г. N 08/11 "Об утверждении Положения о порядке оплаты труда сотрудников аппарата Совета депутатов муниципального округа Нагатинский затон" http://municipal.garant.ru	23 Дек 2016	СПС ГАРАНТ	1	10
[157]	0,03%	1,18%	ФИПС - Федеральное государственное бюджетное учреждение Федеральный институт промышленной собственности http://www1.fips.ru	25 Июн 2015	Патенты СССР, РФ, СНГ	1	5
[158]	0%	1,16%	Развитие законодательства о трудовом договоре в Беларуси, России и Украине: сравнительно-правовой аспект http://dep.nlb.by	11 Ноя 2016	Диссертации НББ	0	4
[159]	0%	1,14%	Политика доходов и заработной платы. курсовая работа	01 Ноя 2018	Модуль поиска "НГУЭУ"	0	3
[160]	0%	1,12%	Этапы повышения зарплаты бюджетникам пропишут в «дорожных картах» http://tomsk.gov.ru	02 Янв 2019	СМИ России и СНГ	0	8
[161]	0%	1,09%	ОБ ОСНОВАХ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ВНЕШНЕТОРГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.	15 Дек 2018	СМИ России и СНГ	0	7
[162]	1,03%	1,03%	Распоряжение Правительства Республики Карелия от 23 июля 2008 г. N 308 р-П Об утверждении Программы повышения качества управления расходами бюджета Республики Карелия на 2008-2010 гг. (утратило силу) http://ivo.garant.ru	13 Янв 2017	СПС ГАРАНТ	5	5
[163]	0,09%	0,95%	ГМС_Зорина_4ГУЭР71	04 Окт 2019	Модуль поиска "НГУЭУ"	2	4
[164]	0%	0,91%	Законодательство http://oktregion.ru	14 Дек 2018	СМИ России и СНГ	0	5
[165]	0%	0,89%	Государственной службе Российской Федерации - новую систему и правовое регулирование.	15 Янв 2019	СМИ России и СНГ	0	4
[166]	0%	0,77%	Методология и механизм регулирования оплаты труда в условиях экономической трансформации http://dep.nlb.by	11 Ноя 2016	Диссертации НББ	0	2
[167]	0%	0,73%	Теоретические проблемы правового регулирования государственной службы Республики Беларусь http://dep.nlb.by	11 Ноя 2016	Диссертации НББ	0	3
[168]	0%	0,73%	МЕХАНИЗМЫ И ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ	01 Янв 2019	СМИ России и СНГ	0	5
[169]	0,57%	0,69%	Налог на доходы физических лиц http://mylektsii.ru	05 Янв 2017	Перефразирования по Интернету	1	1
[170]	0%	0,68%	Опека и попечительство над несовершеннолетними в Республике Беларусь http://dep.nlb.by	04 Июл 2017	Диссертации НББ	0	4
[171]	0,62%	0,62%	Закон Ленинградской области от 15 марта 2004 г. N 21-оз "О региональной целевой программе "Реформирование государственной и муниципальной службы Ленинградской области (2004-2005 годы)" (Принят Законодательным собранием Ленинградской области 24 февраля 2... http://ivo.garant.ru	13 Янв 2017	СПС ГАРАНТ	2	2
[172]	0%	0,61%	О НЕКОТОРЫХ АСПЕКТАХ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СТИМУЛИРОВАНИЯ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ.	25 Дек 2018	СМИ России и СНГ	0	1
[173]	0%	0,6%	Доходы среднеобеспеченных групп населения и социально-экономическая стабильность общества http://dep.nlb.by	11 Ноя 2016	Диссертации НББ	0	3
			Экономические проблемы				

[174]	0%	0,59%	формирования и расходования регионального бюджета в свете проведения реформы оплаты труда. http://elibrary.ru	11 Мая 2018	Перефразирования по eLIBRARY.RU	0	1
[175]	0%	0,58%	Об утверждении Положения об исчислении заработной платы работников организаций среднего общего, начального и среднего профессионального образования, финансируемых за счет бюджетных средств - ИПС "Әділет" http://adilet.zan.kz	04 Окт 2017	ИПС Адилет	0	2
[176]	0%	0,57%	Татьяна Бергер выступила на совместном заседании президиумов Смоленской и Псковской организаций профсоюза работников культуры http://pskov.bezformata.ru	27 Дек 2018	СМИ России и СНГ	0	4
[177]	0%	0,56%	О подписании Соглашения о торговле услугами и инвестициях в государствах-членах Единого экономического пространства - ИПС "Әділет" http://adilet.zan.kz	04 Окт 2017	ИПС Адилет	0	3
[178]	0%	0,51%	Абросова Кристина Александровна ЗБУ71_ Учет и анализ расчетов с персоналом по оплате труда	12 Дек 2020	Модуль поиска "НГУЭУ"	0	2
[179]	0,16%	0,51%	О проекте Трудового кодекса Республики Казахстан - ИПС "Әділет" http://adilet.zan.kz	04 Окт 2017	ИПС Адилет	1	3
[180]	0%	0,5%	Сборник нормативных правовых актов в сфере правовой охраны и использования результатов научно-технической деятельности (6/8) http://www1.fips.ru	25 Июн 2015	Патенты СССР, РФ, СНГ	0	2
[181]	0%	0,5%	Приоритет – права и свободы граждан http://dagpravda.ru	26 Дек 2018	СМИ России и СНГ	0	1
[182]	0,49%	0,49%	Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного суда Республики Башкортостан от 05 июля 2012 г. по делу N 33-7539/2012 (ключевые темы: общеобразовательное учреждение - тарификация - учебный год - педагогическая нагрузка - пропуск срока) http://arbitr.garant.ru	03 Янв 2017	СПС ГАРАНТ	3	3
[183]	0%	0,47%	Экономические инновации в современной сфере культуры http://dep.nlb.by	11 Ноя 2016	Диссертации НББ	0	2
[184]	0,46%	0,46%	О системах оплаты труда работников учреждений, финансируемых из бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов (А. Куликов, "Кадровик. Трудовое право для кадровика", N 4, апрель 2008 г.) http://ivo.garant.ru	13 Янв 2017	СПС ГАРАНТ	3	3
[185]	0%	0,43%	Система источников трудового права в условиях глобализации и интеграции http://dep.nlb.by	11 Ноя 2016	Диссертации НББ	0	2
[186]	0%	0,39%	АТТЕСТАЦИЯ РАБОТНИКОВ.	24 Дек 2018	СМИ России и СНГ	0	1
[187]	0%	0,37%	О проекте Трудового кодекса Республики Казахстан - ИПС "Әділет" (2/6) http://adilet.zan.kz	21 Янв 2016	ИПС Адилет	0	2
[188]	0%	0,34%	ФИПС - Федеральное государственное бюджетное учреждение Федеральный институт промышленной собственности http://www1.fips.ru	25 Июн 2015	Патенты СССР, РФ, СНГ	1	2
[189]	0%	0,32%	ФИПС - Федеральное государственное бюджетное учреждение Федеральный институт промышленной собственности http://www1.fips.ru	25 Июн 2015	Патенты СССР, РФ, СНГ	0	1
[190]	0%	0,29%	не указано	13 Янв 2022	Цитирование	1	2
[191]	0%	0,26%	Russian Federation. LABOR CODE OF THE RUSSIAN FEDERATION OF 31 DECEMBER 2001 (4/9) http://ilo.org	08 Янв 2018	Переводные заимствования (RuEn)	0	1

[192]	0%	0,19%	Система оплаты труда медицинских работников: оценка и направления развития http://dep.nlb.by	11 Ноя 2016	Диссертации НББ	0	1	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.
[193]	0%	0,17%	Трудовой кодекс Республики Казахстан - ИПС "Әділет" http://adilet.zan.kz	04 Окт 2017	ИПС Адилет	0	1	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.
[194]	0%	0,14%	О проекте Трудового кодекса Республики Казахстан - ИПС "Әділет" http://adilet.zan.kz	04 Окт 2017	ИПС Адилет	0	1	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ……3
1 ПОНЯТИЕ, ВИДЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ, СИСТЕМА И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ……6
2 СОСТАВ, ХАРАКТЕРИСТИКА, ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ЭЛЕМЕНТОВ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ……..17
3 ПОРЯДОК ПЛАНИРОВАНИЯ И ФИНАНСИРОВАНИЯ РАСХОДОВ НА ОПЛАТУ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ…….....25
ЗАКЛЮЧЕНИЕ……....30
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ……...33
ПРИЛОЖЕНИЕ А……36

ВВЕДЕНИЕ

Одним из направлений повышения эффективности государственной гражданской службы Российской Федерации является совершенствование системы оплаты труда (денежного содержания) государственных гражданских служащих. В средствах массовой информации, выступлениях политиков периодически поднимается тема о непомерно высоком денежном содержании государственных служащих по сравнению с оплатой труда большинства специалистов здравоохранения, образования, культуры, спорта, финансируемого из бюджетов Российской Федерации, субъектов Федерации и муниципальных образований. Тем самым в обществе создается иллюзорное представление о постоянно опережающем росте оплаты труда в системе государственной гражданской службы.

В то же время данные, содержащиеся в официальных документах, литературных источниках и специальных исследованиях, свидетельствуют об обратном. Так, в 2007 году среднемесячная начисленная заработная плата (включая выплаты социального характера) работников органов государственной власти всех уровней составила 4,1 тысячу рублей (т.е. приблизительно 141 доллар) /1/. В Федеральной программе «Реформирование государственной службы Российской Федерации (2010–2012 гг.)» приводятся следующие данные. В негосударственном секторе экономики оплата труда главных менеджеров (руководителей организаций и их заместителей) в 10 – 15 раз, старших менеджеров (руководителей структурных подразделений организаций) в 7–19 раз, менеджеров (специалистов, руководителей отдельных проектов) в 3 – 7 раз, администраторов (исполнителей проектов) в 1,5 – 3 раза превышает оплату труда государственных гражданских служащих, замещающих соотносимые должности.

Как показала практика, невысокий уровень материального обеспечения государственных гражданских служащих стал одним из главных сдерживающих факторов для привлечения на государственную гражданскую службу высокопрофессиональных и квалифицированных специалистов. По мнению

некоторых специалистов, неадекватное материальное стимулирование гражданских служащих, по сути, стало катализатором взяточничества и коррупционных проявлений в системе государственной службы. Подтверждением тому служат тенденции роста случаев взяточничества на государственной службе /2/.

Поэтому реформа оплаты труда государственных гражданских служащих рассматривается в Концепции и Федеральной программе реформирования государственной службы в качестве одного из необходимых условий совершенствования работы государственного аппарата. В ходе реформы предполагалось существенно повысить оплату труда гражданских служащих с тем, чтобы сделать ее соотносимой с оплатой труда соответствующих категорий работников в негосударственном секторе экономики, ввести гибкую систему оплаты труда в зависимости от показателей эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности. Наряду с этим другой важной проблемой является совершенствование структуры оплаты труда государственных гражданских служащих. Хотя эта задача и не ставилась в явном виде в Федеральной программе, тем не менее, ее решение напрямую связывалось с обеспечением открытости гражданской службы, как одного из приоритетов реформы.

При выборе путей реформирования системы оплаты труда государственных гражданских служащих России были использованы две модели – европейская (Франция, ФРГ), характеризующаяся зависимостью заработной платы государственного служащего от стажа службы, и англосаксонская (США, Англия, Новая Зеландия), основанная на внедрении в систему государственной службы методов управления, аналогичных для негосударственного сектора экономики, при которой гражданские служащие получают высокое денежное содержание по результатам служебной профессиональной деятельности, позволяющее проводить необходимые выплаты (медицинское обслуживание, жилищные условия и т.д.).

Федеральные законы от 27 июля 2003 года №58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» и от 27 июля 2004 года №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» сочетают в себе элементы европейской модели (размер денежного содержания зависит от стажа на государственной гражданской службе) и англосаксонской (вводятся премии за выполнение особо важных и сложных заданий, максимальный размер которых не ограничен, особый порядок оплаты труда в зависимости от показателей эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности) /3,4/.

В настоящее время в рамках реализации Федеральных законов повышены базовые оклады и денежное поощрение федеральных гражданских служащих /5/. В субъектах Российской Федерации приняты специальные нормативные правовые акты, направленные на совершенствование материального обеспечения государственных гражданских служащих субъектов Российской Федерации.

Цель курсовой работы – изучить и рассмотреть систему оплаты труда государственных служащих.

Задачи курсовой работы:

- рассмотреть понятие, виды государственной службы, система и условия оплаты труда государственных служащих;

- изучить и охарактеризовать состав, характеристика, порядок установления элементов заработной платы государственных служащих;

- рассмотреть порядок планирования и финансирования расходов на оплату труда государственных служащих.

Теоретической и методологической основой исследования являются теоретические положения и экономические концепции по вопросам оплаты труда государственных служащих, изложенные в трудах президента Российской Федерации, действующие законодательные акты республики, исследования и работы экономистов по проблемам оплаты труда.

1 ПОНЯТИЕ, ВИДЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ, СИСТЕМА И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Государственная служба как социальная и государственно-правовая категория представляет собой сложное общественное явление. Ее необходимо рассматривать как организационный и правовой институт. Как организационный институт она тесно связана с организацией государственной деятельности и является ее элементом. Государственная служба как организационный институт продолжает и завершает всю государственную организацию, как важнейший элемент и атрибут государства она не может быть сведена лишь к характеристике профессиональной служебной деятельности различных категорий государственных служащих.

В содержание организационно-правового института государственной службы входят три взаимосвязанных элемента:

1) организация деятельности личного состава государственных органов, его служащих;

2) сама служебная профессиональная деятельность личного состава государственных органов (его служащих), в процессе и в результате которой реализуется компетенция соответствующего государственного органа;

3) правовое регулирование этой служебной профессиональной деятельности государственных служащих (указание и закрепление в соответствующих нормативно-правовых актах задач, функций и полномочий, организационных и правовых форм и методов деятельности каждого государственного служащего).

К числу важнейших правовых и организационных основ системы государственной службы Российской Федерации относятся понятия государственной службы и её видов, принципы её построения и функционирования, классификация должностей государственной службы и государственных служащих, квалификационные требования к государственным служащим, а также правовое положение (статус) государственных служащих. Неотъемлемой составной частью этой системы является система управления

государственной службой на федеральном уровне и на уровне субъектов Федерации.



Рисунок 1.1 - Виды государственной службы

В Федеральном законе от 27 мая 2003 г. "О системе государственной службы Российской Федерации" в соответствии с Конституцией РФ определены единые, правовые и организационные основы системы государственной службы, в том числе управления в этой сфере, а также закреплены общие правила государственной службы России, которые должны применяться при правовом регулировании всех видов и уровней государственной службы и применении их на практике соответствующими государственными органами и должностными лицами /3/. При этом следует учитывать, что в названном Законе и федеральных законах о видах государственной службы содержится много новых административно-правовых категорий и понятий, правильное понимание и толкование которых имеет как теоретическое, так и большое практическое значение.

Впервые понятие государственной службы было нормативно закреплено в п. 1 ст. 2 Федерального закона от 31 июля 1995 г. "Об основах государственной службы Российской Федерации" (ныне утратившем силу), где под государственной службой понималась профессиональная деятельность граждан Российской Федерации по обеспечению исполнения полномочий только государственных органов и лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации и её субъектов /5/.

В ст. 1 Закона "О системе государственной службы Российской Федерации" дано новое определение понятия государственной службы. Теперь государственная служба Российской Федерации определяется как профессиональная служебная деятельность граждан по обеспечению исполнения полномочий /3/: Российской Федерации; федеральных органов государственной власти, иных федеральных государственных органов; субъектов Федерации; органов государственной власти субъектов Федерации, иных государственных органов субъектов Федерации; лиц, замещающих должности, установленные Конституцией РФ, федеральными законами для непосредственного исполнения полномочий федеральных государственных органов (лица, замещающие государственные должности Российской Федерации); лиц, замещающих должности, установленные конституциями, уставами, законами субъектов Федерации для непосредственного исполнения полномочий государственных органов субъектов Федерации /6/.

Как видим, в новом определении в число субъектов, для обеспечения исполнения полномочий которых предназначена государственная служба, добавлены Российская Федерация и её субъекты. Это добавление в определении государственной службы более точно отражает фактический круг участников государственно-служебных отношений, включая представителей, осуществляющих полномочия от имени Российской Федерации или субъекта Федерации.

Возьмём для примера дипломатических работников, являющихся государственными служащими. Так, посольство, согласно Положению о нём,

утверждённому Указом Президента РФ от 28 октября 1996 г., возглавляемое Чрезвычайным и Полномочным Послом РФ в иностранном государстве, обеспечивает проведение единой политической линии Российской Федерации в отношениях с государством пребывания и в этих целях осуществляет координацию деятельности и контроль за работой находящихся в государстве пребывания представительств федеральных органов исполнительной власти, а также представительств субъектов Федерации, открываемых на территории отдельных государств /7/.

Что касается лиц, замещающих государственные должности РФ, то сводный перечень наименований таких должностей был утверждён Указом Президента РФ от 11 января 1995 г. Сюда относятся: Президент и Председатель Правительства РФ, председатели палат Федерального Собрания РФ, руководители законодательной и исполнительной власти субъектов Федерации, депутаты, министры, судьи и некоторые другие /7/. Лица, замещающие эти должности и не являющиеся государственными служащими, осуществляют общегосударственные функции, и на них в соответствии с их компетенцией возлагается ответственность за положение дел в стране, нормальное функционирование государственного аппарата. Обеспечение выполнения ими своих конституционных полномочий осуществляется подчинёнными им аппаратами, основную часть которых составляют государственные служащие.

Конечно, формулировка "обеспечение исполнения полномочий лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации и её субъектов" может вызвать понимание государственной службы как службы "при" высших государственных должностных лицах, а не у общества и государства.

В действительности же, государственная служба представляет собой вид общественно полезной профессиональной служебной деятельности, которая хотя и носит обслуживающий характер, в конечном итоге заключается в содействии по реализации задач и функций того государственного органа, службы или учреждения, в котором государственный служащий проходит

службу. Иначе говоря, профессиональная служебная деятельность государственного служащего направлена на осуществление государственных задач и функций, являясь выражением публичной власти, а не власти лиц, замещающих "конституционные" должности. При этом, разумеется, объём полномочий государственного служащего меньше, чем у лиц, замещающих "конституционные" должности.

Федеральная государственная служба – это профессиональная служебная деятельность граждан по обеспечению исполнения полномочий Российской Федерации, а также полномочий федеральных государственных органов и лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации.

Государственная гражданская служба – это вид государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан на должностях государственной гражданской службы по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов, государственных органов субъектов Российской Федерации, лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, и лиц, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации.

Федеральная государственная гражданская служба – профессиональная служебная деятельность граждан на должностях федеральной государственной гражданской службы по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов и лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации.

Государственная гражданская служба субъекта Российской Федерации – это профессиональная служебная деятельность граждан на должностях государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации по обеспечению исполнения полномочий субъекта Российской Федерации, а также полномочий государственных органов субъекта Российской Федерации и лиц, замещающих государственные должности субъекта Российской Федерации.

Военная служба – это вид федеральной государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан на

воинских должностях или не на воинских должностях в случаях и на условиях, предусмотренных федеральными законами и нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации, в Вооружённых Силах Российской Федерации, других войсках, воинских формированиях и органах, осуществляющих функции по обеспечению обороны и безопасности государства. Таким гражданам присваиваются воинские звания.

Правоохранительная служба – это вид федеральной государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан на должностях правоохранительной службы в государственных органах, службах и учреждениях, осуществляющих функции по обеспечению безопасности, законности и правопорядка, по борьбе с преступностью, по защите прав и свобод человека и гражданина. Таким гражданам присваиваются специальные звания и классные чины.

Установленное деление государственной службы Российской Федерации по видам и уровням имеет основополагающее значение, так как в соответствии с ним принимаются федеральное законодательство, касающееся видов государственной службы, а также законодательство субъектов Федерации о государственной гражданской службе.

Федеральным законодательством регулируются не только общие правила государственной службы России, касающиеся всех её видов, но и особенности каждого из них. Ведь совершенно очевидно, что военная и правоохранительная служба существенным образом отличаются от государственной гражданской службы по своему функционально-целевому назначению и условиям несения службы. Поэтому в федеральных законах и иных нормативных правовых актах определяются различия в формировании кадрового состава, организации гражданской, военной, правоохранительной службы, порядке поступления на службу и её прохождении, правовом положении гражданских служащих, военнослужащих, сотрудников правоохранительной службы, а также порядке оплаты их труда и видах предоставляемых им социальных гарантий и компенсаций.

Наряду с федеральной государственной службой в России складывается государственная гражданская служба субъектов Федерации, которая в значительной степени регулируется региональным законодательством исходя из общин правовых и организационных основ, но с учётом местных условий.

Таким образом, современная система государственной службы с её видовой классификацией учитывает не только федеративное устройство страны, но и различия в функционально-целевой направленности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих, военнослужащих и сотрудников правоохранительной службы, а также их правовом положении. Также согласно действующему законодательству государственная гражданская служба осуществляется в государственных органах, правовой статус которых определяется Конституцией РФ и законом, государственными служащими, правовой статус и властная деятельность которых также детально регламентируется законом и иными нормативными актами. Все это придает государственной гражданской службе параметры публично-правового института, имеющего решающее значение для формирования государственности, осуществления государственной власти и воплощения социальной роли государства в обществе.

Далее перейдем к вопросу о системе оплаты труда работников государственных учреждений. Системы оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются:

а) в федеральных государственных учреждениях - соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

б) в государственных учреждениях субъектов Российской Федерации - соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми

актами субъектов Российской Федерации;

в) в муниципальных учреждениях - соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

2. Установление и изменение систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений осуществляются с учетом:

а) реализации указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" /8/, от 1 июня 2012 г. № 761 "О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" и от 28 декабря 2012 г. № 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей" (далее - Указы) в части оплаты труда работников бюджетной сферы, положений /9,10/. Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190 - р /11/ и Постановления Правительства Российской Федерации от 14 сентября 2015 г. № 973 "О совершенствовании статистического учета в связи с включением в официальную статистическую информацию показателя среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности)"/12/, отраслевых и региональных планов мероприятий ("дорожных карт"), изменений в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности здравоохранения, социального обслуживания населения, культуры, образования и науки. Постановления Правительства Российской Федерации от 6 декабря 2014 г. № 1331 "Об утверждении Правил использования в 2015 - 2017

годах бюджетных ассигнований, предусмотренных Министерству здравоохранения Российской Федерации /13/, Министерству труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерству образования и науки Российской Федерации и Министерству культуры Российской Федерации в целях реализации Указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" /8/, от 1 июня 2012 г. № 761 "О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" и от 28 декабря 2012 г. № 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей" в части повышения оплаты труда отдельных категорий работников" /9,10/;

б) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

в) достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников (определяется на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики);

г) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

д) совершенствования порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и других частей заработной платы работников путем перераспределения средств в структуре заработной платы для ее оптимизации с учетом задач кадрового обеспечения учреждений и стимулирования работников к повышению результатов труда, рекомендаций соответствующих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в соответствующих видах деятельности;

е) повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

ж) выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

з) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

и) мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации и соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов);

к) порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

л) систем нормирования труда, определяемых работодателем (государственным и муниципальным учреждением) с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки. Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологий и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца.

3. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет, - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при получении образования или восстановлении документов об

образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при установлении или присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды.

2 СОСТАВ, ХАРАКТЕРИСТИКА, ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ЭЛЕМЕНТОВ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Полномочия руководителя образовательного учреждения при установлении новой системы оплаты труда

В течение длительного времени труд работников образовательных учреждений (далее – ОУ) оплачивался в соответствии с Единой тарифной сеткой (ЕТС). Размер оклада или ставки заработной платы каждого работника определялся в зависимости от должности (профессии), квалификационной категории. Недостатком данной системы являлось отсутствие связи между размером оплаты труда работника и качеством, результативностью и эффективностью его работы. Использование ЕТС не мотивирует работника к достижению высоких результатов труда, в связи с чем назрела необходимость перехода на иную систему оплаты труда.

В настоящее время в Российской Федерации ведется масштабная работа по переводу бюджетных учреждений всех уровней (федерального, региональных, муниципальных) на новую систему оплаты труда (далее – НСОТ).

Статья 144 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) предусматривает, что системы оплаты труда (в т. ч. тарифные системы оплаты труда) работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются /17/:

- в федеральных государственных учреждениях – коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- в государственных учреждениях субъектов Российской Федерации – коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми

актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации;

- в муниципальных учреждениях – коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Расскажем далее о том, как правильно осуществить расчет ежемесячной оплаты труда работника, расчет средней зарплаты. Так же узнаем о том, сколько приходится платить работодателю за каждого работника в социальные органы. Согласно ст. № 136 ТК РФ в 2016 году (так же как и ранее), зарплата должна быть выплачена работнику не реже чем раз в полмесяца. Обычно реализуется данный закон через выплату аванса за первые две недели работы, которая равняется половине зарплаты или менее ее, а затем оставшуюся часть платят в конце месяц уже в виде заработной платы. Нарушение данной статьи Трудового кодекса может повлечь за собой административную ответственность работодателя. Поэтому сегодня мы расскажем о том, как правильно начислять зарплату работников и приведем пример. Как кажется на первый взгляд, ничего сложно в этом нет. Существует ставка подоходного налога, которая в России равняется 13 процентам, существует страховые отчисления, равные 30%, существует сама заработная плата.

Приведем пример и узнаем, как высчитывается оклад за отработанное время. Возьмем в расчет среднестатистического человека, который работает 5 дней в неделю, имеет два выходных. Получается, что отрабатывает за месяц он 21 день. Предположим, что отработал он из них лишь 15 дней. Теперь рассчитаем оклад за отработанное время. Его оклад равняется 20 тысячам рублей. ОКЛАД за отработанное время = ОКЛАД * Количество дней, которые отработаны/21 = 20000*15/21 = 14285,7 (округлим до 14286 рублей) Далее вычислим НДФЛ.

Напомним, что он равняется 13%. НДФЛ = 14286 *0.13= 1857,18 (округлим до 1857 рублей).

Сначала высчитаем зарплату, которую необходимо заплатить работнику. Тут все просто – просто вычитаем налог из его оклада за отработанное время. Зарплата работнику = 14286-1857 = 12429 рублей.

Теперь узнаем, сколько должен заплатить работодатель. На момент написания статьи ставка страховых взносов за каждого работника равняется 30%. Откуда взялось это число? 1) 20% - выплаты в Пенсионный Фонд (ПФ); 2) 2,9% - выплаты в Фонд социального страхования (ФСС); 3) 2,1% - Фонд обязательного медицинского страхования (ФОМС); Страховые взносы = ОКЛАД за отработанное время*ставка страховых взносов = 14286*0.3 = 4285,8 (округлим до 4286 рублей) Итого, работодатель платит 12429 рублей (зарплата работнику), 1857 рублей (НДФЛ), 4286 (социальные взносы). В сумме получается 18572 рублей работодатель должен отдать за 15 рабочих дней одного определенного рабочего. Если годовая з/п работника превышает 500000 рублей – то ставка будет равна 10% на все, что выше этой суммы. Существуют так же различные льготные и пониженные ставки страховых взносов. Сумма платежей в Фонд социального страхования может быть уменьшена на расходы, которые организация понесла в связи с: 1) больничным пособием (кроме ситуаций, когда больничный связан с несчастным случаем при работе в вашей организации); 2) пособие по беременности, а так же родам; 3) пособие для женщин, которые встали на учет в медицинское учреждение при ранних сроках беременности; 4) пособие при рождении ребенка; 5) ежемесячное пособие по уходу за ребенком на время отпуска, пока он не достигнет возраста 1,5 года; 6) социальное пособие на погребение. Случается такое, что сумма расходов по социальному страхованию превышает сумму страховых взносов, тогда организация имеет право либо зачесть превышение в счет следующих платежей в Фонд социального страхования; либо обратиться за выделением средств на выплаты больничного пособия, пособия по беременности, пособия на погребение в свое территориальное отделение Фонда социального страхования.

О предстоящих изменениях, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца до предполагаемого введения изменений. Помимо этого необходимо также заручиться согласием работника работать в условиях новой системы оплаты труда. В случае несогласия работника, необходимо в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности (под данной местностью понимается населенный пункт, где расположено учреждение). Это могут быть вакансии, например, в отделениях и других структурных подразделениях данного учреждения, расположенных в том же населенном пункте. На филиалы, которые по определению закона (ст. 55 Гражданского кодекса РФ) являются структурными подразделениями, расположенными вне места нахождения учреждения, это правило не распространяется, и в случае наличия у учреждения такого филиала, предлагать работу в нем руководитель учреждения не обязан. При отсутствии вакансий или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается (т. е. работник увольняется) в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ /17/. При таком увольнении законом предусмотрена выплата двухнедельного выходного пособия уволенному работнику. Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в порядке, установленном ст. 74 ТК РФ, не должны ухудшать положение работника по сравнению с положением, ранее установленным коллективным договором, соглашениями /17/.

Формирование структуры фонда оплаты труда и новый подход к оплате труда учителя

Для педагогического работника детских образовательных учреждений (дошкольных, школ, учреждений дополнительного образования детей), также для

педагогических работников учреждений начального и среднего профессионального образования (училищ, колледжей и др.) под размером оклада понимается установленная при тарификации на начало учебного года месячная заработная плата соответственно числу часов учебной нагрузки.

Таким образом, для указанных педагогических работников размер оклада может изменяться на каждый учебный год, и эти изменения должны находить отражение в дополнительном соглашении к трудовому договору.

В ряде регионов в соответствии с модельной (рекомендуемой) методикой Минобрнауки России вводится зависимость размера месячного оклада учителей школ не только от числа уроков в неделю, но и от количества обучающихся в классах-комплектах, в которых учитель проводит обучение согласно распределению учебной нагрузки. Таким образом, учитывается интенсивность труда в единицу времени, которая выше в классах с полной наполняемостью.

Кроме того, согласно должностным обязанностям работа каждого учителя (в т. ч. не являющегося классным руководителем) не сводится исключительно к проведению уроков. К ней относится также индивидуальная работа с обучающимися, диагностика их способностей, проведение консультаций, изучение их индивидуальных особенностей и бытовых условий и многое другое. Следовательно, в классах с полной наполняемостью интенсивность труда учителя (количество затраченного им труда при добросовестном выполнении его важнейших обязанностей по индивидуальной работе с обучающимися) значительно выше, а значит и размер месячного заработка должен быть больше, нежели в классах-комплектах с недостаточной наполняемостью.

Основным принципом НСОТ является разделение заработной платы работника на две части: базовую (гарантированную) часть, которая выплачивается работнику за исполнение должностных обязанностей, и стимулирующую часть, размер которой зависит от того, насколько качественно, эффективно и результативно работал сотрудник. Размер стимулирующих выплат не ограничен.

Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, утвержденным п. 5 Постановления № 583 определяется, что структура фонда оплаты труда ***(далее – ФОТ)*** должна включать в себя три следующих элемента /18/:

1. оклад (должностной оклад) или ставку заработной платы;
2. выплаты компенсационного характера;
3. выплаты стимулирующего характера.

Правильно спланированные расходы, которые заложены в ФОТ, не должны снижать мотивацию трудового коллектива. При этом они позволят предприятию получить прибыль и успешно выдержать рыночную конкуренцию. Заработная плата и поощрения работников всегда должны быть в разумных пределах. Размеры вознаграждений рассчитывают с учетом определения перспектив экономического развития производства.

Для формирования ФОТ используют один из таких методов:

1. приростной — это когда с увеличением объемов производства на один процент возрастает оплата за труд;
2. процентный — его часть определяется уровневым соотношением к общему объему производства;
3. остаточный — как часть дохода в составе прибыли предприятия.

Формирование суммы ФОТ включает планирование резерва средств, из которого будут использованы деньги в случае нехватки их на все причитающиеся выплаты за труд. И наоборот, если размер запланированного бюджета для зарплаты работников превысил общую сумму выплат, то остаток отправляют в резерв. Эффективность планирования размера ФОТ определяется по балансу рабочего времени, из которого исключены уважительные невыходы на работу в связи с болезнью, отпуском и т.п.

Как же правильно рассчитать ФОТ, чтобы не было ошибок, которые могут снизить интерес к работе у штата сотрудников? От определения суммы запаса на выплату зарплаты и поощрений во многом будет зависеть и успех работы в

планировании на перспективу всех расходов на финансирование работников. В определении размера ФОТ нужно применить: расчетные ведомости; утвержденное в организации штатное расписание; сданные в бухгалтерию для начисления выплат табеля учета рабочего времени за предыдущие периоды. К тому же в расчетах должны быть использованы все существующие на предприятии варианты компенсаций, доплат, надбавок, поощрений, премий, денежной помощи.

При сдельной оплате параметрами определения суммы ФОТ необходимы будут расценки и объем плановых работ, произведение которых и даст нужный результат.

Проводить расчеты можно разными методами:

Приблизительный – в связи с запланированным объемом производства;

Более точный вариант расчета – рассчитать предполагаемую зарплату каждого рабочего, занятого в производстве.

Для определения ФОТ можно использовать часовую тарифную ставку и эффективный баланс рабочего времени.

Это значение определяется по такой формуле:

Σфот = ТСn * ЧСПn * Тэф,

где ТСn – тарифная ставка (в часах, днях) рабочего n- разряда, руб.; ЧСПn – количество рабочих n-ого разряда, чел.; Тэф – фонд рабочего времени по балансу (кол-во рабочих часов или дней).

Для сдельщиков размер фонда определяется по формуле:

Σфот =Pn * Vn,

где Pn — единичная сдельная расценка одной операции или изделия в объеме производственной программы; Vn — объем продукции n-го вида.

Средний за год размер ФОТ для управленцев, ИТР и служащих определяется по размерам их окладов путем умножения месячного заработка каждой группы работников на их количество и на 12 (число месяцев).

Приведем пример расчета ФОТ для сервисной организации, обслуживающей автомобили.

Утвержденные должностные оклады администрации предприятия в месяц составляют:

Главный управляющий – 20 000 руб.

Бухгалтер – 15000 руб.

Офис-менеджер – 12 000 руб.

Снабженец – 13 000 руб.

Утвержденные часовые тарифы и количество сотрудников по штатному расписанию:

автослесарь –95 руб./час,

кол-во работников – 6 человек;

автоэлектрик – 84 руб./час,

число тружеников – 6 человек;

сварщик – 150 руб./час.

Премиальные выплаты сотрудникам установлены в размере 10%.

Рассчитываем месячный ФОТ администрации предприятия по их должностным окладам: 20 000 + 15 000 + 12 000 + 13 000 = 60 000 руб.

Определенные таким образом должностной оклад или ставка заработной платы составляют основную часть оплаты труда, обычно именуемую в нормативных документах базовой частью фонда оплаты труда. Это основная и гарантированная работнику часть заработной платы.

Помимо нее ТК РФ предусматривает выплату так называемой компенсационной части в виде доплат, надбавок и иных выплат. Компенсационные выплаты не являются постоянными и (или) общими для всех работников данной должности. В этом заключается их принципиальное отличие от гарантированной части зарплаты, которая не зависит от переменных параметров /17/.

Выплаты компенсационного характера

Выплаты компенсационного характера призваны компенсировать работникам специфические (отклоняющиеся от нормальных) условия, в которых они выполняют свои должностные обязанности. Например, в районах Крайнего

Севера люди работают в более сложных климатических условиях, за что и получают компенсацию.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента РФ.

Размеры и условия осуществления таких выплат в конкретном учреждении (как элемент системы оплаты труда) устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, перечнем видов выплат компенсационного характера, если такой перечень будет принят учредителем.

Выплаты стимулирующего характера

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с целью мотивации их к более качественному выполнению своих должностных обязанностей. К ним в первую очередь относятся выплаты за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам. Не следует путать такие выплаты с оплатой добросовестного исполнения должностных обязанностей. Работник, выполняющий весь объем установленных по его должности обязанностей, получает за это оклад или ставку заработной платы. Если же он не просто добросовестно работает, но добивается при этом высоких результатов, то тогда он и должен получать выплаты стимулирующего характера.

Стимулирующая часть заработной платы имеет принципиальное отличие от ее других частей: стимулирующие выплаты не гарантированы всем работникам, они не могут быть уравнительными в силу своего назначения, и иметь право на их получение могут лишь те, кто достиг в работе показателей и результатов, определенных нормативными документами, действующими у работодателя (локальными нормативными актами, коллективным договором, соглашением). Стимулирующие выплаты должны назначаться исключительно за

показатели в работе, превышающие минимально требуемые, т. е. свидетельствующие о достижениях и успехах в работе.

При установлении стимулирующих выплат следует всегда иметь в виду, что это эффективнейший инструмент управления работой коллектива. Как показывает практика регионов, перешедших на НСОТ в рамках реализации Комплексного проекта модернизации образования, коллектив чутко реагирует на условия начисления выплат. Например, по статистическим данным, в одном из таких регионов после введения стимулирующей выплаты за количество публикаций их число существенно возросло.

Поэтому следует с особенным вниманием определить, что именно необходимо стимулировать посредством распределения этой части ФОТ. Высокое качество образования проявляется в достижениях и иных результатах обучающихся, поэтому, на наш взгляд, стимулировать следует тех педагогов, чьи ученики достигли определенных положительных результатов. В этом смысле не совсем верно стимулировать повышение квалификации или количество публикаций педагогов, поскольку прямой зависимости между квалификацией учителя и качеством его обучения, к сожалению, нет. Спорным остается вопрос о том, какие именно достижения обучающихся могут быть приняты в качестве основания для стимулирования педагога. Обычно при этом перечисляются учебные достижения: победы в олимпиадах, высокие результаты ЕГЭ и т. п. Однако не следует забывать, что образование не ограничивается обучением. У учащихся могут быть и иные достижения, например, творческого характера, либо связанные с социальной активностью. Учитель достоин стимулирующей выплаты за различные достижения учеников. Один педагог может получить эту выплату за работу с одаренными детьми при достижении ими высоких учебных результатов, другой – за успешную работу с "трудными" подростками, выразившуюся, например, в снижении числа их приводов в детскую комнату милиции. Администрация ОУ совместно с коллективом должна самостоятельно продумать систему критериев для распределения стимулирующей части ФОТ с учетом целей и задач своего учреждения, а также особенностей социальной среды района, в котором оно расположено, и т. п.

Отметим также, что защитой от волюнтаризма директора является участие представителей органов общественного управления (управляющих советов) в распределении стимулирующего части ***ФОТ***. Как правило, к этой деятельности привлекаются представители местного сообщества (такое требование установлено нормативными правовыми актами многих регионов и муниципальных образований).

Приведем пример: для того чтобы на стимулирование качества труда направлялись достаточные средства, предполагается, что стимулирующая часть должна составлять не менее 30% от ФОТ. Эта норма отражена в Постановлении № 583 (на федеральном уровне). Регионы, участвующие в Комплексном проекте модернизации образования, также приняли на себя обязательства достигнуть такого уровня, а некоторые поставили для себя "планку" достижения доли стимулирующей части в ФОТ до 40%.

Должностной оклад руководителя ОУ определяется трудовым договором и согласно Постановлению № 583 может составлять до 5 размеров средней заработной платы основного персонала /18/. В ряде регионов оклад установили равным трем таким размерам. Новые правила оплаты труда руководителей (заместителей и главных бухгалтеров) призваны стимулировать их к тому, чтобы заработная плата основного персонала возглавляемого ими учреждения была высокой и увеличивалась. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10–30% ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

На федеральном уровне предусматривается, что органы, в ведении которых находятся соответствующие учреждения, могут устанавливать руководителям этих учреждений выплаты стимулирующего характера. Для этого они вправе централизовать до 5% лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников соответствующих учреждений, в целях использования этих средств для стимулирующих выплат руководителям подведомственных учреждений, при условии исполнения

учреждением целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых федеральным государственным органом – главным распорядителем средств федерального бюджета, в ведении которого находится это учреждение, по решению указанного органа и в соответствии с разъяснениями Миздравсоцразвития России. Таким образом, фактически показатели эффективности работы учреждения для руководителя учреждения являются показателем эффективности и его работы.

3 ПОРЯДОК ПЛАНИРОВАНИЯ И ФИНАНСИРОВАНИЯ РАСХОДОВ НА ОПЛАТУ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

В соответствии с Конституцией РФ и федеральными законами государство несет ряд социальных обязательств перед населением, значительная часть которых выполняется с помощью сети государственных и муниципальных учреждений /6/. Их деятельность финансируется из федерального бюджета, бюджетов субъектов РФ и местных бюджетов. В отраслях бюджетной сферы занято примерно 14,4 млн человек, из них порядка 80% - на региональном и муниципальном уровнях.

Финансирование государственных и муниципальных бюджетных учреждений осуществляется по сметному принципу, который удобен в первую очередь для финансовых органов при планировании бюджетных расходов, а также для осуществления контроля за целевым использованием выделенных средств.

Но сметное финансирование обладает серьезным недостатком - выделение средств не увязано с результатами работы их получателей, что не создает у учреждений стимулов к более рациональному использованию ресурсов. Таким образом, воспроизводится затратный тип хозяйствования: при сметном финансировании даже значительное увеличение объемов выделяемых учреждениям средств не гарантирует повышения качества выполнения государством своих социальных обязательств.

Однако, оказание ряда государственных услуг, очевидно, следует осуществлять по-прежнему с помощью сети государственных учреждений со сметным финансированием (например, архивные учреждения, психиатрические диспансеры). Такой вариант представляется закономерным, если:

1. специфика выполняемых учреждением услуг не позволяет проводить финансирование по принципу направленности на результат;
2. необходимость оказания соответствующей услуги является более

важной, нежели потребность в оптимизации загрузки учреждения;

3. учреждение участвует в обеспечении обороноспособности страны.

Для учреждений, которые перейдут на финансирование по государственному заказу и государственному заданию, потребуется значительно расширить права руководителя в части принятия решений по оплате труда работников. Подобно руководителю организации в реальном секторе экономики, он должен иметь возможность оперативно реагировать на изменения на рынке труда (предлагать конкурентоспособную заработную плату в случае повышения спроса на тех или иных специалистов на рынке труда), а также материально стимулировать высокоэффективных работников путем перераспределения средств, предусмотренных на оплату труда (в ущерб работникам с низкой эффективностью). Кроме того, у руководителя должно быть право самостоятельно утверждать численность, штатное расписание и должностные обязанности работников.

Размеры оплаты труда работников федеральных государственных учреждений, перешедших на финансирование за выполнение государственного заказа и государственного задания, должны определяться трудовыми договорами с руководителями учреждений.

Установление размера фонда оплаты труда учреждения, перешедшего на финансирование за выполнение государственного заказа и государственного задания, следует передать в компетенцию самого учреждения исходя из объемов бюджетных ассигнований (при условии обеспечения в полном объеме текущих расходов на выполнение задания по предоставлению государственной услуги), а также средств, полученных из иных источников.

При формировании отраслевых систем оплаты труда государство обязано обеспечить основные конституционные гарантии работникам бюджетного сектора. В первую очередь это касается права на равную оплату за равный труд.

В этих целях применительно к учреждениям, которые перейдут на

финансирование по государственному заказу и государственному заданию, в каждой бюджетной отрасли необходимо выделить основные профессионально-квалификационные группы работников (соответствующим нормативным правовым актом им будут установлены минимально гарантированные уровни оплаты труда).

При этом государство (в лице органов исполнительной власти соответствующего уровня) определит структуру фонда оплаты труда по каждой конкретной отрасли, а также закрытый перечень оснований для премирования работников бюджетной отраслей. Доля выплат по основным тарифным ставкам должна составлять не менее 70% общего фонда оплаты труда.

Оплата труда руководителей федеральных государственных учреждений, перешедших на финансирование за выполнение государственного заказа и государственного задания, будет определяться в трудовых контрактах, заключаемых с соответствующими федеральными агентствами. Во избежание злоупотреблений следует ограничить долю фонда оплаты труда, которая может быть направлена на оплату труда руководства учреждения.

При отсутствии у учреждения финансовых средств на оплату труда работников субсидиарная ответственность государства будет распространяться только в пределах минимально гарантированных размеров оплаты труда по профессионально-квалификационным группам работников.

В учреждениях, остающихся на сметном финансировании, а также работников, занятых в воинских частях отраслевые системы оплаты труда основаны на следующем:

- В ряде учреждений невозможно или нецелесообразно введение принципа направленности на результат, в связи с чем продолжится их финансирование по смете. В этом случае необходимо значительно усилить контроль за их деятельностью со стороны федеральных агентств;

- Количество данных учреждений должно быть оптимизировано с

учетом решения тех задач (предоставление услуг), для которых они были созданы государством. При этом подобные учреждения утратят право заниматься хозяйственной деятельностью и у них не будет иных источников финансирования, помимо сметы. При недостаточности финансовых средств у этих учреждений полная субсидиарная ответственность по их обязательствам ляжет на государство;

- Численность и штатное расписание таких учреждений будет утверждаться федеральными агентствами. Оплата труда работников рассматриваемых учреждений, а также работников, занятых в воинских частях, станет производиться на основе отраслевых тарифных сеток;

- Тарифные ставки отраслевых тарифных сеток должны позволить руководителю учреждения заполнить штатное расписание специалистами надлежащей квалификации. С учетом того, что данные учреждения не будут иметь дополнительных источников финансирования, потребуется значительно увеличить размеры тарифных ставок по сравнению с тарифной ставкой первого разряда ЕТС (в пределах средств выделенных на оплату труда работников соответствующей отрасли);

- Оплата труда руководителей федеральных государственных учреждений, финансируемых по смете, будет определяться в трудовых договорах, заключаемых с соответствующими федеральными агентствами, в зависимости от фактической средней заработной платы работников, объемов и сложности выполняемого задания и итогов работы учреждения.

Скажем несколько слов о совершенствование региональных систем оплаты труда:

- Внедрение в регионах разработанных на федеральном уровне новых систем оплаты труда будет осуществляться путем подготовки соответствующих рекомендаций, проведения экспериментов по апробации этих систем в отдельных региональных бюджетных и последующего распространения позитивного опыта.

- В целях стимулирования субъектов РФ к переходу на прогрессивные

системы оплаты труда, повышения эффективности и оптимизации бюджетной сферы необходимо разработать программу поддержки регионов (включая целевые субвенции из федерального бюджета и распространение системы государственного заказа и государственного задания).

- Введение новых отраслевых систем оплаты труда и единых стандартов качества социальных услуг осуществляется на основе заключения соглашений между Правительством РФ (федеральными министерствами) и субъектами РФ.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Важность заработной платы в социально-трудовых отношениях трудно переоценить, и особенно остро проблема эффективного управления ею встаёт в российских условиях, когда оплата труда практически не выполняет присущие ей функции.

Существуют различные способы организации оплаты труда, и один из них – система должностных окладов, используется для госаппарата. Мы подробно рассмотрели из каких элементов состоит жалование, получаемое чиновником, подчеркнём лишь, что вопрос соотношения тарифной и надтарифной части заработка здесь остаётся открытым. С одной стороны плохо, когда работник имеет слишком маленькую гарантированную ставку, с другой – когда наоборот размер зарплаты слишком жёстко зафиксирован, что снижает стимулы к эффективному труду.

При рассмотрении статистических данных была выявлено две тенденции: продолжающийся рост госаппарата, особенно за счёт регионов; и нестройность, разброс в размерах оплаты труда при рассмотрении госаппарата в вертикальном и даже горизонтальном разрезе.

В целом, если говорить о практике госслужбы, то здесь имеется множество негативных моментов, которые, в конечном итоге, сводятся к неудовлетворительному исполнению ей своих функций. Представляется, что выходом из сложившейся ситуации может быть комплексная реформа госслужбы, целями которой будут:

а) создание единой целостной системы государственной службы Российской Федерации с учетом новых социально-политических, экономических, культурных и национальных особенностей страны;

б) кардинальное повышение эффективности государственной службы в интересах укрепления государственности, развития гражданского общества и каждого гражданина страны;

в) формирование высокопрофессионального корпуса государственных служащих, владеющего современными управленческими и информационными технологиями;

г) создание системы управления государственной службой РФ.

А уже в рамках этой реформы можно будет решить существующие проблемы механизма организации заработной платы – несогласованность действий органов власти при формировании средств на оплату труда, недоработанная система должностных окладов и т.д.

Одним из перспективных путей здесь может быть привязка размера оплаты труда к результатам деятельности. Как в компаниях результативным показателем служит прибыль, так в государстве – это будет ВВП, причём этот принцип можно спустить и до служащих регионального и местного уровня, беря там за основу какие-либо актуальные параметры социально-экономического развития (уровень инфляции, промышленная продукция, уровень безработицы и т.п.). По вопросу - что делать с должностями, которые на эти параметры не влияют, можно сказать, что это лишь теоретическое направление изменений, и при должной его разработке и соответствующем законодательном обеспечении можно будет решить и эту проблему.

Нельзя не сказать о необходимости совершенствования законодательства. Например, в новом законе о госслужбе по отдельным должностям гражданской службы всё-таки может устанавливаться особый порядок оплаты труда гражданских служащих, при котором эта оплата ставится в зависимость от показателей эффективности. Однако не список подобных должностей, не механизм их оплаты не отработан, и этот пункт остаётся пока лишь потенциальной возможностью для будущих изменений.

И последнее, на чём хотелось бы остановится – это мои собственные решения обозначенных проблем, которые являются итогом изучения информации по данному вопросу.

Во-первых, если мы хотим добиться сходных уровней оплаты труда в коммерческом и государственном секторах, то не нужно делать таких строгих

различий и границ, а воспринимать госслужбу лишь как одну из отраслей непроизводственной сферы, которая просто более подконтрольна государству, чем остальные.

Сразу возникает вопрос – а откуда взять дополнительные финансовые средства, которые всё равно будут нужны при применении такого качественно нового подхода. И ответ – из собственной же среды, а именно из огромных прибылей которые способно приносить госпредпринимательство. Если обратиться к историческому опыту, то в начале XX века монополия на алкогольную продукцию и ж/д перевозки давало государству до половины бюджетных доходов. А если добавить, что сейчас появились новые сферы, например операции на рынке ценных бумаг, где государство обладает большими активами, то по крайней мере на самофинансирование полученных доходов должно хватить.

Следующая проблема – как избежать дифференциации доходов федеральных и местных чиновников и т.п. На мой взгляд, сфера государственной власти не относится к тем, где можно заниматься либерализмом, и здесь нужно просто установить жестко централизованную систему организации оплаты труда с поправкой на небольшую самостоятельность с учётом местных особенностей на местах.

И наконец, по поводу коррупции вдобавок ко всем вышеописанным мерам, необходимо сделать всю деятельность государства, вплоть до процесса принятия решений максимально прозрачной для общества, и такой независимый контроль внесёт свой вклад в оптимизацию работы системы госвласти.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Барышев В.Н. История государственной службы. //Гражданин и право, 2002, №1.

2. С.П. Кушниренко, В.Д. Пристансков. Коррупция и ее преступные проявления: особенности уголовного преследования. Криминологический и криминалистический аспекты исследования, обзор судебно-следственной практики. // Санкт-Петербург, Специальная Литература, 2004.

3. Федеральный закон от 27.05.2003 N 58-ФЗ (ред. от 23.05.2016) "О системе государственной службы Российской Федерации"

4. Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (ред. от 29.07.2017) "О государственной гражданской службе Российской Федерации"

5. Указ Президента РФ от 25.07.2006 N 763 (ред. от 23.08.2017) "О денежном содержании федеральных государственных гражданских служащих"

6. Федеральный закон от 27.05.2003 N 58-ФЗ (ред. от 23.05.2016) "О системе государственной службы Российской Федерации"

7. Конституция РФ (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ)

8. Указ Президента РФ от 28.10.1996 N 1497 (ред. от 18.02.2017) "Об утверждении Положения о Посольстве Российской Федерации"

9. Указ Президента РФ от 11.01.1995 N 32 (ред. от 26.01.2017) "О государственных должностях Российской Федерации"

10. Указ Президента РФ от 07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики"

11. Указ Президента РФ от 01.06.2012 N 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы"

120

12. Указ Президента РФ от 28.12.2012 N 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей"

13. Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 N 2190-р (ред. от 14.09.2015) <Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы>

14. Постановление Правительства РФ от 14.09.2015 N 973 "О совершенствовании статистического учета в связи с включением в официальную статистическую информацию показателя сред немесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности)"

15. Постановление Правительства РФ от 06.12.2014 N 1331 (ред. от 22.12.2016) "Об утверждении Правил использования бюджетных ассигнований, предусмотренных федеральным законом о федеральном бюджете на очередной финансовый год и плановый период Министерству здравоохранения Российской Федерации, Министерству труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерству образования и науки Российской Федерации и Министерству культуры Российской Федерации в целях реализации указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 1 июня 2012 г. N 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" и от 28 декабря 2012 г. N 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей" в части повышения оплаты труда отдельных категорий работников"

16. Бюджетный кодекс Российской Федерации от 31.07.1998 N 145-ФЗ (ред. от 29.07.2017)

17. Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ(ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017)

18. Постановление Правительства РФ от 13.06.2012 N 583 (ред. от 04.05.2017) "О порядке учета внешнеэкономических сделок для целей экспортного контроля" (вместе с "Правилами учета внешнеэкономических сделок для целей экспортного контроля")

ПРИЛОЖЕНИЕ А

