

УДК 332.1:338

DOI: 10.35330/1991-6639-2025-27-5-223-233

EDN: PJZIFE

Научная статья

Оценка динамики численности и заработной платы муниципальных служащих в Кабардино-Балкарской Республике

Х. М. Рахаев, Ж. С. Жангоразова, Э. С. Баккуев✉, Л. Х. Кунижева

Кабардино-Балкарский государственный аграрный университет имени В. М. Кокова
360030, Россия, г. Нальчик, проспект Ленина, 1в

Аннотация. Местное самоуправление является важнейшей сферой общественной жизни. Его функционирование осуществляют муниципальные служащие – специфический род профессиональных служащих, прямо и косвенно связанных с местным самоуправлением, выполнением интересов населения непосредственно по месту жительства. Муниципальные служащие призваны своевременно и адекватно реализовывать интересы населения муниципальных образований.

Цель исследования. Разработка и обоснование и методических рекомендаций по развитию системы оплаты труда муниципальных служащих в органах местного самоуправления КБР на основе оценки динамики их заработной платы и численности.

Материалы и методы исследования. В ходе подготовки статьи были использованы методы: сравнительного, статистического анализа динамики численности и заработной платы муниципальных служащих, статистический анализ для изучения зависимости между численностью муниципальных служащих и их заработной платой с учетом различных факторов, табличной и графической визуализации. Эмпирическую базу исследования составили данные государственной статистики, работы исследователей по обозначенной проблеме. Расчеты проведены с помощью программы Excel.

Результаты. На основе проведенной оценки в условиях растущих потребностей и интересов населения, повышения уровня и качества жизни нагрузка на муниципальных служащих растет, в связи с чем необходима соответствующая мотивация работников. По оценкам, в настоящее время уровень оплаты труда муниципальных служащих ниже уровня оплаты труда госслужащих и работников коммерческих предприятий, при этом численность муниципальных служащих также значительно ниже, так как численность муниципальных служащих формируется из формального критерия – численности населения муниципалитетов, и такая зависимость чаще всего оказывается нерациональной и неэффективной.

Выводы. На основе оценки динамики численности и заработной платы муниципальных служащих в исследовании выявлены ключевые проблемы в системе оплаты труда муниципальных служащих.

Ключевые слова: муниципальные служащие, динамика численности, оплата труда, корреляции

Поступила 08.08.2025, одобрена после рецензирования 10.09.2025, принята к публикации 25.09.2025

Для цитирования. Рахаев Х. М., Жангоразова Ж. С., Баккуев Э. С., Кунижева Л. Х. Оценка динамики численности и заработной платы муниципальных служащих в Кабардино-Балкарской Республике // Известия Кабардино-Балкарского научного центра РАН. 2025. Т. 27. № 5. С. 223–233. DOI: 10.35330/1991-6639-2025-27-5-223-233

Assessing dynamics of number and salaries of municipal employees in Kabardino-Balkarian Republic

Kh.M. Rakhaev, Zh.S. Zhangorazova, E.S. Bakkuev✉, L.Kh. Kunizheva

Kabardino-Balkarian State Agrarian University named after V.M. Kokov
1v Lenin avenue, Nalchik, 360030, Russia

Abstract. Local self-government is a vital area of public life. Its functioning is carried out by municipal employees – a specific type of professional employee directly and indirectly involved in local self-government and the pursuit of the interests of the population directly in their place of residence. Municipal employees are called upon to promptly and adequately realize the interests of the population of municipal entities.

Aim. To develop and substantiate methodological recommendations for the development of a remuneration system for municipal employees in local government bodies of the Kabardino-Balkarian Republic based on an assessment of the dynamics of their salaries and numbers.

Materials and methods. The following methods are used in preparing this article: comparative statistical analysis of the dynamics of the number and salaries of municipal employees, statistical analysis to study the relationship between the number of municipal employees and their salaries, taking into account various factors, and tabular and graphical visualization. The empirical basis of the study was formed by government statistics and research on the topic. Calculations were performed using Excel.

Results. Based on the conducted assessment, the workload of municipal employees is increasing in the context of growing population needs and interests, improving living standards, and improving the quality of life. Therefore, appropriate employee motivation is necessary. According to estimates, the current level of municipal employee salaries is lower than the salaries of civil servants and employees of commercial enterprises. Furthermore, the number of municipal employees is also significantly lower, as the number of municipal employees is determined by a formal criterion – the population size of municipalities – and this dependence often proves irrational and ineffective.

Conclusions. Based on an assessment of the dynamics of the number and salaries of municipal employees, the study identified key problems in the municipal employee remuneration system.

Keywords: municipal employees, headcount dynamics, wages, correlations

Submitted on 08.08.2025,

approved after reviewing on 10.09.2025,

accepted for publication on 25.09.2025

For citation. Rakhaev Kh.M., Zhangorazova Zh.S., Bakkuev E.S., Kunizheva L.Kh. Assessing dynamics of number and salaries of municipal employees in Kabardino-Balkarian Republic. *News of the Kabardino-Balkarian Scientific Center of RAS*. 2025. Vol. 27. No. 5. Pp. 223–233. DOI: 10.35330/1991-6639-2025-27-5-223-233

ВВЕДЕНИЕ

Муниципальная Кабардино-Балкария – это не только муниципальная экономика (муниципальная экономика шире экономики муниципалитетов и даже муниципальных образований за счет того, что включает в себя комплекс экономических отношений внутри региона, которые не затрагивают конкретные муниципалитеты, но учитывают их присутствие). Формально ее представляют трансферты и прочие виды финансовых и нефинансовых отношений республики (республиканских органов власти) с центром (федеральными органами власти), собственность муниципалитетов, а также движимое и недвижимое имущество, сеть муниципальных предприятий и организаций, специфические муниципальные службы и муниципальные служащие.

Согласно статье 10 Федерального закона от 02.03.2007 N 25-ФЗ¹ (ред. от 10.07.2023) «О муниципальной службе в Российской Федерации» «Муниципальным служащим является гражданин, исполняющий в порядке, определенном муниципальными правовыми актами в соответствии с федеральными законами и законами субъекта Российской Федерации, обязанности по должности муниципальной службы за денежное содержание, выплачиваемое за счет средств местного бюджета». Таким образом, для муниципального служащего характерно два базовых признака: 1) быть гражданином, исполняющим обязанности по должности муниципальной службы и 2) получать денежное вознаграждение за службу из средств местного бюджета.

Что касается функционирования муниципалитетов, то их эффективность во многом определяется состоянием муниципальной службы, которую формируют муниципальные служащие. В свою очередь эффективность муниципальных служащих выступает результатом множества формальных и неформальных, организационно-технологических, институциональных и прочих факторов и условий [1]. В частности, наряду с так называемым профессиональным статусом (наличием высшего специального образования, стажа работы в системе местного самоуправления, возраста и т.д.), важными признаками эффективности муниципальных служащих выступают их идеологическая подготовленность, способность правильно оценивать текущую ситуацию с учетом национальных и государственных интересов. Муниципальные служащие в отличие от служащих производственных, коммерческих и иных предприятий, общественных организаций, а также государственных служащих должны иметь своеобразный универсальный характер, т.к. наряду с исполнением интересов своих муниципалитетов они обязаны учитывать также интересы государства. Поэтому муниципальные служащие имеют более широкий диапазон профессиональной деятельности, чем любой другой служащий. Отсюда значение имеет профессиональная подготовленность муниципальных служащих, включающая широкий спектр специальных и общих знаний: экономических, хозяйственных, юридических, технических, политических, социологических и проч.

Важное значение в эффективности муниципалитетов имеет численность, профессиональный состав и степень мотивированности муниципальных служащих [2]. Каждая из перечисленных составляющих выполняет свою функцию и роль в организации муниципальной деятельности. Поэтому численность муниципальных служащих не может быть ни большой, ни маленькой. Она должна быть оптимальной (рациональной), т.е. такой, которая способна эффективно выполнять стоящие перед муниципальной службой задачи. Поэтому в отличие от так называемого формального признака, когда численность муниципальных служащих зависит от численности населения муниципалитета, по-видимому, более корректным является корреляция данного параметра с объемом задач, которые стоят перед муниципалитетами. Другим признаком выступает оплата труда муниципальных служащих. В структуре служащих – государственных, а также государственных предприятий, не говоря уже коммерческих предприятиях и частных организациях, оплата труда муниципальных служащих оказывается одной из самых низких. Причина такого отношения к оплате труда муниципальных служащих, по-видимому, коренится в общем отношении к муниципальной службе и в целом к систе-

¹Федеральный закон от 02.03.2007 N 25-ФЗ (ред. от 10.07.2023) «О муниципальной службе в Российской Федерации». Электронный ресурс: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_66530/cb0879c3ff7534fc7b4e05b1b67fe4f2c3bfcc11/ (дата обращения: 11.07.2025)

ме местного самоуправления. Очевидно, этим же объясняются территориальные различия в системе оплаты труда муниципальных служащих. В то же время, учитывая растущий объем работ, ответственности, а также динамику системы местного самоуправления, его роль в развитии общества, государства и нации, существующий уровень оплаты труда муниципальных служащих не может быть признан достаточным и эффективным.

Перечисленные аспекты, на наш взгляд, отличаются актуальностью как прикладного, так и теоретико-методологического характера и требуют своего рационального разрешения.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ, МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ, МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ И ЭМПИРИЧЕСКАЯ БАЗА ИССЛЕДОВАНИЯ

Настоящее исследование основано на достаточно разработанной теоретической и методологической базе: работах зарубежных и отечественных авторов в области местного самоуправления, муниципальной службы, а также на законодательно-нормативных актах: Конституции РФ, законах РФ, Конституции КБР, законах КБР, указах Президента РФ, указах Главы КБР.

Эмпирическую базу исследования составили данные официальной статистики (ФСС России, а также территориального органа по КБР), министерств и ведомств КБР, опубликованные в открытой печати. Помимо названных источников, использованы результаты исследований других авторов, опубликованные в научных журналах.

Все расчеты поведены на ПК с помощью программы Excel. Результаты верифицированы с помощью научных критериев.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ОБСУЖДЕНИЯ

Практика показывает, что с точки зрения структуры местного самоуправления муниципальные образования (от сельских муниципалитетов до муниципальных районов) Кабардино-Балкарии не отличаются сильным разнообразием. Напротив, институциональная структура местного самоуправления в Кабардино-Балкарии имеет универсальный, в целом унифицированный характер [3]. В структуре местного самоуправления выделяются два основных института: Совет местного самоуправления (представительный орган муниципального образования) и администрация муниципального образования (исполнительно-распорядительный орган), и если первый представляет председатель совета, его заместитель, секретарь и депутаты, которые распределены по постоянным комиссиям (а также в отдельных случаях – Президиум Совета), то вторые имеют большее разнообразие. Все в совокупности они представляют муниципальных служащих или же лиц, замещающих должности муниципальных служащих. В целом это аппарат организации и управления муниципальным образованием. Рассмотрим динамику численности муниципальных служащих КБР (табл. 1).

Прежде чем представить анализ основных динамических и структурных тенденций муниципальных служащих, приведем одно методическое уточнение. В соответствии со статьей 34 Федерального закона от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ² «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями) учтены: представительные органы муниципальных образований; местные администрации (исполнительно-распорядительные органы муниципального образования); контрольно-

²Федеральный закон от 06.10.2003 N 131-ФЗ (ред. от 20.03.2025) «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации». Электронный ресурс: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_44571/ (дата обращения: 09.07.2025)

счетные органы муниципального образования; иные органы и выборные должности местного самоуправления, предусмотренные уставом муниципального образования и обладающие собственными полномочиями по решению вопросов местного значения; избирательные комиссии муниципального образования. Таким образом, численность работников органов местного самоуправления больше, чем просто муниципальных служащих [4].

Таблица 1. Динамика численности работников органов местного самоуправления в КБР за период 2005–2019 гг.

Table 1. Dynamics of the number of employees for local government bodies in the Kabardino-Balkarian Republic for the period 2005–2019.

Показатели	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2019 к 2005 гг. в %
Численность населения, тыс. чел.	866	860	859	859	859	861	862	865	865	866	868	100,2
Число муниципальных образований, ед.	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	132	100,0
Численность работников государственных органов и органов местного самоуправления (человек)	7733	8662	8667	8738	8785	13788	13257	12915	13492	13296	13280	171,7
Численность работников территориальных органов федеральных органов исполнительной власти (человек)	2965	3293	3215	3104	2897	7979	7526	7070	7568	7469	7598	256,3
Численность работников органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления (человек)	3622	3924	3939	4060	4274	4232	4138	4252	4330	4261	4105	113,3
Численность работников органов местного самоуправления (человек)	2575	2258	2310	2389	2481	2481	2533	2654	2713	2736	2634	102,3
Численность работников в представительных органах (человек)	–	28	26	32	36	40	47	53	58	56	53	189,3 ³
Численность работников в местных администрациях (исполнительно-распорядительных органах муниципальных образований) (человек)	2575	2230	2271	2341	2423	2418	2457	2570	2621	2647	2552	99,1

*) Таблица составлена на основании данных «Регионы России. Социально-экономические показатели» М.: Росстат (за соответствующие годы).

Согласно приведенным данным, общая численность работников государственных органов и органов местного самоуправления в КБР за период с 2005-го по 2019 г. выросла почти на 172 % со 7,733 тыс. чел. до 13,280 человек. Заметим, что за этот период, во-

³В виду отсутствия данных по данному параметру за 2005 г. базовым годом взят 2010 г.

первых, численность населения КБР выросла всего на 0,2 %, во-вторых, в целом по России рост составил 147,6 %. Таким образом, в КБР прирост численности работников государственных органов и органов местного самоуправления за 2005–2019 гг. оказался выше, чем в целом по РФ, почти на 25 пп. Другой параметр – численность работников территориальных органов федеральных органов исполнительной власти – за исследуемый период в КБР вырос более чем в 2,5 раза (с 2,965 до 7,598 чел.), тогда как в целом по РФ – на 213,6 %, т.е. опять в КБР прирост оказывается выше, чем в целом по РФ, почти на 40 пп. Прирост данной категории работников в КБР оказывается самым высоким, чем в целом по РФ. Но, кстати, ниже, чем в СКФО, где прирост соответственно составил 2,1 и 3,3 раза. Численность работников органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления в КБР за период 2005–2019 гг. вырос на 113,3 %, что, кстати, ниже, чем в целом по РФ (213,6 %), и почти в три раза, чем в СКФО (327,5 %). Численность работников органов местного самоуправления в КБР за период 2005–2019 гг. вырос на 102,3 %, а в РФ снизился на 0,5 %, зато в СКФО он вырос на 132,3 %. В КБР темпы роста данной категории работников оказались более скромными, чем в целом по СКФО. Численность работников представительных органов в КБР за 2010–2019 гг. вырос с 28 до 53 человек, т.е. на 189,3 %. В то же время в целом по России численность данной категории работников упала до 85,1 %, а в СКФО выросла на 135,1 %. Таким образом, КБР уступает северокавказским республикам по росту численности работников представительных органов местного самоуправления почти на треть. Численность работников местных администраций (исполнительно-распорядительных органов муниципальных образований) в КБР за 2005–2019 гг. снизилась на 0,9 % – с 2575 человек до 2552, т.е. на 23 человека. В целом по России численность работников данной категории еще больше снизилась (–3,3 %), а в СКФО, напротив, выросла на 130,4 %.

Таблица 2. Соотношение численности муниципальных служащих, числа поселений, муниципальных образований и численности населения муниципальных районов и городских округов КБР

Table 2. The ratio between the number of municipal employees, settlements, municipalities and the population of municipal districts and urban districts in the Kabardino-Balkarian Republic

Наименование муниципального образования	Число должностей муниципальной службы	Число должностей, не относящихся к муниципальной службе, и технический персонал	Местная администрация	Число поселений	Число муниципальных образований	Численность населения (на 2020 г.), тыс. чел.	Средняя численность населения на одно поселение, чел.	Средняя численность населения на одно муниципальное образование, чел.
Баксанский	176			13	13	63729	4902,2	4902,2
Зольский	147			19	16	49544	2607,6	3096,5
Лескенский	61	37		9	9	29844	3316,0	3316,0
Майский	63	16		16	5	38289	2393,1	7657,8
Прохладненский	161			41	19	45454	1108,6	2392,3
Терский	156		40	27	18	50802	1881,6	2822,3
Урванский	96			13	12	74185	5706,5	6182,1
Чегемский	80	82		13	10	69360	5335,4	6936,0
Черекский	64	27		10	10	28163	2816,3	2816,3
Эльбрусский	102			11	7	35927	3266,1	5132,4
г.о. Баксан	83			2	1	38474	19237,0	38474,0
г.о. Нальчик	279			5	1	265635	53127,0	265635,0
г.о. Прохладный	77			1	1	58226	14556,5	58226,0

*) Таблица составлена на основании данных «Кабардино-Балкария в цифрах», уставов и паспортов муниципальных районов Кабардино-Балкарской Республики.

Территориальный анализ численности муниципальных служащих показывает, что в основном они сконцентрированы в столице республики – г. Нальчике (соотношение с другими регионами примерно соответствует соотношению численности населения, проживающего в г.о. Нальчик, с городами и поселениями КБР). Кроме г. Нальчика, высокая численность муниципальных служащих концентрируется в г.о. Баксан и г.о. Прохладный. Как и подобает выявленной закономерности (численность муниципальных служащих, сконцентрированных в том или ином муниципальном образовании, пропорциональна численности населения муниципального образования, т.е. поселения), в муниципальных районах численность муниципальных служащих сконцентрирована в административных центрах муниципальных районов: Анзоре, Баксане, Кашхатау, Майском, Нарткале, Тереке, Тырныаузе и Чегеме.

Приведенные в таблице 2 данные позволяют отметить ряд особенностей в соотношении между численностью муниципальных служащих, числом поселений, муниципальных образований и численностью жителей муниципальных районов КБР.

1. Чем больше численность населения, тем больше численность муниципальных служащих. Однако зависимость эта носит не функциональный характер, т.е. численность муниципальных служащих хотя и зависит от численности населения муниципального района, но она не линейного характера. Более того, уровень коэффициента корреляции между численностью муниципальных служащих и численностью населения муниципального района составляет $+0,436$, т.е. хотя и положительная, но невысокая. Причина такой невысокой корреляции, на наш взгляд, состоит не в общей численности населения муниципального района, а в размерах поселений, что может быть выражено через средний размер поселения и муниципального образования. Правда, указанное положение не нашло подтверждения в расчете коэффициента корреляции, который составил соответственно между числом муниципальных служащих и средним размером поселения лишь $+0,1$, а со средним размером муниципального образования – $0,216$.

2. Чем больше поселений, тем больше численность муниципальных служащих. В целом и это правило корректируется на практике. Например, численность поселений в Терском муниципальном районе более чем в два раза превосходит численность поселений Баксанского муниципального района, но по численности муниципальных служащих наблюдается превосходство Баксанского муниципального района над Терским почти на 13 %. А что касается Урванского и Баксанского, то при равной численности поселений численность муниципальных служащих Баксанского муниципального района превосходит аналогичный показатель Урванского муниципального района в 1,8 раза.

3. Чем больше число муниципальных образований, входящих в муниципальный район, тем больше численность муниципальных служащих муниципального района. В целом это правило оказывается даже более корректным, чем предыдущее, но и оно должно носить относительный характер. Например, численность муниципальных образований Майского муниципального района составляет 5 единиц, а Лескенского – 9 единиц, но численность муниципальных служащих Майского муниципального района на три единицы больше, чем в Лескенском муниципальном районе. Или соседние Чегемский и Черекский муниципальные районы, имея равное число муниципальных образований (по 10), различаются численностью муниципальных служащих: в Чегемском их 80, в Черекском только 64. Данные примеры позволяют скорректировать приведенное правило: численность муниципальных служащих муниципальных районов зависит, во-первых, от численности поселений, объединенных в муниципальные образования; во-вторых, от размера поселений и муниципальных образований (чем больше

размер последних, тем больше численность муниципальных служащих); в-третьих, от структуры муниципальных образований (если структура муниципальных образований в плане типологии поселений однородна, т.е. состоит из одних сел, то типологический признак не оказывает влияния на численность муниципальных служащих, но если имеет место типологическое разнообразие, т.е. в состав муниципального района входят села, аулы, станицы, города, тогда типологический признак оказывает влияние на численность муниципальных служащих. Например, эту особенность можно видеть на последнем примере – Чегемском и Черекском муниципальных районах. В первом имеется город Чегем, во втором городов нет. Это правило подтверждается на примерах Урванского (г. Нарткала), Терского (г. Терек), Майского (г. Майский), Эльбрусского (г. Тырныауз) районов.

Обобщая выявленные особенности, можно сформулировать общий принцип формирования численности муниципальных служащих муниципальных районов: численность муниципальных служащих муниципальных районов зависит от численности поселений, объединенных в муниципальные образования, размера последних и типологической структуры поселений муниципальных районов. Чем больше численность поселений, их размер и чем выше типологическое разнообразие, тем при прочих равных условиях больше численность муниципальных служащих в муниципальных районах.

Таблица 3. Уровень и динамика заработной платы государственных и муниципальных служащих в КБР

Table 3. Level and dynamics of salaries of state and municipal employees in the Kabardino-Balkarian Republic

Годы	Среднемесячная заработная плата работников			Средне- месячная номиналь- ная начис- ленная заработная плата ра- ботников организа- ций	Средне- душевые денежные доходы населе- ния	Потреби- тельские расходы в среднем на душу населе- ния	Соотношение среднемесяч- ной заработной платы работников в органах местного самоуправ- ления; %		
	в органах местного самоуправ- ления – всего	в пред- стави- тельных органах муници- пальных образова- ний	в местных админи- страциях (исполни- тельно- распоряди- тельных органах)				Средне- месячная зарплата работни- ков орга- низаций	Средне- душевые денежные доходы населения	Потреби- тельские расходы на душу населения
2015	21760	35336	21321	20866	18976	14636	104,3	114,7	148,7
2016	22460	39053	21976	21532	19767	15411	104,3	113,6	145,7
2017	23475	33295	23084	22782	20439	16253	103,0	114,9	144,4
2018	28198	29654	28007	25776	20782	16668	109,4	135,7	169,2
2019	31104	34805	30883	27466	21474	17745	113,2	144,8	175,3
2020	32634	35688	32456	29899	22016	17123	109,1	148,2	190,6
2021	34143	33449	34016	31712	25929	22869	107,7	131,7	149,3
2022	36585	36897	36398	35251	30173	27903	103,8	121,3	131,1
2022 к 2015 гг.; %	168,1	104,4	170,7	168,9	159,0	190,6			
Среднегодо- вые темпы роста; %	107,7	100,6	107,9	107,8	106,8	109,7			
Коэф. вари- ации; %	19,8	8,0	20,4	19,1	16,8	24,3			

*) Таблица составлена на основании данных «Регионы России. Социально-экономические показатели». За соответствующие годы.

Согласно приведенным данным, за 2015–2022 гг. размер заработной платы работников в органах местного самоуправления всего вырос на 168,1 %. В это же время анало-

гичный показатель в представительных органах муниципальных образований вырос только на 104,4 %, а в местных администрациях (исполнительно-распорядительных органах) – на 170,7 %. Можно констатировать более сильный рост заработной платы работников исполнительно-распорядительных (администраций) органов муниципальной власти. Тем не менее доля заработной платы последних по отношению к заработной плате представительных органов власти в среднем за восьмилетний период составила всего чуть более 82 %, но, например, в 2015 г. – всего 2/3. Правда, в 2021 г. она оказалась почти на 2 % выше заработной платы муниципальных служащих представительных органов местного самоуправления. Эту особенность отражает также показатель среднегодовых темпов роста заработной платы различных категорий муниципальных служащих [5]. Для работников исполнительно-распорядительных органов он был выше – 107,9 %, тогда как для представительных – 100,6 %. Можно отметить тенденцию к выравниванию уровня оплаты труда в представительных и исполнительно-распорядительных органах муниципальной власти. Третьей особенностью является то, что размер заработной платы в сфере местного самоуправления (как представительных, так и исполнительно-распорядительных органов муниципальных образований) оказывается выше среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников организаций. Это превосходство варьирует от 103 до 113 %. Примечательно, что различие нарастало до 2019 г., после которого стало несколько спадать, и тем не менее средняя заработная плата в органах местного самоуправления превосходит аналогичный показатель по организациям республики. Среднемесячная заработная плата работников местного самоуправления превосходит также и среднедушевые денежные доходы населения. Причем, если в 2015 г. это соотношение составляло 114,7 %, то в 2020 г. уже 148,2 %. Правда, следует указать на неустойчивый характер тенденции, что видно по показателю вариации. Среднемесячная заработная плата муниципальных служащих в 2020 г. почти двукратно превосходила уровень среднедушевых потребительских расходов и в целом превосходила почти в полтора раза.

Выводы

Приведенные данные и наблюдения позволяют высказать ряд положений. Первое – муниципальная служба в регионах, не имеющих крупных компаний, носит статусный характер. Попасть в систему местного самоуправления для молодых людей считается престижным. Поэтому численность муниципальных служащих растет ежегодно. Второе – престижность муниципальной службы в регионах связана в том числе и с заработной платой. Анализ показал, что средний уровень заработной платы в системе местного самоуправления превышает средний уровень заработной платы в организациях и на предприятиях региона. Она же превышает среднедушевые денежные доходы населения региона. Третье – в то же время уровень оплаты труда муниципальных служащих остается низким по сравнению со средним уровнем оплаты труда в стране. Но и внутри системы местного самоуправления имеет место дифференциация по уровню оплаты труда: у служащих представительной власти муниципального образования (Совет местного самоуправления) он оказывается выше, чем у представителей исполнительно-распорядительных (местной администрации) органов. Чтобы поднять престижность муниципального служащего и всей системы местного самоуправления, необходимо повышать уровень материальной обеспеченности муниципальных служащих. Последнее возможно за счет развития муниципального хозяйства и муниципальной экономики.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Аленина И. В. Направления совершенствования муниципальной службы в связи с провозглашением принципа единства системы публичной власти // *Муниципальная служба: правовые вопросы*. 2023. № 1. С. 6–9. DOI: 10.18572/2072-4314-2023-1-6-9
2. Кузнецов И. И., Жаров А. С. Местное самоуправление в единой системе органов публичной власти: предпосылки и перспективы // *Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология*. 2023. Т. 23. № 1. С. 91–95. DOI: 10.18500/1818-9601-2023-23-1-91-95
3. Рахаев Х. М., Сарбашева Е. М., Калабекова К. А. Муниципальная Кабардино-Балкария: факторы и противоречия современного развития // *Экономика и предпринимательство*. 2021. № 3(128). С. 568–573. DOI: 10.34925/EIP.2021.128.3.110
4. Баккуев Э. С. Инновационные методы развития муниципального образования // *Устойчивость развития территориальных экономических систем: глобальные тенденции и концепции модернизации: сборник научных трудов по итогам Международной научно-практической конференции памяти профессора Б. Х. Жерукова*. 2016. С. 45–50.
5. Баккуев Э. С., Абазова Л. Х. Кадровая политика муниципальных образований: организационно-экономические проблемы и пути их преодоления // *Государственное и муниципальное управление в XXI веке: теория, методология, практика*. 2013. № 9. С. 122–126. EDN: REZQNJ

REFERENCES

1. Alenina I.V. Directions for Improving Municipal Service in Connection with the Proclamation of the Principle of Unity of the Public Authority System. *Municipal Service: Legal Issues*. 2023. No. 1. Pp. 6–9. DOI: 10.18572/2072-4314-2023-1-6-9. (In Russian)
2. Kuznetsov I.I., Zharov A.S. Local Self-Government in a Unified System of Public Authorities: Prerequisites and Prospects. *Bulletin of the Saratov University*. New Series. Series: Sociology. Political Science. 2023. Vol. 23. No. 1. Pp. 91–95. DOI: 10.18500/1818-9601-2023-23-1-91-95. (In Russian)
3. Rakhaev Kh.M., Sarbasheva E.M., Kalabekova K.A. Municipal Kabardino-Balkaria: Factors and Contradictions of Modern Development. *Economy and Entrepreneurship*. 2021. No. 3(128). Pp. 568–573. DOI: 10.34925/EIP.2021.128.3.110. (In Russian)
4. Bakkuev E.S. Innovative Methods of Municipal Development. *Sustainability of Development of Territorial Economic Systems: Global Trends and Concepts of Modernization: a collection of scientific papers following the results of the international scientific and practical conference in memory of Professor B.Kh. Zherukov*. 2016. Pp. 45–50. (In Russian)
5. Bakkuev E.S., Abazova L.Kh. Personnel policy of municipalities: organizational and economic problems and ways to overcome them. *State and Municipal Administration in the 21st Century: Theory, Methodology, Practice*. 2013. No. 9. Pp. 122–126. EDN: REZQNJ. (In Russian)

Вклад авторов: все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации. Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Contribution of the authors: the authors contributed equally to this article. The authors declare no conflict of interest.

Финансирование. Исследование проведено без спонсорской поддержки.

Funding. The study was performed without external funding.

Информация об авторах

Рахоев Хадис Магомедович, д-р экон. наук, профессор кафедры «Управление», Кабардино-Балкарский государственный аграрный университет имени В. М. Кокова;

360030, Россия, г. Нальчик, проспект Ленина, 1в;

r3bizengin@mail.ru, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7211-3026>, SPIN-код: 8316-6534

Жангоразова Жансурат Султановна, д-р экон. наук, профессор кафедры «Управление», Кабардино-Балкарский государственный аграрный университет имени В. М. Кокова;

360030, Россия, г. Нальчик, проспект Ленина, 1в;

econ_dekanat@rambler.ru, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7694-3035>, SPIN-код: 7557-7852

Баккуев Эльдар Сафарович, д-р экон. наук, профессор кафедры «Управление», Кабардино-Балкарский государственный аграрный университет имени В. М. Кокова;

360030, Россия, г. Нальчик, проспект Ленина, 1в;

bakkuev@mail.ru, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2175-6619>, SPIN-код: 3401-6753

Кунижева Лариса Хабасовна, канд. экон. наук, доцент кафедры «Управление», Кабардино-Балкарский государственный аграрный университет имени В. М. Кокова;

360030, Россия, г. Нальчик, проспект Ленина, 1в;

abazova.lara@yandex.ru, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5417-2543>, SPIN-код: 3497-6505

Information about the authors

Khadis M. Rakhaev, Doctor of Economics, Professor, Department of Management, Kabardino-Balkarian State Agrarian University named after V.M. Kokov;

1v Lenin avenue, Nalchik, 360030, Russia;

r3bizengin@mail.ru, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7211-3026>, SPIN-code: 8316-6534

Zhansurat S. Zhangorazova, Doctor of Economics, Professor, Department of Management, Kabardino-Balkarian State Agrarian University named after V.M. Kokov;

1v Lenin avenue, Nalchik, 360030, Russia;

econ_dekanat@rambler.ru, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7694-3035>, SPIN-code: 7557-7852

Eldar S. Bakkuev, Doctor of Economics, Professor, Department of Management, Kabardino-Balkarian State Agrarian University named after V.M. Kokov;

1v Lenin avenue, Nalchik, 360030, Russia;

bakkuev@mail.ru, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2175-6619>, SPIN-code: 3401-6753

Larisa Kh. Kunizheva, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Department of Management, Kabardino-Balkarian State Agrarian University named after V.M. Kokov;

1v Lenin avenue, Nalchik, 360030, Russia;

abazova.lara@yandex.ru, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5417-2543>, SPIN-code: 3497-6505