



Секретариат Совета (ассоциации)
муниципальных образований
Оренбургской области

**ИНСТРУКТИВНО-
МЕТОДИЧЕСКОЕ
ПИСЬМО**

от 14.01.2020 № 2-1/2 ИМП

6/46

Главам муниципальных образований
Оренбургской области

О механизмах стимулирования
муниципальных служащих
(на примере департамента
образования города Перми)

Муниципальная служба - профессиональная деятельность граждан, которая осуществляется на постоянной основе на должностях муниципальной службы, замещаемых путем заключения трудового договора (контракта) в органах местного самоуправления.

Эффективность муниципального управления, а также качество оказываемых гражданам муниципальных услуг напрямую зависит от компетенций муниципального служащего. Так, работники органов местного самоуправления должны иметь стаж муниципальной службы или стаж работы по специальности, соответствующий уровень образования. Кроме того, муниципальный служащий должен обладать коммуникативной культурой, знать теории управления и обладать навыками аналитической работы, а также систематически обновлять профессиональные знания и навыки.

Соответственно, создание условий для развития потенциала сотрудников и возможность получить высокий стабильный заработок является основной мотивационной задачей для успеха, в том числе, в управлении муниципальными служащими. И здесь для решения озвученной задачи законодатель установил значительное количество различных надбавок и премий для работников данной сферы.

Так, оплата труда муниципального служащего производится в виде денежного содержания, которое состоит из гарантированных и премиальных выплат.

К гарантированным выплатам относятся:

- должностной оклад;
- ежемесячный оклад за классный чин;
- ежемесячные надбавки за выслугу лет на муниципальной службе, за особые условия муниципальной службы, за работу со сведениями, составляющими

государственную тайну (при наличии), за ученую степень (при наличии).

Также муниципальный служащий может рассчитывать на единовременную выплату и материальную помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Указанное денежное содержание отражает свое название «гарантированных» выплат и зависит от таких статичных данных, как должность, чин, стаж и т.д.

К премиальным (стимулирующим) выплатам относятся следующие:

- ежемесячное денежное поощрение;
- выплаты по результатам исполнения показателей за квартал и год;
- разовые выплаты за выполнение особо важных и сложных заданий.

Законодательно закрепленные премиальные выплаты могут изменяться в зависимости от достигнутых результатов, что позволяет увеличить уровень заработной платы, не меняя ее постоянную часть.

Рассмотрим условия назначения указанных премиальных выплат в департаменте образования администрации города Перми и установим особенности выплат в сравнении с общероссийской статистикой. Условия и обобщенные показатели назначения премий по результатам работы за месяц, квартал, год установлены приказом начальника департамента в Положении о премировании муниципальных служащих в соответствии с решением Пермской городской Думы от 26.12.2006 № 355 «О нормативных актах, регулирующих вопросы оплаты труда лиц, замещающих муниципальные должности, осуществляющих свои полномочия на постоянной основе, и денежного содержания муниципальных служащих администрации города Перми» и постановлением администрации города Перми от 07.02.2008 № 54 «Об утверждении положения о премировании муниципальных служащих администрации города Перми и положения о единовременной выплате при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и об оказании материальной помощи» для муниципальных служащих установлены единые условия и размеры оплаты труда муниципальных служащих в городе Перми.

Этим же порядком установлены критерии не назначения премии, либо ее снижение:

- применение дисциплинарной ответственности в виде выговора;
- не достижение установленных показателей.

Премия за месяц устанавливается в процентном отношении от должностного оклада в пределах лимитов бюджетных обязательств. При определении размера премии муниципальным служащим отделов образования за месяц учитываются:

- показатели достигнутого фактического уровня исполнения должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, в том числе исполнение приказов и поручений вышестоящего руководителя (максимальный размер 50 %);

- показатели достигнутого фактического уровня исполнения служебных документов, обращений граждан, карточек контроля поручений, реестров, распорядительных актов и решений Пермской городской Думы (максимальный размер 50 %).

Ежемесячно, для начисления премии оценка каждого сотрудника департамента осуществляется руководителем отдела (сектора) по ряду критериев.

Действующая система мотивационных выплат базируется на жестких

административных методах и зачастую провоцирует формальное отношение к выполнению должностных обязанностей.

Это общая тенденция стимулирования муниципальных служащих, размер премии которых зависит от исполнения конкретных функций, а также соблюдения законодательных норм и процедур.

В связи с чем в департаменте дополнительно введена система стимулирования, установившая прямую связь между размером вознаграждения и оценкой результатов труда, особенностью которой является назначение премий за квартал и год по итогам достижения конкретных показателей результативности, с упором на исполнение контрольных точек конкретной проектной задачи.

Общий фонд размера квартальных и годовых выплат состоит из премии за функционирование 70 % (текущее исполнение должностных обязанностей) и из премии за приоритеты 30 % (в соответствии с приказом начальника департамента на текущий календарный год).

При этом специалистам и начальникам отделов размер премии за функционирование определяется начальниками управления и отделов прямого подчинения, исходя из общего стимулирующего фонда отданного управлению за функционирование (по формуле определяются базовые размеры премий по должностям и умножаются на количество сотрудников).

При этом, начальники управлений и отделов прямого подчинения распределяют премии своим специалистам исходя из сформированных по указанной формуле «мешочков» с учетом выполнения должностных обязанностей.

Помимо премии за функционирование специалисты и начальники отделов, участвующие в реализации приоритетных направлений, получают дополнительные стимулирующие выплаты, так называемую премию за приоритеты. Приоритетные направления и их квартальные показатели определяются ежегодно и закрепляются в приказе начальника департамента.

Их основой являются целевые показатели, поставленные перед органами местного самоуправления Президентом РФ, Губернатором Пермского края, Главой города Перми, а также реализуемые отраслевые проекты по предложению заместителя главы администрации города, начальника департамента образования, инициативные проекты сотрудников, направленные на достижение отраслевых задач.

При определении конкретных размеров премии за приоритеты начальник департамента определяет процент выполнения по каждому приоритету и определяет веса всех приоритетов, исходя из их значимости.

Далее, по формуле, исходя из объема средств на приоритеты, процента исполнения (определенного начальником по результатам собеседования), веса и количества исполнителей, рассчитывается размер премии за приоритеты всем исполнителям по проектам с учетом вклада каждого исполнителя. Оценка осуществляется по каждому утвержденному приоритетному направлению.

Рассчитав премию сотрудника департамента, являющегося руководителем (участником) приоритетного проекта, при условии достижения конкретных целевых показателей, установленных приказом начальника департамента на данный квартал, мы получаем следующее соотношение переменной выплаты за результаты работы по отношению к гарантированной выплате: 62% - постоянная

часть, 38% - переменная часть. При этом размер премии за квартал в суммовом выражении у такого сотрудника на 30% выше, чем у сотрудника, который осуществляет стабильное функционирование.

Премия за год устанавливается также в суммовом выражении. При определении размера премии муниципальным служащим за год учитывается оценка результативности работы муниципальных служащих в течение календарного года, вклада каждого из них в приоритетные мероприятия и их результаты, исполнение особо важных и сложных поручений в течение календарного года.

Размер премии начальников управлений и своих заместителей определяет начальник департамента, как и окончательные размеры премий всех работников. Так начальник департамента может изменить суммы сотрудников, установленные начальниками управлений. Для этого начальнику департамента выделен дополнительный резерв в размере 10 % от общего премиального фонда в каждом квартале.

Таким образом, очевидно, что реализуемая в департаменте образования система стимулирования позволяет с одной стороны обеспечить стабильное функционирование при постоянном уровне заработной платы сотрудника при условии выполнения поручений, приказов и иной исполнительской дисциплины, а с другой стороны финансово замотивировать муниципального служащего на реализацию проектных направлений.

Благодаря данной системе стимулирования сотрудниками департамента образования были успешно реализованы в 2019 году такие проекты городского уровня, как «Золотой резерв», получивший признание на федеральном уровне, «Энергоэффективность ОУ», «Создание кластеров безопасности на территории города Перми, «Пермские ясли».

Секретарь Совета (ассоциации)



 В.А. Щепачев