

УДК 352.075

Способы мотивации муниципальных служащих в Орловской области

Глазкова Анжелика Игоревна, студент, УМИЗ Администрации г. Орла, г. Орел, Россия.

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы оплаты труда муниципальных служащих, перечислены гарантии муниципального служащего, проведен анализ начисления заработной платы муниципальным служащим, изучены способы мотивации муниципальных служащих.

Ключевые слова: органы местного самоуправления, муниципальные служащие, оплата труда муниципальных служащих, мотивация муниципальных служащих.

UDK 352.075

**METHODS OF MOTIVATION OF MUNICIPAL EMPLOYEES IN
ORYOL REGION**

Glazkova Anzhelika Igorevna, student, UMIZ of the Administration of the city of Orel, Orel, Russia.

Abstract. The article deals with the issues of remuneration of municipal employees, lists the guarantees of a municipal employee, analyzes the calculation of wages for municipal employees, and explores the ways to motivate municipal employees.

Keywords: local self-government bodies, municipal employees, remuneration of municipal employees, motivation of municipal employees.

Мотивация труда муниципальных служащих - это особая, еще до конца не изученная область мотивации работников. Она имеет свою специфику и особенность.

Оплата труда муниципального служащего производится в виде денежного содержания, которое состоит из должностного оклада

муниципального служащего в соответствии с замещаемой им должностью муниципальной службы (далее - должностной оклад), а также из следующих ежемесячных и иных дополнительных выплат:

1) ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет на муниципальной службе;

2) ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия муниципальной службы;

3) премий за выполнение особо важных и сложных заданий, а также иных премий;

4) ежемесячного денежного поощрения;

5) единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

6) материальной помощи, выплачиваемой за счет средств фонда оплаты труда муниципальных служащих.

Органы местного самоуправления самостоятельно определяют размер и условия оплаты труда муниципальных служащих. Размер должностного оклада, а также размер ежемесячных и иных дополнительных выплат и порядок их осуществления устанавливаются муниципальными правовыми актами, издаваемыми представительным органом муниципального образования в соответствии с федеральными законами и законами субъектов РФ [1].

Муниципальному служащему гарантируются:

1) условия работы, обеспечивающие исполнение им должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией;

2) право на своевременное и в полном объеме получение денежного содержания;

3) отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего (служебного) времени, предоставлением выходных дней и нерабочих праздничных дней, а также ежегодного оплачиваемого отпуска;

4) медицинское обслуживание муниципального служащего и членов его семьи, в том числе после выхода муниципального служащего на пенсию;

5) пенсионное обеспечение за выслугу лет и в связи с инвалидностью, а также пенсионное обеспечение членов семьи муниципального служащего в случае его смерти, наступившей в связи с исполнением им должностных обязанностей;

6) обязательное государственное страхование на случай причинения вреда здоровью и имуществу муниципального служащего в связи с исполнением им должностных обязанностей;

7) обязательное государственное социальное страхование на случай заболевания или утраты трудоспособности в период прохождения муниципальным служащим муниципальной службы или после ее прекращения, но наступивших в связи с исполнением им должностных обязанностей;

8) защита муниципального служащего и членов его семьи от насилия, угроз и других неправомерных действий в связи с исполнением им должностных обязанностей в случаях, порядке и на условиях, установленных федеральными законами.

Виды поощрения муниципального служащего и порядок его применения устанавливаются муниципальными правовыми актами в соответствии с федеральными законами и законом Орловской области от 09.01.2008 (с изменениями на: 05.12.2016) № 736-ОЗ «О муниципальной службе в Орловской области».

Основными видами поощрений муниципального служащего являются:

- 1) объявление благодарности;
- 2) выплата единовременного денежного поощрения, в том числе в связи с юбилейной датой, выходом на пенсию за выслугу лет;
- 3) награждение почетной грамотой органа местного самоуправления;
- 4) награждение ценным подарком;
- 5) присвоение почетного звания муниципального образования.

Государственных служащих мотивировать к эффективному труду практически невозможно, так как на сегодняшний день снижена значимость представителей власти в обществе [3].

По данным федерального статистического наблюдения, на конец марта 2017 г. в федеральных государственных органах и государственных органах Орловской области замещали должности государственной гражданской службы 4592 человека, или 45,0% от общей численности работников, занятых в этих органах (Таблица 1).

Показатель	Всего	из них в органах		
		законодательной власти	исполнительной власти	судебной власти и прокуратуры
Замещали должности государственной гражданской службы				
Человек	4592	60	3653	781
укомплектованность, в %	92,7	100	91,7	96,9
В федеральных государственных органах				
человек	3311	-	2655	656
укомплектованность, в %	92,1	-	91	96,6
В государственных органах Орловской области				
человек	1281	62	998	125
укомплектованность, в %	94,5	100	93,5	98,4
Замещали должности муниципальной службы				
человек	1953	51	1881	
укомплектованность, в %	97,1	98,1	97,1	

Таблица 1. Численность работников, замещавших должности государственных гражданских и муниципальных служащих, и укомплектованность этих должностей по ветвям власти на конец марта 2017 года.

На должностях муниципальной службы было занято 1953 человека, или 55,8% от общей численности занятых в органах местного самоуправления и избирательных комиссиях муниципальных образований.

Среднемесячная начисленная заработная плата гражданских служащих в январе-марте 2017 года составила 26394 рубля (106,0% к январю-марту 2016 г.), муниципальных служащих – 27790 рублей (101,9% к январю-марту 2016 г.) – Таблица 2.

Уровень среднемесячной начисленной заработной платы государственных гражданских служащих органов исполнительной власти Орловской области в истекшем периоде 2017 года был в 1,8 раза выше, чем у государственных гражданских служащих территориальных органов федеральных органов исполнительной власти.

Показатель	Всего		из них в органах					
			законодательной власти		исполнительной власти		судебной власти и прокуратуры	
	руб.	в % к январю-марту 2016 г.	руб.	в % к январю-марту 2016 г.	руб.	в % к январю-марту 2016 г.	руб.	в % к январю-марту 2016 г.
Среднемесячная заработная плата государственных гражданских служащих	26394	106	50406	116,9	26990	104,8	20524	114,1
в т.ч.:								
В федеральных государственных органах	21499	106,2	-	-	21846	104,1	20135	116,1
В государственных органах Орловской области	38871	103,5	50406	116,9	40404	102,9	22614	104,7
Муниципальных служащих	27790	101,9	101,2	101,2	27291	102,2	-	-

Таблица 2. Среднемесячная начисленная заработная плата гражданских и муниципальных служащих по ветвям власти в январе-марте 2017 года

Изучим способы мотивации муниципальных служащих в Орловской области.

1. В последние годы стала возрождаться идея «соревнования» между администрациями районов и городов. Разрабатывается Положение «О

ежегодном конкурсе среди администраций района (города)». В данном положении четко прописываются критерии оценки работы учреждения. В него входит количество поступивших обращений граждан, процент рассмотренных и закрытых дел, количество ликвидированных несанкционированных свалок, количество наложенных штрафов на предприятия торговли за несоблюдение ими законодательства и т.д. Особый акцент делается на работу с жителями города. Так, например, учитывается, сколько внебюджетных средств было привлечено на проведение плановых мероприятий для населения (1 сентября, День защиты детей, Международный женский день, Новый год и т.д.). Также рассматривается адресная помощь жителям по обращениям. Например, семья попала в сложную жизненную ситуацию. Ей требуется выделение бесплатного горячего питания, проживания в гостинице, восстановление документов. Необходимо выявить какое количество подобных обращений было удовлетворено [4].

В общем, в Положении должны быть прописаны все пункты и количество баллов, начисляемое за каждый пункт. Ежегодно специальной комиссией проводится проверка на соответствие созданному Положению. Выставляются баллы и определяются победители. Все сотрудники администрации, занявшей 1 место, получают единовременную выплату, соответствующую 100% окладу, те, кто занял второе место - 80%, третье - 60%. Такая существенная надбавка увеличивает мотивацию работников к труду. Служащие знают, на какие аспекты деятельности в своей работе необходимо обращать особое внимание, чтобы получить денежную премию.

Однако одной такой мотивации недостаточно для эффективной работы всего коллектива в течение всего года.

Поэтому постоянно подпитывать интерес людей к работе необходимо также и нефинансовыми способами.

2. Привлечение сотрудников к здоровому образу жизни. В некоторых городах России распространены соревнования по различным видам спорта

между работниками администрации. Раз в год представители муниципальной службы соревнуются между собой в плавании, волейболе, теннисе, баскетболе, футболе, шахматах и т.д. За участие в каждом виде соревнований начисляются баллы. За 1 место - 1 балл, за второе - 2 и так по нарастающей структуре. Побеждает администрация, получившая наименьшее количество баллов. Коллективу учреждения вручается переходящий кубок, а победителям по различным направлениям - медали. Хороша данная система мотивации тем, что во-первых, главы администраций, при наборе сотрудников на работу, помимо профессиональных качеств теперь интересуются и спортивными достижениями своих подчиненных. Во-вторых, достижения в спорте теперь напрямую связаны с работой в муниципальной сфере. Иными словами, если человек увольняется из администрации, он не имеет права принимать участия в соревнованиях, ходить бесплатно в спортзал и продолжать свои спортивные достижения. Эти минусы заставляют людей держаться за свои рабочие места. В-третьих, сотрудникам, не увлеченным никаким видом спорта, рано или поздно придется задуматься о выборе спортивного направления. Почему? Да, потому что все больший процент коллектива становится спортивным, изменяется тема разговора в свободное время, изменяются увлечения и стремления. Чтобы постоянно оставаться в гуще происходящих событий, необходимо влиться в общую жизнь коллектива.

3. Еженедельные совещания коллектива администраций с награждением именинников, ежемесячное вручением благодарственных писем людям которые организовали и провели значимые для города мероприятия, оглашение благодарственных писем от жителей в адрес того или иного сотрудника учреждения - все это благотворно влияет на работу коллектива, дает лишний стимул к самосовершенствованию и достижению отличных результатов в будущем.

4. Немаловажную роль в мотивации сотрудников муниципальной сферы играет возможность повышения квалификации. Раз в три года каждый

муниципальный служащий должен пройти курсы по своей специальности. Проводят занятия профессора ВУЗов и специалисты по вопросам, связанным с конкретной деятельностью сотрудников (вопросы ЖКХ, архитектуры, торговли, промышленности и т.д.).

5. Также одним из эффективных стимулов в работе муниципального служащего является возможность присутствия в качестве официального гостя на крупных городских мероприятиях. Если глава администрации доверяет своим подчиненным и дает лучшим из них возможность быть представителем учреждения на важных совещаниях, съездах, праздниках и акциях, значит, есть стимул стремиться стать этим лучшим сотрудником в своей сфере. Присутствие на перечисленных мероприятиях дает возможность для новых, интересных знакомств, презентации себя в качестве сотрудника муниципальной сферы и т.д [2].

Успешная программа по развитию муниципальных служащих способствует созданию рабочей силы, обладающей более высокими способностями и сильной мотивацией к выполнению задач, стоящих перед организацией. Естественно, что это должно вести к росту производительности, а значит, и к увеличению ценности людских ресурсов организации.

Список используемых источников:

1. Закон Орловской области от 09.01.2008 (с изменениями на: 05.12.2016) № 736-ОЗ «О муниципальной службе в Орловской области».
2. Аслаханова, С.А., Ялмаев, Р.А., Эскиев, М.А. Управление мотивацией деятельности муниципальных служащих /С.А. Аслаханова, Р.А. Ялмаев, М.А. Эскиев // Молодой ученый. - 2015. - №21. - С. 343-345.
3. Колтаков, А. А. Технологии и методы мотивации труда персонала в государственных и муниципальных учреждениях А.А. Колтаков // Молодой ученый. - 2016. - №21. - С. 383-387.3. Официальный сайт Федерального Казначейства Российской Федерации [Электронный ресурс] – URL: <http://roskazna.ru/> - дата обращения 24.10.2017.
4. Хасанова, Х.В. Повышение эффективности мотивации муниципальных служащих на примере администрации / Х.В. Хасанова // Молодой ученый. - 2016. - №21. - С. 521-523.