

АНАЛИЗ СОВРЕМЕННОГО СОСТОЯНИЯ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ (на примере департамента по управлению персоналом и кадровой политики Администрации г.о. Самара)

© 2009 Н.Н. Истомина*

Ключевые слова: система оплаты труда, муниципальная служба, система надбавок и льгот, премирование сотрудников, дополнительные материальные выплаты, причины пересмотра заработных плат сотрудников.

Рассматривается современное состояние системы оплаты труда муниципальных служащих, а также проводится анализ нормативно-правовой базы, регулирующей функционирование системы оплаты труда муниципальных служащих.

Эффективное и своевременное решение оперативных задач, стоящих перед органами местного самоуправления требует соответствующего кадрового обеспечения. Чтобы муниципальные власти четко исполняли свои функции, необходимо уделять огромное внимание человеческим ресурсам и людскому потенциалу этих институтов. Четкая система оплаты труда сотрудников - один из важнейших механизмов сохранения работоспособности и стабильности всей организации.

В существующих ныне условиях, основные принципы оплаты труда муниципальных служащих городского округа Самара определяются федеральными законами "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации" от 06.10.2003г. № 131-ФЗ и "О муниципальной службе в Российской Федерации" от 2 марта 2007г. № 25-ФЗ. Согласно этим законам, субъекты Российской Федерации, а в их числе и Самарская область, самостоятельно принимают Положения "О денежном содержании лиц, замещающих муниципальные должности муниципальной службы" на территории муниципального образования¹.

Оплата труда муниципальных служащих, как система включает в себя следующие элементы: I) базовые оклады; II) система надбавок и льгот; III) система премирования; IV) система дополнительных материальных выплат; V) основные причины пересмотра заработных плат сотрудников.

I. При рассмотрении базовых окладов выясняются, в первую очередь, следующие

показатели: а) связь с результатами оценки сотрудников; б) наличие матрицы соответствия результатов оценки сотрудников изменению должности, заработной платы; в) порядок изменения должности; г) порядок изменения заработной платы.

В Департаменте по управлению персоналом применяется повременная система оплаты труда, причем используется ее повременно-премиальная форма. Денежное содержание состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. В случае рассмотрения базового оклада нас интересует только структура должностного оклада. Размер должностных окладов устанавливается в рублях и индексируется или повышается одновременно с индексацией или повышением должностных окладов государственных служащих Самарской области².

Основная ставка заработной платы зависит от положения муниципального служащего в иерархической структуре Департамента. В соответствии со статьей 8 федерального закона № 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации" выделяются пять основных уровней муниципальной службы. Высшую должность муниципальной службы в Департаменте занимают: а) руководитель Департамента (должностной оклад от 13.800 до 14.969 руб.); б) заместитель руководителя Департамента - руководитель Управления (от 12.036 до 13.514 руб.); в) заместитель руководителя управления (от 10.465 до 11.456 руб.). Главную должность муниципаль-

* Истомина Надежда Николаевна, аспирант Самарского муниципального института управления.
E-mail: mirabellaforesight@ya.ru.

ной службы, в свою очередь, занимают: а) начальник отдела (оклад от 9.387 до 10.395 руб.) и б) заместитель начальника отдела (от 8.921 до 9.564). Ведущую должность муниципальной службы занимают: а) заведующий сектором, консультант (оклад 8.731 руб.); б) главный специалист (8.316 руб.). Старшую должность муниципальной службы занимает ведущий специалист с размером должностного оклада 7.276 руб. А младшую должность муниципальной службы - специалист 1 категории с окладом 5.821 руб.

Следует отметить тот факт, что “вилки окладов” имеются далеко не по каждой группе муниципальных должностей, а ограничиваются высшими и главными муниципальными должностями; ведущие, старшие и младшие муниципальные должности “вилки оклада” не имеют, что, по-видимому, объясняется достаточно низким уровнем оплаты труда этих групп.

Повышение заработной платы муниципального служащего происходит сообразно продвижению сотрудника вертикально вверх по служебной лестнице. Порядок изменения в должности связан с аттестацией муниципального служащего и включением его в резерв муниципальных должностей³, а изменение в заработной плате зависит как раз от изменения в должности и индексации доходов муниципальных служащих.

II. В Департаменте по управлению персоналом и кадровой политике Администрации г.о. Самара о существовании системы надбавок и льгот свидетельствуют следующие ее основные элементы: а) наличие системы надбавок; б) наличие системы льгот; в) порядок их пересмотра и изменения; г) наличие основных нормативных документов, касающихся надбавок и льгот.

Все виды надбавок и льгот можно обозначить терминами “компенсационные выплаты” и “стимулирующие выплаты”.

Компенсационные выплаты - это надбавки к должностному окладу, связанные с особыми условиями труда и квалификацией, стажем и режимом работы. К ним относятся: надбавка за квалификационный разряд; надбавка за выслугу лет; надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну; иные выплаты компенсационного характера в соответствии с действующим законодательством⁴.

Ежемесячная надбавка за квалификационный разряд к должностному окладу устанавливается в следующих размерах: за квалификационный разряд 3 класса соответствующей группы должностей - 25%; за квалификационный разряд 2 класса соответствующей группы должностей - 30%; за квалификационный разряд 1 класса соответствующей группы должностей - 35%.

Ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет устанавливается в соответствии со статьей 3 того же Положения: при сроке службы от 1 года до 5 лет - 10%; от 5 лет до 10 лет - 20%; от 10 лет до 15 лет - 30%; свыше 15 лет - 40%.

Надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается муниципальным служащим в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ: а) за работу со сведениями, имеющими степень секретности “особой важности” размер ежемесячной надбавки к должностному окладу составляет 50, 75 %; б) “совершенно секретно” - 30, 50%; в) “секретно”, при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий - 10, 15%; г) “секретно”, при оформлении допуска без проведения проверочных мероприятий - 5, 10%⁵.

Стимулирующие выплаты - это доплаты к должностному окладу за высокий уровень профессиональной подготовки, инициативу, конкретные результаты в работе. К ним относятся: ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия муниципальной службы; ежемесячное денежное поощрение; премии за выполнение особо важных и особо сложных заданий. При установлении ежемесячной надбавки к должностному окладу за сложность и напряженность муниципальной службы ее размер не может превышать 50% должностного оклада.

При рассмотрении системы надбавок и льгот, можно отметить, что она является единой для всех органов местного самоуправления, регулируется законодательством и нацелена на стимулирование групп работников, подходящих под условия, с которыми связано установление представленных надбавок и слабо соотносится с результатами труда муниципальных служащих.

III. Система премирования сотрудников в Департаменте по управлению персоналом

складывается из следующих видов премий: 1) индивидуальное премирование; 2) командное премирование; 3) премирование по категориям.

Премирование муниципальных служащих по результатам работы производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, своевременном и добросовестном исполнении своих обязанностей, а также в повышении уровня ответственности за порученную работу⁶.

Работникам администрации могут производиться следующие виды премиальных выплат: ежемесячная премия; премия за определенный период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год); единовременная премия. Премии выплачиваются за счет средств бюджета городского округа Самара. По группе высших и главных должностей процент премирования составляет 40%, по группе ведущих должностей - 50%, а по группе старших и младших должностей - 80% от суммы премиального фонда.

Основными критериями оценки результативности труда, определяющими право работников администрации на премию, являются: 1) активное, своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей; 2) оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника; 3) эффективность принимаемых управленческих решений; 4) проявление творческой инициативы при выполнении функциональных обязанностей; 5) выполнение работ высокой напряженности и интенсивности⁷.

Глава Департамента управления персоналом и руководители структурных подразделений (управлений, отделов) имеют право вносить предложения об изменении размера премии работникам в пределах расчетного премиального фонда.

Подводя итог анализа системы премирования, можно сделать вывод, что все существующие показатели премирования носят достаточно общий характер, они неконкретны, нуждаются в значительной конкретизации и доработке. Следует также отметить, что в связи с этим необходимо их уточнение и конкретизация в процессе внедрения системы оценки эффективности труда муниципальных служащих.

IV. Система дополнительных материальных выплат функционирует в Департаменте по управлению персоналом означенным ниже образом.

Материальная помощь муниципальным служащим может выплачиваться по заявлению работника на основании распоряжения главы администрации района в размере до двух должностных окладов в год. Для расчета размера материальной помощи принимается размер должностного оклада, установленный на момент выплаты материальной помощи. Муниципальные служащие, не отработавшие полного года, имеют право на материальную помощь в размере, пропорциональном отработанному времени.

Следует отметить, что существующая система выплат направлена на все категории сотрудников в равной мере и является достаточно ограниченной, вследствие квотирования средств на ее реализацию, выделяемых из бюджета города в соответствии с законодательством.

V. К основным причинам пересмотра заработных плат сотрудников организации в общем виде относят следующие: оценка деятельности согласно существующей матрице и шкале соответствия; уровень инфляции; трудовой стаж; соответствие уровню оплаты на рынке труда.

Основной причиной пересмотра заработной платы в органах муниципального управления становится, в основном, трудовой стаж и уровень инфляции (сказывается незначительно), учитываемой, в первую очередь, при пересмотре зарплат государственных служащих области и лишь затем муниципальных служащих городского округа. Остальные причины пересмотра заработных плат сотрудников существенно игнорируются, вследствие ограниченных средств городского бюджета выделяемых на оплату труда муниципальным служащим и почти полного отсутствия матриц оценки трудовой эффективности работника и шкал соответствия занимаемой работником должности.

Проанализировав существующую систему оплаты труда муниципальных служащих на примере Департамента по управлению персоналом и кадровой политики Администрации городского округа Самара, можно сделать вывод, что для поддержания эффектив-

ного трудового потенциала муниципальных служащих и для усиления воздействия на результаты их труда целесообразно пересмотреть нормативно-правовые акты, регламентирующие денежное содержание работников органов местного самоуправления. Это позволит устранить некоторые несоответствия в области денежного вознаграждения в соотношении результата труда муниципальных служащих: относительно небольшие оклады, не соответствующие размеру окладов в коммерческом секторе; премии, распределяемые вне зависимости от результативности труда; отсутствие возможности справедливого вознаграждения в связи с невозможностью объективной оценки результатов труда и отсутствием четких критериев этой оценки.

¹ О муниципальной службе в Российской Федерации: Федер. закон от 2.03.2007 г. № 25-ФЗ: (принят Гос. Думой 7 февр. 2007 г.: одобр. Советом Федерации 21 февр. 2007 г.) // Рос. газ. 2007. 7 марта.

² О внесении изменений в Положение "О денежном содержании лиц, замещающих муниципальные должности муниципальной службы в городском округе Самара": Решение от 28.02.2008 г. № 531:

(принято Самарской город. Думой 27.06.2002 г.) // Волж. коммуна. 2008. 29 февр.

³ Об утверждении Типового положения о проведении аттестации муниципальных служащих в Самарской области: закон Самар. обл. от 09.10.2007 г. № 97-ГД: (принят Самар. губ. Думой 25.09.2007 г.) // Волж. коммуна. 2007. 13 окт.

⁴ О внесении изменений в Положение "О денежном содержании лиц, замещающих муниципальные должности муниципальной службы в городском округе Самара": Решение от 28.02.2008 г. № 531: (принято Самарской город. Думой 27.06.2002 г.) // Волж. коммуна. 2008. 29 февр.

⁵ О внесении изменений в Положение "О денежном содержании лиц, замещающих муниципальные должности муниципальной службы в городском округе Самара": Решение от 28.02.2008 г. № 531: (принято Самар. город. Думой 27.06.2002 г.) // Волж. коммуна. 2008. 29 февр.

⁶ Об утверждении Положения о премировании работников администрации городского округа Самара: Распоряжение главы город. округа Самара от 26.06.2007 г. № 219-р // Волж. коммуна. 2007. 28 июня.

⁷ Об утверждении Положения о премировании работников администрации городского округа Самара: Распоряжение главы город. округа Самара от 26.06.2007 г. № 219-р // Волж. коммуна. 2007. 28 июня.

Поступила в редакцию 03.07.2009 г.