ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ

Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования

«Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского»

Второй факультет дистанционного образования

**Оплата труда муниципальных служащих**

Дисциплина: Экономика муниципального хозяйства

Выполнила:

студентка 3 курса

группы 2-33 ГМУ/11

Кривдина Анна Викторовна

Проверила:

Перцева Любовь Николаевна

Нижний Новгород 2010 г.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение

Глава 1. Развитие оплаты труда муниципальных служащих

1.1 Организация оплаты труда муниципальных служащих

1.2 Мотивация оплаты трудовой деятельности на предприятии

Глава 2. Совершенствование оплаты труда муниципальных служащих в Таремском сельском совете

2.1 Оплата труда муниципальных служащих в Администрации Таремского сельского совета

2.2 Формирование фонда оплаты труда в администрации

Список использованных источников

ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время существенно меняется и политика, как в области оплаты труда, так и социальной поддержки работников. Функции устанавливать формы, системы и размеры оплаты труда, а также материального стимулирования переданы непосредственно предприятиям.

Доход работника определяются по личный вклад в деятельность предприятия. Минимальный размер оплаты труда работника предприятий устанавливается законодательством.

Основным документом регулирования трудовых отношений в настоящее время является коллективный договор предприятия, в котором фиксируются все нюансы оплаты труда.

Новыми направлениями в области социальных гарантий стали индексация доходов и компенсация потерь населения в связи с инфляцией. Предприятия ищут новые модели оплаты труда, дающие простор развитию личной материальной заинтересованности. Но прежде чем сконструировать механизм оплаты труда в новых условиях, нужно определить, что же такое заработная плата, так как многие экономисты и практики настойчиво доказывают, что вместо понятия «зарплата» следует употреблять понятие «трудовой доход».

Однако, наиболее принципиально – не искать новое в терминологии, а более обстоятельно выявить суть и свойства экономической категории «зарплата» в изменившихся условиях. Определение заработной платы как доли общественного продукта, распределяемого по труду между отдельными работниками, противоречит рынку.

Определение заработной платы как части совокупного общественного труда, национального дохода, формирующихся на уровне общества, затушевывает связь заработной платы с непосредственным источником ее формирования, с общими результатами работы трудового коллектива.

Выбранная мною тема «Оплата труда муниципальных служащих: проблемы и пути их совершенствования» является актуальной, так как заработная плата для большинства граждан страны является единственным источником дохода, и её размер влияет на их потребительские способности и способность к накоплению средств.

Цель моей курсовой работы – изучение проблем, связанных с оплатой труда муниципальных служащих, а также изучение влияния заработной платы на экономику.

**ГЛАВА 1. РАЗВИТИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ**

**1.1 Организация оплаты труда муниципальных служащих**

Размер должностного оклада, размеры и порядок установления надбавок и иных выплат к должностному окладу муниципального служащего определяются нормативными актами органов местного самоуправления в соответствии с законами субъекта Российской Федерации.

Денежное содержание муниципального служащего (заработная плата), равно как и любого другого наемного работника – это есть вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Интересно, что в законодательстве о муниципальной службе используется термин «денежное содержание» вместо близкого по смыслу «заработанная плата», содержащегося в ТК РФ, что обусловлено как спецификой труда муниципальных служащих, так и особенностями исчисления самого денежного содержания.

В ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ» можно отметить, что минимальный должностной оклад муниципального служащего не может быть ниже минимального должностного оклада государственного служащего соответствующего субъекта Российской Федерации. Максимальный его оклад не может превышать максимальный должностной оклад государственного служащего соответствующего субъекта Российской Федерации. По сути это означает, что минимум и максимум оклада муниципального и государственного служащего в данном субъекте – равны. Каков же размер этого оклада?

Вопрос этот мы задаем не случайно, потому что во многом размер оклада является стимулом для граждан с соответствующим образованием (юридическим, экономическим, управленческим) в решении дилеммы: поступать или не поступать на муниципальную службу. Ведь не секрет, что сегодня граждане, занимающие муниципальные должности не всегда имеют должное образование. А денежное содержание муниципального служащего является основным средством его материального обеспечения и стимулирования профессиональной служебной деятельности. Заработная плата – один из факторов привлечения на службу обученных людей с высшим образованием. Практика последних лет показывает, что низкий профессиональный уровень муниципальных служащих, отсутствие у многих из них необходимых знаний и профессиональных навыков и, соответственно, низкая эффективность принимаемых ими управленческих решений, приводят к потере авторитета органов местного самоуправления в глазах населения.

Итак, обратимся к ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»: согласно п.3 и 4 ст.50 размеры должностных окладов и окладов за классный чин федеральных государственных гражданских служащих устанавливаются указом Президента Российской Федерации по представлению Правительства Российской Федерации. Размеры должностных окладов и окладов за классный чин государственных гражданских служащих субъекта Российской Федерации устанавливаются в соответствии с нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации. Следовательно, если не имеется специального закона, устанавливающего размер и способ исчисления денежного содержания муниципальных служащих в субъекте РФ, то минимум и максимум оклада можно определить исходя из минимума и максимума оклада государственного гражданского служащего данного субъекта.

Денежное содержание муниципальных служащих состоит из:

1) ежемесячного денежного вознаграждения;

2) ежемесячного денежного поощрения;

3) ежемесячной процентной надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

4) ежемесячной процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

5) ежемесячной надбавки по районному коэффициенту за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

6) премий за выполнение особо важных и сложных заданий, к юбилейным датам и праздничным дням;

7) премии по результатам работы за год;

8) единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальной помощи, выплачиваемых за счет средств фонда оплаты труда;

9) иных надбавок в соответствии с федеральным законодательством.

Конкретные цифры максимальных окладов всех категорий муниципальных служащих даются в приложениях к данному закону.

Нормы статьи 17 ФЗ «Об основах муниципальной службы» устанавливают, что муниципальный служащий имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней. Это на два дня больше, чем предусматривает Трудовой кодекс РФ для всех наемных работников (ст.115 ТК РФ). Для отдельных категорий муниципальных служащих федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации могут устанавливаться ежегодный оплачиваемый отпуск большей продолжительности.

Сверх ежегодного оплачиваемого отпуска муниципальному служащему за выслугу лет предоставляется в порядке и на условиях, определяемых федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, дополнительный оплачиваемый отпуск (длительность определяется стажем работы на муниципальной должности и группой занимаемой муниципальной должности).

Ежегодный оплачиваемый отпуск и дополнительный оплачиваемый отпуск суммируются и по желанию муниципального служащего могут предоставляться по частям. При этом продолжительность одной части предоставляемого отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

Муниципальному служащему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы на срок не более одного года, если иное не предусмотрено федеральным законом.

* 1. **Мотивация оплаты трудовой деятельности на предприятии**

Система мотивации на уровне предприятия должна базироваться на определённых требованиях. Основными из них являются:

* Предоставление равных возможностей занятости и должностного продвижения по критерию результатов труда.
* Согласование уровня оплаты труда с его результатами и признание личного вклада в общий успех.
* Гарантия занятости для работников, принимающих участие в реализации конкретных схем повышения производительности труда.
* Создание соответствующих условий охраны здоровья, безопасности труда и благополучия всех работников.
* Обеспечение возможностей для роста профессиональных навыков, реализации способностей работников, предусмотрение программ обучения, повышения квалификации и переквалификации.
* Поддержание в коллективе атмосферы доверия, заинтересованности в реализации общей цели, возможности двусторонней коммуникации между руководителями и работниками.

Кроме общепринятой классификации методов мотивации (рис.1) их можно разделить на индивидуальные и групповые, а также на внешние – вознаграждения, поступающие извне, и внутренние – вознаграждения, дающиеся самим трудом (ощущения значимости труда, самоуважения и т.п.).

Заработная плата не может быть единственной целью труда. Само по себе денежное (финансовое) поощрение делает мотивацию на предприятии результативной при функционировании последней как системы, которая базируется на таких основных принципах:

* Коммуникация, сотрудничество и согласие между работниками и администрацией относительно общих принципов системы.
* Обоснованная система оценки работ и определение объёма последних.
* Хорошо обдуманные и обоснованные критерии измерения и оценки; взвешенные нормативы, контроль за ними, периодический пересмотр; четкое согласование поощрения с результативностью деятельности; вознаграждение, особенно дополнительное, не за принятый уровень результативности, а за тот, который стимулируется и в первую очередь связан с качеством.

Эти же принципы кладутся в основу организации оплаты труда на предприятии.

В Администрации Таремского сельского совета премирование работников производится согласно соответствующему положению, согласованному с профсоюзным комитетом.

**ГЛАВА 2. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ В ТАРЕМСКОМ СЕЛЬСКОМ СОВЕТЕ**

**2.1 Оплата труда муниципальных служащих администрации Таремского сельского совета**

Фонд оплаты труда Администрации сельского совета утверждается ежегодно решением Совета депутатов Павловского муниципального образования.

Денежное содержание выплачивается два раза в месяц в виде аванса и оставшейся части суммы за счет средств бюджета Павловского муниципального образования.

Оплата труда выборного должностного лица, осуществляющего свои полномочия на постоянной основе, состоит из ежемесячного денежного содержания (включающего должностной оклад), ежегодной единовременной выплаты и материальной помощи.

Оплата труда муниципальных служащих производится в виде денежного содержания, которое состоит из должностного оклада муниципального служащего в соответствии с замещаемой им должностью муниципальной службы (далее - должностной оклад) и ежемесячной квалификационной надбавки к должностному окладу за профессиональные знания и навыки, которые составляют оклад месячного денежного содержания (далее - оклад денежного содержания), а также ежемесячных и иных дополнительных выплат.

К ежемесячным выплатам относятся:

* надбавка к должностному окладу за выслугу лет;
* надбавка к должностному окладу за особые условия муниципальной службы;
* надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
* премия по результатам работы;
* ежемесячное денежное поощрение (далее - ЕДП).

К дополнительным выплатам относятся:

* единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
* материальная помощь.

Муниципальные служащие имеют право на денежное вознаграждение в связи с юбилеем и выслугой лет на муниципальной службе.

Денежное содержание служащих Администрации Таремского сельского совета состоит из:

* должностного оклада;
* ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет;
* ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия службы;
* ежемесячной надбавки к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
* премий по результатам работы;
* ежемесячного денежного поощрения;
* единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальной помощи.

2.2 Формирование фонда оплаты труда

При формировании фонда оплаты труда муниципальных служащих Администрации Таремского сельского совета сверх сумм средств, направляемых для выплаты должностных окладов, предусматриваются следующие средства на выплату (в расчете на год):

1) ежемесячной квалификационной надбавки к должностному окладу за профессиональные знания и навыки - в размере четырех должностных окладов;

2) ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия муниципальной службы - в размере четырнадцати должностных окладов;

3) ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет - в размере трех должностных окладов;

4) ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, - в размере полутора должностных окладов;

5) премий по результатам работы (за выполнение особо важных и сложных заданий) (далее - премирование) - в размере двух окладов денежного содержания;

6) единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальной помощи - в размере трех окладов денежного содержания;

7) денежного вознаграждения в связи с юбилеями или выслугой лет на муниципальной службе;

8) ежемесячного денежного поощрения - в размере восемнадцати должностных окладов.

Фонд оплаты труда муниципальных служащих Администрации Таремского сельского совета формируется за счет средств, предусмотренных настоящей статьей, а также за счет средств на иные выплаты, предусмотренные федеральными законами.

При формировании фондов оплаты труда служащих Администрации Таремского сельского совета сверх сумм средств, направляемых для выплаты должностных окладов, предусматриваются следующие средства на выплату (в расчете на год):

1) ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет - в размере трех должностных окладов;

2) ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия службы - в размере 7,2 должностного оклада;

3) ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, - в размере полутора должностных окладов;

4) премий по результатам работы (за выполнение особо важных и сложных заданий) (далее - премирование) - в размере двух должностных окладов;

5) ежемесячного денежного поощрения - в размере двенадцати должностных окладов;

6) единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальной помощи - в размере трех должностных окладов;

7) денежного вознаграждения в связи с юбилеями или выслугой лет.

Фонд оплаты труда служащих Администрации городского поселения формируется за счет средств, предусмотренных настоящей статьей, а также за счет средств на иные выплаты, предусмотренные федеральными законами.

Муниципальным служащим устанавливается ежемесячная квалификационная надбавка к должностному окладу за профессиональные знания и навыки в размере до 40,5 процента должностного оклада.

Размер надбавки к должностному окладу за профессиональные знания и навыки устанавливается распоряжением Главы Таремского сельского совета в соответствии с классификацией должностей муниципальной службы.

Выплата квалификационной надбавки к должностному окладу за профессиональные знания и навыки осуществляется в пределах фонда оплаты труда, установленного Администрации Таремского сельского совета.

Ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия службы является элементом материального стимулирования муниципальных служащих и служащих.

Ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия службы муниципальным служащим и служащим Администрации Таремского сельского совета устанавливается персонально распоряжением Администрации Таремского сельского совета с учетом сложности, напряженности, специального режима его работы. Надбавка к должностному окладу за особые условия службы может быть увеличена или уменьшена при изменении степени сложности или напряженности либо специального режима работы.

Ежемесячная надбавка к должностному окладу муниципальным служащим и служащим за выслугу лет устанавливается в процентах к должностному окладу на основании протоколов комиссии по установлению муниципального стажа муниципальным служащим Администрации городского поселения в следующих размерах:

* при стаже муниципальной службы от 1 года до 5 лет - 10 %,
* при стаже муниципальной службы от 5 лет до 10 лет - 15 %,
* при стаже муниципальной службы от 10 лет до 15 лет - 20 %,
* при стаже муниципальной службы свыше 15 лет - 30 %.

Выплата надбавки к должностному окладу за выслугу лет осуществляется в пределах фонда оплаты труда, установленного Администрации Таремского сельского совета.

Премии муниципальным служащим и служащим являются элементом их материального стимулирования и начисляются по результатам работы ежемесячно персонально в размере двух окладов денежного содержания в год (списком или обобщенно).

Премирование муниципальных служащих, служащих производится за фактически отработанное время. В фактически отработанное время включается время нахождения в командировке, на курсах повышения квалификации, в учебном отпуске. За период временной нетрудоспособности и очередной отпуск премия не начисляется.

Основаниями для премирования являются:

* примерное (своевременное и качественное) исполнение должностных обязанностей, заданий, приказов и распоряжений руководства;
* своевременная и качественная подготовка документов;
* проявление профессионализма, творчества, использование современных методов, технологий в процессе служебной деятельности;
* бережное, рациональное использование материально-технических и финансовых средств, иных ресурсов;
* выполнение особо важных и сложных заданий.

В случае упущений в работе муниципальный служащий, служащий может быть лишен премии частично или полностью за тот месяц, в котором совершен проступок, распоряжением Главы Таремского сельского совета с указанием причин лишения премии.

Работникам, проработавшим неполный расчетный период в связи с увольнением по сокращению штатов, по собственному желанию, переводом на другую работу, поступлением в учебное заведение по направлению данной организации, уходом на пенсию, призывом на службу в ряды Вооруженных Сил Российской Федерации, а также по иным уважительным причинам, премия выплачивается за фактически отработанное время.

При наличии экономии по фонду оплаты труда муниципальные служащие и служащие могут быть премированы дополнительно, на основании распоряжения Главы Таремского сельского совета.

Материальная помощь выплачивается на основании распоряжения Главы Таремского сельского совета или по заявлению муниципального служащего или служащего.

В случае если муниципальный служащий, служащий проработал календарный год не полностью, материальная помощь выплачивается из расчета трех окладов (соответственно окладов денежного содержания или должностных) пропорционально фактически отработанному времени в установленном настоящим Положением порядке.

В случае бракосочетания, рождения ребенка, смерти близких родственников (супруги, дети, родители), болезни муниципальному служащему, служащему может быть оказана материальная помощь за счет средств экономии фонда оплаты труда в соответствии с распоряжением Главы Таремского сельского совета в размере должностного оклада.

Денежное вознаграждение муниципальным служащим, служащим в связи с юбилеями или выслугой лет на муниципальной службе выплачивается в размере оклада денежного содержания.

Выплата денежного вознаграждения осуществляется в пределах фонда оплаты труда, установленного Администрации Таремского сельского совета.

За успешное и добросовестное исполнение муниципальным служащим, служащим должностных обязанностей, продолжительную и безупречную службу, выполнение заданий особой важности и сложности могут устанавливаться следующие виды поощрений:

* благодарность;
* объявление благодарности с денежным поощрением;
* награждение ценным подарком;
* награждение почетной грамотой Администрации городского поселения;
* денежное вознаграждение в связи с юбилеями и выслугой лет.
* Юбилейными датами считаются:
* юбилейные даты рождения - 50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет со дня рождения;
* выслуга лет на муниципальной службе или выслуга лет - 20 лет и далее каждые последующие 5 лет.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Тихомиров Ю.А. Постатейный комментарий к Федеральному закону «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» - М., «Норма», 1996 г.

Игнатов В.Г., Рудой В.В. Местное самоуправление. – Ростов н/Д: Феникс, 2005. – с.127.

Федеральный закон от 27 июля 2004г. №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации - 2 августа 2004г. - №31 - Ст. 3215.

Указ Президента РФ от 25 июля 2006г. №763 «О денежном содержании федеральных государственных гражданских служащих» // Собрание законодательства Российской Федерации - 31 июля 2006 г. - №31 - Ст.3459.

Габричидзе Б.Н., Чернявский А.Г. Служебное право. – М.:Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2003. С.90.; см. также: Иванов В.П. Реформирование государственной службы: вопросы и перспективы // Журнал российского права, 2003 - №5.

Старилов Ю.Н. Служебное право. М.: БЕК, 1996. С. 133.

Старилов Ю.Н. Что происходит с институтом российской государственной службы? // Журнал российского права, 2004г. - №9.

Комментарий к ФЗ «О государственной гражданской службе в Российской Федерации» - Система ГАРАНТ, 2005 г.

Комментарий к Федеральному закону «О государственной гражданской службе Российской Федерации» / под ред. В.И.Шкатулла. – М.: «Экзамен», 2006. С.64.

Соловьев С.Г. Должностное лицо местного самоуправления: вопросы теории и практики // Журнал российского права, 2004 - №8.

Игнатов В.Г., Рудой В.В. Местное самоуправление. – Ростов н/Д: Феникс, 2005. – с.115.

Кокотов А.Н., Саломаткин А.С. Муниципальное право России: Учебник – М.: Юристъ, 2005.

Гуев А.Н. Комментарий к Уголовному кодексу Российской Федерации (для предпринимателей) - Издательский Дом ИНФРА-М, 2000.

Кокотов А.Н., Саломаткин А.С. Муниципальное право России: Учебник – М.: Юристъ, 2005.