

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА СТАВРОПОЛЯ
СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ**

05.05.2014

г. Ставрополь

№ 1560

Об утверждении Положения о порядке внедрения эффективной системы мотивации деятельности муниципальных служащих администрации города Ставрополя и ее органов

В целях реализации муниципальной программы «Развитие муниципальной службы и противодействие коррупции в администрации города Ставрополя и ее органах на 2014 – 2016 годы», утвержденной постановлением администрации города Ставрополя от 31.10.2013 № 3835 «Об утверждении муниципальной программы «Развитие муниципальной службы и противодействие коррупции в администрации города Ставрополя и ее органах на 2014 - 2016 годы» в части, касающейся совершенствования механизмов мотивации и стимулирования муниципальных служащих администрации города Ставрополя и ее органов

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение о порядке внедрения эффективной системы мотивации деятельности муниципальных служащих администрации города Ставрополя и ее органов согласно приложению.

2. Разместить настоящее постановление на официальном сайте администрации города Ставрополя в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его подписания.

4. Контроль исполнения настоящего постановления оставляю за собой.

Глава администрации
города Ставрополя

А.Х. Джатдоев

Приложение

к постановлению администрации
города Ставрополя
от 05.05.2014 № 1560

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке внедрения эффективной системы мотивации деятельности муниципальных служащих администрации города Ставрополя и ее органов

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке внедрения эффективной системы мотивации деятельности муниципальных служащих администрации города Ставрополя и ее органов (далее – Положение) разработано в целях создания эффективной системы мотивации и стимулирования деятельности муниципальных служащих в администрации города Ставрополя и ее органах (далее – муниципальные служащие).

1.2. Настоящее Положение разработано с учетом практического опыта проведения аналогичной работы в органах исполнительной власти Ставропольского края, а также практики применения современных кадровых технологий по мотивации и стимулированию деятельности муниципальных служащих.

1.3. Правовую основу внедрения эффективной системы мотивации деятельности муниципальных служащих составляют Федеральный закон от 02 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 25-ФЗ), иные правовые акты Российской Федерации, Закон Ставропольского края от 24 декабря 2007 года № 78-кз «Об отдельных вопросах муниципальной службы в Ставропольском крае», постановление Губернатора Ставропольского края от 01 ноября 2006 г. № 749 «О проведении краевого конкурса «Лучший муниципальный служащий», распоряжение Губернатора Ставропольского края от 12 апреля 2012 г. № 285-р «О Концепции кадровой политики в Ставропольском крае на 2012 – 2015 годы», постановление главы города Ставрополя от 04.04.2008 № 958 «Об утверждении Положения о поощрении муниципальных служащих в органах местного самоуправления города Ставрополя», Коллективный договор аппарата администрации города Ставрополя на 2012 - 2014 годы от 09 декабря 2011 г. № 240, постановление администрации города Ставрополя от 31.10.2013 № 3835 «Об утверждении муниципальной программы «Развитие муниципальной службы и противодействие коррупции в администрации города Ставрополя и ее органах на 2014 – 2016 годы», иные муниципальные правовые акты города Ставрополя.

1.4. Под мотивацией деятельности муниципальных служащих в рамках настоящего Положения понимается совокупность внутренних и внешних

факторов, которые побуждают муниципальных служащих к эффективному выполнению своих должностных обязанностей.

Система мотивации деятельности муниципальных служащих представляет собой комплекс стимулирующих мер материального и морального характера, способствующих повышению эффективности труда муниципальных служащих.

2. Алгоритм эффективной системы мотивации деятельности муниципальных служащих

2.1. Алгоритм построения эффективной системы мотивации деятельности муниципальных служащих включает в себя следующие этапы: изучение мнения муниципальных служащих об уровне удовлетворенности своей профессиональной служебной деятельностью; определение на основе социологического исследования показателей эффективной деятельности муниципальных служащих; разработка и внедрение комплекса мер, направленных на создание эффективной системы мотивации деятельности муниципальных служащих; корректировка и актуализация системы мотивации деятельности муниципальных служащих.

2.2. Блок-схема создания эффективной системы мотивации деятельности муниципальных служащих приведена в приложении 1 к настоящему Положению.

3. Методика построения эффективной системы мотивации деятельности муниципальных служащих

3.1. Первым этапом для построения эффективной системы мотивации деятельности муниципальных служащих является изучение мнения муниципальных служащих путем проведения социологического исследования.

3.2. Социологические исследования рекомендуется осуществлять ежегодно.

3.3. Проведение социологического исследования осуществляется управлением кадровой политики администрации города Ставрополя, в органах администрации города Ставрополя работниками кадровых служб, ответственными за ведение кадровой работы отраслевых (функциональных) территориальных органов администрации города Ставрополя в форме анкетирования. Анкета для проведения социологического исследования приведена в приложении 2 к настоящему Положению.

3.4. В ходе социологического исследования оценивается удовлетворенность муниципальных служащих условиями и результатами своей работы, изучается морально-психологический климат в коллективе, выявляются ведущие мотивации муниципальных служащих, а также факторы, влияющие на проявление личностью того или иного мотивационного поведения.

3.5. На втором этапе проводится анализ полученных в ходе социологического исследования данных и определяются приоритетные методы стимулирования эффективной деятельности муниципальных служащих, которые могут группироваться по двум направлениям: материальные и моральные.

3.6. На третьем этапе с учетом выявленных приоритетных методов стимулирования разрабатывается и внедряется примерный комплекс мер, направленных на создание эффективной системы мотивации деятельности муниципальных служащих администрации города Ставрополя и ее органов (далее – комплекс мер) по форме согласно приложению 3 к настоящему Положению.

3.7. Разработанный комплекс мер рекомендуется внедрять на краткосрочный (1 год) или среднесрочный периоды (3 - 5 лет).

3.8. Порядок разработки, согласования и утверждения комплекса мер определяется управлением кадровой политики администрации города Ставрополя.

3.9. Общая координация разработки, согласования и утверждения комплекса мер, направленных на повышение мотивации деятельности муниципальных служащих, обеспечивается управлением кадровой политики администрации города Ставрополя.

3.10. В четвертом квартале ежегодно проводятся социологические исследования для оценки эффективности и результативности реализуемого комплекса мер.

На основании проведенных социологических исследований осуществляется корректировка и актуализация действующего комплекса мер либо утверждается новый комплекс мер на очередной период.

3.11. Результаты социологических исследований доводятся до главы администрации города Ставрополя в виде докладной записки для информирования и принятия решений.

Комплекс мер на очередной отчетный период формируются управлением кадровой политики администрации города Ставрополя и утверждается главой администрации города Ставрополя.

4. Примерные меры материального стимулирования, направленные на создание эффективной системы мотивации деятельности муниципальных служащих

4.1. В качестве мер материального стимулирования, направленных на создание эффективной системы мотивации деятельности муниципальных служащих, могут применяться:

4.1.1. Выплата ежемесячных и (или) ежеквартальных премий по результатам работы на основе оценки показателей эффективности (результативности) профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих по итогам года.

4.1.2. Выплата единовременного денежного вознаграждения по результатам эффективного выполнения разовых и иных поручений муниципальными служащими.

4.1.3. Выплата единовременной премии за добросовестное выполнение муниципальным служащим должностных обязанностей, продолжительную и безупречную муниципальную службу, выполнение заданий особой важности и сложности.

4.1.4. Предоставление муниципальному служащему дополнительных гарантий, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации в том числе:

предоставление муниципальному служащему за счет средств бюджета города Ставрополя права на профессиональную переподготовку и повышение квалификации с сохранением на данный период замещаемой должности муниципальной службы и денежного содержания;

оплата стоимости санаторных путевок и выплата денежной компенсации стоимости санаторной путевки муниципальным служащим в соответствии с порядком оплаты стоимости санаторных путевок и выплаты денежной компенсации стоимости санаторной путевки, установленным для муниципальных служащих Ставропольского края;

выплата ежемесячной надбавки за почетное звание Российской Федерации, за докторскую степень, за кандидатскую степень, соответствующую направлению деятельности муниципального служащего;

выплата муниципальному служащему единовременного поощрения за счет средств бюджета города Ставрополя в связи с выходом на трудовую пенсию по старости или инвалидности, определяемого по должности, замещаемой на день увольнения с муниципальной службы.

4.2. Реализация мер материального стимулирования осуществляется с учетом финансовых возможностей бюджета города Ставрополя.

5. Примерные меры морального стимулирования, направленные на создание эффективной системы мотивации деятельности муниципальных служащих

В качестве мер морального стимулирования, направленных на создание эффективной системы мотивации деятельности муниципальных служащих, могут применяться:

объявление благодарности, награждение Почетной грамотой администрации города Ставрополя, награждение ценным подарком, представление к государственным наградам, присвоение почетных званий, награждение памятными знаками и медалями;

создание благоприятного морально-психологического климата в рабочих коллективах путем психологических исследований и психологического просвещения муниципальных служащих, способствующих предотвращению возникновения и прогрессирования синдромов эмоционального выгорания у муниципальных служащих;

участие в ежегодном краевом конкурсе на звание «Лучший муниципальный служащий»;

проведение ежегодных соревнований между органами администрации города Ставрополя по достижению наилучших значений показателей деятельности за отчетный год с вручением победителям переходящих кубков (в качестве показателей эффективности деятельности структурных подразделений, отраслевых (функциональных органов), могут использоваться показатели оценки эффективности деятельности органов местного самоуправления муниципальных районов, предусмотренные Указом Президента Российской Федерации от 28 апреля 2008 г. № 607 «Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов». Награждение победителей проводится в торжественной обстановке с широким освещением в средствах массовой информации);

проведение тимбилдинга (мероприятий, направленных на сплочение коллектива): организация спортивных соревнований с вручением дипломов, грамот, переходящих кубков по волейболу, теннису, баскетболу, футболу, шахматам и другим видам спорта внутри коллектива (между коллективами), проведение корпоративных встреч, реализация мероприятий творческого характера (командные конкурсы, интеллектуальные соревнования, ролевые игры);

поощрение и развитие здорового образа жизни в коллективе (создание условий для посещения муниципальными служащими оздоровительных комплексов, спортивных залов, игровых площадок);

применение различных видов поощрений без денежного вознаграждения (поощрение благодарственным письмом главы администрации города Ставрополя за добросовестное выполнение муниципальным служащим должностных обязанностей);

планирование стратегии карьерного роста муниципального служащего (создание условий для должностного и профессионального роста муниципальных служащих, указанных в комплексе мер, утвержденных на долгосрочную перспективу);

приглашение муниципальных служащих, добившихся наилучших результатов деятельности в отчетном году, для участия в значимых мероприятиях, проводимых в городе Ставрополе;

предоставление муниципальным служащим ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день.

Управляющий делами
администрации города Ставрополя

Т.В. Середа

Приложение 1

к Положению о порядке внедрения эффективной системы мотивации деятельности муниципальных служащих администрации города Ставрополя и ее органов

БЛОК-СХЕМА создания эффективной системы мотивации деятельности муниципальных служащих



Приложение 2

к Положению о порядке внедрения эффективной системы мотивации деятельности муниципальных служащих администрации города Ставрополя и ее органов

АНКЕТА

1. Устраивает ли Вас Ваша работа в целом?

Выберите один вариант ответа

1. Да, устраивает
2. Скорее да
3. Скорее нет
4. Нет, не устраивает
5. Затрудняюсь ответить

2. Как бы Вы оценили следующие параметры своего труда?

По каждой строке отметьте один вариант ответа

№ п/п	Параметры	Высокая	Средняя	Низкая	Затрудняюсь ответить
1.	Ответственность	1	2	3	4
2.	Интересность	1	2	3	4
3.	Интенсивность	1	2	3	4
4.	Сложность	1	2	3	4
5.	Креативность	1	2	3	4

3. Насколько Вы удовлетворены:

По каждой строке отметьте один вариант ответа

№ п/п	Наименование показателя	Удовлетворен полностью	Скорее удовлетворен	Скорее не удовлетворен	Не удовлетворен	Затрудняюсь ответить
1.	Содержательностью работы	1	2	3	4	5
2.	Объемом работы	1	2	3	4	5
3.	Режимом работы	1	2	3	4	5
4.	Условиями работы (в целом)	1	2	3	4	5
5.	Состоянием рабочего места (оснащенностью оборудованием)	1	2	3	4	5

4. Насколько Вы удовлетворены:
По каждой строке отметьте один вариант ответа

№	Наименование показателя	Удовлетворен полностью	Скорее удовлетворен	Скорее не удовлетворен	Не удовлетворен	Затрудняюсь ответить
1.	Оплатой труда	1	2	3	4	5
2.	Возможностью карьерного роста	1	2	3	4	5
3.	Возможностью повышения квалификации	1	2	3	4	5
4.	Социальными гарантиями	1	2	3	4	5
5.	Своим общественным статусом	1	2	3	4	5
6.	Возможностью быть полезным обществу	1	2	3	4	5
7.	Межличностными отношениями в коллективе	1	2	3	4	5
8.	Уважением (вниманием) со стороны руководства, признанием руководством результатов Вашего труда	1	2	3	4	5
9.	Отношениями с непосредственным руководителем	1	2	3	4	5

5. Отметьте, пожалуйста, проблемы, которые, по Вашему мнению, характерны для Вашей работы (выберите не более 5 вариантов ответов)

1. Меня не устраивает размер заработной платы
2. Меня недооценивает руководство
3. Меня никак не поощряют за хорошо выполненную работу
4. У меня слишком большой объем работы
5. Мне не предлагают участвовать в программах повышения квалификации
6. Недостаток информации по направлению профессиональной деятельности
7. Меня давно не повышали в должности
8. Противоречивые указания руководства

9. Срочные поручения, постоянная смена деятельности, невозможность сосредоточиться
10. Отсутствие обратной связи с руководством
11. Отсутствие обратной связи с коллегами
12. Частые случаи сверхурочной работы, чрезмерные нагрузки
13. Постоянное решение чужих проблем (выполнение работы за других)
14. У нас в коллективе плохая психологическая атмосфера
15. Затрудняюсь ответить

6. Отметьте, пожалуйста, факторы, которые на Ваш взгляд сделают Вашу работу более привлекательной, повысят Вашу производительность труда (выберите не более 5 вариантов ответов)

1. Возможность продвижения по службе
2. Оплата труда по результатам (дифференцированная заработная плата)
3. Повышение заработной платы
4. Гибкий график работы
5. Справедливое распределение объемов работы
6. Признание и одобрение со стороны руководства хорошо выполненной работы
7. Возможность выполнять работу, которая создает условия для обучения и заставляет развивать (совершенствовать) свои способности
8. Возможность выполнять сложную и ответственную работу
9. Возможность выполнять работу, позволяющую думать самостоятельно
10. Возможность обучения и повышения квалификации
11. Работа без большого напряжения, стресса
12. Хорошие отношения с коллегами по работе
13. Хорошие отношения с непосредственным начальником
14. Хорошие отношения с подчиненными
15. Затрудняюсь ответить

7. Какой уровень зарплаты по основному месту работы Вы считаете достойным с учетом интенсивности и сложности Вашего труда

8. Заставляет ли Вас лично имеющийся уровень дохода задумываться над поиском дополнительных законных источников заработка

1. Да
2. Нет
3. Затрудняюсь ответить

9. Знаете ли Вы о проведении ежегодного конкурса на звание «Лучший муниципальный служащий»?

1. Да, знаю

2. Нет, не знаю

10. Ваши предложения по улучшению условий работы и социальных гарантий муниципальных служащих

В заключение, пожалуйста, немного о себе

11. Ваш пол

1. Мужской
2. Женский

12. Ваш возраст (число полных лет) _____

13. Ваш стаж муниципальной (государственной) службы (число полных лет) _____

14. Ваше образование

1. Наличие ученой степени
2. Высшее
3. Неоконченное высшее
4. Среднее специальное и ниже

15. Ваша должность

1. Руководитель
2. Специалист

16. Состоите ли Вы в муниципальном кадровом резерве?

1. Да, состою
2. Нет, не состою

Примечание:

Анкета направлена на оценку удовлетворенности муниципальных служащих условиями и результатами своей работы, изучение морально-психологического климата в коллективе, выявление показателей эффективной деятельности муниципальных служащих. Анкетирование проводится анонимно.

Приложение 3

к Положению о порядке
внедрения эффективной
системы мотивации
деятельности муниципальных
служащих администрации
города Ставрополя и ее органов

ПРИМЕРНЫЙ
комплекс мер, направленных
на создание эффективной системы мотивации деятельности
муниципальных служащих
администрации города Ставрополя и ее органов
на _____ год

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок исполнения	Ответственный исполнитель	Ожидаемые конечные результаты
1. Меры материального стимулирования				
1.1.	Применение следующих видов выплат: ежемесячных и (или) ежеквартальных премий по результатам работы на основе оценки показателей эффективности (результативности) профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих по итогам года; единовременного денежного вознаграждения по результатам эффективного выполнения разовых и иных поручений муниципальными служащими; единовременной премии за добросовестное выполнение муниципальным служащим должностных обязанностей,	весь период	руководители отраслевых (функциональных) и территориальных органов администрации города Ставрополя, управление кадровой политики администрации города Ставрополя, работники кадровых служб, ответственные за ведение кадровой работы, отраслевых (функциональных) и территориальных органов администрации города Ставрополя	оценка эффективности (результативности) профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих

	<p>продолжительную и безупречную муниципальную службу, выполнение заданий особой важности и сложности;</p> <p>ежемесячной надбавки за почетное звание Российской Федерации, за докторскую степень, за кандидатскую степень,</p> <p>соответствующую направлению деятельности муниципального служащего;</p> <p>единовременного поощрения в связи с выходом на трудовую пенсию по старости или инвалидности, определяемого по должности, замещаемой на день увольнения с муниципальной службы</p>			
2. Меры морального стимулирования				
2.1.	<p>Применение следующих видов поощрения:</p> <p>объявление благодарности;</p> <p>награждение Почетной грамотой администрации города Ставрополя;</p> <p>награждение ценным подарком;</p> <p>представление к государственным наградам;</p> <p>присвоение почетных званий;</p> <p>награждение памятными знаками, медалями</p>	<p>I-IV кварталы 20__ г.</p>	<p>руководители структурных подразделений, управление кадровой политики администрации города Ставрополя, работники кадровых служб, ответственные за ведение кадровой работы, отраслевых (функциональных) и территориальных органов администрации города Ставрополя</p>	<p>оценка эффективности (результативности) профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих</p>
2.2.	<p>Участие в ежегодном краевом конкурсе на звание «Лучший муниципальный служащий»</p>	<p>III-IV кварталы 20__ г.</p>	<p>комитет экономического развития администрации города Ставрополя,</p>	<p>повышение престижа муниципальной службы, выявление и</p>

			работники кадровых служб, ответственные за ведение кадровой работы, отраслевых (функциональных) и территориальных органов администрации города Ставрополя	поощрение лучших муниципальных служащих
2.3.	Разработка и внедрение основных подходов по проведению ежегодного соревнования среди отраслевых (функциональных) органов администрации города Ставрополя по достижению наилучших значений показателей эффективности деятельности органов местного самоуправления	I-II кварталы 20__ г.	комитет физической культуры, спорта и молодежной политики администрации города Ставрополя, комитет экономического развития администрации города Ставрополя	алгоритм проведения ежегодных соревнований среди отраслевых (функциональных) органов администрации города Ставрополя по достижению наилучших значений показателей эффективности деятельности органов местного самоуправления
2.4.	Подведение итогов ежегодного соревнования среди отраслевых (функциональных) и территориальных органов администрации города Ставрополя по достижению наилучших значений показателей эффективности деятельности органов местного самоуправления с торжественным вручением переходящего кубка	по итогам года (I квартал 20__ г.)	комитет физической культуры, спорта и молодежной политики администрации города Ставрополя, комитет экономического развития администрации города Ставрополя, организационный отдел администрации города Ставрополя	стимулирование муниципальных служащих к достижению наилучших показателей деятельности отраслевых (функциональных) и территориальных органов администрации города Ставрополя
2.5.	Внедрение в практику участия муниципальных служащих, добившихся наилучших результатов	IV квартал 20__ г.	комитет экономического развития администрации	стимулирование муниципальных служащих к достижению

	деятельности в отчетном году, в значимых мероприятиях, проводимых в городе Ставрополе		города Ставрополя, организационный отдел администрации города Ставрополя	высоких результатов деятельности
--	---	--	--	----------------------------------