

## ЭКОНОМИКА

*Балашкина Екатерина Михайловна*

магистрант

*Латушкина Надежда Михайловна*

канд. экон. наук, доцент

ФГБОУ ВПО «Тюменский государственный университет»

г. Тюмень, Тюменская область

### **ПРЕМИРОВАНИЕ СОТРУДНИКОВ МВД КАК ФАКТОР РОСТА ЭФФЕКТИВНОСТИ ИХ РАБОТЫ**

*Аннотация:* принятие Закона о социальных гарантиях сотрудников органов внутренних дел не только повысило оклады, но и предоставило возможность значительно увеличить денежное довольствие в целом. Предложенная в Законе методика начисления премий не учитывает результаты работы конкретного сотрудника, ее сложность и ответственность. В данной статье внесены предложения по конкретизации начисления премии и сроков ее выплаты.

*Ключевые слова:* финансирование, система поощрения, премирование.

В 2012 году произошли кардинальные изменения в параметрах бюджетного процесса МВД России. С целью повышения эффективности работы сотрудников органов внутренних дел и престижа профессии «полицейский» были произведены значительные перемены в структуре финансирования МВД. Прежде всего, это связано с введением новой системы денежного довольствия и переходом на единое федеральное финансирование. В целях реформирования был принят Федеральный закон «О социальных гарантиях сотрудников органов внутренних дел». Предметом регулирования явилось денежное довольствие действующих сотрудников и предоставление им иных социальных гарантий.

С принятием нового закона уровень должностных окладов увеличился, по сравнению с действующими, в среднем в четыре раза, а средний размер денеж-

ного довольствия вырос в среднем в два раза. Таким образом, с 2012 года инспекторы (ПДН, ППС, ДПС и т. д.), следователи, участковые уполномоченные с выслугой более 5 лет получают на руки за вычетом налога на доходы физических лиц 35 700 рублей (начисление 41 000 рублей). Сержантский состав (полицейский, полицейский – водитель и др.) с 2012 года с выслугой более 5 лет в среднем получают за вычетом налога на доходы физических лиц 23 490 рублей (начисление 27 000 рублей).

Одновременно со значительным повышением окладов сведено к минимуму количество дополнительных выплат. Ранее их перечень включал почти 40 наименований. С января 2012 года доплаты ограничены восемью наименованиями. Таким образом, с одной стороны, новая система начисления денежного довольствия имеет ряд преимуществ, среди которых основным является значительный рост окладов в системе МВД.

Несмотря на существенные увеличения денежного довольствия сотрудникам органов внутренних дел настоящая система оплаты, по мнению автора, имеет серьезный недостаток. Денежное довольствие у сотрудников одной категории (например, участковые, инспекторы ГИБДД и другие) сравнялось и практически не зависит от результатов деятельности. Исключение составляют надбавки за квалификационное звание (от 5 до 30 процентов от должностного оклада) и надбавки за особые достижения в службе.

Порядок премирования сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации установлен статьей 2 Федерального закона от 19 июля 2011 г. №247-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» и разделом IV Порядка обеспечения денежным довольствием сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, утвержденного приказом МВД России от 31 января 2013 г. №65. (ссылка). При этом частью 12 статьи 2 указанного Закона установлено, что порядок выплаты премии за добросовестное выполнение служебных обязанностей определяет руководитель федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел.

Сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации выплачиваются премии за добросовестное выполнение служебных обязанностей исходя из расчета трех окладов денежного содержания в год. Премия выплачивается ежемесячно по двадцать пять процентов оклада денежного содержания, установленного сотруднику на первое число месяца, за который производится выплата.

В пределах средств, предусмотренных на выплату денежного довольствия, сотрудникам, успешно выполняющим особо сложные и важные задачи, могут дополнительно выплачиваться разовые премии. Решение о выплате разовой премии оформляется приказом соответствующего руководителя.

Согласно п. 28 Приказа №65 премия за добросовестное выполнение служебных обязанностей выплачивается из расчета трех окладов денежного содержания в год. Некоторые нюансы, связанные с ее выплатой, состоят в следующем:

- она выплачивается ежемесячно из расчета 25% оклада денежного содержания, установленного сотруднику на 1-е число месяца, за который производится выплата (п. 29 Приказа №65);

- она начисляется пропорционально времени выполнения сотрудником служебных обязанностей в соответствующем календарном месяце. При этом в расчетный период для выплаты премии включается время обучения, нахождения в отпуске с сохранением денежного довольствия, освобождения сотрудника от выполнения служебных обязанностей в связи с временной нетрудоспособностью;

- ее размер за каждый календарный день службы исчисляется путем деления полной суммы премии за месяц, определенной в соответствии с п. 29 Приказа №65, на количество календарных дней в этом месяце;

- сотрудникам, зачисленным в распоряжение, премии могут быть выплачены на основании приказа с учетом фактического объема выполняемых ими служебных обязанностей в пределах 25% оклада денежного содержания;

- при перемещении сотрудника по службе в течение месяца выплата ему премии производится по новому месту службы в размере, определяемом в соответствии с п. 29 Приказа №65.

Вопросы премирования являются индивидуальными, то есть разрабатываются и устанавливаются организацией самостоятельно. При разработке систем поощрения сотрудников ОВД необходимо учитывать следующие рекомендации в отношении устанавливаемых премий:

- назначение премии необходимо производить с учетом личного вклада каждого работника;
- установленные премии не должны восприниматься работниками как часть заработной платы;
- размер премий должен быть экономически обоснован;
- при разработке систем премирования необходимо определить условия и установить показатели, при выполнении которых будет осуществлена премиальная выплата.

Предлагаю внести изменения в части начисления и выплаты премии за добросовестное исполнение своих служебных обязанностей: начислять и выплачивать премию по приказу руководителя один раз в квартал в соответствии с результатами работы сотрудника, а не ежемесячно как обязательная составляющая денежного довольствия. Исходя из лимита бюджетных обязательств, за основу следует взять 75% от оклада денежного содержания за текущий квартал и 25% – максимальный дополнительный коэффициент увеличения/уменьшения премии. То есть при положительных результатах деятельности (например, оперативное раскрытие преступления, выявление административных правонарушений и т. п.) возможно повышение коэффициента до 100%.

Так же, как и возможность увеличения премии, предлагаю критерии снижения размера премирования. Лишение премии за добросовестное исполнение служебных обязанностей на 25% в следующих случаях:

- наличие дисциплинарного взыскания (выговор, строгий выговор, неполное служебное соответствие, предупреждение);
- неудовлетворительные результаты работы;
- освобождение сотрудника от исполнения его служебных обязанностей в связи с временной нетрудоспособностью;

– освобождение сотрудника от исполнения его служебных обязанностей в связи с очередным (внеочередным) отпуском.

Применяемая в организации система поощрений должна формировать у сотрудников ОВД ощущение справедливости материальных вознаграждений и способствовать повышению заинтересованности сотрудников в улучшении не только индивидуальной, но и коллективной работы.

Также можно внести предложения по повышению денежного содержания сотрудников ОВД и изменению его структуры, направленные на привлечение молодежи в ОВД, уменьшение текучести и повышение активности при выполнении своих служебных обязанностей. В частности, более глубокая дифференциация должностных окладов сотрудников, изменение шкалы начисления процентной надбавки за выслугу лет, введение процентной надбавки за профессиональный стаж и за вхождение молодых сотрудников в каждый новый этап жизненного цикла (женитьба, рождение ребенка и т. д.).

Система материального поощрения, установленная работодателем, должна быть проста и понятна каждому сотруднику. Она должна быть гибкой, дающей возможность сразу же поощрить каждый положительный результат работы, а размеры поощрения должны быть экономически и психологически обоснованы.

### *Список литературы*

1. О социальных гарантиях сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федеральный закон от 19 июля 2011 г. №247-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2011. – №30 (ч. 1). – С. 4595.

2. Об утверждении порядка обеспечения денежным довольствием сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД от 31 января 2013 г. – №65.

3. Зимин Г.А. Денежное довольствие сотрудников органов внутренних дел в условиях проведенной реформы // Экономический вестник правоохранительных органов. – 2013. – №8. – С.12–31.