

Синькевич Кристина Васильевна

магистрант

ФГБОУ ВО «Сибирский государственный аэрокосмический
университет им. академика М.Ф. Решетнева»

г. Красноярск, Красноярский край

МОТИВАЦИЯ И ПООЩРЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

***Аннотация:** в статье рассматривается понятие «поощрение государственного служащего», что является стимулом к работе государственного служащего и способствует повышению эффективности работы государственного служащего. Проанализировано стимулирование труда служащих государственной гражданской службы на примере г. Красноярск. Затронуты проблемы и особенности управления данным явлением.*

***Ключевые слова:** поощрение, стимул, повышение эффективности, государственные служащие.*

Стимулирование и поощрение является одним из важных направлений для укрепления дисциплины, воспитания и повышения эффективности государственных служащих. Этим обусловлена актуальность данной темы. Рассмотрим данные понятия, а также как они влияют на мотивацию человека при помощи вознаграждения.

Понятие данных терминов рассматриваются в работах Н.А. Волгина, К.С. Бельского, А.А. Гришкова, Д.М. Овсянко, А.В. Малько и др.

Профессор Н.А. Волгин трактует термин стимул как «Побуждение к действию, причина которого интерес (материальный, моральный, личный, коллективный или общественный) как форма реализации потребностей» [1].

Таким образом, автор термина выделяет главную основу стимула – это интерес.

Профессор К.С. Бельский выделяет три группы поощрений:

1) моральные (награждение почетными грамотами, занесенными в книгу почета и на Доску почета, объявление благодарности, награждение орденами и медалями, присвоение почетных званий);

2) материальные (денежные премии, ценностные подарки, вознаграждение по итогам года);

3) организационные продвижения по службе [2].

Исходя из данной классификации видно, что она достаточно полно отображает группы поощрений, так как она не принимает в расчет реальную практику, которая существует в государственном аппарате. Поощрение несет в себе неформализованный характер и юридически никак не оформляется, но фактически широко используется.

Из анализа А.А. Гришковец отмечено, что ни в юридической науке, ни в российском законодательстве не закреплено понятие «поощрение государственного служащего». Тем самым он предполагает свое определение данного понятия. «Поощрение государственного служащего – нормативно закрепленная или фактически использованная форма признания со стороны публичной власти личных заслуг государственного служащего, применяемая при наличии достаточных оснований уполномоченным государственным органом или его должностным лицом путем издания первого акта, установленной формы или совершения иных действий, приносящих поощряемому государственному служащему материального или нематериального имущества» [3].

Таким образом, автор отобразил главную цель поощрения государственного служащего. Им является публичное признание заслуг государственному служащему, оказание ему почета и уважения за эффективную и добросовестную службу на должностях государственных органов.

Однако по мнению Д.М. Овсянко, поощрение создано для того, чтобы воспитывать государственных служащих и укреплять их дисциплину на службе [4].

Автор тем самым хочет сказать, что благодаря поощрению государственные служащие будут смелее и решительнее, будут подготовленные на то, чтобы преодолевать всевозможные трудности, к росту и развитию инициативы.

Следующим автором, который тщательно изучает вопросы о поощрении, является профессор, доктор юридических наук А.В. Малько. По его мнению, поощрение – это форма и мера юридического одобрения добровольно заслуженного поведения субъекта, в результате чего он вознаграждается, для него наступают благоприятные последствия [5].

Из приведенного определения автор выделил главные признаки поощрения – это заслуженное поведение, взаимовыгодно для общества, юридически одобряется, имеет стимул и характер.

В период, когда в стране экономический кризис, можно сказать с уверенностью, что стимулом работы государственного служащего являются материальные ценности.

Крайне низкий уровень оплаты, а в особенности система ее формирования, которая не ориентирована на результат служебной деятельности является актуальной и нерешенной в государственной службе Российской Федерации.

Исходя из Федерального Закона «О государственной и гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 г. №79 ФЗ.

Что касается денежного содержания государственного служащего, то оно состоит из должностного и месячного оклада в соответствии с замещаемой должностью, а также месячных и иных дополнительных выплат [6]. Сложившаяся в России система оплаты труда государственных служащих относится к смешанным.

Анализ оплаты труда гражданского служащего показывает, что стимулирующей ролью является ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия гражданской службы с определенным диапазоном установления конкретного размера и премии за выполнение особо сложных заданий и важных поручений, которые в свою очередь, не ограничиваются размерами, исходя из фонда оплаты труда.

Иные оставшиеся составляющие денежного содержания четко фиксированы Федеральным законом №79-ФЗ, а также соответствующими указами Президента РФ и другими нормативными правовыми актами.

Законодательство, основным средством материального обеспечения и стимулирования профессиональной служебной деятельности гражданского служащего, указывает на денежное содержание. Например, должностной оклад ведущего специалиста-эксперта г. Красноярск на 2016 год составляет 3759 руб. в месяц, а оклады за классный чин варьируются от 1053 руб. в месяц до 1354 руб. в месяц [7]. Для сравнения смотрим уровень прожиточного минимума г. Красноярска за IV квартал 2015 для трудоспособного населения, он составляет 11227 руб./мес. Из этого следует, что должностной оклад ниже прожиточного минимума почти в 3 раза.

Таким образом, должностной оклад не является стимулом повышения эффективности трудовой деятельности гражданского служащего, так как он сам ниже прожиточного минимума. В некоторой степени, он не стоит потраченных сил и трудов, но присвоение более классного чина является одним из материальных стимулов, так как размер денежного содержания незначительно, но повышается.

Если в оплате труда государственных служащих должностной оклад не в полной мере является стимулом для работы, то должны существовать другие методы стимулирования. Это означает, что основным и самым главным стимулом труда выступают ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия гражданской службы.

К дополнительным выплатам относят:

1. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет на гражданской службе, при стаже гражданской службы. Тем самым она стимулирует служащих к длительной службе, при этом повышая уровень своей квалификации. Размеры данной надбавки закреплены законодательно.

2. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия гражданской службы в размере до 200 процентов этого оклада. Данная надбавка является наиболее эффективным стимулом работы, так как размер денежного поощрения будет зависеть от результатов работы самого служащего.

3. Ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в размерах и порядке, определяемых законодательством Российской Федерации. Она так же оказывает стимулирующее воздействие, поскольку работа с секретной информацией вызывает особый интерес. Высокий уровень ответственности и пониженный уровень безопасности повлияет на сотрудника, исходя из этого, он будет более детально изучать, и работать с дополнительной информацией о государственной тайне.

4. Премии за выполнение особо важных и сложных заданий, порядок выплаты которых определяется представителем нанимателя с учетом обеспечения задач и функций государственного органа, исполнения должностного регламента (максимальный размер не ограничивается). Они напрямую зависят от индивидуальных заслуг гражданских служащих, тем самым являясь огромным стимулом в работе.

5. Ежемесячное денежное поощрение. Оно так же является стимулом для работника, чтобы повысить его трудоспособность.

Из вышесказанного можно с уверенностью сказать, что эффективностью работы государственных служащих является материальное поощрение, которое влечет за собой повышение качества работы государственных органов.

Список литературы

1. Волгин Н.А. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба (Анализ, проблемы, решения) / Н.А. Волгин. – М.: Экзамен, 2004. – С. 10.

2. Бельский К.С. Персональная ответственность в советском государственном управлении (понятие, формы, факторы укрепления). – М., 1988. – С. 92.

3. Гришковец А.А. Поощрение государственных служащих: правовые основы и практика применения // Право и политика. – 2002. – №1. – С. 32.

4. Овсянко Д.М. Государственная служба. – М., 1996. – С. 167.
5. Малько А.В. Стимулы и ограничения в праве. – М., 2004. – С. 60.
6. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. №79-ФЗ «О государственной и гражданской службе Российской Федерации».
7. Центр занятости Красноярского края Зарплаты государственных гражданских служащих 2016 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://subsidiy.net/центр-занятости-населения/новости/item/118-зарплаты-государственных-гражданских-служащих.html> (дата обращения: 15.02.2016).