

Волкова В.В., Савостьянова М.С.

**СТИМУЛИРОВАНИЕ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ**

Вологодский институт права и экономики ФСИН России

г. Вологда, ул. Щетинина 2, 160034

Volkova V.V., Savost'ianova M.S.

**STIMULATION OF OFFICIAL ACTIVITIES BY EMPLOYEES OF THE
PENAL SYSTEM**

The Vologda Institute of Law and Economics

of the Federal Penal Service of Russia

Vologda, ul. Shchetinina 2, 160034

Аннотация: в статье рассмотрена система стимулирования служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Ключевые слова: мотивация, стимулирование, уголовно-исполнительная система, денежное довольствие сотрудников, стимулирующие выплаты.

Summary: the article considers the system of stimulation of official activities by employees of the penal.

Keywords: motivation, stimulation, penal system, money allowance of employees, incentive payment.

Мотивация служебной деятельности сотрудников в учреждениях уголовно-исполнительной системы как факт экономической и управленческой реальности сформировалась четко, однако всегда присутствует необходимость разработки или пересмотра существующей системы стимулирования персонала. Материальные меры стимулирующего характера чаще всего проявляются в денежной форме. Как показывает практика, применение

материально-денежных стимулов позволяет регулировать поведение объектов управления.

Несомненно, основную стимулирующую роль в любой сфере деятельности персонала играет оплата за те усилия, которые прилагает сотрудник для выполнения каких либо обязанностей, или какой либо работы.

Анализирую службу в УИС на сегодняшний момент, мы можем сказать, что она является достаточно специфическим видом деятельности. Поскольку служебная деятельность сотрудников УИС неоднозначна и во многом зависит от различных факторов (условий):

- функциональные обязанности;
- профессиональные качества;
- уровень квалификации; сложности выполняемых служебных задач,
- специфика учреждения; риска для жизни и здоровья.

Исходя из этого, денежное довольствие должно выплачиваться не в уравнительной форме, а с учетом принципа индивидуализации оплаты.

Роль заработной платы в мотивационном комплексе в настоящее время велика. Зарплата сотрудника, рассматриваемая как выраженная в денежной форме часть дохода, распределяется в соответствии с законодательством по установленным нормам, является материальным стимулом.

Основное средство их материального обеспечения и стимулирования выполнения ими служебных обязанностей – это денежное довольствие сотрудников ФСИН России, которое состоит из оклада по специальному званию, оклада по должности, которые составляют оклад денежного содержания, а так же различных ежемесячных, единовременных надбавок и иных дополнительных выплат.

В ходе реформирования УИС, размеры окладов по специальному званию сотрудников уголовно-исполнительной системы, а также размеры месячных окладов в соответствии с замещаемой должностью по типовым должностям с 2013 г., увеличились более чем в 2,5 раза.

Изменилась структура стимулирующих выплат:

Ежемесячная надбавка к окладу денежного содержания за стаж службы (выслугу лет) увеличилась до 40%.

Ежемесячная надбавка к должностному окладу за квалификационное звание увеличилась до 30 %.

Ежемесячная надбавка за особые условия службы до 100 % должностного оклада.

Премии за добросовестное выполнение служебных обязанностей с риском.

Поощрительные выплаты за особые достижения в службе в размере до 100% от должностного оклада.

Надбавка к должностному окладу за выполнение задач, связанных с риском (повышенной опасностью) для жизни здоровья в мирное время – в сумме размер составляет 100% должностного оклада.

Изменения в структуре материального стимулирования сотрудников привели к следующему: размер денежного довольствия сотрудников существенно увеличится (и составил половину, три четверти вознаграждения за труд), вследствие чего выросла пенсия сотрудников УИС.

Однако, как мы говорили и ранее, стимулирующие выплаты не учитывают индивидуальный вклад конкретного работника. Более того, все указные надбавки, включая ежемесячную премию за добросовестное выполнение служебных обязанностей, устанавливаются централизованно ФСИН и руководитель учреждения не может их изменить (наградить усердного или непремировать нерадивого сотрудника).

Система материального стимулирования в уголовно-исполнительной системе построена таким образом, чтобы закрепить людей на службе, обеспечить их профессиональное продвижение и достойное пенсионное обеспечение. Основными стимулами для работающих и вновь поступающих на службу в УИС сотрудников является гарантированная оплата труда, высокая социальная защищенность и льготная пенсия.

Литература:

1. Федеральный закон от 30.12.2012 N 283-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной власти и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»
2. Алехина О.Е. Стимулирование развития работников организации // Управление персоналом. – 2013. - № 1. – С. 50-52.

Статья отправлена: 24.09.2014г.

© Волкова В.В., Савостьянова М.С.