

**ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ
ПЕРСОНАЛА В ОРГАНАХ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ
В КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ**

**LEGAL FRAMEWORK FOR THE PROMOTION OF LABOR STATEMENT
OF PERSONNEL IN LOCAL SELF-GOVERNMENT BODIES IN
THE KYRGYZ REPUBLIC**

УДК 331.101:658 (575.2) (04)

Мамбетова Айнура Айыповна

кандидат экономических наук, доцент, КНУ им.Ж. Баласагына

Бишкек, Кыргызская Республика

e-mail: amambetova@yandex.ru

Адылбекова Айжан

магистрантка КНУ им.Ж.Баласагына

Бишкек, Кыргызская Республика

e-mail: adylbekova_aigan.1993@mail.ru

Аннотация: в статье рассмотрена роль деятельности органов местного самоуправления в системе государственного управления и в связи с этим значимость работы в этой структуре, произведен анализ правовых основ трудового поведения персонала в органах местного самоуправления в Кыргызской Республике, определены проблемы в формировании и стабильности кадрового потенциала в органах местного самоуправления, предложены основные направления совершенствования системы стимулирования трудового поведения персонала в органах местного самоуправления в Кыргызской Республике.

Ключевые слова: органы местного самоуправления, трудовое поведение персонала в органах местного самоуправления, стимулирование трудового поведения, материальные методы стимулирования трудового поведения, моральные методы стимулирование трудового поведения.

Abstract: in this article, the role of the activity of local self-government bodies in the public administration system is examined and, therefore, the significance of the work in this structure is analyzed, the legal bases of labor behavior of personnel in local government bodies in the Kyrgyz Republic are analyzed, problems in the formation and stability of human resources in local government, the basic directions of perfection of the system of stimulation of labor behavior of the personnel in bodies of local self-government in Kyrgyz Republic of Giza.

Keywords: local government bodies, labor behavior of personnel in local self-government bodies, stimulation of labor behavior, material methods of stimulating labor behavior, moral methods stimulating labor behavior.

Демократические основы развития - это выбор самого народа Кыргызской Республики. Деятельность органов местного самоуправления занимает значительное место в структуре власти. Работа в этой сфере почетна и социально значима для любого гражданина.

Рассматривая правовые основы трудового поведения персонала в органах местного самоуправления в Кыргызской Республике, следует отметить, что деятельность лиц, работающих в органах местного самоуправления определена и закреплена в первую очередь Конституцией Кыргызской Республики. Статья 42 Конституции Кыргызской Республики дает право на свободу труда, распоряжаться своими способностями к труду, на выбор профессии и рода занятий, охрану и

условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, а также право на получение оплаты труда не ниже установленного законом прожиточного минимума [1].

Местное самоуправление (ст.110 Конституции Кыргызской Республики) - гарантированное Конституцией право и реальная возможность местных сообществ самостоятельно в своих интересах и под свою ответственность решать вопросы местного значения [1].

В Законе КР «О местном самоуправлении» определено, что органы местного самоуправления - представительные, исполнительные органы, обеспечивающие решение вопросов местного значения [2].

Местное самоуправление осуществляется местными сообществами через представительные и исполнительные органы айылного аймака и города, а также путем непосредственного участия граждан [2].

В статье 10. в Законе КР «О местном самоуправлении» четко изложены полномочия органов государственной власти в области местного самоуправления, которые дают определенные права госслужащим в этой сфере деятельности. Однако ответственность органов местного самоуправления за принятые ими решения также высока и социально значима. Все это определяет высокое положение и авторитет лиц, работающих в органах местного самоуправления. Этот социальный статус лиц, работающих в органах местного самоуправления, является мощным моральным стимулом **трудового поведения персонала. Поведение муниципальных служащих является образцом для всех, особенно молодежи**, и должно быть направлено на формирование гармоничных общественных отношений.

Стимулирование труда, по определению видного ученого **С.А. Шапиро**, это, комплекс мер, применяемых со стороны субъекта управления для повышения эффективности труда работников. Оно является средством удовлетворения конкретных потребностей работников, по большей части материальных. Одновременно оно несет в себе и нематериальную нагрузку, позволяющую работнику реализовать себя как личность и работника одновременно [4].

В Законе КР «О государственной гражданской службе и муниципальной службе» от 30 мая 2016 года № 75 в ст.31 изложены правовые основы материальной мотивации государственных гражданских служащих и муниципальных служащих. Так, система оплаты труда основывается на иерархии должностей, определяемой реестром должностей, и оценке деятельности служащего [3].

Заработная плата включает в себя должностной оклад и надбавки. Размер должностного оклада исчисляется на основе применения единой минимальной базовой ставки и коэффициента, устанавливаемого по итогам оценки. Служащему устанавливаются надбавки за классный чин и выслугу лет на государственной и муниципальной службе. Служащему могут выплачиваться премии по результатам деятельности государственного органа, органа местного самоуправления с учетом оценки деятельности служащего [3].



Рис. 1. Заработная плата в различных сферах деятельности в Кыргызской Республике в 2016 году, сом (составлен по данным НСК КР)

Анализ статистической информации НСК КР по уровню заработной платы показывает, что в сфере государственного управления заработная плата в 2016 году составляла 17297 сом (рис.1).

По сравнению с другими сферами трудовой деятельности заработная плата в сфере государственного управления занимает среднее значение и имеет преимущество в стабильности трудового вознаграждения по отношению к отраслям реального сектора экономики.

Кроме того следует отметить, что за период 2014-20176 годы рост заработной платы составил 1771 сом или 11,4% (рис.2).

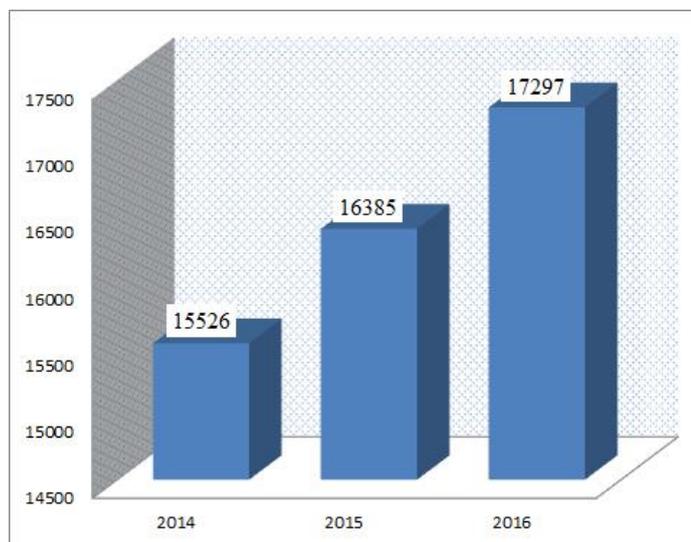


Рис. 2. Динамика уровня заработной платы в сфере государственного управления в Кыргызской Республике в 2016 году, сом (составлен по данным НСК КР)

В статье 32. Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе» установлена и нематериальная мотивация государственных гражданских служащих и муниципальных служащих. Так систему нематериальной мотивации составляют следующие виды поощрений:

- 1) объявление благодарности;
- 2) награждение ведомственными наградами;
- 3) награждение другими наградами Кыргызской Республики в соответствии с законодательством;
- 4) присвоение внеочередного классного чина по результатам оценки служащего в рамках одной группы должностей;
- 5) вручение памятных подарков, нагрудных знаков;
- 6) снятие ранее наложенного дисциплинарного взыскания.

Среди проблем в формировании и стабильности кадрового потенциала в органах местного самоуправления, в первую очередь выступает активный отток населения из регионов в столицу и за рубеж, что порождает недостаток квалифицированных специалистов. Недостаток информации о деятельности органов местного самоуправления, возможностях карьеры и развития в органах местного самоуправления порождает создание неких «барьеров» для участия активной молодежи в представительных, исполнительных органах, обеспечивающих решение вопросов местного значения

Кроме того законодательные основы трудовой деятельности каждого гражданина Кыргызской Республики обеспечивают и социальные гарантии, в числе которых обязательное медицинское страхование на случай заболевания или утраты трудоспособности в период прохождения муниципальным служащим муниципальной службы, своевременная и в полном объеме выплата денежного содержания, пенсионное обеспечение за выслугу лет на муниципальной службе, создание для муниципальных служащих благоприятных условий труда.

Таким образом, проведенное исследование показало, что нормативная правовая база выступает гарантом формирования действенной системы стимулирования трудового поведения персонала в органах местного самоуправления в Кыргызской Республике. Основная задача руководителей эффективно использовать ее для создания системы как материального, так и морального стимулирования трудового поведения персонала.

Руководству следует обеспечить персоналу достойное содержание за их добросовестный труд, чтобы уровень заработной платы позволял удовлетворять не только необходимые человеческие потребности, но и стимулировал муниципальных служащих к полной отдаче своих интеллектуальных, моральных и физических сил, эффективной профессиональной деятельности,

УПРАВЛЕНИЕ

карьерному росту, саморазвитию, самосовершенствованию, формировал высокое самосознание, не позволяющее коррупционное поведение. Следует отметить, что материальная составляющая стимулирования трудового поведения персонала в органах местного самоуправления не столь значима, как хотелось бы, вследствие невысокой заработной платы и ограниченности бюджетных средств, выделяемых на оплату труда.

Однако моральная составляющая стимулирования трудового поведения муниципальных служащих в обществе высока и где-то является главенствующей в решении молодых людей работать в сфере органов местного самоуправления. Но препятствием стабильности трудовой деятельности является отсутствие четкой программы карьерного роста для молодых людей в органах местного самоуправления.

В целях совершенствования системы морального и материального стимулирования трудового поведения муниципальных служащих следует использовать все формы поощрений, наградений, а также наказаний, предусмотренных законом. Кроме того, важным аспектом эффективности системы стимулирования трудового поведения является справедливое применение ко всем служащим, без исключений, этих мер. Следует отметить, что меры морального характера в поощрении могут быть более креативными и разнообразными: от элементарной похвалы, до выстраивания рейтингов муниципальных служащих.

Работа в органах местного самоуправления для молодых людей дает хороший практический опыт и получение знаний нормативных правовых основ во многих сферах, начиная от формирования и распределения госбюджета до деятельности предпринимателей и развития реального сектора экономики.

У муниципального служащего есть возможность общения с видными государственными, общественными деятелями, что может помочь молодым людям проявить себя с положительной стороны и получить возможность дальнейшей карьеры, как в органах государственной власти, так и общественных организациях, а также крупных бизнес-структурах.

Система обучения, профессиональной подготовки и повышения квалификации в органах местного самоуправления для молодых людей является также мощным стимулом саморазвития и трудового поведения муниципальных служащих, которую, следует применять более эффективно и совершенствовать посредством разработки годовых программ обучения.

Список использованной литературы

1. Конституция Кыргызской Республики. 2010 год.
2. Закон Кыргызской Республики «О местном самоуправлении» от 15 июля 2011 года № 101.
3. Закон Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе» от 30 мая 2016 года № 75.
4. Шапиро С.А. Социально-экономические аспекты трудовой деятельности Монография. М.: ИД «АТИСО», 2011.- 254 с. режим доступа: http://proftests.ru/lib/b3/3_5.htm.
5. <http://stat.kg/ru/> - официальный сайт НСК КР.