**Концепция наградной политики**

**Боровичского муниципального района**

Наградная система – значимая доля государственной и социальной жизни государства, региона, и муниципального района в частности. Награда и та заслуга, за которую она дается, выражают мировоззрение общества, его идеалы, ценностные и целевые ориентации.

Наградная политика – составная доля политической деятельности, направленной на социально-экономическое развитие Боровичского муниципального района, на повышение уровня жизни населения. Как известно, показатели результативности, к которым должны стремиться и руководители, и специалисты каждый в своей отрасли, определены майскими указами Президента Российской Федерации, которые определяют цели и приоритеты государственной политики.

Муниципальные награды – это неотъемлемая часть государственной наградной системы, позиции которой в полной мере распространяются и на муниципальную наградную систему.

Принципы государственной наградной политики как вознаграждение за конкретные личные заслуги, последовательность награждения, соотношение количества награждаемых руководителей/специалистов и другие, не всегда учитываются ходатайствующими сторонами.

Основополагающей наградной политики является системный подход, который выражается закономерности и взаимосвязи для их более эффективного применения, позволяет определить ряд принципов, следуя которым наградной процесс примет управляемый характер. Вектор управляемому процессу, стратегию действий определяет концепция той или иной деятельности.

В концепции раскрываются основы наградной политики в Боровичском муниципальном районе, и пути ее реализации. Предлагается по-другому взглянуть на награды в Боровичском муниципальном районе - не только как на атрибут государственной власти, но и как на механизм стимулирования деятельности, направленной на решение экономических и социальных задач.

Представление к награде должно основываться на данных, подтверждающих успешное выполнение показателей, определенных майскими указами Президента Российской Федерации в соответствующей сфере деятельности, положительной динамики развития основных финансово-экономических показателей предприятия, организации, представляющих гражданина к награждению, а также на оценке значимости личного вклада каждого гражданина в реализацию государственной социально-экономической политики.

Предлагаемая концепция наградной политики позволит квалифицировать главные критерии для награждения и упорядочить процесс представления к награждению к муниципальным наградам, позволит ввести механизмы ограничений и награждать за конкретные заслуги, а не «в связи с юбилеем и праздником», считая их поводом, а не основанием для награждения.

Для построения эффективной системы награждения в основу наградного процесса поставить следующие принципы.

**1. Вознаграждение за конкретные заслуги.**

Вознаграждение за заслуги - главное назначение награды.

Следует отметить, что критериями оценки являются:

1) личный вклад работника и руководителя в развитие своего предприятия, организации, учреждения, а, следовательно, «своей» отрасли (сферы деятельности);

2) личный вклад каждого руководителя, органа местного самоуправления муниципального района в реализацию социально-экономическое развитие Боровичского муниципального района политики, в том числе успешное выполнение показателей, установленных майскими указами Президента Российской Федерации, указами Губернатора Новгородской области для соответствующих сфер деятельности Соглашением;

3) значение личного вклада и достигнутых результатов каждого представляемого к награждению для социально-экономического развития региона.

**2. Последовательность награждения.**

Анализ наградных документов показывает, что большинство предприятий, организаций, представляемых к награждению, имеют награды начального уровня. Необходимо активнее поощрять работников, стимулируя на достижение более высоких результатов в деятельности.

**3. Соответствие вида награды характеру и степени заслуг гражданина перед областью, перед государством.**

Степень заслуг должна соответствовать виду награды. Представление к разным наградам за одни и те же заслуги не допускается.

**4. Очередность награждения (соблюдение сроков).**

Очередное награждение производится не ранее чем через 3-5 лет после предыдущего награждения и исключительно за новые заслуги. К повторному награждению одной и той же наградой рекомендуется представлять не ранее чем через 5 лет.

**5. Равенство в соотношении числа награждаемых от каждой сферы деятельности.**

В настоящее время наблюдается перекос в награждении лиц, осуществляющих деятельность в экономической, социальной, культурной и иных сферах. В других отраслях награждение носит чаще всего хаотичный характер.

Для устранения перекосов в различных сферах деятельности при награждении муниципальными наградами применяется ориентир - 1:1000 от числа работающих в отрасли. Для устранения перекосов в награждении муниципальными наградами, для повышения мотивации работающих в каждой отрасли, предлагаем установить ориентир – 1 % от числа работающих соответственно в каждой сфере деятельности.

**6. Принцип соотношения количества руководителей и специалистов, представляемых к награждению (1:5).**

При представлении к наградам любого уровня от общего числа награждаемых должно быть на 1 руководителя 5 специалистов, т.е. 1:5. Этот же принцип применяется при подборе лиц, представляемых к награждению, работающих в одной сфере или отрасли.

Реализация принципов наградной политики Боровичского муниципального района позволит:

- систематизировать наградную деятельность и упорядочить наградной процесс;

- награждать с учетом личных заслуг и достижений граждан в определенной сфере деятельности с целью стимулирования труда и высоких достижений на благо социально-экономического развития Боровичского муниципального района.

- использовать наградную систему как социальный механизм стимулирования деятельности для решения экономических и социальных задач.