Федотов К. В.
fedotkonst@mail.ru
Сушанский А. С. – канд. пед. наук, доцент
arsu@mail.ru

Самоанализ состояния процесса стимулирования сотрудников МЧС России (на примере специализированной пожарно-спасательной части Главного управления МЧС России по Свердловской области)

Актуальность темы исследования обусловлена следующими положениями.

Во-первых, стимулирование трудовой деятельности понимается как стремление организации с помощью моральных и материальных средств воздействия побудить работников к труду, его интенсификации, повышению производительности и качества труда для достижения целей организации. Также стимулирование как метод управления поведением персонала целесообразно использовать также и тогда, когда необходимо добиться от работника сверхнормативных результатов [1].

Во-вторых, стимулирование трудовой деятельности помогает:

1) повышать эффективность трудового и производственного поведения работников в направлении достижения конкретных задач;
2) привлечь новых работников в организацию;
3) сохранить коллектив;
4) осуществлять контроль над издержками на работников;
5) эффективно и просто управлять персоналом;
6) соответствовать требованиям законодательства [2].

Это следует из того, что стимулирование трудовой деятельности полезно не только работодателю, но и сотрудникам. Благодаря этому сотрудники смогут ощущать себя вовлеченными в процесс работы, будут добиваться повышения на службе, смогут лучше приспосабливаться к изменениям на рабочем месте [3].

В-третьих, стимулирование трудовой деятельности рассматривается как тактика решения проблемы, направленная на фактическую структуру ценностных ориентаций и интересов работников, на более полную реализацию имеющегося трудового потенциала [4].

Объект исследования: процесс стимулирования сотрудников специализированной пожарно-спасательной части Главного управления МЧС России по Свердловской области.

Предмет исследования: проблемы нынешнего состояния процесса стимулирования сотрудников специализированной пожарно-спасательной части Главного управления МЧС России по Свердловской области.

Управленческая проблема заключается в предполагаемой недостаточной результативности действующего стимулирования сотрудников МЧС России специализированной пожарно-спасательной части Главного управления МЧС России по Свердловской области, а также в недостаточной их осведомленности.

Цель исследования: провести самоанализ сотрудников специализированной пожарно-спасательной части Главного управления МЧС России по Свердловской области о нынешнем состоянии процесса стимулирования, выявить существующие на данный момент проблемы процесса стимулирования трудовой деятельности в организации.

Метод исследования: социологический опрос (анкетирование).

Авторский анализ. С целью выявления проблем в самоанализе нынешнего состояния процесса стимулирования сотрудников специализированной пожарно-спасательной части Главного управления МЧС России по Свердловской области авторами исследования был проведен социологический опрос (анкетирование) сотрудников в Яндекс-формах с 24.04.24 по 04.05.24 [5]. В результате опроса необходимо было провести самоанализ, то есть, проанализировать состояние реализации механизмов стимулирования сотрудников специализированной пожарно-спасательной части Главного управления МЧС России по Свердловской области. В опросе приняли участие 88 человек: 86,4 % мужчин и 13,6 % женщин. Возрастной состав опрошенных: до 30 лет – 42 %; 30-39 лет – 28,8 %; 40-44 лет – 9,1 %; 45 лет и старше – 3,4 %.

Категории должностных лиц, участвующих в опросе, были определены по результатам ответов на первый вопрос анкеты «Ваша позиция в структуре организации»:

а) должностные лица, замещающие должности младшего начальствующего состава – 62 респондента (70,5 % от числа опрошенных);

б) должностные лица, замещающие должности среднего и старшего начальствующего состава – 26 респондентов (29,5 % от числа опрошенных).

Далее перейдем к анализу ответов респондентов на второй вопрос анкеты – о трудовом стаже сотрудников (см. рис. 1). При этом было акцентировано внимание именно на стаж прохождения службы в СПСЧ, так как данное подразделение является специфичным с большим кругом возложенных задач в отличие от обычной пожарно-спасательной части.

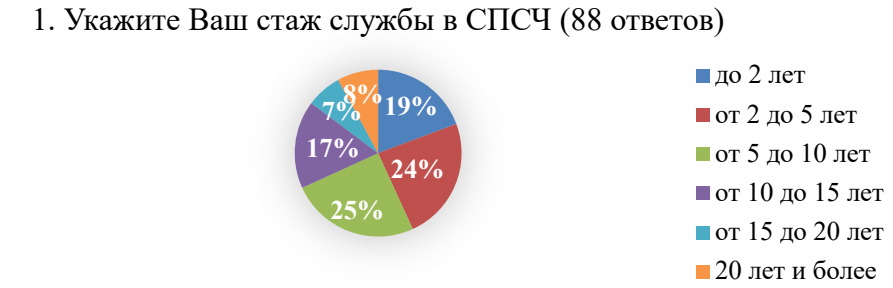


Рис. 1 – Ответы респондентов на вопрос «Укажите Ваш стаж службы в СПСЧ»

Опыт является важным критерием для сотрудников МЧС России, поскольку благодаря нему можно увидеть развитие компетенций. По содержанию рис. 1 мы видим, что сотрудники имеют достаточно опыта, чтобы работать в данном ведомстве. Однако, очевидно, что состав сотрудников СПСЧ достаточно молодой, и большая часть имеет до 10 лет трудового стажа (68 % от числа опрошенных).

Далее перейдем к анализу ответов респондентов на вопрос о том, испытывают ли сотрудники СПСЧ беспокойство, связанное с перспективой потерять свою работу (см. рис. 2).



Рис. 2 – Ответы респондентов на вопрос «Испытываете ли Вы беспокойство, связанное с перспективой потерять работу?»

Из содержания рис. 2 следует, что большинство опрошенных уверены в своих силах, в завтрашнем дне (75 % от общего числа), однако **проблема существует** в том, что 25 % респондентов все же не уверены или с трудом могут ответить на данный вопрос, что так же принуждает к работе с личным составом, вызывая определенное беспокойство.

Далее перейдем к анализу ответов респондентов на вопрос о профессиональных перспективах карьерного роста в СПСЧ, на который можно было дать не более двух вариантов ответов (см. рис. 3).

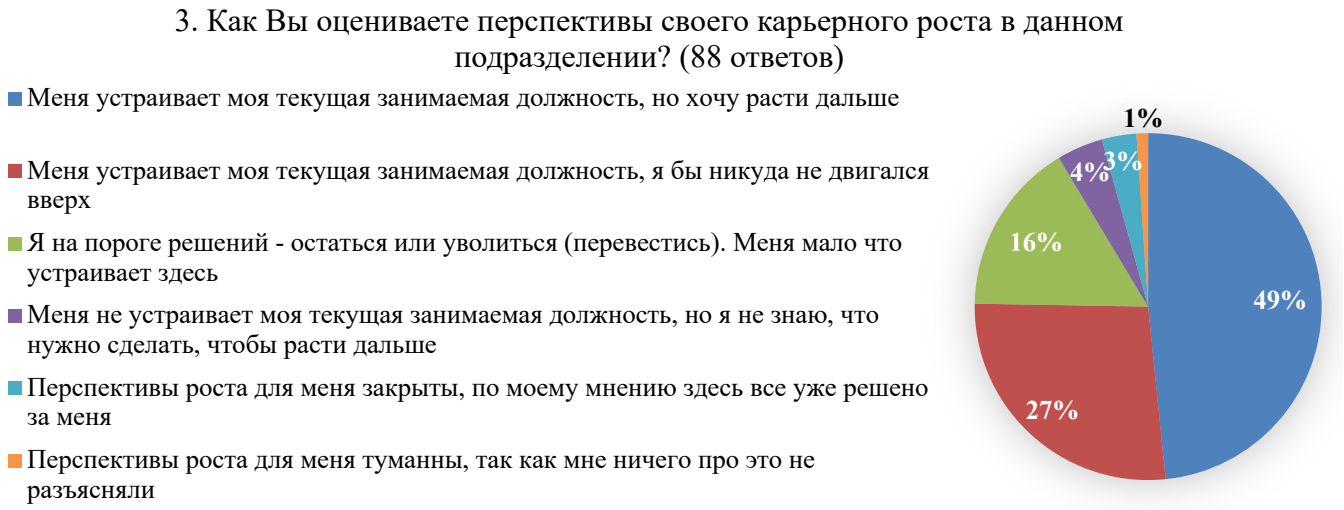


Рис. 3 – Ответы респондентов на вопрос «Как Вы оцениваете перспективы своего карьерного роста в данном подразделении?»

Из содержания рис. 3 следует, что руководству СПСЧ следует обратить внимание на следующие аспекты:

- повышение мотивации сотрудников к профессиональному росту и развитию.
- улучшение условий труда и повышение удовлетворённости работой.
- информирование сотрудников о перспективах карьерного роста и возможностях обучения.

Отсюда **возникает проблема**, что сотрудники организации не в полной мере осведомлены о том, каковы перспективы карьерного роста при осуществлении трудовой деятельности в организации, в том числе поэтому часть опрошенных не устраивает их действующее положение. Данный факт является перспективой угрозы к текучести кадров в ближайшее время.

Далее перейдем к анализу ответов респондентов на вопрос о зависимости оплаты труда в СПСЧ, на который можно было дать не более двух вариантов ответов (см. рис. 4).

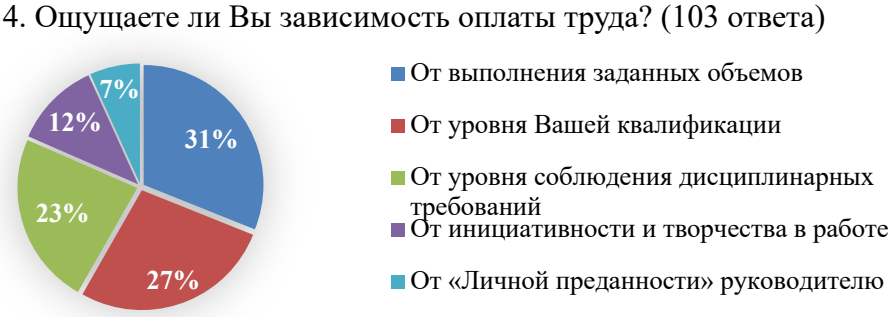


Рис. 4 – Ответы респондентов на вопрос «Ощущаете ли Вы зависимость оплаты труда?»

Из содержания рис. 4 следует, что большинство сотрудников, осознающих свое предназначение в организации, понимают степень зависимости оплаты труда при выполнении квалификационных требований и добросовестном исполнении обязанностей, а также роли стимулирования трудовой деятельности при выполнении заложенных трудовых объемов для достижения поставленных целей руководством организации. Это указывает на то, что в организации существует система мотивации, основанная на объективных показателях работы и соблюдении дисциплины. Однако, небольшая часть сотрудников считает, что личные отношения с руководителем также могут влиять на оплату труда.

Удовлетворенность своей трудовой деятельностью была отражена в ответах респондентов в 5 вопросе, анализ ответов отражен на рис. 5. Респонденты выбирали не более двух вариантов ответов.

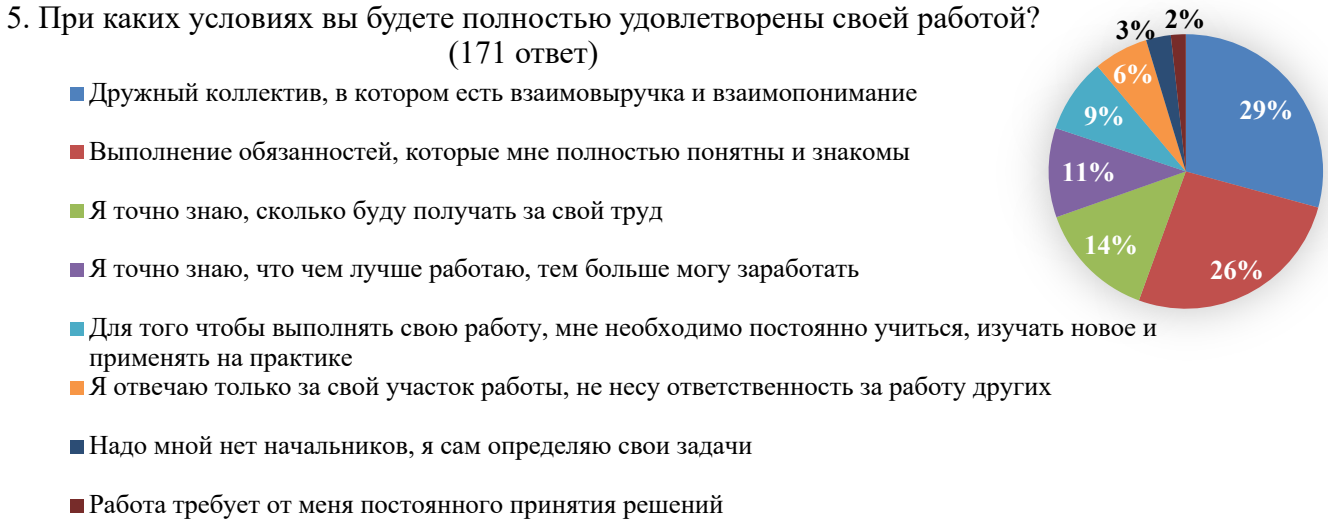


Рис. 5 – Ответы респондентов на вопрос «При каких условиях вы будете полностью удовлетворены своей работой?»

Из содержания рис. 5 следует, что необходимо обратить внимание на следующие аспекты:

1. Важность социального аспекта работы: большинство опрошенных ценят дружественный коллектив, взаимовыручку и взаимопонимание. Это подчёркивает значимость социальных связей и поддержки на рабочем месте.

2. Значение ясности и понимания обязанностей: респонденты указали, что выполнение понятных и знакомых обязанностей приносит удовлетворение. Это указывает на необходимость чёткого определения рабочих задач и процессов.

3. Финансовая мотивация: знание размера заработной платы и понимание связи между качеством работы и возможностью заработать больше важны для удовлетворения от работы. Это подчёркивает важность финансовой мотивации и прозрачности системы вознаграждения.

Эти выводы могут служить основой для разработки стратегии управления персоналом, направленных на повышение удовлетворённости сотрудников и улучшение рабочей атмосферы.

Далее перейдем к анализу ответов респондентов на вопрос о том, считают ли сотрудники СПСЧ, что достойны какого-либо поощрения за период Вашего прохождения службы (см. рис. 6).

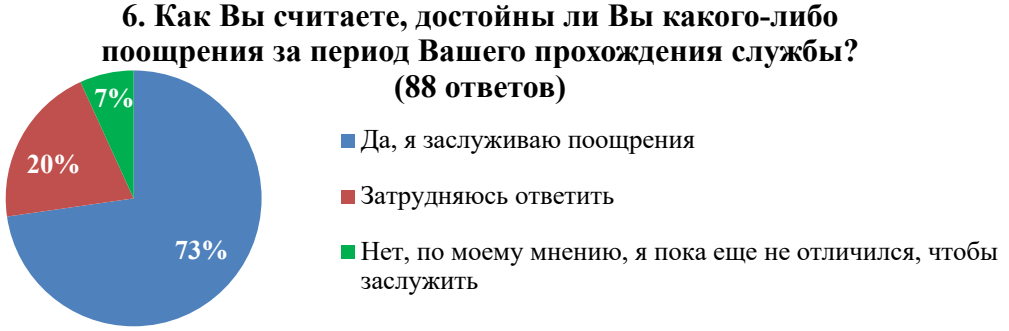


Рис. 6 – Ответы респондентов на вопрос «Как Вы считаете, достойны ли Вы какого-либо поощрения за период Вашего прохождения службы?»

Из содержания Рис. 6 следует, что большинство респондентов чувствуют себя уверенно и считают, что они заслуживают поощрения за свою работу. Однако **существует проблема** – часть сотрудников сомневаются или не уверены в своих достижениях. Это может указывать на необходимость дополнительной поддержки и обратной связи для тех, кто испытывает трудности в оценке своей работы.

Ответы на вопросы эффективности стимулирования трудовой деятельности сотрудников были отражены в ответах респондентов в 7-м вопросе анкеты, анализ ответов отражен на рис. 7.



Рис. 7 – Ответы респондентов на вопрос «При осуществлении трудовой деятельности какие меры стимулирования Вас сподвигают на новые дела, свершения»

Результаты ответов, представленные на рис. 7, подчеркивают важность материального стимулирования для мотивации личного состава СПСЧ к достижению высоких результатов. Однако также важно учитывать внутренние мотиваторы и удовлетворенность работой, которые могут играть значительную роль в повышении производительности и эффективности сотрудников.

Знания личного состава СПСЧ о видах стимулирования трудовой деятельности – материальном и не материальном, были отражены в ответах на 8-й и 9-й вопросы анкеты, так же респонденты ответили, какими мерами поощрения в соответствии с ФЗ-141 [6] они были отмечены за период прохождения службы в СПСЧ (см. рис. 8).

8. Какими мерами поощрения материального стимулирования Вы были отмечены? (108 ответов)

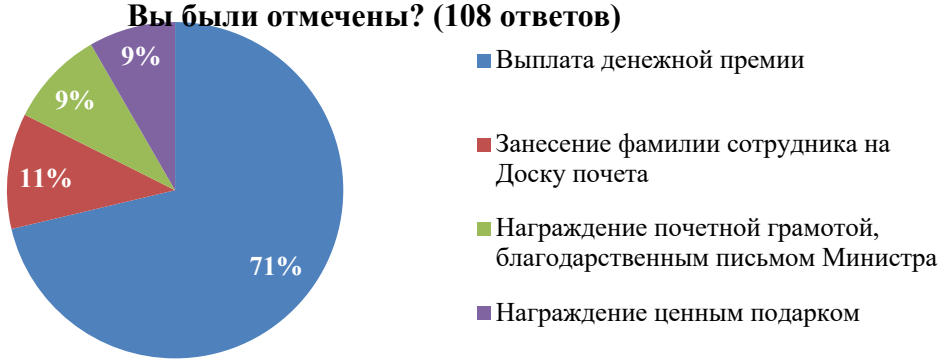


Рис. 8 – Ответы респондентов на вопрос «Какими мерами поощрения материального стимулирования Вы были отмечены?»

Результаты ответов, представленные на рис. 8, показывают, что каждый 10-й сотрудник хотя бы раз был отмечен занесением на Доску почета учреждения с премиальной выплатой в 30000 рублей согласно приказу МЧС России от 21.03.2013 № 195 [7]. Таким образом, материальная мотивация является ключевым фактором в системе поощрения сотрудников, а руководство организации использует комплексный подход к мотивации сотрудников, сочетая материальное и нематериальное стимулирование. Это позволяет поддерживать высокий уровень мотивации и удовлетворенности сотрудников.

Про меры нематериального стимулирования личный состав также отмечает в своих ответах, что данные поощрения – достаточно частое явление, результаты ответов отражены на рис. 9.

9. Вы были отмечены за период прохождения службы данными мерами? Если да, то отметьте (121 ответ)

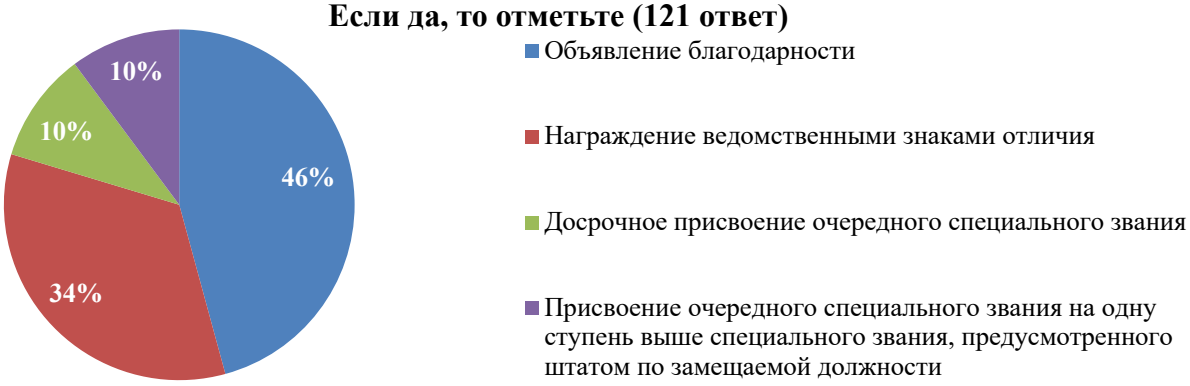


Рис. 9 – Ответы респондентов на вопрос «Вы были отмечены за период прохождения службы данными мерами? Если да, то отметьте»

Из содержания рис. 9 можно сделать следующие выводы.

Меры нематериального стимулирования широко применяются в учреждении и известны сотрудникам. Это говорит о том, что руководство уделяет внимание не только материальным, но и моральным аспектам мотивации персонала.

Почти половина респондентов (45 %) были отмечены благодарностями от руководства учреждения. Это свидетельствует о том, что в организации ценится вклад каждого сотрудника и его усилия не остаются незамеченными. Треть респондентов (33 %) были награждены ведомственными знаками отличия МЧС России (медалями и нагрудными знаками). Это подтверждает, что в учреждении существует система наград и поощрений, которая стимулирует сотрудников к достижению высоких результатов. В 20 % случаев личному составу присваивались звания досрочно или на ступень выше специального звания, предусмотренного штатом по замещаемой должности. Это говорит о том, что в организации существует возможность карьерного роста и развития для сотрудников, которые демонстрируют высокие результаты работы.

Таким образом, данные показывают, что в учреждении применяется комплексный подход к мотивации персонала, который включает как материальные, так и нематериальные стимулы. Это способствует повышению уровня удовлетворённости сотрудников и их мотивации к достижению высоких результатов.

Удовлетворенность своим денежным довольствием была отражена в ответах респондентов (см. рис. 10).

10. Вас устраивает Ваше денежное довольствие?

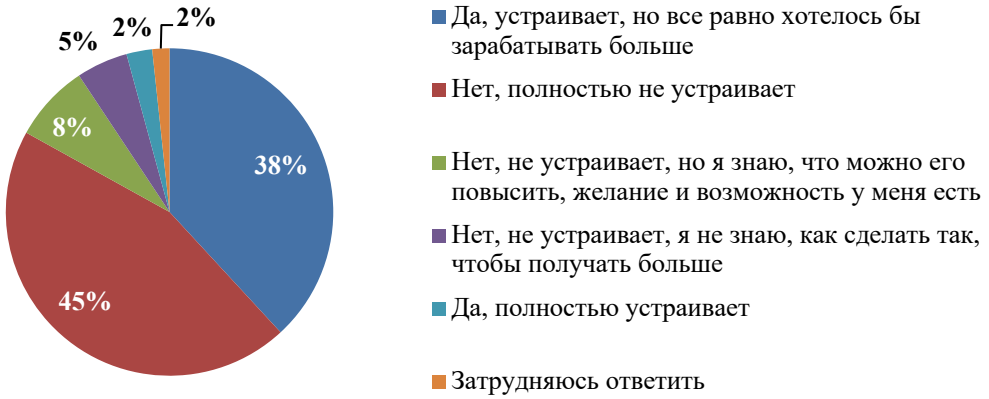


Рис. 10 – Ответы респондентов на вопрос «Вас устраивает Ваше денежное довольствие?»

Таким образом, из представленных данных на рис. 10, можно сделать следующие выводы. Большинство опрошенных (45 %) полностью не устраивает их денежное довольствие. Это может свидетельствовать о том, что существующий уровень заработной платы не соответствует ожиданиям сотрудников. 38 % респондентов денежное довольствие, в принципе, устраивает, но есть желание зарабатывать больше. Это говорит о том, что сотрудники видят потенциал для увеличения своего дохода и готовы приложить дополнительные усилия для этого. 13 % опрошенных считают, что их денежное довольствие не устраивает, но часть из них (8 %) знает, имеет желание и возможность повысить его. Это означает, что некоторые сотрудники уже предпринимают шаги для улучшения своего финансового положения. 5 % опрошенных не знают о способах повышения своего достатка. Это может быть связано с недостатком информации или отсутствием понимания, как можно увеличить свой доход.

Таким образом, результаты ответов **говорят нам о проблеме**, что большинство сотрудников недовольны своим текущим уровнем дохода и хотели бы его увеличить. Некоторые из них уже предпринимают активные действия для этого, в то время как другие могут нуждаться в дополнительной информации или поддержке.

Далее перейдем к анализу ответов респондентов на вопрос о том, знают ли сотрудники СПСЧ, как повысить свое денежное довольствие (см. рис. 11).

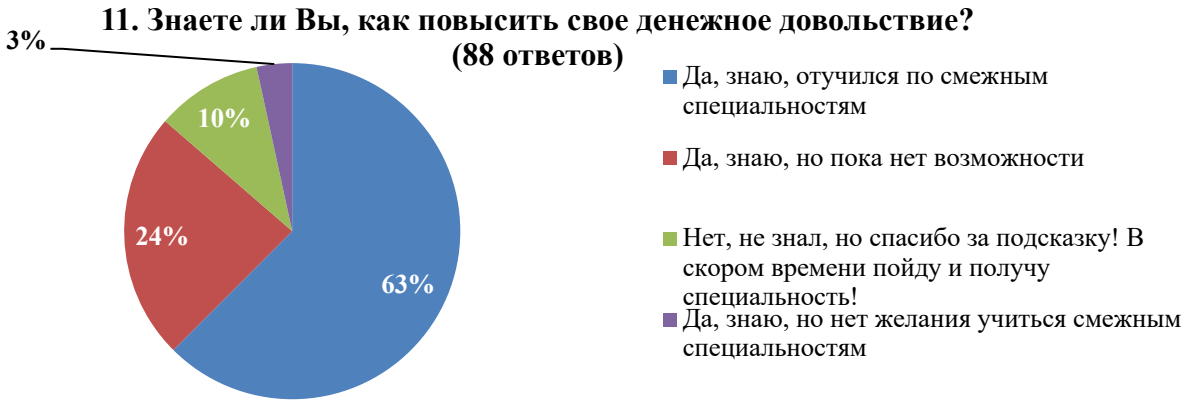


Рис. 11 – Ответы респондентов на вопрос «Знаете ли Вы, как повысить свое денежное довольствие?»

Из представленных на рис. 11 данных можно сделать следующие выводы. Большинство сотрудников (63 % опрошенных) знают о возможности увеличения денежного довольствия через получение смежных специальностей и уже воспользовались этим. Это говорит о том, что организация предоставляет сотрудникам возможности для профессионального развития и повышения дохода. 24 % респондентов знают о возможности увеличения денежного довольствия через получение смежных специальностей, но в настоящее время не имеют такой возможности. Это может быть связано с различными факторами, например, отсутствием необходимости или невозможностью пройти обучение в данный момент. 10 % опрошенных узнали о возможности увеличения денежного довольствия через получение смежных специальностей благодаря исследованию и планируют обратиться к руководству с заявкой на обучение. Это показывает, что исследование способствовало повышению осведомленности сотрудников о возможностях для профессионального развития и увеличения дохода.

Далее перейдем к анализу ответов респондентов на вопрос о том, знают ли сотрудники СПСЧ, какие надбавки выплачиваются к денежному довольствию в СПСЧ (см. рис. 12).



Рис. 12 – Ответы респондентов на вопрос «Знаете ли Вы о том, какие надбавки выплачиваются к денежному довольствию в СПСЧ?»

Из представленных на рис. 12 данных следует, что сотрудники СПСЧ, в основном личный состав дежурных смен, являющийся непосредственными участниками тушения пожаров и проведения аварийно-спасательных работ, знают о наличии выплат по стимулирующим надбавкам не только за наличие квалификационных звание и управление спецтехникой, но и за наличие смежных специальностей, по которым осуществляется выполнение специальных видов работ [8]. Это свидетельствует о том, что организация, скорее всего, ценит профессионализм своих сотрудников и стремится мотивировать их к постоянному развитию и совершенствованию своих навыков.

Далее перейдем к анализу ответов респондентов на вопрос о том, осведомлены ли сотрудники СПСЧ, какие дополнительные стимулирующие выплаты предусмотрены к денежному довольствию в СПСЧ (см. рис. 13).

13. Знаете ли Вы о том, что в СПСЧ предусмотрены дополнительные стимулирующие выплаты в отличие от других пожарно-спасательных частей? (241 ответ)

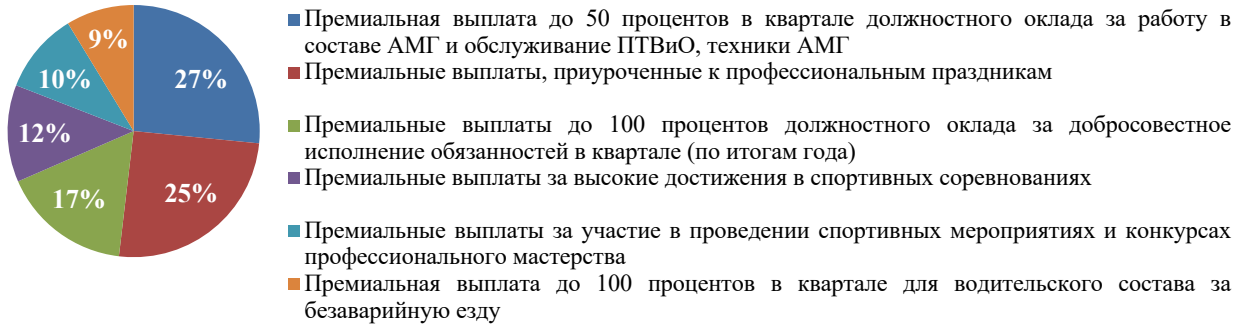


Рис. 13 – Ответы респондентов на вопрос «Знаете ли Вы о том, что в СПСЧ предусмотрены дополнительные стимулирующие выплаты в отличие от других пожарно-спасательных частей?»

Из содержания рис. 13 видно, что большинство сотрудников СПСЧ осведомлены о наличии дополнительных стимулирующих, предусмотренных в соответствии с решением начальника Главного управления МЧС России по Свердловской области, при условии добросовестного исполнения служебных обязанностей сотрудники на регулярной основе имеют возможность получать данные выплаты. Это свидетельствует о том, что руководство ценит труд своих подчинённых и готово поощрять их за высокие результаты работы.

Далее, для проведения самооценки трудовой деятельности сотрудников было необходимо ответить на вопрос анкеты, анализ ответов приведен ниже на рис. 14.

14. Как Вы считаете, по достоинству оценивается Ваш труд, труд Вашего коллектива? (88 ответов)

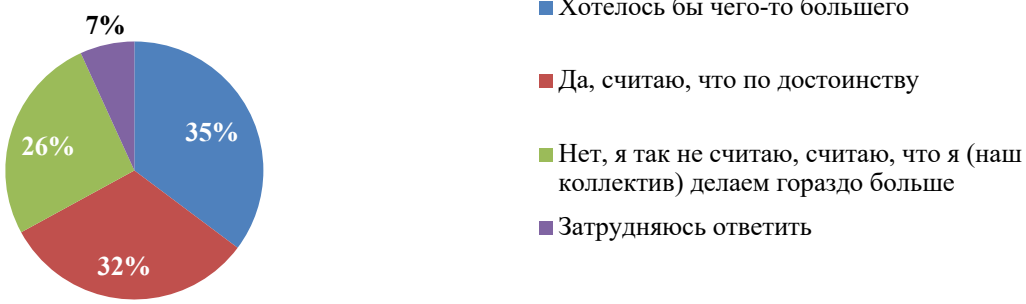


Рис. 14 – Ответы респондентов на вопрос «Как Вы считаете, по достоинству оценивается Ваш труд, труд Вашего коллектива?»

Результаты ответов, представленные на рис. 14, показывают, что для повышения удовлетворённости сотрудников и улучшения их мотивации **руководству организации необходимо провести работу** по разъяснению принципов оценки труда, а также рассмотреть возможность корректировки системы мотивации с учётом пожеланий сотрудников.

Далее перейдем к анализу ответов респондентов на вопрос о том, какие условия станут главными для сотрудников СПСЧ при принятии решения о смене работы (см. рис. 15).

15. Если бы Вам предложили работу в другой организации, то какие условия в предложении другого работодателя станут для Вас главными для принятия решения о смене работы? (174 ответа)

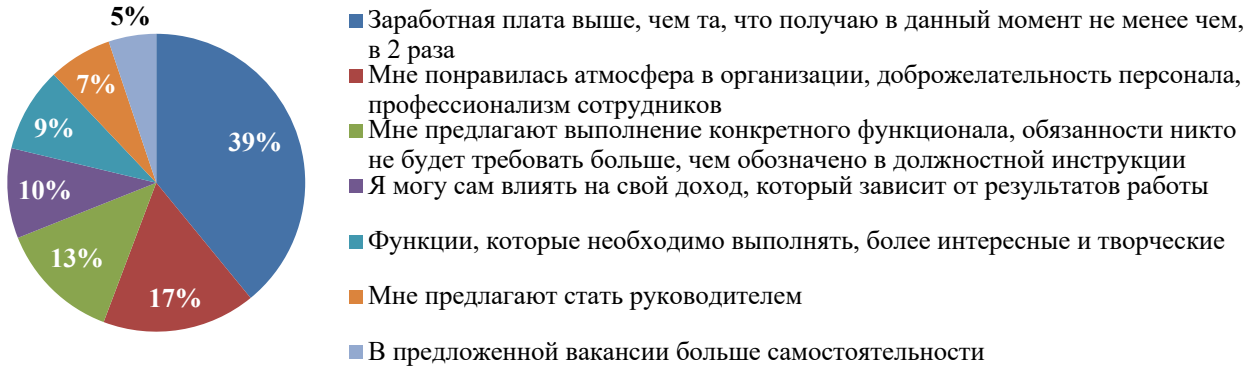


Рис. 15 – Ответы респондентов на вопрос «Если бы Вам предложили работу в другой организации, то какие условия в предложении другого работодателя станут для Вас главными для принятия решения о смене работы?»

Исходя из предоставленных на рис. 15 данных, можно сделать следующие выводы. Большинство респондентов (39 % опрошенных) указали, что в случае повышения денежного довольствия не менее чем в два раза они бы оставили занимаемую должность, перейдя на другое место работы. Это свидетельствует о том, что материальное вознаграждение играет значительную роль в **принятии решения о продолжении работы** в организации. Атмосфера в организации, доброжелательность персонала и профессионализм сотрудников также важны для респондентов. Об этом заявили 17 % опрошенных. Это указывает на то, что помимо финансовых стимулов, существуют и другие факторы, влияющие на удовлетворённость работой и желание продолжать трудиться в компании.

Далее перейдем к анализу ответов респондентов на вопрос о том, какое поощрение от организации для сотрудников СПСЧ было бы самым ценным и стало бы запоминающимся (см. рис. 16).

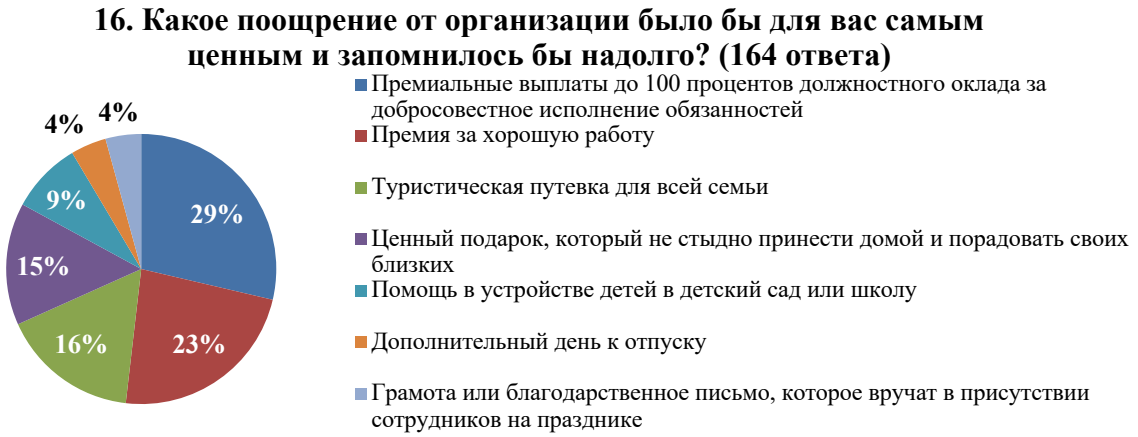


Рис. 16 – Ответы респондентов на вопрос «Какое поощрение от организации было бы для вас самым ценным и запомнилось бы надолго?»

Исходя из предоставленных на рис. 16 данных, видно, что для большинства сотрудников (52 %) наиболее ценным и запоминающимся видом поощрения являются материальные денежные выплаты, такие как премии. Это подчёркивает важность финансового стимулирования для мотивации персонала. Однако, несмотря на значимость материального поощрения, многие сотрудники также ценят поощрения, которые могут порадовать не только их лично, но и их близких. Так, туристическая путёвка или ценный подарок были отмечены как значимые для 31 % респондентов. Это говорит о том, что помимо финансовых стимулов, важно учитывать и другие аспекты жизни сотрудников, такие как возможность отдохнуть и получить положительные эмоции.

Ответы на итоговый вопрос об оценке результатов работы руководства СПСЧ по обеспечению сотрудников достойными условиями труда и для выполнения задач приведены ниже на рис. 17.



Рис. 17 – Ответы респондентов на вопрос «Как Вы считаете, руководство нашего подразделения делает все возможное, чтобы обеспечить достойные условия труда и выполнение задач по предназначению?»

Представленные на рис. 17 данные можно рассматривать как вызов для руководства и стимул для дальнейшей работы с личным составом. Они вызывают **определённое беспокойство** и указывают на необходимость более глубокого анализа ситуации и поиска путей улучшения взаимодействия с сотрудниками.

Выводы по исследованию: в ходе проведенного опроса авторы выявили **8 проблем** в процессе стимулирования трудовой деятельности, существующих в СПСЧ ФПС ГПС Главного управления МЧС России по Свердловской области, перечислим их:

1. 25 % от числа опрошенных (22 человека) испытывают беспокойство, связанное с перспективой потерять свое рабочее место;

2. проблема недостаточной информированности сотрудников о перспективах карьерного роста, при осуществлении трудовой деятельности в организации, в том числе поэтому часть опрошенных не устраивает их действующее положение;

3. необходимо оказание поддержки и обратной связи для тех сотрудников, кто испытывает трудности в оценке своей работы

4. большинство сотрудников недовольны своим текущим уровнем дохода и хотели бы его увеличить, некоторые из них уже предпринимают активные действия для этого, в то время как другие могут нуждаться в дополнительной информации или поддержке;

5. необходимо вести систематическую работу по разъяснению принципов оценки труда, а также рассмотреть возможность корректировки системы мотивации с учётом пожеланий сотрудников

6. материальное вознаграждение играет значительную роль в принятии решения о продолжении работы в организации;

7. отсутствие стимулирующих мер, затрагивающих другие аспекты жизни сотрудников: предоставление туристических путевок, ценных подарков, помощь в устройстве детей в детский сад или в школу, предоставление дополнительных дней к отпуску;

8. необходимость более глубокого анализа ситуации и поиска путей улучшения взаимодействия с сотрудниками с целью всесторонней и объективной оценки работы руководства СПСЧ по стимулированию трудовой деятельности как со стороны вышестоящего руководства, так и подчиненного личного состава.

Проведя социологический опрос и проанализировав ответы респондентов, которыми выступали сотрудники СПСЧ, авторы настоящего исследования подтверждают проблему предполагаемой недостаточности эффективности стимулирования сотрудников СПСЧ.

Стоить отметить, что на основании проведенного исследования необходимо предложить руководству Главного управления МЧС России по Свердловской области, чтобы имеющиеся стимулирующие выплаты и надбавки, прямо и непосредственно влияющие на мотивацию сотрудников СПСЧ и их отношение к труду и достижение целей организации, продолжались выплачиваться, так как в противном случае возникает угроза разочарования и текучести кадров коллектива.

В качестве промежуточного итога по данному исследованию можем отметить, что авторами был проведен социологический опрос (анкетирование) и отражены ответы на некоторые вопросы анкеты (по выбору научного руководителя). Авторами выявлены 8 проблем в нынешнем состоянии стимулирования сотрудников СПСЧ.

Данное исследование может быть полезно руководству ГУ МЧС России по Свердловской области, а также при изучении в ВУЗе таких учебных дисциплин, как «Управление персоналом», «Система государственного и муниципального управления», «Исследование социально-экономических и политических процессов», «Психология власти и управления», «Анализ данных» и еще ряда других учебных дисциплин.

Список литературы

1. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие / Ю. В. Родионова. – Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2019. – 57 с. [Электр. ресурс]. URL: http://old.lib.unn.ru/students/src/MTD.pdf (дата обращения: 06.05.2024).

2. Васюхин О.В. Основы мотивации инновационной деятельности [Текст]: учебник. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский национальный исследовательский университет информационных технологий, механики и оптики», 2015. – 225 с.

3. Развитие компетенций персонала [Электр. ресурс]. URL: https://takemytime.ru/razvitie-kompetencij/ (дата обращения: 06.05.2024).

4. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник / по ред. А. Я. Кибанова. – Москва: ИНФРА-М, 2019. – 524 с. [Электр. ресурс]. URL: https://klex.ru/xxw (дата обращения: 06.05.2024).

5. Социологический опрос (анкетирование) на тему: «Анализ состояния процесса (реализации механизмов) стимулирования сотрудников МЧС России (на примере специализированной пожарно-спасательной части Главного управления МЧС России по Свердловской области)» [Электр. ресурс] // Яндекс Формы. URL: https://forms.yandex.ru/admin/6633cf3a5056903a230743d1/answers?view=stats (дата обращения 06.05.2024.

6. Федеральный закон от 23 мая 2016 г. N 141-ФЗ «О службе в федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями) [Электр. ресурс] // Система «ГАРАНТ», 2024 [сайт]. URL: https://base.garant.ru/71403774/ (дата обращения: 06.05.2024).

7. Приказ МЧС России от 21 марта 2013 г. N 195 «Об утверждении Порядка обеспечения денежным довольствием сотрудников федеральной противопожарной службы Государственной противопожарной службы» [Электр. ресурс] // Система «ГАРАНТ», 2024 [сайт]. URL: https://base.garant.ru/70368514/ (дата обращения: 06.05.2024).

8. Приказ МЧС РФ от 11 марта 2013 г. N 173 «Об утверждении перечней учреждений, созданных в целях организации профилактики и тушения пожаров на специальных объектах, за прохождение службы в которых сотрудникам федеральной противопожарной службы Государственной противопожарной службы выплачивается надбавка к должностному окладу за особые условия службы, и специальных видов работ (специальных заданий), за осуществление (выполнение) которых сотрудникам федеральной противопожарной службы Государственной противопожарной службы выплачивается надбавка к должностному окладу за особые условия службы» (с изменениями и дополнениями) [Электр. ресурс] // Система «ГАРАНТ», 2024 [сайт]. URL: https://base.garant.ru/70357292/ (дата обращения: 06.05.2024).