

УДК 342

UDC342

12.00.00 Юридические науки

Legal sciences

**УСТАНОВЛЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОГО
КОНТРАКТА ДЛЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ
СЛУЖАЩИХ**

**ESTABLISHING EFFECTIVE CONTRACT FOR
CIVIL SERVANTS**

Очаковский Виктор Александрович
старший преподаватель кафедры
административного и финансового права, кандидат
юридических наук
РИНЦ SPIN-код: 7014-2561

Ochakovskiy Victor Aleksandrovich
Cand. Law Sci., senior lecturer of administrative and
finance law department,
SPIN-code: 7014-2561

Иваненко Игорь Николаевич
доцент кафедры административного и финансового
права, кандидат юридических наук
РИНЦ SPIN-код:5972-8703

Ivanenko Igor Nikolaevich
Cand.Leg.Sci., associate professor of the
Administrative and finance law department,
SPIN-code: 5972-8703

Коротченко Алина Сергеевна
студентка 2 курса юридического факультета
*Кубанский государственный аграрный
университет, Краснодар, Россия*

Korotchenko AlinaSergeevna
student 2 courses of law department
*Kuban State Agrarian University,
Krasnodar, Russia*

Проводимая в настоящее время в России административная реформа осуществляется с помощью современных кадровых технологий и оказывает существенное влияние на персонал государственной гражданской службы - государственных гражданских служащих. В данной статье представлена позиция Правительства РФ, в соответствии с которой установление эффективного контракта – один из путей развития, совершенствования системы оплаты труда государственных служащих, оценка самих государственных служащих этого нововведения, представлена нормативная основа внедрения эффективного контракта, указывается его идеология. Фактором, влияющим на размер заработной платы госслужащего, является показатель результативности, в статье перечислены их виды. В разных ведомствах эффективность работы сотрудников оценивается по-разному, в статье представлена оценка эффективности работы в них. Дается оценка внедрения эффективного контракта Сергеем Филатовым, занимающим пост президента Фонда социально экономических и интеллектуальных программ и Дмитрием Абзаловым - президентом Центра стратегических коммуникаций. Также показан анализ понимания государственными служащими необходимости, целесообразности и последствий внедрения эффективного контракта в государственных структурах. Предлагаются меры по устранению недопониманий проводимой реформы государственными служащими. Имеются выводы, а также возможные варианты развития событий после установления эффективного контракта

The ongoing administrative reform in Russia has been carried out with the help of modern technology and human resources and it has a significant impact on the staff of the civil service - civil servants. This article presents the position of the Government of the Russian Federation, according to which the establishment of effective contract - one of the ways of development, improve the remuneration system for civil servants, public servants themselves assessment of this innovation, presented the implementation of effective regulatory framework contract is indicated by its ideology. The factor affecting the wages of civil servants is a performance indicator; the article lists its views. In different departments, employee performance is evaluated differently in the article presents an assessment of the effectiveness of them. The evaluation of the implementation of effective contract Sergei Filatov, who served as President of the socio-economic and intellectual programs and Dmitry Abzalov - President of the Center for Strategic Communications. Also there was shown the analysis of public servants' understanding, feasibility and impact of introducing effective contract in the state structures. We have proposed measures to address misunderstandings of the reform civil servants. There are findings as well as possible scenarios after the establishment of effective contract

Ключевые слова: АТТЕСТАЦИЯ

Keywords: APPRAISAL OF CIVIL SERVANTS,
CIVIL SERVICE, CIVIL, SERVANTS, SALARIES,

ГОССЛУЖАЩИХ, ГОСУДАРСТВЕННАЯ
ГРАЖДАНСКАЯ СЛУЖБА, ГРАЖДАНСКИЕ
СЛУЖАЩИЕ, ОПЛАТА ТРУДА,
ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ, ПОКАЗАТЕЛИ
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ

EFFECTIVE CONTRACT, PERFORMANCE
INDICATORS

Правительство Российской Федерации видит одним из путей, совершенствующих способы начисления и выплаты заработной платы государственным служащим, установление эффективного контракта.

Государство уже провело внедрение данного вида контракта для работников различных учреждений здравоохранения, а также образовательных учреждений.

Согласно правовой позиции Правительства Российской Федерации, введение «эффективного контракта» сможет способствовать повышению трудового потенциала каждого сотрудника учреждения, а также на основании требований к качеству услуг, оказываемым сотрудниками учреждения, поможет установить актуальные квалификационные требования к ним, разработав профессиональные стандарты.

Однако страна неохотно приняла данное нововведение, отозвавшись прокатившейся по стране волной выступлений, которая показала неприятие и недовольство введением «эффективного контракта». Причину этого видят в недостаточной осведомленности граждан о предстоящих изменениях, или же недостаточное проведение работы с коллективами по данной теме.

Федеральным законом РФ от 27.07.2004 г. N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» устанавливаются основные положения служебного контракта, который в настоящее время заключается с государственными гражданскими служащими. Служебный контракт, в свою очередь, заменил трудовой договор, заключаемый с этой же категорией служащих [1].

К тому же следует обратить внимание и на тот факт, что происходит повышение уровня образования государственных служащих, а также изменение содержания трудовой деятельности, связанной с управлением, вследствие чего меняются мотивы их поведения, что в свою очередь приводит к усложнению процесса мотивации самих государственных служащих. То есть применение нормирования труда, контроля, должностных инструкций, относящихся к традиционным методам мотивации, утрачивают эффективность. В связи с этим, организация труда государственных гражданских служащих должна регулироваться новыми методами, к которым и относится установление эффективного контракта [2].

Исходя из содержания п.8 части 3 статьи 24 ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» к существенным условиям служебного контракта относит условия оплаты труда (размер должностного оклада гражданского служащего, надбавки и другие выплаты, в том числе связанные с результативностью его профессиональной служебной деятельности).

Переход для большего числа госслужащих на эффективный контракт на основании принятой программы представляется актуальным. Его смысл сводится к тому, что как для работодателей, так и для конкретных работников устанавливаются взаимовыгодные условия, к тому же результаты деятельности каждого работника оцениваются на основании принципов регулярности и объективности.

Одной из составляющих нормативной основы внедрения эффективного контракта в системе государственной службы является Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденная распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-р.

Реализация Программы состоит из 3-х этапов:

Первый этап (2012-2013 гг.): В это время формируется нормативная правовая база для реализации Программы;

Второй этап (2014 - 2015 гг.): Разрабатываются показатели эффективности деятельности работников, чтобы обеспечить взаимосвязь оплаты труда и повышение качества государственных услуг; Заключаются трудовые договоры с сотрудниками в связи с внедрением эффективного контракта; Учитывая современные требования к качеству услуг, разрабатываются профессиональные стандарты (квалификационные требования), а также устанавливаются базовые оклады в зависимости от профессиональной квалификационной группы.

Третий этап (2016 - 2018 гг.): Завершается заключение трудовых договоров с сотрудниками в связи с внедрением эффективного контракта.

К тому же необходимо определиться с идеологией эффективного контракта, к которой можно отнести:

Уточнение и конкретизация должностных обязанностей каждого работника, его трудовых функций, а также показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установление размера вознаграждения и поощрения, выплачиваемых при достижении результатов труда;

Оплата труда и его стимулирование должны быть полностью понятны как для работника, так и для работодателя. К тому же нельзя допустить возможности толковать ее двояко.

Так как оплата труда государственного служащего с введением эффективного контракта напрямую зависит от показателей результативности деятельности госслужащих, представляется необходимым определиться с их видами.

Виды показателей результативности подразделяются на:

Входящие ресурсы – это определенные затраты, расходуемые как на осуществление трудовой деятельности, так и на набор требований,

предъявляемый к личным или профессиональным качествам и навыкам государственного гражданского служащего (например, объем финансов, выделяемых на реализацию программы, на командировки и т.д.);

Показатели процессов – отражают нормативы выполнения трудовых обязанностей, а также их сроки (например, средняя продолжительность времени ожидания услуги гражданами, время на согласование проектов документов и нормативных правовых актов, количество дней, приемлемых для отклонения от установленных графиков);

Непосредственные результаты – показатели, характеризующие объем той работы, которая была уже проделана (например, количество активных проектов, документов, которые оформлены с нарушением предъявляемых требований, а также количество жалоб, уже рассмотренных);

Конечные эффекты – характеризуют процент достигнутых задач и целей органов власти, изменение в состоянии целевой группы лиц, пользующихся услугами (например, число лиц, погибших в результате автомобильных аварий, динамика количества преступлений, процент граждан, прошедших социальную реабилитацию за определенный период времени);

Показатели влияния – демонстрируют эффективность воздействия госслужащего на подвластную ему целевую группу или же подсистему (например, средства, сэкономленные при введении проекта, количество граждан, которые были довольны как качеством, так и сроком оказания услуги или же процент принятых поправок в законопроекты).

Также представляет интерес и проект указа о федеральной программе «Развитие государственной службы Российской Федерации (2015 - 2018 годы)» и план мероприятий по развитию системы государственной службы, в соответствии с которыми в качестве эффективного контракта будет введена система, при которой критерии

оценивания эффективности будут прописываться непосредственно в трудовом договоре и показатели, необходимые для достижения чиновниками в пределах возложенных на них полномочий. Если показатели, указанные выше, будут успешно достигнуты, то государственному гражданскому служащему будет произведена выплата полной заработной платы, если же нет – то заработная плата в урезанном размере.

Если изначально введение эффективного контракта планировалось на 1 января 2015 года, то сейчас нужно утвердить его до 15 декабря 2017 года. Федеральный бюджет Российской Федерации выделяет на это 480 миллионов рублей.

Данные Росстата сообщают, что заработная плата среднего госслужащего была увеличена на 18,3 % и составила 96,5 тысяч рублей. Вдобавок, Владимир Владимирович Путин до наступления 2016 года приостановил индексацию зарплаты чиновников, трудящихся в администрации Президента Российской Федерации, аппарата Правительства, Счетной палаты и МИД [3].

Необходимость внедрения эффективного контракта для сотрудников бюджетной сферы Владимир Путин упоминал несколько раз.

В разных ведомствах эффективность работы сотрудников оценивается по-разному. В Министерствах связи и массовых коммуникаций, образования и науки, финансов и экономического развития используют для оценки планы работы ведомств до 2018 года, которые были утверждены Правительством РФ, там целевые показатели указаны в соответствии с различными направлениями. За эти направления отвечают сотрудники, занимающие руководящие должности и соответствующие структурные подразделения.

К тому же, в каждом из ведомств есть должностной регламент, в котором указываются критерии по образованию, навыкам, компетенции,

стажу государственной службы, а также должностным обязанностям разных категорий сотрудников. Но ни в одном из регламентов нет зависимости заработной платы от эффективности работы.

На современном этапе оклад государственного служащего содержит три составляющие: непосредственно должностной оклад, оклад за классный чин (денежный) и дополнительные выплаты.

Дополнительные выплаты государственных служащих составляют: надбавки за выслугу лет (надбавка в 10% при условии, что стаж сотрудника составляет 1-5 лет, в 15% - стаж 5-10 лет, в 20% - стаж 10-20 лет, в 30% - стаж более 30 лет), за особые условия гражданской службы (младшая должностная группа – около 60%, старшая – 60-120%, главная – 120-150%, высшая – 150-200%). Также предоставляется возможность получить ежемесячную надбавку при работе с теми сведениями, которые являются государственной тайной, премирование за особо важные и сложные задания, помимо этого, выплата денежных средств при выходе в ежегодный оплачиваемый отпуск. Всё это содержится в десятой главе ФЗ «О государственной гражданской службе».

Если всю ежемесячную заработную плату государственного гражданского служащего рассмотреть целиком, то можно увидеть, что фиксированная часть будет составлять около 1/8 от выплачиваемой суммы. Министерство финансов сейчас обсуждает вопрос увеличения фиксированной части зарплаты, уменьшив надбавочную.

Данные, представленные Росстатом, демонстрируют, что сотрудники администрации Президента имеют самую высокую среднемесячную заработную плату – около 216 тысяч рублей в месяц, притом количество сотрудников – 1729 человек. Среди органов исполнительной власти на федеральном уровне лидер по зарплатам – Федеральное агентство специального строительства (Спецстрой), тут средняя зарплата около 122 тысяч рублей, при численности сотрудников 158 человек. Следом – МЧС,

среднемесячная зарплата 114 тысяч рублей и штат – 428 человек, также в лидерах Федеральная служба по экологическому, техническому и атомному надзору – 112 тысяч рублей, а сотрудников – 410.

К аутсайдерам, то есть ведомствам с самыми низкими заработными платами относят Федеральное архивное агентство со среднемесячной зарплатой в 53 тысячи рублей с количеством сотрудников в 51 человек. Следует за ним недавно созданное Министерство по делам Крыма. Зарплата сотрудников здесь около 40 тысяч рублей при штате сотрудников в 85 человек. Самый же низкий показатель у Министерства по делам Северного Кавказа, где зарплата 38 тысяч рублей, а штат – 61 человек.

Еще можно обратиться к показателям федеральных органов судебной власти и прокуратуры по заработной плате. Там дела обстоят следующим образом: Среднемесячная зарплата в Конституционном суде 135 тысяч рублей, количество сотрудников – 251; в Верховном суде – 119 тысяч рублей при численности в 862 человека; Судебный департамент при Верховном суде предоставляет сотрудникам заработную плату в размере 75 тысяч рублей и количестве людей – 436; Генеральная прокуратура – 84 тысячи рублей (451 сотрудник), а в Следственном комитете среднемесячная зарплата 66 тысяч рублей, штат – 16 000 сотрудников.

К иным федеральным государственным органам относят ЦИК, где средняя заработная плата составляет 89 тысяч рублей на 275 сотрудников, Счетная палата – 122 тысячи рублей и количество работников – 1014, аппарат уполномоченного по правам человека выдает среднюю зарплату в 64 тысячи человек и 180 сотрудников [4].

Сергей Филатов, руководивший ранее администрацией президента Бориса Ельцина и занимающий пост президента Фонда социально экономических и интеллектуальных программ, выражает позицию о том, что давно пора было переходить на систему эффективного контракта.

По его мнению, это является разумным подходом, так как система, существующая на данный момент, берет истоки еще со времен СССР. Да, существуют различные надбавки, которые выплачиваются за секретность, переработку и т.д. Но найти способ, стимулирующий работу государственных гражданских служащих, на данный момент представляется очень разумным. Также он одобряет идею основную часть зарплаты оставить большей, нежели другая «плавающая» часть.

Основную часть составляет отметка о том, что служащий принадлежит к государственной гражданской службе, а она несомненно должна существовать, - говорит Филатов – чтобы определять эффективность работы нужно установить критерии и коэффициенты, но нельзя переусердствовать. Большое количество установленных критериев и коэффициентов значительно усложнит оценку эффективности госслужбы [5].

Переход на эффективный контракт связывают с планируемым сокращением числа чиновников уже к 2018 году. Сокращение штата планируется провести по итогам перераспределения полномочий и функций государственных органов, а также устранения повторяющихся функций к первому ноября 2017 года.

Планируемое увеличение части заработной платы, относящейся к окладной в сравнении с премиальной, является правильным, так как основную часть денежного вознаграждения госслужащие добивают именно из премиальной части. Введение коэффициентов ключевых показателей также верный ход, но это довольно сложно реализовать в государственных ведомствах. Предположим, что в качестве показателя для экономических блоков можно использовать дополнительное привлечение средств, создание производственных мощностей. Для ведомств, занимающихся вопросами труда, одним из показателей эффективности деятельности может являться создание новых вакансий. Но что же будет

являться критерием для политических структур в регионах? Да, возможно измерение показателей в политической стабильности и на рейтингах, составляемых на их основе, но показатели будут относительными. Несомненно, нужно установить взаимосвязь между зарплатой и результатами трудовой деятельности сотрудников, но для начала необходимо определиться какие именно показатели использовать, чтобы оценить эффективность, – мнение президента Центра стратегических коммуникаций Дмитрия Абзалова [6].

Необходимо проанализировать понимание государственным служащими всю необходимость, целесообразность, а также последствия введения эффективного контракта в государственных структурах.

С точки зрения некоторых ученых после установления системы эффективного контракта в государственной гражданской службе может сопровождаться рядом проблем. Большой процент государственных служащих оценивает введение эффективного контракта положительно. К тому же они прослеживают значительную разницу между служебными и эффективными контрактами [7].

Как говорилось ранее, Правительство Российской Федерации ожидало от введения контракта рост эффективности деятельности государственных гражданских служащих, а также рост осознания организационных целей. Но лишь менее половины госслужащих считают, что эффективный контракт сможет заключить конкретные требования к работе для каждого отдельного сотрудника. Примерно такое же число госслужащих считают, что введение этой формы оплаты труда позволит лучше понять цели государственных ведомств. Также сотрудники государственной службы ждут от установления эффективного контракта лучшего учета как личных, так и коллективных вкладов в трудовую деятельность при выполнении обязанностей. К тому же некоторые

госслужащие подтверждают, что, возможно, объем работ и отчетных документов будет возрастать. Ими ожидается и сокращение рабочих мест.

На основании вышеизложенного можно сделать вывод, что несмотря на то, что введение эффективного контракта в целом положительно оценивается сотрудниками государственных структур, но в то же время оценивается довольно низко его результативность. То есть существует точка зрения, в соответствии с которой после внедрения эффективного контракта не произойдет никаких изменений.

В соответствии с этим, трудовым коллективам необходимо разъяснить цели, процесс изменений, которые планируются. Следует провести подобные психологические разъяснительные работы с государственными служащими.

Если этого не сделать, то следует ждать рост протестов и выступлений государственных служащих, а также продолжение повышения стрессовых ситуаций и настроений. К тому же сотрудники средних и низовых уровней в частности, среди причин, которые вызывают возникновение желания уйти с государственной службы, называют повышенный уровень стресса.

Больше половины госслужащих когда-либо думали о том, чтобы покинуть государственную службу, связывая это помимо низкого уровня зарплаты довольно тяжелый, напряженный и интенсивный график работы.

Также фактором, влияющим на желание государственного служащего покинуть свой пост, является высокая степень коррупционности.

Проанализировав изложенное выше, можно прийти к следующим выводам:

1. Реформирование, улучшающее существующую систему оплаты труда государственных служащих, является необходимым и имеет поддержку как государства, так и госслужащих. Но у предлагаемого

варианта введения системы эффективного контракта существуют некоторые недостатки, главным среди которых является неполное понимание существенной разницы между двумя видами контрактов: служебным и эффективным.

2. Некоторые не понимают, как именно будет определяться показатель эффективности их трудовой деятельности и каким образом ее можно оценить или измерить. Это демонстрирует необходимость усовершенствовать кадровые технологии, которые используются в системе государственной службы. Во время проведения реформирования системы оплаты труда путем внедрения эффективного контракта следует проводить разъяснительную работу с сотрудниками, обсуждать отличия новой формы контракта от существовавшей ранее и т.д. Важнейшим является и ознакомление госслужащих, обучение их на основе иностранного опыта этой сферы. Зарубежная практика введения оплаты труда государственным служащим в зависимости от результатов труда была начата значительно ранее, а именно в начале 2000-х годов. То есть на данном этапе российским госслужащим следует разъяснить то, чем конкретно измеряются результаты их деятельности, а также сформировать показатели эффективности.

3. Эффективный контракт не сможет устранить существующую проблему беспричинного занижения размера заработной платы государственных служащих нижних и средних звеньев. Важным элементом совершенствования системы оплаты труда при внедрении эффективного контракта, должно стать увеличение окладной части денежного содержания, и в качестве ориентира для расчета фонда оплаты труда госслужащего может быть использован уровень оплаты труда специалиста, выполняющего сопоставимые функции в успешных организациях негосударственного сектора.

Список использованной литературы:

1. Указ Президента РФ от 10.03.2009 № 261 «О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы)» // Российская газета. - 2009. - № 40. – 11 марта.
2. Распоряжение Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг.» // СЗ РФ. - 2012. - № 49. - ст.6909.
3. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 31.12.2014, с изм. от 06.04.2015) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // СЗ РФ. - 2004. - № 31. - ст. 3215.
4. Указ Президента РФ от 25.07.2006 № 763 «О денежном содержании федеральных государственных гражданских служащих» // СЗ РФ. - 2006. - № 31 (1 ч.). - ст. 3459.
5. *Панов П.* Зарплату чиновников привяжут к эффективности их работы к 2018 году // Известия. - 2015. - № 3. - С. 1.
6. *Рязанцева М.В., Никитенко В.С.* О необходимости совершенствования принципов оплаты труда госслужащих // Современные научные исследования и инновации. – 2014. - № 6 (38) июнь. - С. 104 - 110.
7. *Рязанцева М.В.* Стратегическое управление организацией. Учебное пособие для студентов V курса, обучающихся по специальности 0611100 «Менеджмент организации». М.: МИИГАиК, , 2005; *Рязанцева М. В., Субочева А.О.* О проблемах внедрения «эффективного контракта» в государственной гражданской службе Российской Федерации// Современные научные исследования и инновации. – 2014. - № 8. - С. 108 - 114.

The list of the used literature

1. Ukaz Prezidenta RF ot 10.03.2009 № 261 «O federal'noj programme «Reformirovanie i razvitie sistemy gosudarstvennoj sluzhby Rossijskoj Federacii (2009-2013 gody)» // Rossijskaja gazeta. - 2009. - № 40. – 11 marta.
2. Rasporjazhenie Pravitel'stva RF ot 26 nojabrja 2012 g. № 2190-r «O programme pojetapnogo sovershenstvovanija sistemy oplaty truda v gosudarstvennyh (municipal'nyh) uchrezhdenijah na 2012-2018 gg.» // SZ RF. - 2012. - № 49. - st.6909.
3. Federal'nyj zakon ot 27.07.2004 № 79-FZ (red. ot 31.12.2014, s izm. ot 06.04.2015) «O gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhbe Rossijskoj Federacii» // SZ RF. - 2004. - № 31. - st. 3215.
4. Ukaz Prezidenta RF ot 25.07.2006 № 763 «O denezhnom sodержanii federal'nyh gosudarstvennyh grazhdanskih sluzhashhih» // SZ RF. - 2006. - № 31 (1 ch.). - st. 3459.
5. Panov P. Zarplatu chinovnikov privjazhut k jeffektivnosti ih raboty k 2018 godu // Izvestija. - 2015. - № 3. - S. 1.
6. Rjazanceva M.V., Nikitenko V.S. O neobhodimosti sovershenstvovanija principov oplaty truda gossluzhashhih // Sovremennye nauchnye issledovanija i innovacii. – 2014. - № 6 (38) ijun'. - S. 104 - 110.
7. Rjazanceva M.V. Strategicheskoe upravlenie organizaciej. Uchebnoe posobie dlja studentov V kursa, obuchajushhihsja po special'nosti 0611100 «Menedzhment organizacii». M.: MIIGAiK, , 2005; Rjazanceva M. V., Subocheva A.O. O problemah vnedrenija «jeffektivnogo kontrakta» v gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhbe Rossijskoj Federacii// Sovremennye nauchnye issledovanija i innovacii. – 2014. - № 8. - S. 108 - 114.