

Курганов Никита Андреевич

ОПЛАТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ ПО РЕЗУЛЬТАТУ

В статье анализируется проект постановления Правительства Российской Федерации, в котором нормируются некоторые показатели результативности деятельности государственных гражданских служащих. Автор последовательно рассматривает трудовые отношения, возникающие при прохождении государственной гражданской службы, систему оплаты труда и заостряет внимание на дополнительных выплатах. Делаются выводы о положительных и отрицательных аспектах проекта нормативного акта.

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/3/2012/6-2/28.html

Источник

Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики

Тамбов: Грамота, 2012. № 6 (20): в 2-х ч. Ч. II. С. 117-120. ISSN 1997-292X.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/3.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/3/2012/6-2/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: voprosy_hist@gramota.net

12. Концепция национальной безопасности Российской Федерации // Независимое военное обозрение. 2000. 14 января.
13. Концепция применения Военно-Морского Флота. М.: Воениздат, 2006. 21 с.
14. Мировой океан [Электронный ресурс]: Федеральная целевая программа. URL: <http://www.ocean-fcr.ru/goals.php> (дата обращения: 05.03.2012).
15. Мозговой А. Флот – это власть // Национальная оборона. 2008. № 2. С. 20-23.
16. Морская доктрина Российской Федерации на период до 2020 года // Независимое военное обозрение. 2001. 8 марта.
17. Национальная военная стратегия США // Зарубежное военное обозрение. 2011. № 5. С. 28-36.
18. Новичков Н. Военно-морские силы США в XXI веке (Ч. I) // Военно-промышленный курьер (ВПК). 2012. 24 февраля.
19. Обзоры Морской коллегии при Правительстве РФ по результатам сообщений в средствах массовой информации «О морской деятельности Российской Федерации» [Электронный ресурс]. М.: Воениздат, 2005-2006. № 46-91. URL: http://mk.esimo.ru/about/objects/index.jsp?resourceId=149_RIHMI-WDC_386&techId=1&sortBy=date&rubricId=35 (дата обращения: 20.03.2012).
20. Основы военно-морской науки: военно-теоретический труд / А. П. Рудаметкин, Н. Н. Гетман, В. И. Поленин и др. М.: Военное издательство, 2008. 766 с.
21. Поле деятельности – весь мир // Военно-промышленный курьер (ВПК). 2010. 8-14 декабря.
22. Политологический словарь / под ред. В. Ф. Халипова. М.: Высш. школа, 1995. 431 с.
23. Терехов П. Новая концепция военно-морских операций США // Зарубежное военное обозрение. 2011. № 5. С. 71-76.
24. Терехов А. Россию назвали «не вполне нормальной страной» // Независимая газета. 2010. 26 октября.
25. Халиуллин Ю. Арктика в ожидании полноценного менеджмента // Независимая газета. 2010. 27 октября.
26. Quadrennial Defense Review Report [Электронный ресурс] / Department of Defense. USA, 2010. URL: <http://www.slideshare.net/DepartmentofDefense/quadrennial-defense-review-february-2010> (дата обращения: 17.03.2012).

NAVAL RESOURCES IN MODERN INTERNATIONAL POLITICS

Dmitrii Borisovich Kupriyanov

Department of Moral-Psychological Support

Navy Military Educational-Scientific Centre "Naval Academy named after Soviet Union Fleet Admiral N. G. Kuznetsov"
dikup1@yandex.ru

The author analyzes the naval activity of a number of the world community states, demonstrates that one aspect of this analysis is the consideration of the USA and NATO naval forces role in national interests protection that does not always correspond to the Russian Federation interests, and in some cases creates a threat to its national security, pays special attention to the naval activity of the Russian Federation in the World Ocean, particularly in the Arctic region, and basing on this research substantiates the tendency to enhance naval resources role in international politics under modern conditions and their increasing significance for national and international security problems solution.

Key words and phrases: World Ocean; naval resources; military strategy; naval forces; maritime politics; naval activity; Arctic region; naval power.

УДК 35

В статье анализируется проект постановления Правительства Российской Федерации¹, в котором нормируются некоторые показатели результативности деятельности государственных гражданских служащих. Автор последовательно рассматривает трудовые отношения, возникающие при прохождении государственной гражданской службы, систему оплаты труда и заостряет внимание на дополнительных выплатах. Делаются выводы о положительных и отрицательных аспектах проекта нормативного акта.

Ключевые слова и фразы: государственная гражданская служба; дополнительные выплаты; показатели результативности; оплата труда; надбавки; поощрения; премии; показатели эффективности.

Никита Андреевич Курганов

Кафедра конституционного и административного права

Российская академия народного хозяйства и государственной службы

при Президенте Российской Федерации (филиал) в г. Волгограде

nekit-999@yandex.ru

ОПЛАТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ ПО РЕЗУЛЬТАТУ[©]

Государственная гражданская служба Российской Федерации является особым видом трудовых отношений и, соответственно, имеет особую систему оплаты труда. Данная система в общем виде закреплена

© Курганов Н. А., 2012

¹ «Об утверждении Правил установления показателей результативности профессиональной служебной деятельности федеральных государственных гражданских служащих, оплата труда которых производится в особом порядке, и методики оценки результатов профессиональной служебной деятельности федеральных государственных гражданских служащих, оплата труда которых производится в особом порядке»: проект постановления Правительства Российской Федерации от 31 октября 2011 г. [4].

в Федеральном законе № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. Статья 50 вышеуказанного закона выделяет следующие основные части, составляющие денежное содержание: должностной оклад, оклад за должностной чин и дополнительные выплаты. В дополнительные выплаты, в свою очередь, включаются:

1) ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет на гражданской службе в размерах: при стаже гражданской службы от 1 года до 5 лет – 10%, от 5 до 10 лет – 15%, от 10 до 15 лет – 20%, свыше 15 лет – 30%;

2) ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия гражданской службы в размере до 200 процентов этого оклада;

3) ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в размерах и порядке, определяемых законодательством Российской Федерации;

4) премии за выполнение особо важных и сложных заданий, порядок выплаты которых определяется представителем нанимателя с учетом обеспечения задач и функций государственного органа, исполнения должностного регламента (максимальный размер не ограничивается);

5) ежемесячное денежное поощрение;

6) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь, выплачиваемые за счет средств фонда оплаты труда гражданских служащих.

Также по отдельным должностям Президент РФ может установить единое денежное вознаграждение, которое складывается из должностного оклада, оклада за классный чин и ежемесячных надбавок к должностному окладу за выслугу лет на гражданской службе, за особые условия гражданской службы, за работу со сведениями, составляющими государственную тайну. Этот способ формирования денежного содержания описан без дополнительно выплачиваемых премий и поощрений за качественно выполненную работу.

Особый интерес в нашей статье направлен как раз на дополнительные выплаты, а именно премии и поощрения. Сами слова «премия» и «поощрение» имеют определенный, устоявшийся смысл. Так, толковый словарь Даля определяет премию как «установленную награду, деньгами или вещами, за отличие в деле науки, искусства, промышленности» [7]. Большая советская энциклопедия определяет премию как «одну из форм поощрения за успехи, достигнутые в труде, на научном поприще, в литературе, искусстве и др. общественно полезной деятельности» (<http://bse.slovaronline.com/П/ПР/32384-PREMIYA>). Словарь исторических терминов определяет понятие «премия» как «форму материального вознаграждения за успехи в труде, почетную награду за победу в литературном, музыкальном и др. конкурсе» (<http://interpretive.ru/dictionary/461/word/premija>).

Словарь В. Ф. Халипова, Е. В. Халиповой дает исчерпывающее определение поощрения. «Поощрения государственного гражданского служащего (encouragements of state servant) – одобрение, поддержка, похвала, стимуляция должностного лица. За успешное и добросовестное исполнение государственным служащим своих должностных обязанностей, продолжительную и безупречную службу, выполнение заданий особой важности и сложности к нему применяются различные поощрения» [8, с. 260]. Виды поощрений и порядок их применения устанавливаются федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации. Также поощрение определяется в толковом словаре русского языка Т. Ф. Ефремовой как «награда с целью побуждения к каким-либо действиям» [1, с. 820].

Исходя из этого, можно заключить, что премии и поощрения, которые выплачиваются государственным служащим, должны нести в себе функцию стимулирования выполнения работы более качественно и на более высоком уровне. За подобное усердие и результаты государственные служащие и должны вознаграждаться дополнительными денежными средствами.

Однако в настоящее время функция стимулирования через премии и поощрения не работает. Они выплачиваются не по результату проделанной работы, а как часть дополнительного, обязательного содержания и рассчитываются в долевым соотношении от общего оклада, что совершенно недопустимо, так как противоречит самой идее поощрения, о чем было сказано выше. Также денежные средства из фонда заработной платы часто уходят лицам, назначенным на руководящие должности даже при отсутствии годных результатов, исходя из субъективного желания [5]. Подобная ситуация складывается из ряда факторов, таких как отсутствие обобщенных показателей эффективности и результативности деятельности государственных органов, отсутствие четких критериев оценки профессионализма и результативности деятельности государственных гражданских служащих, отсутствие целостной системы должностных регламентов и другое. В целом этого достаточно для утверждения, что подобные пробелы в законодательстве ведут к деформализации отношений на государственной гражданской службе и к увеличению роли субъективного фактора в деле формирования системы стимулирования служащих. Эта точка зрения была отчасти озвучена 15 апреля 2010 г. на заседании Комитета Государственной Думы по делам Федерации и региональной политике [Там же, с. 4].

Следовательно, основными действиями, которые необходимо предпринять государству, являются следующие:

- 1) создать показатели эффективности работы государственных гражданских служащих;
- 2) разработать модели должностных регламентов;
- 3) разработать объективные критерии оценки профессиональной деятельности;
- 4) усовершенствовать структуры денежного содержания;
- 5) усовершенствовать механизм регулярной индексации денежного содержания.

Для решения части поставленных вопросов 31 октября 2011 года был опубликован проект постановления Правительства Российской Федерации «Об утверждении Правил установления показателей результативности профессиональной служебной деятельности федеральных государственных гражданских служащих, оплата труда которых производится в особом порядке, и методики оценки результатов профессиональной служебной деятельности федеральных государственных гражданских служащих, оплата труда которых производится в особом порядке» [4].

Цель данного проекта – установить определенные, объективные, формально-закрепленные показатели и критерии оценки качества выполняемой работы государственных служащих и на основе полученных требований создать новую систему поощрения и премирования.

Согласно проекту, общих критериев оценки создано не будет. Вместо этого каждый орган государственной власти сам будет устанавливать показатели результативности на основе выработанных принципов и рекомендаций, а роль координирующего органа в этом процессе отводится Министерству экономического развития Российской Федерации. Данный проект устанавливает ряд требований к показателям результативности, тем самым ограничивая и корректируя направленность работы органов государственной власти при создании свои показателей. Такими требованиями являются:

- 1) прямая зависимость показателей результативности от должностных обязанностей конкретного федерального государственного гражданского служащего;
- 2) четкое измерение показателей результативности в абсолютных единицах и (или) долевом (процентном) выражении;
- 3) возможность оценки показателей результативности, достижение целевых значений с учетом должностных обязанностей;
- 4) показатели результативности должны основываться на системе целей, задач и показателей деятельности федеральных органов исполнительной власти, предусмотренных в докладах об основных направлениях деятельности федеральных органов исполнительной власти;
- 5) установление результативности в рамках критериев исполнения должностных обязанностей, перечисленных в данном проекте, таких как обеспечение достижения определенных целевых ориентиров развития Российской Федерации, обеспечение достижения запланированных результатов и показателей, принятие решений по вопросам повышения эффективности управления государственным имуществом разных видов и осуществление мер по повышению качества исполнения полномочий;
- 6) выплата премий осуществляется по достижении показателей результативности;
- 7) показатели результативности должны быть предусмотрены в должностном регламенте.

Само введение особого порядка оплаты труда должно быть установлено нормативным правовым актом. Проект нормативного правового акта разрабатывается и готовится федеральным органом, желающим перейти на подобный порядок оплаты труда, и затем отправляется в Министерство экономического развития. В Министерстве экономического развития происходит экспертиза и дается заключение. Проект с готовым заключением отсылается обратно в органы исполнительной власти, где происходит окончательная доработка. Повторное направление доработанного проекта нормативного правового акта в указанное Министерство на заключение не требуется.

Создаваемая система была бы неполной без методики оценки результатов служебной деятельности. Подобная оценка должна производиться специальной комиссией по определенной методической программе. Проект постановления раскрывает численный состав комиссии и лиц, которые должны в нее входить. Что же касается оценок, то их предлагается ставить по двум формулам: «расчет коэффициентов результативности» и «расчет коэффициентов оценки». После расчетов по этим коэффициентам выставляется оценка «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно». В зависимости от выставленной оценки выплачивается (не выплачивается) премия.

Таким образом, мы можем констатировать тот факт, что Правительство РФ проводит последовательную реформу государственной гражданской службы. Проект постановления призван решить накопившиеся проблемы в сфере стимулирования профессиональной деятельности государственных гражданских служащих. Позитивными, на наш взгляд, является следующие предложения.

1. Вернуть системе поощрения ее первоначальный вид. Поощрения и премии не должны восприниматься как обязательное и не зависящее от результатов вознаграждение. Поощрения и премия должны быть наградой за качественно проделанный труд.
2. Прописать общие принципы и требования, предъявляемые к показателям результативности.
3. Прописать процедуру создания необходимых нормативных правовых актов для перехода к особому виду оплаты труда.
4. Включить в комиссии, оценивающие работу государственных гражданских служащих, не только самих государственных гражданских служащих, но и членов профсоюзов, представителей научного общества и т.д.
5. Создать объективные критерии оценки результативности работы государственных гражданских служащих, расчет коэффициентов, оценки и количественную зависимость получаемых поощрений от оценок.

Несмотря на очевидные плюсы, перечисленные выше, следует обратить внимание и на негативные аспекты данного проекта.

1. Исходя из текста проекта постановления Правительства РФ, не совсем понятно, будет ли данная система обязательна для всех органов государственной власти, заменит ли она полностью существующую систему дополнительных выплат, будет существовать параллельно или ограничиться экспериментом в отдельных федеральных органах государственной власти.

2. Министерство социального развития, исходя из текста, осуществляет не столько координирующую роль, сколько консультирующую. При этом замечания указанного Министерства не имеют никакой юридической силы.

3. Остается высокой роль субъективного фактора и личного отношения руководителя к подчиненным. Механизм заседания комиссии не может обеспечить полностью непредвзятую оценку результатов работы государственного гражданского служащего.

4. Не указаны сроки проведения реформы.

5. В тексте имеется ссылка на регламенты органов государственной власти. В настоящее время остро стоит вопрос о создании единой и взаимосвязанной системы регламентов. Законодательно не установлены связи между такими понятиями, как «административный регламент государственного органа», «административный регламент исполнения государственной функции», «должностной регламент государственного гражданского служащего». Без установления правовой взаимосвязи этих понятий невозможно рассчитывать на успешное внедрение в повседневную практику управления, ориентированного на достижение результата. Таким образом, реальной пользы от данного постановления в настоящее время быть не может.

Подводя итог, следует отметить двоякость представленного нами проекта постановления Правительства РФ. С одной стороны, сделан шаг по решению важной проблемы, касающейся оплаты труда государственных гражданских служащих и их мотивации. Сделан ряд достойных предложений. С другой стороны, подобные изменения проводятся непоследовательно, с отрывом от реальной ситуации как в сфере законодательства, так и в сфере законоприменения.

Список литературы

1. **Ефремова Т. Ф.** Новый словарь русского языка: толково-словообразовательный. М.: Русский язык, 2000.
2. **О государственной гражданской службе Российской Федерации:** Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ // Собрание законодательства РФ (СЗРФ). 2004. № 31. Ст. 3215.
3. **О некоторых социальных гарантиях лицам, замещавшим государственные должности Российской Федерации и должности федеральной государственной гражданской службы:** Указ Президента РФ от 16.08.1995 № 854 // СЗРФ. 1995. № 34. Ст. 3442.
4. **Об утверждении Правил установления показателей результативности профессиональной служебной деятельности федеральных государственных гражданских служащих, оплата труда которых производится в особом порядке, и методики оценки результатов профессиональной служебной деятельности федеральных государственных гражданских служащих, оплата труда которых производится в особом порядке** [Электронный ресурс]: проект постановления Правительства Российской Федерации от 31 октября 2011 г. URL: <http://www.rg.ru/2011/10/31/oplata-site-dok.html>
5. **Реформирование государственной гражданской службы в России: проблемы и перспективы.** 2010. № 14 (400).
6. **Реформирование системы государственной службы Российской Федерации: 2009-2013 годы:** Указ Президента Российской Федерации от 10 марта 2009 г. № 261 // СЗРФ. 2009. № 11. Ст. 1277.
7. **Толковый словарь живого великорусского языка Владимира Даля** [Электронный ресурс]. URL: <http://slovardalja.net/word.php?wordid=32517> (дата обращения: 20.02.2012).
8. **Халипов В. Ф., Халипова Е. В.** Власть. Политика. Государственная служба: словарь. М.: Луч, 1996. 271 с.

STATE CIVIL SERVICE ACTIVITY PAYMENT BY RESULT

Nikita Andreevich Kurganov

Department of Constitutional and Administrative Law

*Russian Academy of National Economy and State Service under the Russian Federation President (Branch) in Volgograd
nekit-999@yandex.ru*

The author analyzes the draft decree of the Government of the Russian Federation, which standardizes some performance indicators of civil servants' activity, successively considers labour relations that occur in the course of state civil service, the system of payment for labour, pays special attention to additional payments, and concludes the positive and negative aspects of the draft normative act.

Key words and phrases: state civil service; additional payments; performance indicators; payment for labour; employee benefits; incentive; option money; measures of efficiency.