

ОПЛАТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОРГАНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ РЕСПУБЛИКИ КОМИ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ТРУДА

Аннотация

В статье анализируется система оплаты труда лицам, замещающим государственные должности Республики Коми. Рассматриваются проблемы совершенствования системы премирования руководителей органов исполнительной власти Республики Коми, направленной на повышение результативности.

Ключевые слова: оплата труда; система премирования; руководители органов исполнительной власти; результативность.

Keywords: wages; bonus system; heads of Executive bodies; effectiveness.

На сегодняшний день Россия находится на очередном этапе реформирования системы государственного управления. Так, Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления», предусмотрено создание и внедрение таких элементов управления, как результативные принципы оплаты труда, планирование и оценка эффективности деятельности должностных лиц с использованием показателей результативности, результативные контракты, должностные регламенты [1].

Таким образом, одной из главных целей реформирования системы государственного управления, реализуемых в настоящее время, является повышение результативности деятельности органов исполнительной власти, а также оплата профессиональной деятельности должностных лиц различных уровней по результатам труда.

Республика Коми как субъект Российской Федерации является активным участником проводимых преобразований. Так, в настоящее время в Республике Коми разработана Концепция повышения эффективности государственного и муниципального управления в Республике Коми на период до 2020 года, согласно которой одной из главных целей реформ системы управления, реализуемых в настоящее время, является повышение эффективности и результативности государственного управления [2].

В данной Концепции закреплены такие понятия как «результативность управления» и «управление, ориентированное на результат». Итак, результативность управления - степень достижения цели управления, ожидаемого состояния объекта управления; определяется значениями показателей деятельности объекта управления [2].

Управление, ориентированное на результат - система управления в государственных органах и органах местного самоуправления, в которой планирование и оценка деятельности государственных органов, органов местного самоуправления, государственных гражданских служащих, а также лиц замещающих государственные должности осуществляются на основе показателей результатов их деятельности [2].

Одним из основных методов повышения результативности деятельности должностных лиц Республики Коми является мотивация и стимулирование труда.

Согласно Закону Республики Коми № 28-РЗ «О государственных гарантиях лицам, замещающим отдельные государственные должности Республики Коми», должности руководителей органов исполнительной власти Республики Коми (министерств, служб, агентств, комитетов, управлений, инспекций), а также должности руководителей

государственных органов Республики Коми, образованных Главой Республики Коми относятся к государственным должностям Республики Коми [3].

Статья 5 вышеуказанного закона устанавливает систему оплаты труда лица, замещающего государственную должность Республики Коми. Итак, денежное содержание лица, замещающего государственную должность, состоит из: ежемесячного денежного вознаграждения в соответствии с замещаемой им государственной должностью Республики Коми, а также ежемесячных и иных дополнительных выплат. К дополнительным выплатам относятся:

- 1) ежемесячная процентная надбавка к денежному вознаграждению за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- 2) ежемесячное денежное поощрение;
- 3) премии и иные поощрительные выплаты.

Особый интерес для нашей работы представляют дополнительные выплаты, а именно премии и денежные поощрения. Словарь С.И. Ожегова определяет поощрение как «вознаграждение, награду» [4]. Словарь Ефремовой дает слову «поощрение» более полное определение «поощрение - награда с целью побуждения к каким-либо действиям» [5]. Исчерпывающее определение слову «премирование» дано в Современном экономическом словаре: «премирование - форма оплаты по труду, при которой, за выполнение (перевыполнение) определенных показателей выплачивается дополнительное вознаграждение (премия) сверх установленной заработной платы. [6].

Таким образом, премирование руководителей органов исполнительной власти должно нести в себе функцию стимулирования выполнения должностных обязанностей более качественно и на более высоком профессиональном уровне [7].

Премирование лиц, замещающих государственные должности Республики Коми, производится в соответствии с указом Главы Республики Коми № 74 «О премировании, поощрении и награждении лиц, замещающих государственные должности Республики Коми в системе исполнительной власти Республики Коми», в котором говорится о том, что премирование руководителей органов исполнительной власти, государственных органов республики, образованных Главой Республики Коми или Правительством Республики Коми, осуществляется при соблюдении двух условий:

- 1) Исполнения плана-задания руководителя государственного органа республики более чем на 90%;

- 1) Достижения итоговой оценки качества финансового менеджмента главного распорядителя бюджетных средств выше средней по главным распорядителям средств республиканского бюджета Республики Коми [8].

План-задание руководителя органа исполнительной власти Республики Коми включает в себя ряд «общих» и «отраслевых» показателей.

Под «общими» показателями эффективности и результативности профессиональной деятельности понимаются типовые показатели (процессов), общие для многих руководителей. Это могут быть показатели, характеризующие сроки исполнения документов, отсутствие нарушений законодательства, выполнение планов работы и т. д.

Под «отраслевыми» показателями эффективности и результативности профессиональной деятельности понимаются индивидуально установленные для отдельных руководителей (непосредственного результата и конечного эффекта), связанные со спецификой деятельности государственного органа [9].

Однако, существуют сложности с ведением учета «отраслевых» показателей результативности деятельности руководителей органов исполнительной власти. Если значения «общих» показателей можно подсчитать к концу текущего года, то значения «отраслевых» показателей становятся известны только во втором квартале года, следующего за отчетным. При этом, премия должностному лицу выплачивается в конце текущего года на основании предоставления руководителем органа исполнительной власти примерного прогнозного значения, а не на основании фактических данных.

В связи со сложностью и трудоемкостью в ведении учета специфических показателей ряд субъектов при оценке деятельности руководителей государственных органов исполнительной власти вообще отказался от «отраслевых» показателей, ограничившись «общими» показателями, что, на наш взгляд, является недопустимым.

Дело в том, что, несмотря на удобство и легкость ведения учета «общих» показателей, характеризующих сроки и качество исполнения документов, они не отражают, как развивается отрасль.

Важно отметить, что в ряде субъектов Российской Федерации перечень показателей результативности деятельности руководителей органов исполнительной власти устанавливается нормативным актом субъекта, в то время как в Республике Коми данные показатели установлены планом-заданием конкретного руководителя.

По нашему мнению, это является несомненным «плюсом» системы государственного управления Республики Коми, так как планы-задания более «гибкие» и «подвижные» документы. Несмотря на то, что в связи с этим в других субъектах уровень информационной открытости выше, так как нормативно-правовые акты находятся в открытом доступе, такая система имеет ряд неудобств. Так как проблемы в развитии государственного органа исполнительной власти ежегодно могут меняться, то может возникнуть ситуация, когда старые показатели уже не решают проблему и требуют замены. Однако, гораздо легче внести изменения в план-задание руководителя органа исполнительной власти, нежели менять существующий нормативно-правовой акт.

Кроме того, важно отметить, что выплата премии руководителю органа исполнительной власти Республики Коми осуществляется только при отсутствии у него неснятых дисциплинарных взысканий. По нашему мнению, данное распоряжение является важным стимулирующим фактором, оказывающим непосредственное влияние на качественное исполнение руководителем органа исполнительной власти своих должностных обязанностей [10].

На основании вышеизложенного, в системе оплаты деятельности руководителей органов исполнительной власти Республики Коми по результатам труда можно выделить ряд «плюсов»:

1. Издание Указа Главы Республики Коми, регулирующего оплату деятельности лиц, занимающих государственные должности, по результатам труда.
2. Закрепление годовых и квартальных показателей в ежегодном план-задании руководителя органа исполнительной власти, а не в нормативном правовом акте.
3. Включение в план-задание руководителей органов исполнительной власти Республики Коми как «общих», так и «отраслевых» показателей.
4. Осуществление выплаты премии руководителю органа исполнительной власти только при отсутствии неснятых дисциплинарных взысканий.

Однако, существующая система оплаты труда руководителей органов исполнительной власти Республики Коми имеет ряд недостатков:

1. Несовершенство методики оценки результатов профессиональной деятельности должностных лиц.
2. Отсутствие установленных законодательством точных размеров премиальных выплат за достижение того или иного конкретного показателя.
3. Несоответствие законодательно установленных сроков премирования руководителей органов исполнительной власти с результатами оценки их деятельности.

В заключение, предлагаем ряд практических рекомендаций по совершенствованию системы оплаты деятельности руководителей органов исполнительной власти Республики Коми по результатам труда.

Во-первых, предлагаем проводить оценку результатов деятельности руководителей органов исполнительной власти Республики Коми в два этапа: 1) оценка результатов достижения «общих» показателей; 2) оценка результатов достижения «отраслевых» показателей.

Во-вторых, на основании проведенной оценки установить процентное соотношение премиальной выплаты с фактически достигнутыми значениями «общих» и «отраслевых» показателей результативности деятельности руководителя органа исполнительной власти Республики Коми. Другими словами, целесообразнее отдельно премировать руководителя государственного органа за достижение «общих», отдельно - за достижение «специфических» показателей эффективности, нежели платить общую премию руководителю органа исполнительной власти Республики Коми.

Так, по нашему мнению, гораздо легче достичь «общих» показателей, показателей процесса, характеризующего сроки подготовки нормативных правовых актов, приема и выдачи документов и др., нежели достичь высоких «отраслевых» показателей, связанных со спецификой деятельности органа государственной власти (напр. снижение уровня безработицы, сокращение количества преступлений, обеспечение детей-сирот жильем и др.).

В-третьих, необходимо привести сроки премирования руководителей органов исполнительной власти Республики Коми в соответствие с итогами проведения оценки результативности их деятельности. Так, напр., премия за достижение «общих» показателей может быть выплачена в конце текущего года, а премия за достижение «отраслевых» показателей должна выплачиваться во втором квартале года, следующего за отчетным, когда результаты показателей будут подсчитаны.

Подводя итог, следует отметить неоднозначность проводимых преобразований в Республике Коми в сфере регулирования вопросов о премировании лиц, занимающих государственные должности по результату их деятельности. С одной стороны, сделан шаг по решению важной проблемы, касающейся оплаты труда лиц, занимающих государственные должности и их мотивации, издан указ Главы Республики Коми, посвященный решению данного вопроса. С другой стороны, подобные изменения проводятся непоследовательно, с отрывом от реальной ситуации в области законоприменения.

Следовательно, несмотря на значительный объем реализованных мероприятий, остается нерешенным комплекс проблем и задач, связанных с формированием результативного государственного управления в Республике Коми и повышением уровня эффективности реализуемых мероприятий, необходимо продолжать работу в заданном направлении.

Литература

1. Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления». // URL: <http://www.consultant.ru>.
2. Концепция повышения эффективности государственного и муниципального управления в Республике Коми на период до 2020 года, утвержденная Распоряжением Главы Республики Коми от 25.10.2010 г. № 333-р. // URL: <http://www.consultant.ru>.
3. Закон Республики Коми от 03.04.2006 г. № 28-РЗ «О государственных гарантиях лицам, замещающим отдельные государственные должности Республики Коми» (с изм. на 26.12.2014). // URL: <http://www.garant.ru>.
4. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка. // URL: <http://slovarozhegova.ru>.
5. Ефремова Т. Ф. Новый словарь русского языка. М., 2000. // URL: <http://www.efremova.info>.
6. Современный экономический словарь. // URL: <http://www.ekoslovar.ru/301.html>.
7. Курганов Н.А. Оплата деятельности государственной гражданской службы по результату. // Социология власти. №6(20). 2012. С. 117-120.
8. Указ Главы Республики Коми от 13.05.2011 г. № 74 «О премировании, поощрении и награждении лиц, замещающих государственные должности Республики Коми в системе исполнительной власти Республики Коми». // URL: <http://www.consultant.ru>.
9. Клищ Н.Н. Показатели эффективности и результативности деятельности органа государственной власти и профессиональной служебной деятельности федеральных гражданских служащих. // Стратегия реформы государственного управления в России и ее реализация на региональном уровне. М., 2005. С. 177-182.

10. Распоряжение Главы Республики Коми № 132-р от 25.05.2015 «О дисциплинарной ответственности руководителя государственного органа исполнительной власти Республики Коми». // URL: <http://law.rkomi.ru/files/45/17731.pdf>.