

**В.А. ТОРЛОПОВ –** Глава Республики Коми

«...Можно с полным основанием утверждать, что двухуровневое устройство муниципальных образований, новые принципы бюджетного строительства и межбюджетных отношений – все прижилось и появились очевидные плюсы»

# Ключ к будущему – в настоящем

**Темой номер один в 2009 году станет для органов власти всех уровней дальнейшее укрепление федеративных начал государства. То, что сегодня сделано, подчеркнул в своем осеннем Послании Президент России, сделано впервые. Государственная политика в этих вопросах во многом осуществлялась методом «проб и ошибок». Тем не менее заложены фундаментальные основы совершенствования начатой работы. Это прежде всего формирование механизмов разграничения полномочий между Федерацией и регионами, установление критериев оценки деятельности федеральных органов исполнительной власти и соответствующих органов субъектов Федерации, введение и настройка на эффективность института местного самоуправления. Однако это только первые шаги: соответствующие нормы Конституции в полной мере пока не реализованы.**
**О том, как решаются вопросы, связанные с обеспечением ключевых позиций федеративного строительства, наш корреспондент беседует с Главой Республики Коми В.А. Торлоповым.**

**- Владимир Александрович, масштабные вопросы грядущей деятельности требуют хорошего управленческого задела. Каковы основные результаты административной политики в системе исполнительной власти в Республике Коми за последние годы?**

– На первом этапе административной реформы в республике создавалась практически новая система органов исполнительной власти, способная отвечать требованиям времени. Сегодня она представлена десятью министерствами, четырьмя службами, шестью агентствами, пятью иными органами исполнительной власти. Упразднены консультативные структуры с дублирующими функциями. Создан более эффективный механизм – республиканский Экономический совет, в составе которого действуют девять межведомственных комиссий.

Для повышения эффективности функционирования органов исполнительной власти и подведомственных им организаций разработана комплексная система оценки реализации ими полномочий по вопросам совместного ведения, установленных Конституцией Российской Федерации и федеральным законодательством.

Поскольку очевидно, что полномочия, функции, критерии заведомо неравнозначны для различных структур, нами была введена система коэффициентов. В соответствии с ними корректируется «вес» (ранг) вклада в общий результат. Здесь принимаются во внимание объем работ, степень сложности и другие характеристики.

На наш взгляд, главной особенностью и преимуществом этой системы оценки является то, что ее разработка проводилась не по ведомственному признаку, а по направлениям деятельности органов исполнительной власти: образование, здравоохранение, жилищно-коммунальное хозяйство, социальная защита и др. Это позволило выявить, в первую очередь, ошибки и проблемы в организации исполнения полномочий.

**– Какие, например?**

– Возьмем хотя бы направление науки. Сегодня его курируют одиннадцать (!) органов исполнительной власти. Каждый из них самостоятельно определяет перечень науч-

ных тем и проектов, контролирует их разработку. При этом, как правило, ни один из этих органов не владеет информацией, что по данному направлению делают другие. Кроме того, никто не занимается мониторингом результативности внедрения, практического применения научных разработок. Таким образом, на повестку дня выносится вопрос о назначении главного координатора по вопросам науки, который будет направлять в единое русло и контролировать деятельность всех органов исполнительной власти, давать оценку эффективности реализации научных проектов.

Другой пример. На сегодня полномочия по вопросам лицензирования «разбросаны» по отдельным отраслевым ведомствам. Это негативно сказывается на качестве и эффективности реализации лицензионной деятельности. Поэтому представляется целесообразным закрепить эти полномочия за одним органом исполнительной власти.

Далее. Полномочия в области образования реализуют пять республиканских органов исполнительной власти. Но гораздо эффективнее было бы также определить лишь один из них ответственным за реализацию полномочий в этой сфере.

В первом квартале следующего года на рассмотрение Правительства Республики Коми планируется представить комплекс предложений по решению выявленных проблем, в том числе по формированию структуры исполнительной власти преимущественно на функциональной, а не отраслевой основе. Это позволит выстроить более эффективную систему государственного управления, оперативно реагировать на все экономические и социальные процессы, происходящие в масштабах страны, республики. В 2009 году Комплексная система оценки будет применяться и на уровне муниципалитетов.

**– Для обеспечения проводимых в Республике Коми мероприятий необходимы квалифицированные кадры. Каким образом в Республике Коми решается этот вопрос?**

–Вы правы, наиболее острый вопрос на сегодняшний день – кадровый. Это общая проблема как в органах государственной власти, так и в муниципалитетах.

Сегодня поступление на государственную гражданскую службу и формирование кадрового резерва органов государственной власти региона осуществляется строго на конкурсной основе. Это позволяет привлекать в управленческий сектор наиболее высококвалифицированных специалистов.

Выстроена система дополнительного образования для поддержания профессиональной квалификации государственных гражданских служащих на высоком уровне. На эти цели ежегодно в республиканском бюджете предусматриваются значительные средства. Так, в 2007 году на переподготовку, повышение квалификации и стажировку наших специалистов было выделено 10,9 млн, а в нынешнем эта сумма составила уже 11,6 млн рублей.

В 2007 году на повышение квалификации, профессиональную переподготовку и стажировку направлено около 20 процентов от общего числа госслужащих, а в 2008 – каждый четвертый. Обучение осуществляется в рамках государственного заказа в учреждениях высшего профессионального образования, которые отбираются на конкурсной основе. Здесь тоже есть позитивные перемены. Так, если в 2006 году в конкурсах участвовали только республиканские высшие учебные заведения – Сыктывкарский госуниверситет, Сыктывкарский лесной институт, Коми республиканская академия государственной службы и управления при Главе Республики Коми, то в 2007 – 2008 годах в конкурсе приняли участие Российская академия государственной службы при Президенте Российской Федерации, Финансовая академия при Правительстве Российской Фе-

дерации, Академия народного хозяйства при Правительстве Российской Федерации, Академия народного хозяйства (г. Москва), Северо-Западная академия государственной службы (г. Санкт-Петербург), ряд других ведущих вузов России.

Программы и тематика переподготовки и повышения квалификации также постоянно расширяются. Это позволяет создать возможности для профессионального роста максимальному числу специалистов в различных сферах деятельности.

В республике проводится работа по внедрению принципов формирования кадрового резерва для замещения должностей муниципальной службы. Разработана программа развития муниципальной службы, предусматривающая, в том числе, обучение муниципальных служащих за счет республиканского бюджета. Однако, на мой взгляд, работа в данном направлении затрудняется «пробелами» федерального законодательства в части определения полномочий субъектов Российской Федерации в данной сфере.

В системе государственной службы Республики Коми для работников установлена и действует система стимулов, образующая так называемый гарантированный социальный пакет. Он учитывает выход на пенсию по выслуге лет и установление размера пенсии с учетом тяжелых климатических условий; квалифицированную медицинскую помощь, включая обязательные ежегодные профосмотры; оплату работнику ежегодно проезда к месту отдыха и обратно (один раз в два года этой льготой пользуются и члены семьи). Кроме того, наши управленцы имеют возможность бесплатно совершенствовать профессиональную подготовку, повышать квалификацию и стажироваться.

За служащими муниципального уровня у нас законодательно закреплены дополнительные гарантии. Считаем, что это стимул для привлечения на муниципальную службу квалифицированных специалистов, прежде всего из числа молодежи. К примеру, муниципальным служащим, по аналогии с государственными гражданскими, гарантированы профессиональная переподготовка, стажировка с сохранением на этот период замещаемой должности муниципальной службы и денежного содержания, ежегодная оплата проезда к месту отдыха и обратно. С учетом норм федерального и республиканского законодательства в области пенсионного обеспечения государственных гражданских служащих определены основные условия пенсионного обеспечения и муниципальных служащих.

**– В кадровой политике наименее крепкое звено – муниципальная служба. Каким образом вы его укрепляете?**

– Действительно, этот вопрос требует особого внимания. Прежде всего, его нужно было упорядочить в правовом смысле. Поэтому мы приняли Закон «О некоторых вопросах муниципальной службы в Республике Коми», который учитывает специфику нашего региона. В чем его суть? В частности, этим законом утверждены типовые квалификационные требования для замещения должностей муниципальной службы, типовая форма контракта с лицом, назначенным на должность главы местной администрации, типовое положение о проведении аттестации муниципальных служащих. На их основании муниципальными правовыми актами утверждены квалификационные требования к уровню профессионального образования, стажу муниципальной службы или стажу работы по специальности. Четко регламентируется наличие профессиональных знаний и навыков, необходимых для исполнения должностных обязанностей.

Но… Для нашего региона проблема нехватки квалифицированных кадров в сельских поселениях стоит очень серьезно. Поэтому мы вынужденно пошли на то, чтобы снизить «планку» требований к уровню профессионального образования. Так, наличие высшего профессионального

образования необходимо по высшим, главным, ведущим должностям муниципальной службы. Претендентам на старшие должности достаточно иметь среднее специальное образование.

Сегодня можно с полным основанием утверждать, что двухуровневое устройство муниципальных образований, избрание на всенародных выборах глав поселений и депутатов представительных органов местного самоуправления, новые принципы бюджетного строительства и межбюджетных отношений – все это прижилось и появились очевидные плюсы.

Местное самоуправление реально работает на уровне поселений, приблизилось к населению. И чиновники, и население начинают понимать, что вопросы местного самоуправления должны решаться на местах в конструктивном взаимодействии. На должности глав поселений пришли люди, которые уже научились грамотно распоряжаться финансами, планировать расходы, определять приоритеты. Появились настоящие муниципальные лидеры.

Второй год в республике проводится конкурс «Лучший муниципальный служащий Республики Коми». Среди конкурсантов – представители практически всех городских округов и муниципальных районов, городских и сельских поселений, муниципальные служащие разного ранга: от специалистов администраций до руководителей органов местного самоуправления.

Сочетая принципы невмешательства, оказания содействия, развития самостоятельности и определения основных приоритетов деятельности органов местного самоуправления применительно к условиям республики, нам удается находить компромиссные решения и поддерживать конструктивный диалог с органами местного самоуправления.

**– Можно ли сказать, что в республике целенаправленно ведется кадровая политика в области государственного управления?**

– Да, это будет правильно. У нас уже сформирован республиканский кадровый резерв гражданских служащих. В его составе более 800 человек. Его использование упрощает процедуру замещения вакантных должностей в исполнительных органах власти разных уровней и позволяет сохранять на государственной службе высококвалифицированных специалистов.

С учетом предложений Президента Российской Федерации в республике утвержден План мероприятий по формированию резерва управленческих кадров на 2008-2009 годы. Наши кадровики изучили нормативные правовые акты, учли опыт субъектов Российской Федерации. Мы взяли на вооружение также практику крупных корпораций и компаний, расположенных на территории Республики Коми, – «Монди Сыктывкарский ЛПК», ООО «ЛУКОЙЛ – Коми», ОАО «Северо-Западный Телеком» и других. Готовится республиканский конкурс «Резерв управленческих кадров Республики Коми».

**– Владимир Александрович, какие направления реформирования административной системы республики Вы считаете приоритетными в наступающем 2009 году?**

– Прежде всего, это борьба с коррупцией. Еще до принятия соответствующих федеральных актов у нас был издан Закон «О противодействии коррупции в Республике Коми». Среди субъектов антикоррупционной политики названы государственные органы Республики Коми, органы местного самоуправления, их должностные лица, государственные и муниципальные организации, на которые возлагаются отдельные полномочия по реализации антикоррупционной политики.

При Главе Республики создан Совет по противодействию коррупции. На него возлагаются задачи по организации взаимодействия и координации деятельности органов государственной власти Республики

Коми с федеральными органами государственной власти и их территориальными структурами в сфере противодействия коррупции. В состав Совета вошли руководители республиканских органов государственной власти, силовых ведомств, а также представители общественных организаций.

После выхода Национального плана противодействия коррупции мы также разработали соответствующий документ, предусматривающий активные действия в 2008-2010 годах. Его целью является снижение уровня коррупции, ее влияния на активность и эффективность бизнеса, деятельность органов исполнительной власти Республики Коми, на повседневную жизнь граждан. Предусматриваются также конкретные меры по защите прав и законных интересов граждан, общества и государства от угроз, связанных с коррупцией.

В процессе реализации плана будут разработаны, в частности, методические рекомендации по поведению государственных гражданских служащих при возникновении коррупциогенных ситуаций, а также создана «горячая линия» для мониторинга фактов коррупции.

Подчеркну, что все мероприятия в антикоррупционной сфере будут проходить с привлечением средств массовой информации и общественности. Это логическое продолжение реализации принципов открытости и прозрачности государственной власти.

**– Кстати, реформирование системы государственной службы предполагает и перестройку информационной инфраструктуры органов власти. Коснулись ли перемены этой сферы?**

– Именно это я и хочу добавить к сказанному. Развитие и совершенствование государственной информационной политики – еще один приоритет деятельности республиканского правительства. Ее разработку и реализацию курирует один из моих заместителей. В администрации Главы РК и Правительства РК функционирует Управление по связям с общественностью и информации. В структуру органов исполнительной власти также входит Агентство по печати и массовым коммуникациям, которое реализует государственную информационную политику. Во всех органах исполнительной власти созданы структурные подразделения по связям с общественностью или эти функции закреплены за квалифицированными специалистами.

Кроме того, создано государственное учреждение «Республиканская общественная приемная Главы Республики Коми». Его филиалы действуют в 21-м муниципальном образовании республики. Основная задача – проведение информационно-разъяснительной работы среди населения, в том числе ежемесячное проведение единого информационного дня.

Официальным информационным представителем органов государственной власти Республики Коми в сети «Интернет» определен Интернет-портал с точкой входа http://www.rkomi.ru/. Собственные официальные сайты созданы также большинством органов исполнительной власти, муниципальных образований городских округов и муниципальных районов республики. Этот ресурс используется для регулярных Интернет-конференций Главы Республики, пресс-конференций, брифингов с участием руководителей региона, органов исполнительной власти. Конечно, активно используем и традиционные СМИ – печатные и электронные.

Таким образом, практика подтверждает эффективность модели государственного управления, инициированного административной реформой. Нужно только суметь в полном объеме реализовывать полномочия, установленные законодательством Российской Федерации. Именно – в полном объеме.

*Беседу вела* ***Тина ЛЕВИНА***