Николай Крутов: «Государственная гражданская служба – работа для народа»



В среде ученых, исследующих проблемы совершенствования функционирования государственной гражданской службы, всегда было много споров об управлении этой сложной системой. Как известно, в Федеральном законе от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» есть положения, касающиеся этой проблемы. Однако на федеральном уровне централизованная система пока так и не была создана. Зато она решена в некоторых регионах.

Об опыте Республики Мордовия в деле управления государственной гражданской службой рассказал руководитель администрации главы Республики Мордовия Николай КРУТОВ в беседе с ответственным редактором журнала «Государственная служба», профессором Татьяной Иларионовой.

– Уважаемый Николай Сергеевич! Управление государственной гражданской службой – дело, требующее комплексного подхода. Как эта система работает в Республике Мордовия?

– Сам институт государственной гражданской службы – молодой, он появился только в современной России.

В Республике Мордовия он получил свою правовую основу 26 января 1996 г., когда в развитие Федерального закона был принят Закон нашего субъекта Федерации о государственной службе. Затем, в рамках проведенной реформы, этот акт получил новую редакцию. В соответствии с ним за вопросы организации и функционирования государственной гражданской службы в республике отвечает администрация главы Республики Мордовия. В администрации создано Управление государственной службы, его возглавляет один из моих заместителей, и внутри этого Управления есть отдел по вопросам государственной службы и кадров.

У этого подразделения с самого начала работы было много направлений, немало с тех пор появилось и нового. Так, в связи с принятием Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» усложнились задачи, поскольку теперь значительное внимание уделяется вопросам прохождения государственной гражданской службы – начиная с декларирования доходов, расходов и имущества и кончая контролем за поведением государственных гражданских служащих.

Всего у нас на государственной гражданской службе 1250 сотрудников. Кроме того, в Республике Мордовия 2650 муниципальных служащих, с которыми мы, конечно, взаимодействуем, обеспечиваем их работу, в первую очередь, методически.

Новым в нашей работе является и формирование кадрового резерва государственной гражданской службы, резерва управленческих кадров. Тут главный принцип – открытость, доступность сведений о вакансиях, взаимодействие со средствами массовой информации по поводу кадровой политики на государственной гражданской службе.

– Отбор на государственную гражданскую службу – наверное, один из наиболее важных этапов работы с кадрами, потому что от того, кто пришел в аппарат органов власти, зависит в последующем все – и качество оказываемых услуг, и эффективность исполнения законов, и авторитет у граждан. Как сегодня в республике строится эта работа?

– Мы применяем самые разные методы оценки кадров. В свое время мы тесно сотрудничали с Волго-Вятской академией государственной службы, ученые которой подготовили для нас тесты для оценки резерва кадров. Это позволяло выявить потенциал тех, кто стремится на государственную гражданскую службу.

Кроме того, с помощью науки, в том числе специалистов Саранского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при

Аннотация: Руководитель администрации главы Республики Мордовия Николай Крутов в беседе с ответственным редактором журнала «Государственная служба», профессором Татьяной Иларионовой размышляет о развитии государственной гражданской и муниципальной службы региона.

Президенте Российской Федерации, мы ведем мониторинг кадрового обеспечения государственных органов и эффективности использования кадрового резерва.

– А как идет работа с резервом?

– У нас создано два вида резерва: один – по результатам конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и включения в кадровый резерв (их около 120 человек), другой – управленческих кадров (около 70 человек). Этих людей мы не выпускаем из своего поля зрения. Они проходят соответствующую подготовку на курсах повышения квалификации, здесь же обучаются специалисты, вошедшие в резерв муниципальных органов власти.

Их мы привлекаем также к различным мероприятиям, в том числе таким ответственным, как проведение мониторинга по проблемам функционирования государственной гражданской и муниципальной службы. В последующем именно из резерва стараемся подбирать кандидатов на открывающиеся вакансии. Но никакого механического подхода здесь, конечно, нет. Принцип открытости при назначении на должности гражданской и муниципальной службы обязательно соблюдается.

– Вы упомянули учебу резерва. Но ведь, наверное, основные усилия прилагаете, в соответствии с законом, к обучению уже занятых на государственной и муниципальной службе людей?

– Конечно. Обучение кадров, как, наверное, и в других субъектах Федерации, у нас идет по нескольким направлениям: повышение квалификации, профессиональная переподготовка. Нашими основными партнерами тут являются вузы Республики Мордовия, в первую очередь, Мордовский государственный университет и Саранский филиал РАНХиГС. Есть прочные контакты и с другими вузами страны – с Нижегородским институтом управления – филиалом РАНХиГС, например.

У нас есть программы обучения, в которых указываются тематика рассматриваемых вопросов и категория слушателей. Конечно, все наши заказы на обучение государственных гражданских служащих размещаются на основе тендеров.

Кстати, о тендерах. Когда был принят Федеральный закон от 21 июля 2005 г. № 94-ФЗ «О размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд», нам много пришлось учить государственных гражданских служащих, в том числе в Москве, тому, чтобы все операции, регламентированные законом, выполнялись правильно, без всяких нарушений.

В целом на подготовку кадров, обучение государственных гражданских и муниципальных служащих мы расходуем более 40 млн руб. в год. Это немалые средства. И тратя их, мы вправе потом требовать с наших кадров качественную работу.

– От государственных гражданских, от муниципальных служащих можно нередко слышать, что их труд не очень хорошо оплачивается. Как с этим обстоит дело в Мордовии?

– Вопросы оплаты труда государственных гражданских служащих занимают в нашей работе большое место. И у нас оплата труда давно уже сориентирована на получение конечных результатов. Разработана система денежного содержания. Она предусматривает две части денежного содержания: постоянную и переменную. Постоянная часть – это то, что обусловлено законодательством, то, что государственный гражданский служащий в любом случае должен обязательно получить: должностной оклад, надбавку за выслугу лет, оклад за классный чин, секретность (если работа с этим связана). Переменная часть – это надбавка за особые условия гражданской службы, ежемесячное денежное поощрение и ежеквартальная премия. Вот это государственному гражданскому служащему нужно заработать. Премиальная часть опирается на разработанную нами систему показателей результативности и эффективности органов власти. Мы используем данные государственной статистики, данные отчетов министерств и ведомств. И в зависимости от успеха того или иного ведомства, его коллективу направляется определенная сумма для поощрения сотрудников. Внутри аппарата ее распределяет руководитель – в зависимости от показателей работы конкретных государственных гражданских служащих.

И здесь мы не обходимся без науки. Над совершенствованием этой системы показателей, обоснованностью поощрений государственных гражданских служащих работают специалисты Мордовского государственного университета. Мы идем по пути персонификации процесса оплаты труда, стараемся опираться в этом тонком вопросе на объективные данные о качестве работы служащих. Словом, мы хотим научиться дифференцировать оплату в зависимости от вклада сотрудников в общий результат работы государственного органа и опираться при этом не на абстрактные наблюдения или субъективные мнения, а на обоснованный расчет.

– Среди показателей результативности сегодня есть и такой, как отсутствие коррупции. Вы сказали уже о том, насколько сегодня эта работа важна. Как она у вас организована?

– Эта работа носит плановый характер. В отделе по вопросам государственной службы и кадров образован сектор кадровой работы и профилактики коррупционных и иных правонарушений. Разработан порядок предоставления сведений о доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера, проходят проверки полученных сведений. Так, из 1250 государственных служащих мы запросили

уточняющие сведения на 720 человек. Делается это не из-за недоверия к кадрам, а в плановом порядке. Но мы уже получили данные о том, что у 35 человек представленные сведения либо неполные, либо не соответствуют действительности. Понятно, что в этих случаях будут проводиться служебные проверки. 11 государственных гражданских служащих привлечены к дисциплинарной ответственности по итогам подобных проверок.

Работа по противодействию коррупции дает свои результаты. Ответственность за дело в аппаратах министерств и ведомств повысилась, улучшилось качество предоставляемых гражданам государственных услуг.

– Действительно, главным критерием работы органов государственного управления является качество государственных услуг. Что здесь нового?

– Я еще раз хочу подчеркнуть: сегодня требование открытости затрагивает буквально все стороны работы органов государственного и муниципального управления. И потому в оказании услуг, как и в противодействии коррупции, очень важна оценка населения, мнение людей. Мы постарались воспользоваться самыми передовыми технологиями в этой сфере, создали целый ряд многофункциональных центров, благодаря которым наладили более комфортный для людей, современный для системы управления способ взаимодействия с гражданами, внедрили тот самый принцип «одного окна», о котором раньше говорили только в столице. В Саранске МФЦ создан совместно с ФГУП «Почта России». При модернизации здания почтамта администрация главы Республики Мордовия заказала на основе софинансирования площади под многофункциональный центр. Благодаря этому граждане смогут получать более полусотни услуг, в перспективе – около сотни услуг, значительная их часть будет предоставляться в электронном виде.

У нас есть хорошие МФЦ в Ковылкино и Рузаевке – это большие города республики. Впереди – внедрение подобных центров во всех районах, свяжем их в электронную сеть, благодаря этому поставим заслон коррупции, устраним жалобы населения на качество работы органов власти.

А для нас это очень важно, потому что жизнь наших людей нуждается в том, чтобы она стала лучше. В республике сохраняются серьезные демографические проблемы, сокращается количество поселений, есть проблемы с занятостью, особенно молодежи. Наша экономика пока не восстановилась в полной мере после падения производства в 1990-х годах.

– Наверное, это все те вопросы, которые вы обсуждаете и решаете вместе с органами местного самоуправления. Как строится в Мордовии взаимодействие государственной гражданской и муниципальной службы?

– Республиканский бюджет на условиях софинансирования берет на себя большую часть расходов на обучение муниципальных служащих. Так, недавно повышение квалификации прошли 197 заместителей глав муниципальных образований. Задача – обучить всех руководителей 357 муниципальных образований.

Наша республика – многонациональная. Но главная ее «форма» жизни – толерантность. У нас три крупные группы населения – русские, мордва и татары. Между селами нет никаких границ по языковому или национальному признаку, люди испокон веков живут вместе. И это отражается на кадровой политике: люди в селах привыкли выбирать себе руководителей не по признаку национальности, а по деловым качествам. Вот потому можно встретить в мордовском поселении на должности главы татарина, а в татарском – русского. Это давние традиции, это хорошие традиции.

Думаю, в целом это для нас должно быть примером – выдвигать в руководители людей дела, тех, кто будет действовать в интересах граждан, кто сможет честно и результативно работать.

Кроме того, мы хотим, чтобы был общий подход к работе с населением. Мы ввели в практику проведение по всей республике приема граждан. Он организуется не только в кабинетах администрации, но и с выездом в населенные пункты. Перед выездом анализируются проблемы населения, обращения, которые пришли в районные или республиканские органы власти, это могут быть вопросы функционирования ЖКХ, пенсионного обеспечения, правопорядка. А затем уже формируются группы специалистов – и руководители, и ответственные за тот или иной вопрос служащие, которые и ведут прием населения. После выездов принимаются конкретные решения, которые направлены на то, чтобы проблемы, затрагиваемые гражданами, были сняты.

Особенно эффективной оказалась подобная работа после кризиса 2008 г., когда остро встал вопрос с трудоустройством людей. Мы разработали тогда программу самозанятости и провели целевые выездные приемы населения, работали с теми, кто потерял работу. Объясняли, как именно можно открыть свое дело, какие предусмотрены субсидии. И люди откликались на наши предложения.

В республике несколько лет назад был провозглашен такой лозунг: «Согласие. Порядок. Созидание». Мы стремимся именно ему и следовать.

NIKOLAI KRUTOV: PUBLIC SERVICE MEANS WORKING FOR PEOPLE

This is an interview with Mr. Nikolai Krutov, Chief of the Administration Head of the Republic of Mordovia, given to Professor Tatyana Ilarionova, in which he shares the experience of Mordovia in managing public services.