

*Остроухов Артём Евгеньевич*

главный специалист-эксперт

*Рубаненко Екатерина Игоревна*

ведущий специалист-эксперт

Министерство обороны РФ

г. Москва

**ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ КАК КОМПЛЕКСНАЯ МЕРА  
ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ  
ПОДВЕДОМСТВЕННЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ ФЕДЕРАЛЬНЫХ  
ОРГАНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ**

*Аннотация:* на протяжении последних 10 лет вопросы повышения эффективности деятельности органов власти в Российской Федерации являются приоритетной задачей реформирования сферы управления. По мнению авторов, одним из путей совершенствования системы государственного управления является внедрение новых управленческих технологий, таких как «эффективный контракт».

*Ключевые слова:* система органов исполнительной власти, подведомственные организации, федеральные органы исполнительной власти, эффективный контракт, кадровые технологии.

Исполнительная власть традиционно занимает доминирующее значение в системе государственного управления Российской Федерации. Широкий перечень возложенных законодателем функций и значительный объем предоставленных полномочий определяют ведущую роль федеральных органов исполнительной власти в организационном устройстве государства.

При этом система государственного управления призвана обеспечить, в том числе надлежащее функционирование структур исполнительной власти в целях организации деятельности ее органов и реализации ими конституционно определенной функции по применению и исполнению законодательства и подзаконных нормативных правовых актов.

Ряд социально значимых функций реализуется федеральными органами исполнительной власти посредством создания подведомственных организаций, финансируемых преимущественно за счет средств федерального бюджета Российской Федерации, расходы которого вытекают из обязательств, закрепленных в нормативных правовых актах. Таким образом, стабильность функционирования данных организаций, объем и качество предоставляемых ими услуг непосредственно взаимосвязаны с объемами доводимых бюджетных ассигнований.

Наступивший год обозначил негативную ситуацию в отечественной экономике: падение цен на энергоносители и другие экспортные товары, закрытие доступа к зарубежному финансированию вследствие международных санкций, девальвация национальной валюты вынудили государство, иные публично-правовые образования, а также зависимые от них частноправовые субъекты снижать свои расходы.

Очевидно, что сложившаяся ситуация экономии бюджетных средств не должна оказать негативного влияния на полноту реализации государственных функций. При этом нельзя забывать, что помимо качественного выполнения прямых функций, возложенных на подведомственные организации, важной задачей государственного управления является исполнение положений нормативных правовых актов, регулирующих их деятельность, также требующее значительных финансовых затрат.

Так, например, в Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» предусмотрено, что к 2018 г. размер реальной заработной платы будет увеличен в 1,4–1,5 раза; средняя заработная платы преподавателей образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, работников учреждений культуры будет доведена до средней заработной платы в соответствующем регионе; средняя заработная плата врачей, преподавателей образовательных учреждений высшего профессионального образования и научных сотрудников будет повышена до 200% от средней заработной платы в соответствующем регионе.

С учетом изложенного, поддержание качественного уровня организации деятельности государственных учреждений, в первую очередь социальной сферы, и их дальнейшее развитие в условиях ограниченного финансирования становятся возможны посредством принятия эффективных управленческих решений, поиска скрытых потенциалов роста, мобилизации дополнительных резервов.

Одной из таких внутренних возможностей для повышения эффективности деятельности государственных организаций является развитие кадрового потенциала. Одним из инструментов, позволяющих это сделать, является «эффективный контракт».

11 июля 2012 г. на совещании по вопросу выполнения задач в сфере социальной политики, поставленных в указах Президента РФ, Владимир Путин заявил: «Эффективный контракт» должен быть положен в основу программы поэтапного совершенствования оплаты труда в бюджетной сфере.»

По его словам, повышение оплаты труда «должно быть увязано с качеством работы конкретных специалистов и качеством предоставляемых государственных и муниципальных услуг». «Для этого необходим переход на механизм так называемого эффективного контракта. Это означает, что зарплата специалиста будет зависеть не только от пребывания на рабочем месте, даже не столько от пребывания на рабочем месте, а от эффективности его работы», «восстановление профессиональной морали, самоуправление и самоочищение профессиональных коллективов – это то, на что вправе рассчитывать общество, пересматривая свои отношения с медицинским, учительским, научным сообществом» – сказал глава государства.

В соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 №2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы», эффективный контракт – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначе-

ния стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

Логика введения эффективного контракта предполагает стимулирование улучшения работы, что должны обеспечить системы оплаты труда. Но нередко введение эффективного контракта трактуется как повышение заработной платы, либо повышение заработной платы видят как основной элемент эффективного контракта. Между тем суть эффективного контракта заключается в создании более действенных стимулов к труду и как следствие – за счет этого улучшение кадрового обеспечения отрасли.

Эффективный контракт направлен на обеспечение заинтересованности работников в конечных результатах труда. Положительным моментом эффективного контракта является ориентация оплаты труда в зависимости от качества предоставляемых услуг, а также от личного вклада каждого сотрудника вне зависимости от стажа работы. Впервые за много лет оплата труда привязана к результатам деятельности работника. При этом стимулирование работников будет осуществляться исключительно за выполнение целевых показателей доступности, качества и эффективности их труда, утвержденных на уровне локальных актов.

Согласно мировой тенденции, происходит переход от парадигмы управления персоналом к управлению человеческими ресурсами, которые являются не только ведущим фактором экономического развития, но и главным богатством любой организации.

Становится все более очевидной важность научиться управлять человеческими ресурсами, эффективно использовать знания, навыки и умения персонала, развивать потенциальные возможности работников.

Переход к системе «эффективного контракта» позволит повысить качество институтов социальной сферы, ускорит переход к реализации всех необходимых мероприятий, направленных на улучшение качества подготовки и повышения

квалификации кадров, обеспечит их мотивацию и стимулирование к эффективному производительному труду. При этом привлечет в государственные организации квалифицированных специалистов, ликвидирует отток кадров в частные организации путем создания условий, позволяющим работникам государственных организаций получить конкурентный уровень заработной платы.

Роль института эффективного контракта мы видим в обеспечении личной заинтересованности должностными лицами органов исполнительной власти и их подведомственных организаций в достижении поставленных целей, а также увеличении их ответственности за порученное дело.

Применительно к органам исполнительной власти эффективный контракт подлежит адаптации с учётом структуры органов исполнительной власти, положений о каждом подразделении и должностных инструкций каждого должностного лица.

К числу проблем внедрения механизма эффективного контракта можно отнести:

1. непонимание многими сути и востребованности эффективного контракта.
2. Отсутствие наработанных методик.
3. Наличие опасностей, что работодатель будет требовать значительной интенсификации труда без должного возмещения затраченных усилий.

Применительно к системе органов исполнительной власти можно отнести не проработанность вопросов о степени проявления инициативы исполнителями или должностными лицами внутри органов исполнительной власти, поскольку они (исполнители) по действующему законодательству в ряде случаев и не имеют возможности проявлять инициативу, хотя эффективный контракт предполагает инициативность действий работника.

В настоящее время имеются неплохие предпосылки для внедрения эффективного контракта в систему органов государственной власти.

Но, с другой стороны, необходима гибкая политика не только в отношении положений, включаемых в трудовой договор с работниками, но и самого процесса внедрения эффективного контракта, информационной поддержки, разъяснительной работы с сотрудниками, а также кандидатами на замещение вакантных должностей государственных учреждений.

Сегодня, в условиях нестабильной экономической ситуации в стране, становится очевидно, что без максимальной мобилизации кадрового потенциала сотрудников исполнительной власти добиться устойчивого развития государства, в особенности в социальной сфере, невозможно без внедрения инновационных управленческих технологий, в частности «эффективного контракта».

### ***Список литературы***

1. Кадыров Ф.Н. Стимулирование системы оплаты труда в здравоохранении в рамках введения эффективного контракта / Под ред. Академика РАМН В.И. Стародубцева. – М.: Менеджер здравоохранения, 2014. – 360 с.

2. Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях на 2012–2018 гг. Утв. распоряжением Правительства РФ 26.11.2012 г. №2190-р.

3. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

4. Решетников А.В. Критерии и показатели оценки социально-экономической эффективности управления финансовыми ресурсами системы ОМС / А.В. Решетников // Экономика здравоохранения. – 2002. – №11. – С. 25–26.