

Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования
«Южно-Уральский государственный университет»
(национальный исследовательский университет)
Юридический институт
Кафедра «Теория государства и права,
конституционное и административное право»

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ
Заведующий кафедрой
_____ Е.В. Титова
_____ 2017 г.

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

**ОРГАНИЗАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ НА ПРИМЕРЕ
МИНИСТЕРСТВА СПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
ЮУрГУ – 38.04.02.251 Юм

Руководитель магистерской
диссертации
к.ю.н., доцент
_____ Д.С. Дерхо
_____ 2017 г.

Автор магистерской
диссертации
магистрант группы Ю-240
_____ О.И. Яковлева
_____ 2017 г.

Нормоконтролер
_____ К.С. Филистович
_____ 2017 г.

Челябинск 2017

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Южно-Уральский государственный университет
(национальный исследовательский университет)»
Юридический институт
Кафедра «Теория государства и права,
конституционное и административное право»

ЗАДАНИЕ
НА МАГИСТЕРСКУЮ ДИССЕРТАЦИЮ СТУДЕНТА

Яковлева Ольга Игоревна

Группа Ю-251

1 Тема работы:

Организация государственной службы на примере Министерства спорта
Российской Федерации

утверждена приказом № _____ от _____.

2 Срок сдачи законченной работы _____ 20__ г.

3 Исходные данные к работе

Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ (ред. от 23.05.2016) «О системе
государственной службы Российской Федерации»;

Указ Президента РФ от 21.05.2012 № 636 «О структуре федеральных органов
исполнительной власти»;

Государственная и муниципальная служба учебник для академического
бакалавриата под ред. Ю.Н. Туганова;

4 Перечень вопросов, подлежащих разработке:

Исследовать основные положения государственной службы Российской
Федерации;

Изучить основные нормативно-правовые акты, связанные с государственной
службой;

Проанализировать особенности государственной службы в Министерстве спорта Российской Федерации;

Изучить материально-финансовые аспекты государственной службы;

Изучить новые методы начисления заработной платы государственному служащему в Минспорте России;

Изучить систему эффективного контракта;

Разработать методы введения эффективного контракта в систему оплаты труда государственного служащего.

5 Календарный план

Разделы магистерской диссертации	Дата выполнения
Выбор темы	Октябрь 2016
Подбор источников	Октябрь – декабрь 2016
Введение	Январь 2017
Глава 1 «Общие положения о государственной службе в Министерстве спорта РФ»	Февраль – март 2017
Глава 2 «Организация государственной службы в Министерстве спорта РФ»	Март – апрель 2017
Глава 3 «Эффективный контракт государственных служащих Министерства спорта РФ»	Апрель-май 2017
Заключение	Май 2017

Руководитель работы,
доцент

Д.С. Дерхо

(подпись)

_____ 20__ г.

Автор работы, студент
группы Ю-251

О.И.Яковлева

(подпись)

_____ 20__ г.

АННОТАЦИЯ

Яковлева О.И. магистерская диссертация «Организация государственной службы на примере Министерства спорта Российской Федерации»: ЮУрГУ, Ю-251, 76 с., список использованных источников и литературы – 51 наим.

Объектом исследования данной работы является понятие «эффективного контракта» как основной метод модернизации заработной платы государственных служащих.

Цель исследования – разработка критериев оценки работы государственных служащих для применения их в системе «эффективного контракта»

Для достижения цели необходимо решить ряд задач:

1. Рассмотреть понятие «государственная служба» и ее принципы
2. Рассмотреть основы нормативно-правового регулирования государственной службы в Министерстве спорта РФ
3. Изучить структуру государственной службы Министерства спорта РФ
4. Изучить порядок отбора на государственную гражданскую службу в Министерство спорта РФ
5. Рассмотреть организацию государственной службы в Министерстве спорта РФ
6. Провести анализ материально-финансового обеспечения государственных служащих Министерства спорта РФ
7. Изучить понятие и признаки эффективного контракта
8. Разработать соотношение уровня квалификационных требований и размера заработной платы в практике применения эффективного контракта.

Ключевые слова: государственная служба, Министерство Спорта Российской Федерации, правовое регулирование, эффективный контракт.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	6
ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ В МИНИСТЕРСТВЕ СПОРТА РФ.....	9
1.1 Понятие и признаки государственной службы.....	9
1.2 Основы нормативно-правового регулирования государственной службы в Министерстве спорта РФ.....	17
1.3 Структура государственной службы Министерства спорта РФ.....	23
ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ В МИНИСТЕРСТВЕ СПОРТА РФ.....	31
2.1 Порядок отбора на государственную гражданскую службу в Министерство спорта РФ.....	31
2.2 Организация государственной гражданской службы в Министерстве спорта РФ.....	39
2.3 Материально-финансовое обеспечение государственных служащих Министерства спорта РФ.....	45
ГЛАВА 3. ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ МИНИСТЕРСТВА СПОРТА РФ.....	55
3.1 Понятие и признаки эффективного контракта.....	55
3.2 Соотношение уровня квалификационных требований и размера заработной платы в практике применения эффективного контракта.....	61
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	67
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ.....	70

ВВЕДЕНИЕ

Государственная служба является неотъемлемой частью правовой системы государства, в то время как государственный служащий является основным исполнителем по реализации и контролированию политики, проводимой государством.

На территории Российской Федерации процесс оптимизации государственной службы является приоритетным, так как в жизни современного общества она играет большую роль в качестве посредника между Правительством РФ и ее гражданами.

Одну из современных основ нормативного правового регулирования государственной службы составляет Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ (ред. от 23.05.2016) «О системе государственной службы Российской Федерации» (далее – Закон о системе госслужбы). В соответствии с указанным законом государственная служба – это профессиональная служебная деятельность граждан Российской Федерации по обеспечению исполнения полномочий.

Актуальность выпускной квалификационной работы заключается в том, что сфера государственной службы претерпевает ряд изменений в части оплаты заработной платы государственным служащим. Но нововведения коснулись еще не всех сфер государственной службы, в частности это касается государственной гражданской службы в Министерстве спорта Российской Федерации.

Объектом исследования данной работы является понятие «эффективного контракта» как основной метод модернизации заработной платы государственных служащих.

Предметом исследования является система «эффективного контракта» и ее принципы.

Цель исследования – разработка критериев оценки работы государственных служащих для применения их в системе «эффективного контракта»

Для достижения цели необходимо решить ряд задач:

9. Рассмотреть понятие «государственная служба» и ее принципы

10. Рассмотреть основы нормативно-правового регулирования государственной службы в Министерстве спорта РФ

11. Изучить структуру государственной службы Министерства спорта РФ

12. Изучить порядок отбора на государственную гражданскую службу в Министерство спорта РФ

13. Рассмотреть организацию государственной службы в Министерстве спорта РФ

14. Провести анализ материально-финансового обеспечения государственных служащих Министерства спорта РФ

15. Изучить понятие и признаки эффективного контракта

16. Разработать соотношение уровня квалификационных требований и размера заработной платы в практике применения эффективного контракта

Степень научной разработанности. Использование новых подходов и практическое применение разработанных критериев оценки работы государственных служащих Министерства спорта Российской Федерации. Данная новизна стала возможной после внесения поправок в ряд нормативно-правовых актов, связанных с оптимизацией системы оплаты труда государственным служащим.

Нормативная основа. При написании выпускной квалификационной работы были проанализированы нормативно-правовые акты, связанные с реализацией мер по оптимизации заработной платы государственных служащих. Таких как, Федеральный закон от 27.07.2004 № 79–ФЗ (ред. от 03.04.2017) «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы»

Научная новизна работы состоит в изучении существующих методов по выплате заработной платы государственным служащим и преобразования их в

систему «эффективного контракта», с помощью разработки критериев оценки работы государственных гражданских служащих.

Практическое значение исследования состоит в том, что после разработки новых и преобразования существующих надбавок к заработной плате государственных служащих, были выведены критерии оценки оплаты труда государственных служащих, которое далее можно применить на практике.

Структура выпускной квалификационной работы состоит из введения, трех разделов, списка использованной литературы и заключения.

ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ В МИНИСТЕРСТВЕ СПОРТА РФ

1.1. Понятие и признаки государственной службы

В настоящее время государственная служба среди населения набирает большую популярность, так как дает определенные социальные гарантии и стабильность.

Определение понятию «государственная служба» пытались дать еще в XIX веке. Так известный правовед и основатель науки государственного права в России А.Д. Градовский писал: «под именем государственной службы мы разумеем известное юридическое отношение, возникающее для данного лица, вследствие принятия им определенной государственной должности»¹. Философ права Н.М. Коркунов предположил, что государственная служба – это «особое публично-правовое отношение служащего к государству, основанное на подчинении и имеющее своим содержанием обязательную деятельность, совершаемую от лица государства и направленную к осуществлению определенной задачи государственной деятельности»². Еще одна точка зрения принадлежит дореволюционному российско-украинскому общественному и политическому деятелю О. Эйхельману. Он утверждал, что государственная служба не что иное как «исполнение лицом, по собственному его согласию и по назначению правительственной властью, постоянной должности, по штату или сверх штата, с определенными обязанностями в учреждениях государственного управления и служебной ответственностью, соединенное с получением жалованья, выслугой чинов, знаков отличия и пенсий»³.

¹ Градовский, А.Д. Начала русского государственного права// Собр. Соч. СПб., 1908 – Т.8.– с.47

² Коркунов, Н.М. Русское государственное право: в 2 т. 6-е изд., СПб, 1908 . – Т.1. – С. 400-401

³ Эйхельман, О. Обзор центральных и местных учреждений Управления в России и Устава о службе по определению от правительства. Киев, 1890 г. – С.89

Одну из современных основ нормативного правового регулирования государственной службы составляет Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ (ред. от 23.05.2016) «О системе государственной службы Российской Федерации»¹ (далее – Закон о системе госслужбы).

В соответствии с указанным законом государственная служба – это профессиональная служебная деятельность граждан Российской Федерации по обеспечению исполнения полномочий.

На основании Закона о системе госслужбы к основным полномочиям госслужащих относятся: представление интересов и осуществление политики Российской Федерации, федеральных органов исполнительной власти, иных государственных органов федерального значения, субъектов Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, иных государственных органов субъектов Российской Федерации, лиц, замещающих должности, устанавливаемые Конституцией Российской Федерации, федеральными законами для непосредственного исполнения полномочий федеральных государственных органов.

Таким образом, мы видим, что произошла трансформация самого понятия «государственная служба» в связи с изменением ее основ. Особенно ярко это может быть проиллюстрировано следующими современными точками зрения.

По мнению Г.В. Атаманчука, «государственная служба – это практическое и профессиональное участие граждан в осуществлении целей и функций государства посредством исполнения государственных должностей, учрежденных в государственных органах»². Под государственной службой, Ю.Н. Туганов, подразумевает «комплексный правовой и социальный институт, функционирующий посредством осуществления отдельными гражданами государственными служащими профессиональной деятельности по реализации компетенций полномочий государственных органов на государственных

¹ Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ (ред. от 23.05.2016) «О системе государственной службы Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2003. - №22. – Ст.2063

² Атаманчук, Г.В. Сущность государственной службы: история, теория, закон, практика. Монография. – М.: Издательство РАГС, 2002. – С. 113.

должностях»¹. С точки зрения В.С. Нечипоренко, государственная служба как правовой институт представляет собой совокупность юридических норм, регулирующих становление, организацию и функционирование государственной службы, поведение и деятельность ее кадров по реализации Конституции и законов Российской Федерации, а также личный правовой статус государственных служащих².

Существует ещё один подход, представленный точкой зрения Т.В. Баранник. По мнению Татьяны Валентиновны, сущность государственной (а равно и муниципальной) службы следует рассматривать через призму конституционного положения о народном суверенитете. С этой точки зрения данные виды службы выступают как механизм, инструмент реализации публичной (государственной и муниципальной) власти. Государственные и муниципальные служащие в процессе реализации должностных обязанностей исполняют полномочия государственных органов и органов местного самоуправления, через которые в соответствии со ст. 3 Конституции России народом осуществляется его власть.

Деятельность лиц, замещающих государственные и муниципальные должности, не включается в понятие «государственная служба». Она направлена на реализацию государственной власти, государственной политики, следовательно, их профессиональную деятельность также следует рассматривать как осуществление публичной власти.

Таким образом, государственная служба выступает частью публичной службы, под которой Т.В. Баранник подразумевает профессиональную деятельность граждан Российской Федерации, а в случаях, предусмотренных законодательством, и иностранных граждан, замещающих должности государственной службы, муниципальной службы, а также государственные должности по исполнению полномочий государственных органов, органов местного самоуправления, полномочий Российской Федерации и субъектов

¹ Государственная и муниципальная служба учебник для академического бакалавриата под ред. Ю.Н. Туганова 2-е изд перераб и доп. – М: Юрайт, 2016. – 294 с.

² Нечипоренко, В.С. Теория и организация государственной службы: Курс лекций. – М.: «РАГС», 2009. – С. 83.

Российской Федерации, обеспечению исполнения полномочий лицами, замещающими государственные должности¹.

Из всех вышеуказанных определений, можно вывести следующие признаки государственной службы. Во-первых, это профессиональная служебная деятельность, под которой имеется в виду деятельность, осуществляемая на основе специальных теоретических знаний и практических навыков, приобретаемых в результате подготовки. Государственная служба, как вид профессиональной деятельности, означает непрерывное преемственное и компетентное обеспечение исполнения полномочий государственных органов лицами, находящимися на должностях государственной службы.

Во-вторых, государственный служащий в пределах своих полномочий замещаемой должности выступает от и имени и по поручению государства.

В-третьих, государственная служба проходит в государственных органах. Под государственным органом понимается составная часть государственного аппарата, образуемая в установленном законом порядке и наделенная государственными полномочиями необходимыми для осуществления функций государственной власти. В настоящее время в России закладывается фундамент правового государства, которое должно представлять собой систему органов и институтов, обеспечивающих нормальное функционирование гражданского общества на основе права, защиту прав и свобод каждого гражданина, подъем экономики и духовный прогресс народа. Эта система и представляет собой государственный аппарат².

В связи с особой важностью законодатель на федеральном уровне закрепил основные принципы государственной службы. Так в ст. 3 Закона о системе госслужбы закреплены следующие основные принципы построения и функционирования системы государственной службы:

¹ Баранник, Т.В. К вопросу о становлении публичной службы Российской Федерации // Юридический мир. – 2009. – № 1.

² Государственная и муниципальная служба учебник для академического бакалавриата под ред. Ю.Н. Туганова 2-е изд перераб и доп. – М: Юрайт, 2016. – 294 с.

1) федерализм, обеспечивающий единство системы государственной службы и соблюдение конституционного разграничения предметов ведения и полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации;

2) законность;

3) приоритет прав и свобод человека и гражданина, их непосредственное действие, обязательность их признания, соблюдения и защиты;

4) равный доступ граждан к государственной службе;

5) единство правовых и организационных основ государственной службы, предполагающее законодательное закрепление единого подхода к организации государственной службы;

6) взаимосвязь государственной службы и муниципальной службы;

7) открытость государственной службы и ее доступность общественному контролю, объективное информирование общества о деятельности государственных служащих;

8) профессионализм и компетентность государственных служащих;

9) защита государственных служащих от неправомерного вмешательства в их профессиональную служебную деятельность как государственных органов и должностных лиц, так и физических и юридических лиц.

Остановимся более подробно на значении некоторых из этих принципов в разрезе государственной службы.

Во-первых, принцип федерализма рассматривается некоторыми авторами в нескольких аспектах:

а) нормативный аспект – конституционное и законодательное разграничение компетенции в области государственной службы между Российской Федерацией и субъектами РФ;

б) организационный аспект – соблюдение принципа федерализма при построении государственной службы, разделение государственной службы на федеральную государственную службу и государственную службу субъектов РФ;

в) функциональный аспект – самостоятельность каждого уровня федеративной системы при решении кадровых вопросов и других вопросов функционирования государственной службы;

г) финансовый аспект – соблюдение принципа федерализма при ресурсном обеспечении государственной службы за счет бюджета соответствующего уровня (федерального или регионального)¹.

Во-вторых, принцип законности определяет необходимость соответствия нормам и правилам, которые указаны в Конституции РФ и в федеральном законе подзаконных нормативных актов и индивидуальных правовых актах в сфере государственной службы. Все спорные вопросы и противоречия разрешаются в пользу Конституции РФ и федеральных законов.

В-третьих, в определении принципа приоритета прав и свобод человека и гражданина заложено их непосредственное действие, обязательность их признания, соблюдения и защиты. При функционировании института государственной службы права и свободы человека и гражданина определяют смысл, содержание и применение законов. Дискриминация граждан со стороны государственных служащих и самих государственных служащих по признакам пола, социальной, расовой, национальной, языковой, религиозной принадлежности является недопустимой.

В-четвертых, принцип равного доступа граждан к государственной службе закрепляет, что каждый гражданин РФ должен без какой бы то ни было дискриминации и без неоправданных ограничений допускаться на общих условиях равенства к государственной службе. Равный доступ граждан к государственной службе осуществляется в соответствии с установленными применительно к должностям государственной службы квалификационными требованиями.

В-пятых, принцип открытости государственной службы и ее доступности общественному контролю означает объективное информирование общества о деятельности государственных служащих. В целом принцип открытости

¹ Алехин А. П., Кармолицкий А. А., Козлов Ю. М. Административное право Российской Федерации: Учебник. – М.: Зерцало, 2005. – С. 56.

государственной службы предполагает обеспечение принятия участия граждан Российской Федерации в государственном управлении через создание возможностей для получения открытой (несекретной) информации о деятельности государственных органов и государственных служащих, осуществления общественного контроля за организацией и функционированием государственной службы. Данный принцип невозможно определить без гарантий защиты граждан, критикующих деятельность государственных служащих, и обеспечения средствами массовой информации возможностей для освещения вопросов организации и функционирования государственной службы.

В–шестых, принцип профессионализма и компетентности государственных служащих подразумевает, что каждый служащий должен обладать определенным набором компетенций и навыков, а именно:

- а) исполнение своей должности в качестве основного занятия;
- б) знание порученной службы и умение ее выполнить, опыт работы;
- в) соответствие государственного служащего замещаемой им должности по уровню образования, стажу, знаниям и навыкам работы;
- г) эффективное и добросовестное исполнение должностных обязанностей;
- д) ответственность за подготавливаемые и принимаемые решения.

В–седьмых, принцип защиты государственных служащих от неправомерного вмешательства в их профессиональную служебную деятельность введен для гарантии защиты государственных служащих от неправомерного вмешательства как со стороны государственных органов и должностных лиц, так и со стороны физических и юридических лиц. Необходимо заметить, что для поддержания этого принципа, законодательно предусмотрены: право обжалования неправомерных действий, механизм разрешения индивидуальных служебных споров, право государственных служащих на создание профсоюзов, а также внепартийность государственной службы и отделение религиозных объединений от государства.

Итак, государственная служба – это сложный институт права, который подлежит комплексному законодательному регулированию. При изучении сущности государственной службы, важно определить её структуру.

В ст. 2 Закона о системе госслужбы закреплено, что система государственной службы включает в себя следующие виды государственной службы:

- 1) государственная гражданская служба;
- 2) военная служба;
- 3) правоохранительная служба.

В соответствии с Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 03.04.2017) «О государственной гражданской службе Российской Федерации»¹ (далее – Закон о государственной гражданской службе) государственная гражданская служба Российской Федерации – это вид государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан Российской Федерации на должностях государственной гражданской службы Российской Федерации по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов, государственных органов субъектов Российской Федерации, лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, и лиц, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации.

Государственная гражданская служба делится на федеральную государственную гражданскую службу и государственную гражданскую службу субъекта РФ.

Федеральная государственная гражданская служба – профессиональная служебная деятельность граждан на должностях федеральной государственной гражданской службы по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов и лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации.

Разновидностями федеральной государственной службы являются военная служба и правоохранительная служба.

Государственная гражданская служба субъекта РФ – профессиональная служебная деятельность граждан на должностях государственной гражданской

¹ Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 02.08.2004. – № 31. – Ст. 3215.

службы субъекта РФ по обеспечению исполнения полномочий субъекта РФ, а также полномочий государственных органов субъекта РФ и лиц, замещающих государственные должности субъекта РФ.

Таким образом, в отличие от государственной гражданской службы субъекта РФ федеральная государственная служба обладает целью обеспечения полномочий Российской Федерации, а также полномочий федеральных государственных органов и лиц, замещающих государственные должности. Еще одно отличие – комплексность федеральной государственной службы¹.

1.2. Основы нормативно-правового регулирования государственной службы в Министерстве спорта РФ

В силу подп. «е» п. 1 ст. 72 Конституции РФ общие вопросы по физической культуре и спорту относятся к сфере совместного регулирования Российской Федерации и субъектов Российской Федерации.

В соответствии с Указом Президента РФ от 21.05.2012 № 636 (ред. от 21.07.2015) «О структуре федеральных органов исполнительной власти»² Министерство спорта Российской Федерации относится к федеральным министерствам, руководство деятельностью которых осуществляет Правительство Российской Федерации.

В связи с вышеуказанным на основании Постановления Правительства РФ от 19.06.2012 № 607³ учреждено Министерство спорта Российской Федерации (далее – Минспорт России), которое является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере

¹ Барабашев, А.Г. Государственная служба в Российской Федерации: современное состояние, проблемы и перспективы аналитический обзор направлений и содержания реформирования государственной службы в РФ. – СПб.: Питер, 2005. – С. 67.

² Указ Президента РФ от 21.05.2012 № 636 «О структуре федеральных органов исполнительной власти» // СЗ РФ. – 28.05.2012. – № 22. – Ст. 2754.

³ Постановление Правительства РФ от 19.06.2012 № 607 «О Министерстве спорта Российской Федерации» // СЗ РФ. – 25.06.2012. – № 26. – Ст. 3525.

физической культуры и спорта, а также по оказанию государственных услуг (включая предотвращение допинга в спорте и борьбу с ним) и управлению государственным имуществом в сфере физической культуры и спорта.

Будучи органом государственной власти в своей деятельности Министерство спорта Российской Федерации руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами, федеральными законами, актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, международными договорами Российской Федерации, а также положением «О Министерстве спорта Российской Федерации».

На региональном уровне решение об учреждении министерства спорта субъекта Российской Федерации принимает высшее должностное лицо субъекта. Так на основании Постановления Губернатора Челябинской области от 28 августа 2008 года № 284 «Об утверждении Положения, структуры и штатной численности Министерства по физической культуре и спорту Челябинской области»¹ учреждено Министерство по физической культуре и спорту Челябинской области (далее – Минспорт Челябинской области).

Минспорт Челябинской области является органом исполнительной власти Челябинской области. Оно осуществляет свою деятельность во взаимодействии с федеральными органами исполнительной власти, территориальными органами федеральных органов исполнительной власти, Законодательным Собранием Челябинской области, органами исполнительной власти Челябинской области, органами местного самоуправления Челябинской области и организациями.

В своей деятельности Минспорт Челябинской области руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами, федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства

¹ Постановление Губернатора Челябинской области от 28 августа 2008 года № 284 «Об утверждении Положения, структуры и штатной численности Министерства по физической культуре и спорту Челябинской области». Официальный документ [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/819064903>

Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, Уставом (Основным Законом) Челябинской области, законами Челябинской области, иными нормативными правовыми актами Челябинской области, а также положением.

Таким образом, как на федеральном, так и на региональном уровне государственные функции по регулированию общественных отношений в сфере физической культуры и спорта осуществляют уполномоченные органы государственной власти.

Следовательно, федеральная государственная гражданская служба в Министерстве спорта Российской Федерации, и государственная гражданская служба в Министерстве по физической культуре и спорту Челябинской области имеют общую нормативно-правовую основу со всеми иными подвидами государственной гражданской службы в государственных органах.

Итак, первоосновой выступает ст. 32 Конституции РФ, в соответствии с которой граждане Российской Федерации имеют право избирать и быть избранными в органы государственной власти, а также имеют равный доступ к государственной службе.

Указанная норма свидетельствует о том, что граждане России имеют, во-первых, право на поступление на государственную службу (а значит, право быть государственными служащими), во-вторых – де-юре равные стартовые возможности поступления на государственную службу. Однако, конкретизируясь в федеральных законах, это всеобщее право сужается до вполне конкретных условий поступления на тот или иной вид государственной службы¹.

Иностранные граждане и лица без гражданства, исходя из п. 4 ст. 32 Конституции РФ, не имеют равного с гражданами России доступа к государственной службе. Таким образом, смысл данного принципа – исключить

¹ Конституция Российской Федерации. Доктринальный комментарий (постатейный) / М.П. Авдеенкова, А.Н. Головистикова, Л.Ю. Грудцына и др.; рук. авт. кол. Ю.А. Дмитриев, науч. ред. Ю.И. Скуратов. 2-е изд., изм. и доп. – М.: Статут, 2013. – 688 с.

возможность иностранного государства через своих граждан осуществлять влияние на политику внутри страны.

Также важными составляющими нормативного правового регулирования государственной службы в Министерстве спорта Российской Федерации составляют Федеральный закон от 27 мая 2003 года № 58–ФЗ (ред. от 23.05.2016) «О системе государственной службы Российской Федерации» и Федеральный закон от 27.07.2004 № 79–ФЗ (ред. от 03.04.2017) «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

В соответствии с преамбулой Закона о государственной гражданской службе этим законом в соответствии с Конституцией Российской Федерации и Законом о системе госслужбы устанавливаются правовые, организационные и финансово-экономические основы государственной гражданской службы Российской Федерации.

Среди подзаконных нормативных правовых актов на первом месте находится Постановление Правительства РФ от 19.06.2012 № 607 (ред. от 01.07.2016) «О Министерстве спорта Российской Федерации», а также Указ Президента РФ от 31.12.2005 №1574 (ред. от 26.01.2017) «Реестре должностей Федеральной государственной гражданской службы»¹. Названными актами определены должности, полномочия, права и организационная основа Минспорта.

Немаловажным для организации государственной службы является Приказ Минспорта России от 24.09.2012 № 250 «Об утверждении Регламента Министерства спорта Российской Федерации»².

Данный Регламент Министерства спорта Российской Федерации устанавливает правила организации деятельности Министерства спорта Российской Федерации по реализации его функций и полномочий. В частности, в нем закреплены положения о министре и его заместителях, помощниках

¹ Указ Президента РФ от 31.12.2005 №1574 «Реестре должностей Федеральной государственной гражданской службы» // СЗ РФ. – 02.01.2006. – № 1. – Ст. 118.

² Приказ Минспорта России от 24.09.2012 № 250 «Об утверждении Регламента Министерства спорта Российской Федерации» // Российская газета. – 30.01.2013. – № 18.

(секретариат), предусмотрены полномочия руководителей структурных подразделений (департаментов).

Среди прочих нормативных правовых актов, регламентирующих государственную гражданскую службу в Минспорта можно назвать:

1. Приказ Минспорта России от 12.08.2015 № 799 «Об утверждении перечня должностей федеральной государственной гражданской службы Министерства спорта Российской Федерации, при замещении которых федеральные государственные гражданские служащие обязаны представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей»¹.

2. Приказ Минспорта России от 08.08.2013 № 616 «Об утверждении перечня должностей федеральной государственной гражданской службы Министерства спорта Российской Федерации, исполнение должностных обязанностей по которым связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, при назначении на которые может не проводиться конкурс»².

3. Приказ Минспорта России от 09.07.2012 № 10 (ред. от 30.05.2014) «Об утверждении Методики проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы в Министерстве спорта Российской Федерации»³.

¹ Приказ Минспорта России от 12.08.2015 № 799 «Об утверждении перечня должностей федеральной государственной гражданской службы Министерства спорта Российской Федерации, при замещении которых федеральные государственные гражданские служащие обязаны представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей» // Официальный интернет-портал правовой информации / [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.pravo.gov.ru>, 15.09.2015.

² Приказ Минспорта России от 08.08.2013 № 616 «Об утверждении перечня должностей федеральной государственной гражданской службы Министерства спорта Российской Федерации, исполнение должностных обязанностей по которым связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, при назначении на которые может не проводиться конкурс» // «Российская газета». – 16.10.2013 – №232.

³ Приказ Минспорта России от 09.07.2012 № 10 (ред. от 30.05.2014) «Об утверждении Методики проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной

4. Приказ Минспорта России от 30.10.2012 № 342 «Об утверждении Методики проведения конкурсных процедур на заключение договора на обучение между Министерством спорта Российской Федерации и гражданином Российской Федерации с обязательством последующего прохождения федеральной государственной гражданской службы в Министерстве спорта Российской Федерации»¹.

Таким образом, видно, что законодатель заложил единые нормативные правовые основы для организации государственной гражданской службы во всех государственных органах. В свою очередь Минспорт, исходя из своих потребностей, разрабатывает и принимает подзаконные акты с целью конкретизации общих положений.

1.3 Структура государственной службы в Министерстве спорта РФ

Министерство спорта Российской Федерации осуществляет свою деятельность непосредственно и через свои подведомственные организации во взаимодействии с другими федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, общественными объединениями и иными организациями.

В соответствии с Регламентом структура Минспорта включает: Министра и его заместителей, помощников Министра (секретариат Министра), структурные подразделения Министерства.

гражданской службы в Министерстве спорта Российской Федерации» // «Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти» – 19.11.2012 – № 47

¹ Приказ Минспорта России от 30.10.2012 № 342 «Об утверждении Методики проведения конкурсных процедур на заключение договора на обучение между Министерством спорта Российской Федерации и гражданином Российской Федерации с обязательством последующего прохождения федеральной государственной гражданской службы в Министерстве спорта Российской Федерации» // «Российская газета». – 24.12.2012 – № 296.

Министр спорта Российской Федерации, назначаемый на должность и освобождаемый от должности Президентом Российской Федерации по представлению Председателя Правительства Российской Федерации, возглавляет Министерство спорта Российской Федерации.

В соответствии с «Положением о Министерстве спорта Российской Федерации» Министр несет персональную ответственность за выполнение возложенных на Министерство полномочий и реализацию государственной политики в установленной сфере деятельности Министерства.

Министр спорта Российской Федерации обладает рядом полномочий. В частности он распределяет обязанности между своими заместителями; утверждает положения о структурных подразделениях Министерства спорта Российской Федерации; в установленном порядке назначает на должность и освобождает от должности работников Министерства; решает в соответствии с законодательством Российской Федерации о государственной службе вопросы, связанные с прохождением федеральной государственной службы в Министерстве; утверждает структуру и штатное расписание Министерства в пределах установленных Правительством Российской Федерации фонда оплаты труда и численности работников, смету расходов на его содержание в пределах утвержденных на соответствующий период ассигнований федерального бюджета.

Министр спорта также может вносить в Министерство финансов Российской Федерации предложения по формированию федерального бюджета; вносить в Правительство Российской Федерации проекты нормативных правовых актов и другие документы; представлять в Правительство Российской Федерации в установленном порядке предложения о создании, реорганизации и ликвидации организаций, находящихся в ведении Министерства.

Среди прочего Министр спорта в установленном порядке назначает на должность и освобождает от должности руководителей подведомственных организаций, заключает, изменяет, расторгает с указанными руководителями трудовые договоры и утверждает уставы подведомственных организаций; представляет в установленном порядке работников Министерства, других лиц,

осуществляющих деятельность в установленной сфере деятельности, к присвоению почетных званий и награждению государственными наградами Российской Федерации, Почетной грамотой Президента Российской Федерации.

Заместителей Министра назначает на должность и освобождает от должности Правительство Российской Федерации. Количество заместителей Министра также устанавливается Правительством Российской Федерации. Однако подчиняются они Министру спорта напрямую.

Заместители Министра представляют Министерство по отдельным вопросам, обеспечивают руководство и организацию работы по осуществлению функций и реализации полномочий Министерства в соответствии с Положением о Министерстве, Регламентом, распределением обязанностей между Министром и его заместителями, утвержденным приказом Министра, а также приказами и поручениями Министра.

Заместители Министра по поручению Министра участвуют в установленном порядке в мероприятиях, проводимых Президентом Российской Федерации, Федеральным Собранием, заседаниях Правительства, совещаниях у Председателя Правительства и Заместителей Председателя Правительства, заседаниях правительственных и межведомственных комиссий, советов и оргкомитетов, коллегий федеральных органов исполнительной власти, Высшего Государственного Совета и Совета Министров Союзного Государства, высших органов Содружества Независимых Государств, Евразийского экономического сообщества, Единого экономического пространства и иных мероприятиях.

Помимо заместителей у министра спорта имеются помощники, которые формируют его секретариат.

В соответствии с Регламентом Помощники Министра назначаются на должность и освобождаются от должности Министром на период исполнения им своих полномочий и подчиняются Министру. Обязанности, сферы ведения и полномочия помощников Министра определяются должностными регламентами, утверждаемыми Министром, а также Регламентом Минспорта России.

В целях обеспечения деятельности Министра помощники Министра в соответствии со сферами ведения осуществляют оперативное руководство по заданию Министра.

Еще одним сложным элементом структуры Минспорта России являются его структурные подразделения – департаменты по основным направлениям деятельности, в состав которых включаются отделы.

При этом в штатное расписание департаментов включаются предусмотренные законодательством Российской Федерации должности федеральной государственной гражданской службы, а также могут включаться должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы.

Руководителем департамента является директор департамента, который действует от имени Министерства в соответствии со сферами ведения и полномочиями, перечень которых указывается в Положении о департаменте, Регламенте Минспорта, а также отдельными письменными поручениями Министра или заместителя Министра (в соответствии с распределением обязанностей).

Директора департаментов Министерства назначаются на должность и освобождаются от должности Министром, подчиняются Министру и заместителям Министра (в соответствии с распределением обязанностей).

Особо следует подчеркнуть, что Директора департаментов несут персональную ответственность за принятые ими решения в рамках, предоставленных им Министром полномочий.

Директор департамента имеет заместителей, между которыми он распределяет обязанности. Заместители директора департамента обеспечивают организацию работы по выполнению функций и полномочий департамента в установленной сфере деятельности в соответствии с утвержденным директором департамента распределением обязанностей между ним и его заместителями.

Каждый департамент имеет свои обязанности и обладает своим функционалом, остановимся подробнее на основополагающих департаментах в сфере спорта.

Департамент государственной политики в сфере спорта и международного

сотрудничества Министерства спорта Российской Федерации осуществляет следующие функции:

- 1) функции по выработке и реализации государственной политики;
- 2) государственному регулированию в сфере развития летних и зимних олимпийских видов спорта (за исключением развития спорта высших достижений);
- 3) развития неолимпийских, национальных, служебно-прикладных и военно-прикладных видов спорта (включая развитие спорта высших достижений);
- 4) международного спортивного сотрудничества;
- 5) организации и проведения в Российской Федерации международных спортивных мероприятий¹.

Департамент также имеет свою внутреннюю структуру, которая включает в себя следующие штатные единицы и отделы:

1. Директор Департамента государственной политики в сфере спорта и международного сотрудничества
2. Заместитель директора Департамента
3. Заместитель директора Департамента
4. Заместитель директора Департамента
5. Отдел развития олимпийских видов спорта и проведения соревнований на территории Российской Федерации
6. Отдел развития неолимпийских видов спорта
7. Отдел формирования и реализации единого календарного плана
8. Отдел государственного регулирования деятельности спортивных федераций
9. Отдел международного сотрудничества
10. Отдел протокольно-организационной работы²

¹ Департамент государственной политики в сфере спорта и международного сотрудничества. Официальный документ [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://minsport.gov.ru/ministry/structure/departamenty-ministe/107/>

² Богданова, С. В. Правовые основы физической культуры и спорта / С.В. Богданова – Великие Луки, 2013. – С. 272

Данная структура имеет линейный вид и если рассматривать каждый департамент в отдельности, то структуры имеют смежный вид.

Департамент спорта высших достижений Министерства спорта Российской Федерации осуществляет функции по выработке и реализации государственной политики в сфере спорта высших достижений и подготовки спортивного резерва, которые включают в себя следующие основные задачи:

а) взаимодействие с органами государственной власти иностранных государств и международными организациями в установленном порядке и в установленной сфере деятельности Департамента;

б) координация мероприятий по организации подготовки спортивных сборных команд Российской Федерации к Олимпийским играм, Всемирным Универсиадам, чемпионатам мира и другим международным соревнованиям по олимпийским видам спорта;

в) взаимодействие с общероссийскими спортивными федерациями в установленной сфере деятельности Департамента по обеспечению условий подготовки спортсменов в сфере спорта высших достижений по олимпийским видам спорта и подготовке спортивного резерва.

Департамент развития физической культуры и массового спорта Министерства спорта Российской Федерации осуществляет следующие задачи:

а) обеспечение реализации функций Министерства по участию в организации и проведении межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных и спортивных мероприятий, включая реализацию Всероссийского спортивно-физкультурного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО), среди различных категорий населения;

б) обеспечение реализации функций Министерства в подготовке, организации и проведении всероссийских и международных спортивных соревнований инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, включая Параолимпийские игры и Сурдлимпийские игры, Всемирные специальные олимпийские игры;

в) обеспечение реализации функций Министерства по разработке требований к спортивному инвентарю и оборудованию для использования на спортивных соревнованиях спортсменами-инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья, разработка и утверждение программ и учебных планов занятий физической культурой и спортом для различных групп населения;

г) организация функционирования системы учета статистических данных физической культуры и спорта по формам федеральных статистических наблюдений 1-ФК и 3-АФК;

д) разработка и реализация основных направлений пропаганды физической культуры и массового спорта;

е) обеспечение реализации функций Министерства по содействию развитию школьного, студенческого и массового спорта;

ж) организация взаимодействия с российскими и зарубежными средствами массовой информации в целях полного и объективного освещения деятельности Министерства.

Департамент науки и образования Министерства спорта Российской Федерации также осуществляет меры по реализации политики государства в сфере науки и образования. Основными задачи являются:

а) организация научно-методического и антидопингового обеспечения спортивных сборных команд Российской Федерации;

б) организация научных исследований в области физической культуры и спорта;

в) организация международных и всероссийских форумов, конференций, конгрессов и других мероприятий в установленной сфере деятельности Департамента;

г) координация деятельности подведомственных Министерству профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования и научных организаций в пределах установленной компетенции Департамента;

д) информационно-аналитическое сопровождение и обеспечение открытости деятельности Министерства, в том числе посредством Интернет-портала Министерства и взаимодействия со средствами массовой информации, референтными группами и экспертным сообществом;

е) организация стратегического планирования в сфере физической культуры и спорта¹.

Для решения важнейших вопросов в сфере физической культуры и спорта в Минспорте создается коллегия, являющаяся совещательным органом.

Организация деятельности коллегии регламентируется Положением о коллегии, утверждаемым Министром спорта.

Сотрудники Минспорта в своей деятельности руководствуются Положением, должностными регламентами, должностными инструкциями и служебным распорядком.

Таким образом, структура Минспорта России выстроена под выполняемые функциональные обязанности, достаточно логична, адекватна и охватывает весь спектр выполняемой работы по государственному управлению физической культурой и спортом области. Каждый элемент структуры имеет свое внутреннее деление и строение. Данное устройство ведет к более точечному решению вопросов, которые касаются реализации государственной политики в сфере физической культуры и спорта, а также упрощает систему контроля работы каждого отдельно взятого отдела.

¹ Департамент науки и образования. Официальный документ [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://minsport.gov.ru/ministry/structure/departamenty-ministe/1478/>

ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В МИНИСТЕРСТВЕ СПОРТА РФ

2.1. Порядок отбора на государственную гражданскую службу в Министерство спорта РФ

Существуют несколько подходов к отбору кандидатов на замещение вакантной должности государственного гражданского служащего. Для обеспечения равного доступа и реализации конституционных прав граждан Российской Федерации была разработана конкурсная основа отбора кандидатов, а также специальные процедуры для действующих государственных служащих на должностной рост и введены общие правила проведения этой процедуры.

Конкурсная процедура – это способ отбора наиболее подходящих граждан, изъявивших работать в системе государственной гражданской службе на замещаемой должности. Конкурсант должен обладать определенными качествами, такими как честность, способность отвечать за свои поступки, уметь выполнять поставленные задачи и другими профессиональными навыками для контроля и реализации государственной политики как на федеральном уровне, так и на уровнях субъектов РФ¹.

Будучи частью системы органов государственной власти Министерство спорта обязано руководствоваться общими положениями федерального законодательства о порядке отбора на государственную гражданскую службу.

Основные положения закреплены в главе 4 Закона о государственной гражданской службе. В силу п. 1 ст. 21 указанного закона на гражданскую службу вправе поступать граждане Российской Федерации, достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком Российской Федерации и соответствующие квалификационным требованиям, установленным законом.

¹ Виноградов, П.А. Органы управления развитием физической культуры и спорта на федеральном уровне. Теория и практика физической культуры / П.А. Виноградов, 2007. – №11. – С.34.

В статье 22 Закона о государственной гражданской службе предусмотрены особенности поступления на государственную гражданскую службу, а также случаи, когда работодатель не проводит конкурс на замещение вакантной должности. В основном к таким случаям относят следующее:

1) назначение на замещаемые должности на определенный срок для выполнения полномочий государственного гражданского служащего категории «руководители» и «помощники (советники)»;

2) назначение на должности гражданской службы категории «руководители», назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Президентом Российской Федерации или Правительством Российской Федерации;

3) заключение срочного служебного контракта;

4) назначение гражданского служащего на иную должность гражданской службы в случаях, предусмотренных частью 2 статьи 28, частью 1 статьи 31 и частью 9 статьи 60.1 Закона о государственной гражданской службе;

5) назначение на должность гражданской службы гражданского служащего (гражданина), включенного в кадровый резерв на гражданской службе.

Работодатель оставляет за собой право не проводить конкурс в случае если:

а) назначение происходит на определенный ряд должностей, закрепленных нормативно-правовыми актами, на замещение государственного гражданского служащего, исполняя должностные обязанности, связанные с данными, являющиеся государственной тайной.

б) назначение на должность гражданской службы относится к группе младших должностей государственной службы.

К государственным гражданским служащим также предъявляются определенные квалификационные требования.

В число квалификационных требований к должностям гражданской службы входят требования к уровню профессионального образования, стажу гражданской службы, государственной службы, иных видов или стажу опыту работы по специальности, профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для

исполнения должностных обязанностей. Квалификационные требования к должностям гражданской службы устанавливаются в соответствии с категориями и группами должностей гражданской службы.

В число квалификационных требований к должностям гражданской службы категорий «руководители» «помощники», «советники», «специалисты» всех групп должностей гражданской службы, а также категории «обеспечивающие специалисты» главной и ведущей групп должностей гражданской службы входит наличие высшего профессионального образования.

В число квалификационных требований к должностям гражданской службы категории «обеспечивающие специалисты» старшей и младшей групп должностей гражданской службы входит наличие среднего профессионального образования, соответствующего направлению деятельности. Квалификационные требования к стажу гражданской службы государственной службы иных видов или стажу опыту работы по специальности для федеральных гражданских служащих устанавливаются указом Президента РФ для гражданских служащих субъекта РФ – законом субъекта РФ. Квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам необходимым для исполнения должностных обязанностей устанавливаются нормативным актом государственного органа с учетом его задач и функций и включаются в должностной регламент гражданского служащего далее – должностной регламент¹.

Непосредственно правила проведения конкурсной процедуры прописаны в Указе Президента РФ от 01.02.2005 № 112 (ред. от 18.12.2016) «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации»², а также в Приказе Минспорта России от 09.07.2012 № 10 (ред. от 30.05.2014) «Об утверждении Методики проведения конкурса на

¹ Государственная и муниципальная служба: учебник для академического бакалавриата под ред. Ю.Н. Туганова – 2-е изд. Перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2016 – С. 294

² Указ Президента РФ от 01.02.2005 № 112 (ред. от 18.12.2016) «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 07.02.2005. – № 6. – Ст. 439.

замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы в Министерстве спорта Российской Федерации»¹.

В соответствии с Приказом Минспорта России от 09.07.2012 № 10 основными задачами проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы в Министерстве являются:

- 1) обеспечение конституционного права граждан Российской Федерации на равный доступ к гражданской службе;
- 2) обеспечение права федеральных государственных гражданских служащих Министерства на должностной рост на конкурсной основе;
- 3) формирование кадрового резерва для замещения должностей гражданской службы;
- 4) отбор и формирование на конкурсной основе высокопрофессионального кадрового состава Министерства;
- 5) совершенствование работы по подбору и расстановке кадров.

Конкурс заключается в оценке профессионального уровня кандидатов на замещение вакантной должности гражданской службы, их соответствия квалификационным требованиям к должности гражданской службы.

Конкурсная процедура проводится в два этапа. Первый включает в себя размещение данных о принятии документов для участия в замещении государственного гражданского служащего на вакантной должности в информационно-коммуникационной сети «Интернет» и на официальных сайтах государственного органа.

В силу вышеуказанного приказа обязанность по проведению первого этапа конкурса в Минспорта России возложены на Департамент управления делами и контроля.

При размещении объявления указывается следующая информация:

¹ Приказ Минспорта России от 09.07.2012 № 10 (ред. от 30.05.2014) «Об утверждении Методики проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы в Министерстве спорта Российской Федерации» // «Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти» – 19.11.2012 – № 47

1) наименование вакантной должности для замещения государственного гражданского служащего;

2) требования, которые предъявляются к кандидату на замещение указанной должности;

3) условия прохождения службы;

4) место и время приема документов;

5) срок в течение, которого принимаются заявления.

Основной перечень документов, необходимых для предоставления кандидатом указывается в статье 7 Закона о государственной гражданской службе перечень документов. Этому списку соответствуют перечень, зафиксированный в Приказе Минспорта России от 09.07.2012 № 10:

а) личное заявление на имя представителя нанимателя;

б) собственноручно заполненную и подписанную анкету по форме, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 мая 2005 г. № 667-р, с приложением фотографии, заверенная кадровой службой Минспорта России;

в) копию паспорта или заменяющего его документа (соответствующий документ предъявляется лично по прибытии на конкурс);

г) документы, подтверждающие необходимое профессиональное образование, квалификацию и стаж работы:

копию трудовой книжки (за исключением случаев, когда служебная (трудовая) деятельность осуществляется впервые), заверенную нотариально или кадровой службой по месту работы (службы), или иные документы, подтверждающие трудовую (служебную) деятельность гражданина;

копии документов об образовании и о квалификации, а также по желанию гражданина копии документов, подтверждающих повышение или присвоение квалификации по результатам дополнительного профессионального образования, документов о присвоении ученой степени, ученого звания, заверенные нотариально или кадровой службой по месту работы (службы);

д) документ об отсутствии у гражданина заболевания, препятствующего

поступлению на гражданскую службу или ее прохождению;

е) иные документы, предусмотренные Федеральным законом, другими федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

Необходимо учесть, что документы подаются в течение 21 дня с момента размещения объявления.

После окончания срока, в течение которого гражданин, изъявивший желание участвовать в конкурсе на замещение должности, предоставленные документы проходят проверку на предмет корректности и достоверности. По итогу данной проверки наступает второй этап конкурса.

Второй этап конкурса включает в себя определение даты финального собеседования с представителем исполнительной власти и списка кандидатур, которые прошли первый этап. Соответственно в случае если гражданин предоставил заведомо ложные данные или не в корректной форме, он не допускается в следующий тур.

В силу п. 2 ст. 22 Закона о государственной гражданской службе государственный орган не проводит конкурс в следующих случаях:

а) назначение на замещаемые на определенный срок полномочий должности гражданской службы категорий «руководители» и «помощники (советники)»;

б) назначение на должности гражданской службы категории «руководители», назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Президентом Российской Федерации или Правительством Российской Федерации;

в) заключение срочного служебного контракта;

г) назначение гражданского служащего на иную должность гражданской службы в случаях, предусмотренных законом;

д) при назначении на должность гражданской службы гражданского служащего (гражданина), включенного в кадровый резерв на гражданской службе.

Также законом предусмотрены случаи, когда возможно не проводить конкурс. В частности, п. 3 ст. 22 Закона о государственной гражданской службе закрепил, что конкурс может не проводиться при назначении на отдельные должности гражданской службы, исполнение должностных обязанностей по которым связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, по перечню должностей, утверждаемому нормативным актом государственного органа.

На основании указанной нормы Приказом Минспорта России от 08.08.2013 №616 утвержден такой перечень должностей. К ним относятся: директор департамента, заместитель директора департамента, заместитель директора департамента – начальник отдела, начальник отдела в департаменте, заместитель начальника отдела в департаменте, советник, консультант, главный специалист-эксперт, специалист 1 разряда.

Для соблюдения всех требования при проведении конкурсной процедуры в соответствии с Указом Президента РФ от 01.02.2005 № 11 необходимо создание комиссии, действующей на постоянной основе. Состав конкурсной комиссии, сроки и порядок ее работы, а также методика проведения конкурса определяются правовым актом государственного органа.

Количественный и персональный состав конкурсной комиссии по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей федеральной государственной гражданской службы в Минспорте каждый раз утверждается отдельным приказом с учетом требований статьи 22 Закона о государственной гражданской службе.

Состав комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликтов интересов, которые могли бы повлиять на принимаемые решения.

В состав комиссии входят: председатель - заместитель Министра, заместитель председателя, секретарь и члены комиссии, к которым относят представителей научных, образовательных и других организаций, приглашаемых соответствующим органом по управлению государственной службой по запросу

Минспорта и представители Общественного совета при Министерстве спорта Российской Федерации.

Председатель комиссии осуществляет руководство деятельностью конкурсной комиссии, а также является ответственным за организацию проведения конкурсов. В период временного отсутствия председателя комиссии (болезнь, командировка, отпуск и т.п.) руководство деятельностью комиссии осуществляет заместитель председателя комиссии.

Секретарь обеспечивает работу комиссии (регистрация и прием заявлений, ведение их учета, формирование дел, ведение протокола заседания комиссии и др.).

В основном в ходе проведения конкурса комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов. Однако для оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов могут применяться следующие методы:

- 1) анкетирование;
- 2) проведение групповых дискуссий;
- 3) написание реферата или тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы, на замещение которой претендуют кандидаты;
- 4) индивидуальное собеседование;
- 5) другие методы, не противоречащие федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации.

При оценке профессиональных и личностных качеств кандидатов комиссия исходит из соответствующих квалификационных требований к вакантной должности, на замещение которой проводится конкурс, и других положений должностного регламента, связанных с исполнением обязанностей по этой должности, а также иных положений, установленных законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе.

Заседание комиссии проводится при наличии не менее двух кандидатов.

Решение принимается в отсутствие кандидата и является основанием для назначения его на вакантную должность гражданской службы либо отказа в таком назначении.

По результатам конкурса издается приказ Минспорта России о назначении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы и заключается служебный контракт.

Сообщения о результатах конкурса направляются в письменной форме кандидатам в 7-дневный срок со дня его завершения. Информация о результатах конкурса также размещается в указанный срок на официальных сайтах Министерства спорта Российской Федерации и государственной информационной системы в области государственной службы в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Таким образом, можно говорить о том, что предусмотренная система конкурсного отбора на должности государственной гражданской службы в Министерстве спорта Российской Федерации соответствует федеральному законодательству, является прозрачной и действительно обеспечивает конституционные права граждан.

2.2. Организация государственной гражданской службы в Министерстве спорта РФ

Организация государственной гражданской службы является собирательным определением. С точки зрения законодательства, оно включает в себя принципы гражданской службы, классификации и классификационные разряды государственных должностей гражданской службы.

Государственная гражданская служба в Министерстве спорта Российской Федерации основывается на единых базовых началах всех видов гражданской службы в России.

В силу ст. 4 Закона о государственной гражданской службе принципами гражданской службы являются:

- 1) приоритет прав и свобод человека и гражданина;
- 2) единство правовых и организационных основ федеральной гражданской службы и гражданской службы субъектов Российской Федерации;
- 3) равный доступ граждан, владеющих государственным языком Российской Федерации, к гражданской службе и равные условия ее прохождения независимо от пола, расы, национальности, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с профессиональными и деловыми качествами гражданского служащего;
- 4) профессионализм и компетентность гражданских служащих;
- 5) стабильность гражданской службы;
- 6) доступность информации о гражданской службе;
- 7) взаимодействие с общественными объединениями и гражданами;
- 8) защищенность гражданских служащих от неправомерного вмешательства в их профессиональную служебную деятельность.

Все вышеуказанные принципы являются основой разработки внутренних правил организации гражданской службы в Минспорте России.

В связи со спецификой объекта правового регулирования и деятельности Министерства спорта Российской Федерации особенности организации отражаются в планировании и осуществлении самого процесса работы.

В соответствии с утвержденным регламентом Минспорт основными направлениями деятельности являются:

1. Участие в планировании заседаний Правительства РФ и порядок подготовки к заседаниям Правительства РФ.
2. Планирование деятельности руководителей структурных подразделений (департаментов), а также деятельности руководителей Министерства. Порядок их выезда в командировку или в отпуск.
3. Создание коллегии в Министерстве.

4. Правительственные и межведомственные координационные, рабочие групп и совещательные органы.

5. Организация документооборота.

При участии в планировании заседания Правительства, каждый из созданных Минспортом Департаментов должен предоставить свои предложения или программы, подготовленные на основе требований федеральных законов, указов, распоряжений, поручений и указание Президента Российской Федерации, поручений Председателя Правительства, а также Заместителей Председателя Правительства и т.д. Как правило, подготовленный документ должен содержать следующие положения:

- а) наименование вопроса и краткое его описание, обоснование необходимости рассмотрения;
- б) общую характеристику и основные положения, содержащиеся в вопросе;
- в) форму предлагаемого решения;
- г) перечень соисполнителей;
- д) дату рассмотрения на заседании Правительства.

Весь сводный документ согласовывается структурным подразделением с заместителями Министра спорта, а далее уже выносятся на непосредственное рассмотрение Министром перед тем как направить в Правительство.

Так как уровень подчиненности в Министерстве является линейным, то при формировании вопроса для рассмотрения на заседании Правительства, ответственность за своевременное представление несет лично начальник департамента или заместитель Министра. Но в случае если возникает конфликтная ситуация при разработке и вынесения на общее обсуждение того или иного вопроса, директор Департамента имеет право выполнять указания непосредственно Министра, исключить из этого звена заместителя Министра.

Необходимо обратить внимание и на сроки исполнения данных поручений. Так, например, при предоставлении материалов касательно вопроса, который должен быть внесен в план обсуждения на заседании Правительства Российской Федерации, установлен срок подачи. Документы должны быть предоставлены не

позднее, чем за 15 дней до даты заседания. В противном случае, вопрос не будет рассмотрен на заседании.

Одной из основных задач организации государственной службы в Министерстве спорта Российской Федерации, является планирование деятельности руководителей Министерства и руководителей структурных подразделений, в том числе и департаментов.

При планировании своей деятельности, Министр должен учитывать не только наличие личных встреч с подчиненными или гражданами, а и участие в плановых мероприятиях, проводимых Президентом Российской Федерации или Председателем Правительства, участие в заседаниях Правительства и других обязательных мероприятиях для членов Правительства. Так же при планировании своей деятельности необходимо учитывать командировки и уход в отпуск.

Для решения особо важных вопросов Минспорт России в соответствии с регламентом имеет право создавать коллегия Министерства, с целью оптимизации своей деятельности. Состав коллегии утверждается Министром и в нее могут входить также члены из других федеральных органов исполнительной власти, но уже согласовав это со своими непосредственными руководителями. После формирования коллегии составляется план ее работы, в зависимости от предложений, предоставленных Департаментами. Сформированный план утверждается Министром и доводится до сведения членов комитета.

Для проведения коллегии необходимо подготовить материалы по вопросу, который выноситься на общее обсуждение. После изучения и проведения совещания, составляется протокол заседания, где указывается решение коллегии.

Создание коллегий не является правом только Министерства спорта Российской Федерации. Подобные координационные и совещательные органы могут создаваться на базе межведомственных и правительственных рабочих групп. В круг их обязанностей также входит ряд полномочий, связанных с решением задач или рассмотрением вопросов межотраслевого или межтерриториального значения. В свою очередь для обеспечения согласованных действий при решении определенного круга задач формируются координационные органы, которые

именуются межведомственными комиссиями либо организационными комитетами. Как правило, они создаются в целях реализации интересов исполнительной власти.

Существуют также совещательные органы, т.е. советы, которые формируются для предварительного рассмотрения вопросов и подготовки предложений решения этих вопросов, являющиеся рекомендательными.

Так как координационные и совещательные органы формируются с целью решения тех или иных вопросов, то их состав зависит от характера вопроса и аспектов, которые в него входят.

В зависимости от поставленной задачи в советы входят разные представители исполнительной власти, обладающих определенным опытом и кругом знаний в той или иной сфере. Могут являться участниками следующие представители:

- 1) органов законодательной власти;
- 2) научных организаций;
- 3) общественных объединений;
- 4) религиозных объединений и т.д.

Вышеуказанные категории имеют права совещательного органа.

Перед тем как согласовать межведомственную комиссию, образующий Департамент должен разработать проект положения, в котором указывается:

- а) указываются наименование межведомственной комиссии (совета) и цель ее создания;
- б) определяется должность председателя (должности сопредседателей);
- в) устанавливается состав по должности заместителей председателя и ответственного секретаря;
- г) устанавливается состав по должности представителей органов, реализующих решения межведомственной комиссии;
- д) указываются государственные органы и органы местного самоуправления, а также организации, представители которых включаются в состав межведомственной комиссии (совета) по согласованию;

е) устанавливается порядок принятия решений и доведения их до органов, обеспечивающих реализацию решений межведомственной комиссии, либо форма представления предложений совета;

ж) указываются полномочия председателя, ответственного секретаря межведомственной комиссии (совета) и ее членов;

з) при необходимости включаются другие положения, обеспечивающие достижение цели создания межведомственной комиссии (совета);

и) указывается срок полномочий органов, образуемых на определенный срок.

После создания самого проекта, наступает этап согласования. Он проводится в порядке подготовки нормативного акта Министерства. После соблюдения процедуры согласования, органы и организации, занимающиеся этим процессом, вносят в Министерство предложения по составу совета (межведомственной комиссии). Такие вопросы как реорганизация, образование или упразднение, персональный состав или назначение руководителя, входят в компетенцию Министра. В случае если есть необходимость, к решению таких вопросов могут привлекаться заинтересованные органы исполнительной власти.

Немало важную роль в организации государственной службы Министерства спорта Российской Федерации играет документооборот. Данный вид работы осуществляется в соответствии с Правилами делопроизводства в федеральных органах исполнительной власти, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 15.06.2009 № 477¹.

Руководствуясь указанным постановлением, Департамент управления и контроля создает инструкцию по делопроизводству, в котором определяются общие правила работы с документами в Министерстве, к ним относятся:

а) по порядку регистрации и доставки корреспонденции;

б) по общим требованиям и особенностям к составлению и оформлению документов;

¹ Постановление Правительства РФ от 15.06.2009 № 477 «Об утверждении Правил делопроизводства в федеральных органах исполнительной власти» // СЗ РФ. – 22.06.2009. – № 25. – Ст. 3060.

- в) по организации работы с различными видами документов (в том числе с факсограммами);
- г) по порядку подготовки и отправки корреспонденции;
- д) по контролю исполнения документов;
- е) по порядку оперативного хранения документов и передачи их на хранение в архив;
- ж) по выполнению машинописных и стенографических работ;
- з) по учету, хранению и использованию печатей, штампов и бланков.

Большое значение в организации документооборота имеет срок рассмотрения или согласования нормативно-правового акта. Оно может осуществляться по срочным и оперативным поручениям в течении суток. Если в документе указывается срок исполнения менее 30 дней, то рассмотрение должно осуществляться не более двух дней, а если срок составляет более 30 дней, то принятие решения осуществляется в течение пяти дней или иной срок, согласованный с заместителем Министра, либо с директором Департамента нормативно-правового обеспечения.

2.3. Материально-финансовое обеспечение государственных служащих Министерства спорта РФ

В соответствии с Федеральным законом от 06.10.1999 № 184-ФЗ (ред. от 07.06.2017) «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации»¹ государственная служба обеспечивается за счет средств государственного бюджета. В п. 2 ст. 26.3 указанного закона закреплено, что к полномочиям органов государственной власти субъекта Российской Федерации по предметам совместного ведения, осуществляемым данными органами

¹ Федеральным законом от 06.10.1999 № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» // СЗ РФ. – 18.10.1999. – № 42. – Ст. 5005.

самостоятельно за счет средств бюджета субъекта Российской Федерации (за исключением субвенций из федерального бюджета), относится решение вопросов материально-технического и финансового обеспечения деятельности органов государственной власти субъекта Российской Федерации и государственных учреждений субъекта Российской Федерации, в том числе вопросов оплаты труда работников органов государственной власти субъекта Российской Федерации и работников государственных учреждений субъекта Российской Федерации.

Система формирования заработной платы государственных служащих Министерства спорта Российской Федерации в целом не отличается от системы других министерств или органов государственной власти. Далее рассмотрим финансовое обеспечение в целом.

Материально-финансовое обеспечение государственных служащих можно отнести к мотивационным методам повышения эффективности работы. В соответствии с общими признаками формирования денежных выплат, можно сделать вывод о том, что их природа идентична, но в различных органах государственной власти имеют разную понятийность. Так, например, заработная плата государственных служащих определяется как денежное содержание, заработная плата лиц, замещающих государственные должности высшего руководящего звена – денежное вознаграждение, заработная плата в некоторых специальных видах государственной службы, например, таможенных органах называется денежное довольствие.

В силу ст. 17 Закона о государственной гражданской службе государственный служащий не имеет возможности получения иных доходов помимо основного места работы, денежное обеспечение работодателем остается основным источником дохода.

В соответствии со своей должностью, государственный служащий получает определенный вид материально-финансового обеспечения, а не в соответствии с качеством выполненной работы и показателем ее эффективности.

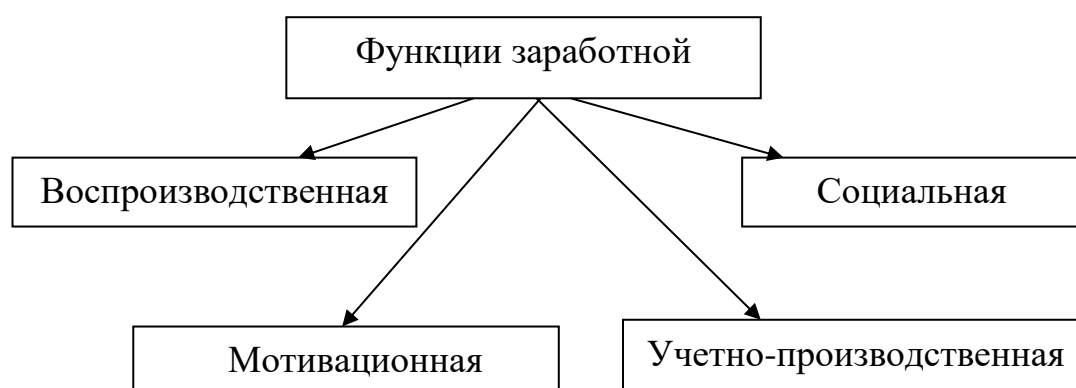
Данный метод является недостаточно объективным, и в связи с этим было принято решение об оптимизации системы выплат государственным служащим. Для решения этой цели был создан эффективный контракт.

Ранее определялось, что заработная плата не является прямым вознаграждением за проделанную работу, а определяется как плата за то, что государство реализует, контролирует и обеспечивает исполнение своей политики как на федеральном уровне, так и на уровне субъектов РФ.

Денежная система содержания государственного служащего базируется на двух основных принципах: единства и нормативности. В свою очередь принцип нормативности определяет право государственных служащих с одинаковой профессиональной подготовкой замещать равные государственные должности и получать равное жалование, в то время как принцип единства означает одинаковый подход при организации финансового обеспечения ко всем служащим государственного уровня в соответствии с замещаемой должностью. Принцип единства также призван предотвращать дискриминацию по любому признаку¹.

Форма заработной платы государственного служащего, как денежное содержание является многофункциональным. Можно определить несколько основных функций денежного вознаграждения и изобразить их деление на рисунке 1.

Рисунок 1



¹ Зубарев, Ю.А. Лекции по дисциплине «Менеджмент ФКиС» / Ю.А. Зубарев. – Волгоград: ВГАФК, 2008. – С.322.

Воспроизводственная функция определяет возможность обеспечения воспроизводства рабочей силы. Мотивационная функция – свойство оплаты труда направлять интересы государственного служащего на достижение результатов в соответствии с его должностными инструкциями, обеспечение взаимосвязи размеров оплаты труда и трудового оклада¹.

Принцип социальной справедливости в обществе определяется через социальную функцию, учетно-производственная функция в свою очередь характеризует меру участия живого труда в процессе образования цены продукта (в данном случае услуги)².

Вышеуказанные функции образуют общую систему элементов, составляющих одно целое, являясь, в то же время, неотъемлемой частью друг друга. Каждая функция подразумевает не только наличие других функций, но и содержит в себе их элементы. Например, воспроизводственная функция несет в себе роль как социальной, так и мотивационной функции³.

Для повышения эффективности и мотивации выполнения мер по реализации государственной политики, заработная плата включает в себя не только оклад, но и мотивирующие финансовые выплаты, такие как ежемесячные надбавки к должностному окладу за квалификационный разряд, особые условия государственной службы, выслугу лет, премии по результатам работ. Вышеуказанные денежные надбавки определяют мотивационную роль для государственного служащего. Далее мы сгруппировали все показатели в общую таблицу, которая указана ниже.

¹ Кемеров, Е.И. Стимулирование и мотивация в современном управлении спортом/ Е.И.Кемеров. – М.: ИНФРА-М., 2000. – С.15.

² Ахметшин, А.Ф. Становление и развитие правового регулирования государственного управления в России/ А.Ф. Ахметшин // Международный научный журнал «Инновационная наука» №10/2015 ISSN 2410-6070.

³ Жолдак В.И., Зуев В.Н. Управление в сфере физической культуры и спорта. – М.: 2000. – С.20.

Таблица 1

№	Наименование надбавки	Определение мотивационного признака
1.	Надбавка за квалификационный разряд	Стимулирует служащего к постоянному профессиональному росту, соответствующему уровню профессиональной подготовки для занятия определенной государственной должности.
2.	Ежемесячная надбавка за особые условия государственной службы	Компенсация необходимости пребывания на рабочем месте во внеурочное время, затраты, связанные в основном с интеллектуальным трудом, с командировками, работы с большим количеством информации и т.д.
3.	Ежемесячная надбавка за выслугу лет	Влияет на снижение текучести кадров, закрепляет служащих на государственной службе, способствует росту профессиональных навыков и опыта. Выплачивается в пропорциональном размере, зависит от показателя стажа.

В соответствии с Приказом Минспорта России от 26.07.2012 № 54 (ред. от 04.02.2016) «Об утверждении положения о порядке выплаты ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия федеральной государственной гражданской службы, премий, материальной помощи, единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и единовременного поощрения федеральным государственным гражданским служащим Министерства спорта Российской Федерации»¹ определен порядок выплаты ежемесячной

¹ Приказ Минспорта России от 26.07.2012 № 54 (ред. от 04.02.2016) «Об утверждении положения о порядке выплаты ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия федеральной государственной гражданской службы, премий, материальной помощи,

надбавки к должностному окладу за особые условия федеральной государственной гражданской службы, премий, материальной помощи, единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и единовременного поощрения федеральным государственным гражданским служащим Минспорта.

Так ежемесячная надбавка за особые условия гражданской службы носит стимулирующий характер и является составляющей частью денежного содержания федерального государственного гражданского служащего Минспорта и подлежит обязательной выплате в целях повышения заинтересованности гражданских служащих в результатах своей деятельности и качестве выполнения своих должностных обязанностей.

Говоря о ежемесячных премиях и надбавках, необходимо учесть, что их размер и наличие устанавливается руководителями органов государственной власти, и закрепляются в нормативно-правовых актах. Их размер прямо пропорционален результатам деятельности государственного служащего и максимальными размерами не ограничивается.

Так на основании Приказа Минспорта России от 26.07.2012 № 54 при определении размера премии гражданскому служащему учитывается:

а) своевременное и качественное исполнение гражданским служащим должностного регламента, достижение значимых результатов деятельности, соблюдение установленных сроков выполнения поручений;

б) результативность работы, профессиональный уровень деятельности;

в) компетентность при выполнении наиболее важных, сложных и ответственных работ;

г) использование новых форм и методов, позитивно отразившихся на результатах деятельности Министерства;

д) сложность, срочность выполняемой работы, знание и применение в работе компьютерной и другой техники.

единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и единовременного поощрения федеральным государственным гражданским служащим Министерства спорта Российской Федерации» // «Российская газета», – 07.09.2012 – № 206.

В последнее время, работодатели обращают внимание на то, что государственные служащие относятся к ежемесячным премиям не как к мотивации и стимулу повышения эффективности и качества своей работы, а как к постоянному явлению, то есть срабатывает человеческий фактор. Что касается, редких премиальных поощрений, как правило, также не всегда могут являться методом повышения результативности работы. В таком случае, работодатель должен определить золотую середину, которая будет нести роль финансового рычага, воздействуя на показатель работы.

Деятельность государственного служащего не является результатом рыночной деятельности. Из этого следует, что величина денежного содержания гарантируется государственным бюджетом¹.

Помимо ежемесячной надбавки гражданским служащим Минспорта выплачивают материальную помощь и единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

В соответствии с Приказом Минспорта России от 26.07.2012 № 54 материальная помощь выплачивается за счет средств фонда оплаты труда гражданских служащих на основании заявления гражданского служащего в следующих размерах:

в связи с заключением брака – в размере 10 000 рублей;

в связи с рождением, усыновлением (удочерением) ребенка – в размере 10 000 рублей;

в связи со смертью близкого родственника (родители, дети, а также мужа (жены)) – в размере 10 000 рублей;

при наличии иных уважительных причин, подтвержденных документами, – в размере, определяемом Министром.

При предоставлении гражданскому служащему ежегодного оплачиваемого отпуска один раз в год производится материальная помощь в размере оклада месячного денежного содержания и единовременная выплата в размере двух

¹ Братановский, С.Н. Организационно-правовые проблемы управления физической культурой и спортом в условиях рынка / С.Н. Братановский. – М.: Саратов, 2006. – С.288.

окладов месячного денежного содержания на основании приказа о предоставлении очередного оплачиваемого отпуска.

Существуют также меры поощрения и награждения однократного характера.

В соответствии с ч. 1 ст. 55 Закона о государственной гражданской службе за безупречную и эффективную гражданскую службу применяются следующие виды поощрения и награждения:

- 1) объявление благодарности с выплатой единовременного поощрения;
- 2) награждение почетной грамотой государственного органа с выплатой единовременного поощрения или с вручением ценного подарка;
- 3) иные виды поощрения и награждения государственного органа;
- 4) выплата единовременного поощрения в связи с выходом на государственную пенсию за выслугу лет;
- 5) поощрение Правительства Российской Федерации;
- 6) поощрение Президента Российской Федерации;
- 7) присвоение почетных званий Российской Федерации;
- 8) награждение знаками отличия Российской Федерации;
- 9) награждение орденами и медалями Российской Федерации.

Д.Ж. Адаир отмечает, что решение о поощрении или награждении гражданского служащего в соответствии с вышеуказанными пунктами 1–4 принимается представителем нанимателя, а решение о поощрении или награждении гражданского служащего в соответствии с вышеуказанными пунктами 5–9 принимается по представлению представителя нанимателя в порядке, установленном законодательством РФ¹.

Выплата гражданскому служащему единовременного поощрения, предусмотренного п. 1 – 3 ч. 1 ст. 55 Закона о государственной гражданской службе в порядке и размерах, утверждаемых представителем нанимателя в пределах установленного фонда оплаты труда гражданских служащих.

¹ Адаир, Д.Ж. Эффективное управление/ Д.Ж.Адаир. – М.: ЭКСМО, 2003.

При поощрении или награждении гражданского служащего в соответствии с п. 5 – 9 ч. 1 ст. 55 Закона о государственной гражданской службе выплачивается единовременное поощрение в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ¹.

Решения о поощрении и награждении в соответствии с п. 1–4 ч. 1 ст. 55 Закона о государственной гражданской службе оформляются правовым актом государственного органа, а в соответствии с п. 5–9 ч. 1 ст. 55 Закона о государственной гражданской службе – нормативными правовыми актами РФ. Соответствующая запись о поощрении или награждении вносится в трудовую книжку и личное дело гражданского служащего. Законами и иными нормативными правовыми актами субъекта РФ устанавливаются порядок и условия выплаты единовременного поощрения государственным гражданским служащим субъекта РФ².

В соответствии с Приказом Минспорта России от 26.07.2012 № 54 гражданским служащим в пределах утвержденного Министерству фонда оплаты труда выплачивается единовременное поощрение при поощрении Правительством Российской Федерации, Президентом Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации, орденами и медалями Российской Федерации в размерах, установленных Указом Президента Российской Федерации от 25.07.2006 № 765 «О единовременном поощрении лиц, проходящих федеральную государственную службу»³.

Изучив вышесказанное, можно сделать вывод о том, что в системе государственной службы Российской Федерации положено начало законодательному закреплению не только материально-финансовых льгот, но и

¹ Алексеев, С.В. Правовые основы физической культуры и спорта в Российской Федерации. –М.: 2008. – С.544.

² Барчуков И.С., Назаров Ю.Н., Егоров С.С. и др. Физическая культура и физическая подготовка. Изд.: Юнити -Дана, 2009. – С.432.

³ Указ Президента Российской Федерации от 25.07.2006 № 765 «О единовременном поощрении лиц, проходящих федеральную государственную службу» // Собрание законодательства РФ – 31.07.2006, – № 31 (1 ч.) – Ст. 3461.

разработана целая система финансовой защищенности государственных служащих, которая определяет важную мотивационную функцию.

Мотивация в свою очередь является сложным и многоаспектным явлением, необходимым элементов системы управления персоналом. Создавая мотивационные условия для государственных служащих, можно достичь двух важных целей. В первую очередь – повышение качества работы и оказываемых услуг, а также увеличение показателя результативности, во-вторых снизить уровень коррумпированности, что в свою очередь позитивно отразится не только на самой системе государственной службы, но и жизни общества.

ГЛАВА 3. ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ МИНИСТЕРСТВА СПОРТА РФ

3.1. Понятие и признаки эффективного контракта

Осталось немного времени до перехода всех бюджетных учреждений с обычных трудовых договоров на эффективные контракты. Однако ещё не во всех сферах разработана необходимая нормативная документация.

Указом Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» определено, что в целях сохранения кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности профессий в бюджетном секторе экономики необходимо принять до 1 декабря 2012 г. программу поэтапного совершенствования системы оплаты труда работников бюджетного сектора экономики, обусловив повышение оплаты труда достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых услуг и предусмотрев.

Результатом выполнения указа стало издание Распоряжения Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы» (далее по тексту – программа).

Одним из ключевых пунктов разработанной программы стало введение так называемых «эффективных контрактов».

В соответствии с разделом IV программы под эффективным контрактом понимается трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

Основной целью введения так называемого «эффективного контракта» является сохранение кадрового состава, в том числе и его улучшения с целью

обеспечить лучшие конкретные результаты в сфере науки, спорта, образования и т.д.¹, в то время как повышение заработной платы является лишь средством реализации ранее указанно цели. Необходимо помнить, что денежное вознаграждение должно быть заработано и должно зависеть от показателя эффективности работы сотрудника.

В Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политике»² (далее – Указ Президента РФ от 7 мая 2012 № 597) предлагаются меры по повышению заработной платы работникам бюджетной сферы. В подпункте «е» вышеуказанного нормативно-правового акта говорится, что в целях сохранения кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности профессии в бюджетном секторе экономики принять до 1 декабря 2012 г. программу поэтапного совершенствования системы оплаты труда работников бюджетного сектора экономики, обусловив повышение оплаты труда достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых услуг. Данное выражение уже определяет предпосылки создания «эффективного контракта», как способа оптимизации выплат заработной платы через систему качественных и количественных показателей трудовой деятельности.

Для более четкого понимания термина «эффективный контракт», необходимо определить его суть. В первую очередь она заключается в достижении качественных и количественных показателей оказываемых государственных или муниципальных услуг (определенных работ). Во-вторых, сутью является повышение заработной платы, но через выполнение конкретных показателей. Это достигается через изменение критериев оценки работы служащих. Так, например, показатель трудового договора «за интенсивность труда» можно отнести к разряду «аморфных» стимулов, которые уже воспринимается не как поощрение за

¹ Кадыров, Ф.Н. Цели и задачи «эффективного контракта»: идеология и проблемы введения // Экономика науки. – 2015. – Т.1. – № 3. – С. 181

² Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политике» //Собрание законодательства РФ – 03.12.2012 – № 49, – Ст. 6909.

фактическую интенсивность работы, а как постоянная надбавка. «Эффективный контракт» предлагает заменить этот показатель на конкретные такие как: наличие научных открытия, публикации, повышение числа граждан в участии спортивно-массовых мероприятий и т.д.

Обращает на себя внимание и то, что в отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовые функции, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

Многие работодатели считают, раз эффективный контракт является конкретизирующим трудовым договором, то все что в нем прописано должно быть максимально детализировано. Но данное мнение является ошибочным, так как касается только тех положений, которые могут быть уточнены. Так, например, в трудовом договоре должны быть прописаны все льготы, компенсации и т.д., но в данном случае, трудовое законодательство устанавливает большое количество льгот, компенсационных выплат и др. Указания их в трудовом договоре в полном объеме приведет лишь к постоянному изменению трудового договора или заключению дополнительных соглашений в силу постоянного изменения и совершенствования законодательства. Таким образом в «эффективном контракте» конкретизации подлежат только те пункты, которые могут быть конкретизированы.

Однако на сегодняшний день далеко не во всех сферах государственной (муниципальной) службы разработаны и внедрены эффективные контракты. В качестве одной из возможных причин можно назвать неразвитость механизмов объективной оценки государственных служащих, что, по мнению некоторых исследователей, препятствует также внедрению вознаграждения по результатам деятельности, и не позволяет обеспечить продвижение по должностям наиболее подготовленных, перспективных и результативных сотрудников, делая выбор

кандидатов на замещение вакантных должностей неоправданно узким и субъективным¹.

Анализ действующего законодательства позволяет говорить о том, что только для следующих учреждений были разработаны рекомендации: образовательные² и медицинские³ учреждения, учреждений культуры⁴ и организаций социального обслуживания⁵.

Однако в сфере физической культуры и спорта возникли некоторые сложности с определением показателей эффективности. Министерство спорта Российской Федерации до сегодняшнего дня не разработало методических рекомендаций, в соответствии с которыми можно было бы установить показатели эффективности деятельности подведомственных учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников.

¹ Современные кадровые технологии в органах власти: Монография / А.М. Беляев, Е.Д. Богатырев, А.И. Галкин и др.; под общ. ред. С.Е. Прокофьева, А.М. Беляева, С.Г. Еремина. – М.: Юстицинформ, 2015. – С.662

² <Письмо> Минобрнауки России от 20.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности» (вместе с «Методическими рекомендациями Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников Приложение», утв. Минобрнауки России 18.06.2013) // Вестник образования России. – 2013. – № 16.

³ Приказ Минздрава России от 28.06.2013 № 421 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников» // Здоровоохранение. – 2013. – № 8.

⁴ Приказ Минкультуры России от 28.06.2013 № 920 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных учреждений культуры, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников» // Документ официально опубликован не был. СПС «КонсультантПлюс».

⁵ Приказ Минтруда России от 01.07.2013 № 287 «О методических рекомендациях по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений социального обслуживания населения, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников» // Документ официально опубликован не был. СПС «КонсультантПлюс».

По мнению Е. Давыдова¹, поскольку согласно Приказу Минспорта России от 19.03.2013 № 121 «О Методических рекомендациях по организации независимой системы оценки качества работы организаций, оказывающих социальные услуги в сфере физической культуры и спорта»² государственные (муниципальные) образовательные учреждения физкультуры и спорта оказывают населению социальные услуги в сфере физкультуры и спорта, то в данной сфере следует руководствоваться Приказом Минтруда России от 01.07.2013 № 287 «О методических рекомендациях по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений социального обслуживания населения, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников»³.

Однако полностью согласиться с указанной точкой зрения нельзя. К организациям, оказывающим социальные услуги в сфере физической культуры и спорта, относятся: детско-юношеские спортивные школы, специализированные детско-юношеские спортивные школы олимпийского резерва, детско-юношеские спортивно-адаптивные школы, специализированные адаптивные детско-юношеские спортивные школы, детско-юношеские клубы физической подготовки, адаптивные детско-юношеские клубы физической подготовки, училища олимпийского резерва. Не все из перечисленных организаций подпадают под

¹ Давыдова, Е. Эффективный контракт для спортивных учреждений // Учреждения физической культуры и спорта: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2014. – № 5. – С. 49-59.

² Приказ Минспорта России от 19.03.2013 № 121 «О методических рекомендациях по организации независимой системы оценки качества работы организаций, оказывающих социальные услуги в сфере физической культуры и спорта» // Документ официально опубликован не был. СПС «КонсультантПлюс».

³ Приказ Минтруда России от 01.07.2013 № 287 «О методических рекомендациях по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений социального обслуживания населения, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников» // Документ официально опубликован не был. СПС «КонсультантПлюс».

действие Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, поскольку не соответствуют основному критерию: отнесение к бюджетным учреждениям. В связи с этим остается большое количество государственных и муниципальных служащих в сфере физической культуры и спорта, чья деятельность не может быть «оценена» на основании Приказа Минтруда России от 01.07.2013 № 287.

Частично эта проблема решается в отношении физкультурно-спортивных организаций и образовательных организаций, реализующих образовательные программы в области физической культуры и спорта. Так, в соответствии с разделом VI Методических рекомендаций по организации спортивной подготовки в Российской Федерации¹ установление и изменение систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений физической культуры и спорта рекомендуется осуществлять с учетом создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг.

В силу того, что понятие «эффективный контракт» является новым для нашего общества и не имеет четкого определения, многие работодатели вкладывают свой смысл и трактуют по-разному. Важно отметить, что цель данного нововведения заключается в оптимизации оплаты труда, а не в формировании новой системы выплат денежного вознаграждения. Подменяя суть «эффективного контракта», это может привести к отрицательному эффекту. Так, например, пункт о формировании критериев оценки, объясняют следующим образом: «показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников устанавливаются вышестоящими органами». Но данное мнение, ошибочно. В Распоряжении

¹ <Письмо> Минспорта России от 12.05.2014 № ВМ-04-10/2554 «О направлении Методических рекомендаций по организации спортивной подготовки в Российской Федерации» // Документ официально опубликован не был. СПС «Консультант Плюс».

Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р (ред. от 14.09.2015)¹ говорится о том, что критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников учреждений устанавливается локальными нормативными актами учреждений, количественными договорами, соглашениями, трудовыми договорами и определяются с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения. Логично сделать вывод, что чем выше показатель эффективности деятельности сотрудников, тем больше возможность увеличить свою заработную плату.

Таким образом, полагаем, что, несмотря на то, что идет завершающий период реализации программы, сфера физической культуры и спорта оказалась неохваченной в полной мере. Следовательно, это ведет к невозможности своевременного перехода на эффективный контракт для всех категорий государственной и муниципальной службы.

3.2 Соотношение уровня квалификационных требований и размера заработной платы в практике применения эффективного контракта

Любая заработная плата государственного служащего, в том числе Министерства спорта Российской Федерации, состоит из окладной части и различных ежемесячных надбавок, которые выплачиваются на постоянной основе и в фиксированном размере. Данный метод в реалиях настоящего времени теряет свою актуальность, так как служащий, который добросовестно и качественно выполняет свои обязанности, а также и служащий, который не выполняет свои обязанности должным образом, при прочих равных условиях получают равнозначную оплату за свой труд. С целью изменить данный метод начисления и

¹ Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р (ред. от 14.09.2015) «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы» //Собрание законодательства РФ – 03.12.2012 – № 49 – Ст. 6909.

сделать его более справедливым, было принято решение о введении мероприятий оптимизации оплаты труда сотрудникам бюджетной сферы.

Одной из главных проблем перехода на «эффективный контракт» в сфере физической культуры и спорта, является формирование критериев оценки работы сотрудников Министерства спорта Российской Федерации. В системе государственной службы существуют разные группы и категории служащих, поэтому необходимо разработать показатели эффективности для каждой группы.

К стандартным показателям надбавок, которые выплачиваются ежемесячно относятся:

1. Надбавка за качество выполняемой работы.
2. Надбавка за интенсивность работы.
3. Надбавка за выслугу лет.
4. Надбавка к должностному окладу за особые условия гражданской службы в размере до 200 процентов этого оклада.

Указанные критерии являются общими, т.е. их выплата не зависит от классного чина или должности.

Для разработки эффективных показателей необходимо преобразовать их в критерии оценки качества работы служащих Министерства спорта Российской Федерации.

Первый показатель – надбавка за качество выполняемой работы – означает на сколько качественно была выполнена работа, поставленная вышестоящим органом или руководителем, а также на сколько качественно были оказаны услуги населению. Наименование критерия можно оставить прежним, но суть измениться следующим образом: данный показатель характеризует соотношение поставленных задач к качеству их выполнения. Например, если было указано провести три спортивно-массовых мероприятия в течение месяца, и из них только одно было успешным (т.е. присутствовало большое количество горожан, было много спортивных состязаний, уровень удовлетворения населения был высоким), а оставшиеся мероприятия не привлекли достаточного внимания общественности, то в таком случае можно сделать вывод, что качество работы при ее реализации

составляет около 33%. Определив числовой уровень показателя, можно составить шкалу, где 1% показателя соответствует 1% надбавки к окладу.

Далее, показатель «надбавка за интенсивность часов» необходимо переименовать в критерий «рациональности использования рабочего времени». Данный показатель может характеризовать количество посещенных и проведенных мероприятий за месяц, количество оказанных услуг гражданам, количество проведенных встреч с тренерами, т.е. на сколько эффективно было распределено время сотрудником для исполнения своих служебных обязанностей с целью реализации государственной политики для повышения уровня занятости населения спортом. При оценивании данного критерия можно руководствоваться правилом «пропорциональности», т.е. за прием 1 гражданина начислять от 0,5% до 2%, за одно проведенное мероприятие начислять от 5% до 20% в соответствии с категорией проведенного мероприятия.

Что касается показателя «надбавка за выслугу лет», то он является фиксированным показателем в процентном выражении, таким образом, его можно применять в системе «эффективного контракта» без каких - либо изменений. Основные показатели надбавки можно увидеть в таблице 2

Таблица 2

Время пребывания на государственной службе	Количество надбавки, %
1-5 лет	10
5-10 лет	15
10-15 лет	20
Свыше 15 лет	30

Показатель «Надбавка к должностному окладу за особые условия гражданской службы в размере до 200 процентов этого оклада» установленного объяснения не имеет и как правило выплачивается всем государственным служащим. С нашей точки зрения, данный показатель в рамках применения его в

системе «эффективного контракта», может означать как наличие командировок, т.е. работа не в привычных условиях для сотрудника, так и учитывать погодные условия при выполнении выездных служебных заданий. Его выплата остается на усмотрения руководителя.

В Федеральном законе от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» можно выделить и специфические ежемесячные надбавки к основному окладу в зависимости от полномочий и занимаемой должности. К ним относятся:

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

2) 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);

3) 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);

4) денежное поощрение;

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

В соответствии с занимаемой должностью уровень доступа к государственной тайне может быть различен, следовательно, уровень ответственности за сохранение той или иной информации тоже имеет различия. Так как данный вид надбавки имеет процентное выражение, то его применение в системе «эффективного контракта» возможно без применения каких-либо изменений.

В данном случае в соответствии с Законом РФ от 21.07.1993 №5485-1 «О государственной тайне»¹ существует три уровня секретности. Самый высокий уровень – это сведения с грифом «особой секретности», далее идет «совершенно секретно» и самый распространенный – «секретно». Учитывая вышеуказанную классификацию грифов секретности, можно внести следующую градацию: «особая секретность» – 150%, «совершенно секретно» – 100% и «секретно» – 50%.

Следующий показатель, связан с выполнением особо важных и сложных заданий. В законе указано, что данный показатель устанавливается на усмотрение работодателя, следовательно, и его нормирование должно быть утверждено. Процент начисления на окладную часть следует устанавливать в пропорциональном отношении, т.е. сколько из общих заданий попадают под категорию «важные и сложные».

Одним из самых распространенных показателей является денежное поощрение, оно несет в себе мотивирующую функцию, поэтому начисляется в 100% размере к окладной части заработной платы государственных служащих. С точки зрения сути «эффективного контракта» этот показатель необходимо преобразовать в критерий «мотивационный», его начисление следует оставить таким же, но ежемесячно его следует оставлять только тем служащим, которые не нарушают внутреннего распорядка Министерства спорта Российской Федерации.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного отпуска, является обязательством для работодателя. Соответственно данная надбавка выплачивается в 100% размере. При рассмотрении вышеуказанного показателя как критерия, можно предположить, что его расчет должен основываться на совокупном показателе работника, т.е. в случае если к сотруднику государственной службе нет замечаний, то на усмотрение руководителя можно оставить повышение данной выплаты, вплоть до 200%.

¹ Закон Российской Федерации от 21.07.1993 №5485-1 «О государственной тайне» //Собрание законодательства РФ, - 13.10.1997 - № 41 – Ст. 8220-8235.

При рассмотрении вышеуказанных критериев можно сформировать общую таблицу 4, где указаны все критерии и их показатели.

Таблица 4

№	Наименование критерия	Процент
Общие критерии		
1	Набавка за качество выполняемой работы	От 1% до 100%
2	Рациональность использования рабочего времени	От 0,5% до 50%
3	Надбавка за выслугу лет	От 10% до 30%
4	Надбавка к должностному окладу за особые условия гражданской службы в размере до 200 процентов этого оклада	от 1% до 200%
Критерии специфических ежемесячных надбавок		
5	Надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну	От 50% до 150%
6	Надбавка за выполнение особо важных и сложных заданий	неограниченно
7	Мотивационный	От 1% до 100%
8	Единовременная выплата при предоставлении ежегодного отпуска, является обязательством для работодателя	От 100% до 200%

На основании вышесказанного, можно сделать вывод, что эффективный контракт вводится с целью оптимизации системы оплаты труда государственных гражданских служащих, но многие руководители воспринимают его как автономную структуру, которая не встраивается в систему денежного поощрения служащих.

Основной проблемой введения является разработка оценочных критериев работы государственных гражданских служащих. Каждый коэффициент является уникальным и требует тщательной разработки как со стороны юридических, так и

со стороны экономических аспектов. Вышеуказанные разработанные критерии являются образцом, но могут иметь и практическое применение.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Государственная служба является основным источником реализации государственной политики. С ее помощью осуществляется контроль и поддержание исполнения политики государства. Для ее постоянного функционирования, как системы, необходимо постоянно вносить изменения как на законодательном уровне, так и на уровне структурной оптимизации. Внесение новизны в данную сферу, небезосновательно носить позитивный характер.

С целью повышения престижности и привлекательности государственной службы было принято решение об оптимизации оплаты труда в бюджетной сфере. Для этого Указом Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» определено, что в целях сохранения кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности профессий в бюджетном секторе экономики необходимо принять до 1 декабря 2012 г. программу поэтапного совершенствования системы оплаты труда работников бюджетного сектора экономики, обусловив повышение оплаты труда достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых услуг и предусмотрев.

Результатом выполнения указа стало издание Распоряжения Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы» (далее по тексту – программа).

Одним из ключевых пунктов разработанной программы стало введение так называемых «эффективных контрактов».

Эффективный контракт - трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества

оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

Основной целью введения так называемого «эффективного контракта» является сохранение кадрового состава, в том числе и его улучшения с целью обеспечить лучшие конкретные результаты в сфере науки, спорта, образования и т.д., в то время как повышение заработной платы является лишь средством реализации ранее указанной цели. Необходимо помнить, что денежное вознаграждение должно быть заработано и должно зависеть от показателя эффективности работы сотрудника.

В настоящее время многие сотрудники относятся к надбавкам, как к постоянному фактору повышения заработной платы, в то время как, качество работы не улучшается, а порой ухудшается из-за осознания сотрудником того факта, что в случае его халатной ошибки, уровень его заработной платы не уменьшится.

«Эффективный контракт» в первую очередь создан для оптимизации системы оплаты труда, во вторую очередь для выявления служащих, не представляющих интересов государства и не реализующих государственную политику в должной мере.

«Эффективный контракт» должен повысить уровень качества оказываемых услуг населению, а также снизить уровень коррупции за счет мотивационных критериев, разработанных для учета качества выполняемой работы сотрудником.

При изучении данной темы, было выявлено отсутствие разработки системы критериев оценки труда государственных служащих в сфере спорта, т.е. в Министерстве спорта Российской Федерации. Данная ситуация сложилась в силу отсутствия навыков разработки критериев оценки работников, что влечет за собой замедление реализации государственной программы.

Для разработки критериев оценки работы государственных служащих, в ходе данной работы были выполнены все поставленные задачи: изучено и рассмотрено понятие «государственная служба», а также ее принципы, были рассмотрены основы нормативно-правового регулирования государственной службы в Министерстве спорта РФ, изучены структура государственной службы

Министерства спорта РФ и порядок отбора на государственную гражданскую службу в Министерство спорта РФ, проведен тщательный разбор организации государственной службы в Министерстве спорта РФ, проведен анализ материально-финансового обеспечения государственных служащих Министерства спорта РФ, подробно изучены понятие и признаки эффективного контракта.

Таким образом, в результате изучения вышеизложенного материала была достигнута цель работы – разработана система соотношения уровня квалификационных требований и размера заработной платы в практике применения эффективного контракта.

Разработанные критерии квалификации оценки труда государственного служащего имеют практический характер и могут быть применены как основа разработки системы «эффективного контракта» в Министерстве спорта Российской Федерации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

Раздел 1. Нормативно-правовые акты

1. Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ (ред. от 23.05.2016) «О системе государственной службы Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2003. – №22. – Ст.2063

2. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 02.08.2004. – № 31. – Ст. 3215.

3. Указ Президента РФ от 21.05.2012 № 636 «О структуре федеральных органов исполнительной власти» // СЗ РФ. – 28.05.2012. – № 22. – Ст. 2754.

4. Постановление Правительства РФ от 19.06.2012 № 607 «О Министерстве спорта Российской Федерации» // СЗ РФ. – 25.06.2012. – № 26. – Ст. 3525.

5. Постановление Губернатора Челябинской области от 28 августа 2008 года № 284 «Об утверждении Положения, структуры и штатной численности Министерства по физической культуре и спорту Челябинской области». Официальный документ [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/819064903>

6. Указ Президента РФ от 31.12.2005 №1574 «Реестре должностей Федеральной государственной гражданской службы» // СЗ РФ. – 02.01.2006. – № 1. – Ст. 118.

7. Приказ Минспорта России от 24.09.2012 № 250 «Об утверждении Регламента Министерства спорта Российской Федерации» // Российская газета. – 30.01.2013. – № 18.

8. Приказ Минспорта России от 12.08.2015 № 799 «Об утверждении перечня должностей федеральной государственной гражданской службы Министерства спорта Российской Федерации, при замещении которых федеральные государственные гражданские служащие обязаны представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также

сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей» // Официальный интернет-портал правовой информации / [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.pravo.gov.ru>, 15.09.2015.

9. Приказ Минспорта России от 08.08.2013 № 616 «Об утверждении перечня должностей федеральной государственной гражданской службы Министерства спорта Российской Федерации, исполнение должностных обязанностей по которым связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, при назначении на которые может не проводиться конкурс» // «Российская газета». – 16.10.2013 – №232.

10. Приказ Минспорта России от 09.07.2012 № 10 (ред. от 30.05.2014) «Об утверждении Методики проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы в Министерстве спорта Российской Федерации» // «Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти». – 19.11.2012 – № 47

11. Приказ Минспорта России от 30.10.2012 № 342 «Об утверждении Методики проведения конкурсных процедур на заключение договора на обучение между Министерством спорта Российской Федерации и гражданином Российской Федерации с обязательством последующего прохождения федеральной государственной гражданской службы в Министерстве спорта Российской Федерации» // «Российская газета». – 24.12.2012 – № 296.

12. Указ Президента РФ от 01.02.2005 № 112 (ред. от 18.12.2016) «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 07.02.2005. – № 6. – Ст. 439.

13. Приказ Минспорта России от 09.07.2012 № 10 (ред. от 30.05.2014) «Об утверждении Методики проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы в Министерстве спорта Российской Федерации» // «Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти». – 19.11.2012. – № 47

14. Постановление Правительства РФ от 15.06.2009 № 477 «Об утверждении Правил делопроизводства в федеральных органах исполнительной власти» // СЗ РФ. – 22.06.2009. – № 25. – Ст. 3060.

15. Федеральный закон от 06.10.1999 № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» // СЗ РФ. – 18.10.1999. – № 42. – Ст. 5005.

16. Приказ Минспорта России от 26.07.2012 № 54 (ред. от 04.02.2016) «Об утверждении положения о порядке выплаты ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия федеральной государственной гражданской службы, премий, материальной помощи, единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и единовременного поощрения федеральным государственным гражданским служащим Министерства спорта Российской Федерации» // «Российская газета». – 07.09.2012 – № 206.

17. Указ Президента Российской Федерации от 25.07.2006 № 765 «О единовременном поощрении лиц, проходящих федеральную государственную службу» // Собрание законодательства РФ. – 31.07.2006. – № 31 (1 ч.). – Ст. 3461

18. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политике» // Собрание законодательства РФ. – 03.12.2012. – № 49. – Ст. 6909

19. Письмо Минобрнауки России от 20.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности» (вместе с «Методическими рекомендациями Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников Приложение», утв. Минобрнауки России 18.06.2013) // Вестник образования России. – 2013. – № 16.

20. Приказ Минздрава России от 28.06.2013 № 421 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке органами государственной власти

субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников» // Здравоохранение. – 2013. – № 8.

21. Приказ Минкультуры России от 28.06.2013 № 920 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных учреждений культуры, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников» // Документ официально опубликован не был. СПС «КонсультантПлюс».

22. Приказ Минтруда России от 01.07.2013 № 287 «О методических рекомендациях по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений социального обслуживания населения, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников» // Документ официально опубликован не был. СПС «КонсультантПлюс».

23. Приказ Минспорта России от 19.03.2013 № 121 «О методических рекомендациях по организации независимой системы оценки качества работы организаций, оказывающих социальные услуги в сфере физической культуры и спорта» // Документ официально опубликован не был. СПС «КонсультантПлюс».

24. Приказ Минтруда России от 01.07.2013 № 287 «О методических рекомендациях по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений социального обслуживания населения, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям

работников» // Документ официально опубликован не был. СПС «КонсультантПлюс».

25. Письмо Минспорта России от 12.05.2014 № ВМ-04-10/2554 «О направлении Методических рекомендаций по организации спортивной подготовки в Российской Федерации» // Документ официально опубликован не был. СПС «Консультант Плюс».

26. Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 N 2190-р (ред. от 14.09.2015) «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы» // Собрание законодательства РФ – 03.12.2012 – № 49 – Ст. 6909.

27. Закон Российской Федерации от 21.07.1993 №5485-1 «О государственной тайне» // Собрание законодательства РФ, - 13.10.1997 - № 41 – Ст. 8220-8235.

28. Указ Президента РФ от 31.12.2005 №1574 «Реестре должностей Федеральной государственной гражданской службы» // СЗ РФ. – 02.01.2006. – № 1. – Ст. 118.

Раздел 2. Отечественная литература

29. Адаир, Д.Ж. Эффективное управление/ Д.Ж.Адаир. – М.: ЭКСМО, 2003.

30. Алехин А. П., Кармолицкий А. А., Козлов Ю. М. Административное право Российской Федерации: Учебник. – М.: Зерцало, 2005. – С. 56.

31. Алексеев, С.В. Правовые основы физической культуры и спорта в Российской Федерации. –М.: 2008.- С.544.

32. Атаманчук, Г.В. Сущность государственной службы: история, теория, закон, практика. Монография. – М.: Издательство РАГС, 2002. – С. 113.

33. Ахметшин, А.Ф., Становление и развитие правового регулирования государственного управления в России/ А.Ф. Ахметшин // Международный научный журнал «Инновационная наука» №10/2015 ISSN 2410-6070.

34. Барабашев, А.Г., Государственная служба в Российской Федерации: современное состояние, проблемы и перспективы аналитический обзор направлений и содержания реформирования государственной службы в РФ. – СПб.: Питер, 2005. – С. 67.

35. Баранник, Т.В. К вопросу о становлении публичной службы Российской Федерации // Юридический мир. – 2009. – № 1.

36. Барчуков И.С., Назаров Ю.Н., Егоров С.С. и др. Физическая культура и физическая подготовка. – Изд.: Юнити -Дана, 2009. – С.432.

37. Беляев А.М., Богатырев Е.Д., Галкин А.И. Современные кадровые технологии в органах власти: Монография / А.М. Беляев, Е.Д. Богатырев, А.И. Галкин и др.; под общ. ред. С.Е. Прокофьева, А.М. Беляева, С.Г. Еремина. – М.: Юстицинформ, 2015. – С.662

38. Богданова, С. В. Правовые основы физической культуры и спорта / С.В. Богданова – Великие Луки, 2013. – С. 272

39. Братановский, С.Н. Организационно-правовые проблемы управления физической культурой и спортом в условиях рынка / С.Н. Братановский. – М.: Саратов, 2006. – С.288.

40. Виноградов, П.А. Органы управления развитием физической культуры и спорта на федеральном уровне. Теория и практика физической культуры / П.А. Виноградов, 2007. – №11. – С.34.

41. Государственная и муниципальная служба учебник для академического бакалавриата под ред. Ю.Н. Туганова 2-е изд перераб и доп. – М: Юрайт. 2016. – 294 с.

42. Градовский, А.Д. Начала русского государственного права// Собр. Соч. СПб., 1908 – Т.8. – С. 47

43. Давыдова Е. Эффективный контракт для спортивных учреждений // Учреждения физической культуры и спорта: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2014. – № 5. – С. 49-59.

44. Дмитриев, Ю.А. Конституция Российской Федерации. Доктринальный комментарий (постатейный) / М.П. Авдеенкова, А.Н. Головистикова, Л.Ю.

Грудцына и др.; рук. авт. кол. Ю.А. Дмитриев, науч. ред. Ю.И. Скуратов. 2-е изд., изм. и доп. – М.: Статут, 2013. – 688 с.

45. Жолдак В.И., Зуев В.Н. Управление в сфере физической культуры и спорта. – М.: 2000. – С.20.

46. Зубарев, Ю.А. Лекции по дисциплине «Менеджмент ФКиС» / Ю.А. Зубарев. – Волгоград: ВГАФК, 2008. – С.322.

47. Кадыров, Ф.Н. Цели и задачи «эффективного контракта»: идеология и проблемы введения // Экономика науки. – 2015. – Т.1. – № 3. – С. 181

48. Кемеров, Е.И. Стимулирование и мотивация в современном управлении спортом/ Е.И.Кемеров. – М.: ИНФРА-М., 2000. – С.15.

49. Коркунов, Н.М. Русское государственное право: в 2 т. 6-е изд.,: СПб, 1908 . – Т. 1. – С. 400-401

50. Нечипоренко, В.С. Теория и организация государственной службы: Курс лекций. – М.: «РАГС», 2009. – С. 83.

51. Эйхельман, О. Обзор центральных и местных учреждений Управления в России и Устава о службе по определению от правительства. – М.: Киев, – 1890 г., – С.89