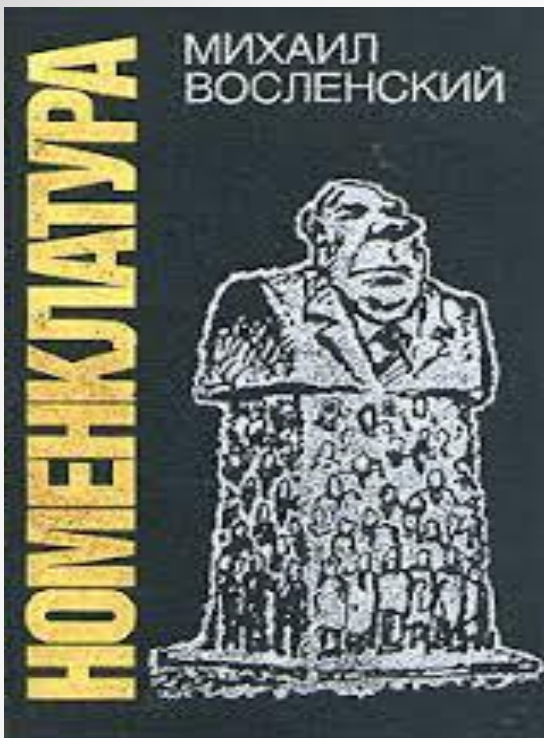


Реформирование государственной службы в РФ





1. Предпосылки реформы госслужбы в РФ:


ПОЛИТИЧЕСКИЕ И СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКИЕ

- Признание народа единственным источником власти
- Переход к открытой рыночной экономике
- Отмена идеологических ограничений

СТРУКТУРНО- АППАРАТНЫЕ

- Трансформация органов управления РСФСР в федеральные гос. органы
 - Перераспределение полномочий между уровнями власти в РФ
- Устранение партийных органов и их аппарата

Проблемы реформирования госслужбы в РФ:



Проблема формирования профессиональной ГС, основанной на системе заслуг и достоинств (merit system)

Проблема создания открытой и прозрачной ГС

Проблема усиления эффективности и результативности служебной деятельности ГС

Проблема формирования системы оплаты труда ГС с учетом их вклада в успешное функционирование гос. органов

2. Реформирование ГС РФ в 1990-е гг.

1 этап (1991-1996)

1. Сформирован гос. орган по управлению госслужбой – Роскадры (1991-1994)

Задачи:

1. Налаживание работы по обучению и повышению квалификации ГС (выполнено)
2. Создание системы управления ГС РФ (не выполнено)
3. Проведение аттестации ГС (не выполнено)

1 этап (1991-1995)

2. Первый закон о ГС в РФ

Федеральный закон от 31.07.1995 № 119-ФЗ

1. Понятие ГС
2. Принципы ГС (*внепартийность, единство требований, ответственность ГС и т.д.*)
3. Классификация должностей
4. Правовой статус (положение) ГС
5. Порядок прохождения
6. Необходимость прохождения конкурсов и испытаний
7. Порядок аттестации
8. Федеральный орган по управлению ГС – Совет по вопросам ГС при Президенте РФ

Федеральный закон от 31.07.1995 № 119-ФЗ

Категории

«А»

Политические должности

«Б»

Доверенные лица
политназначенцев

«В»

Исполнение и
обеспечение полномочий
чиновников предыдущей
категории

Группы

Высшие

Главные

Ведущие

Старшие

Младшие

Квалификационные разряды

Действительный
государственный
советник РФ 1, 2 и 3
класса

Государственный
советник РФ 1, 2 и 3
класса

Советник РФ 1, 2 и 3
класса

Референт
государственной
службы 1, 2 и 3 класса

Эксперты
(незначительно)

Органы власти

Международные
организации

Основные
источники
идей



2 этап (1997-1998)

Послание Президента РФ Б. Ельцина
«Порядок во власти – порядок в стране» (1997)

1. Проект Концепции реформирования государственного управления (12 вариантов)

Комиссия во главе с рук-лем Администрации Президента РФ
В. Юмашевым:

Совершенствование
федеративных
отношений

Антикоррупционная
программа

Реформа ГС

Реформа
Правительства

2 этап (1997-1998)

2. Проект Кодекса государственной службы - группа экспертов в Администрации Президента РФ и Аппарате Правительства

В 1997 году опубликован в
Ежегоднике РАГС



Организационных усилий
по представлению в
Госдуму РФ не
предпринято



3 этап (1999 - весна 2000)

Подготовка идей для предвыборной программы кандидата в Президенты РФ В. Путина

Концепция (программа) модернизации госслужбы -
Центр стратегических разработок Г. Грефа:

1. Критическое состояние института ГС в конце 1990-х гг.
2. Прогноз деградации института ГС при отсутствии действий по реформированию
3. Оптимальный сценарий – «медленное осторожное продвижение»

Реализация плана мероприятий отложена на более поздний период

3. Реформирование ГС РФ в 2000-е гг.

1 этап (2001-2002)

**Этап создания Концепции реформирования
системы государственной службы (2001)**



Сформировано современное законодательство о
государственной службе в РФ

Участие международных акторов в реформировании госслужбы в РФ:

Департамент
международного
развития
Великобритании

Всемирный банк

Европейская
комиссия

Программа
развития ООН
(ПРООН)

Агентство
международного
развития Канады

Агентство
международного
развития
Швеции

Предложения относительно реформирования ГС от экспертов:

Единая система ГС

Новое
законодательство о
ГС

Создание
федерального
органа по
управлению ГС

Сокращение кол-ва
ГС и установление
нормативов
численности

Упорядочивание
системы
должностей

Мероприятия по
противодействию
коррупции

Реформирование
оплаты труда ГС

Прозрачные конкурсы
и экспертные
процедуры на ГС

Преобразование
системы
государственных
гарантий для ГС

Поэтапное проведение
реформы с активным
участием
гражданского
общества

Концепция реформирования системы ГС (2001)

Оценка существующей
ГС в РФ (до 2000 г.)

Описание должного
состояния ГС

1. Противоречия в структуре госслужбы
2. Противоречия и недостатки в функционировании госслужбы
3. Проблемы взаимодействия госслужбы и гражданского общества
4. Проблемы отсутствия действенных механизмов противодействия коррупции

Задачи реформирования:

- Создание системы ГС + новых технологий проф. деятельности
- Создание нового федерального законодательства о ГС
- Разработка кадровой политики
- Создание системы управления ГС на федеральном и региональном уровнях
- Регламентация служебной деятельности ГС с учетом ее результативности
- Обеспечение открытости и прозрачности ГС
- Использование современных информационных технологий на ГС
- Совершенствование финансово-экономического и материально-технического обеспечения ГС

Для реализации – Межведомственные рабочие группы

2 этап (2003-2008)

Этап законодательного оформления системы ГС и ее основного вида, гражданской службы

1. Реализация мероприятий Концепции (2001)
2. Федеральная программа «Реформирование государственной службы РФ (2003-2005)»

Государственные заказчики:

Минтруд
(с 2004 –
Минздрав)

Минэконом-
развития

Минфин

Минобороны

МВД

Проблемы:

- Увеличение численности ГС с 1992 по 2002 в 1,8 раза
- Несоответствие проф. образования замещаемой должности
- Низкий уровень оплаты труда по сравнению с негос. сектором
- Снижение престижа ГС
- Зависимость поступления и карьерного роста на ГС от личных отношений с рук-вом, а не от проф. качеств
- Частая смена рук-лей ОГВ
- Неудовлетворительное качество подготовки док-тов
- Отсутствие достаточной регламентации ГС и контроля со стороны гражданского общества
- Отсутствие новых правил служебной этики и морали
- Отсутствие должного уровня подготовки ГС
- Недостаточное использование зарубежного опыта

Основные направления реформирования:



Совершенствование законодательной базы

Проведение экспериментов по применению новых подходов к организации ГС

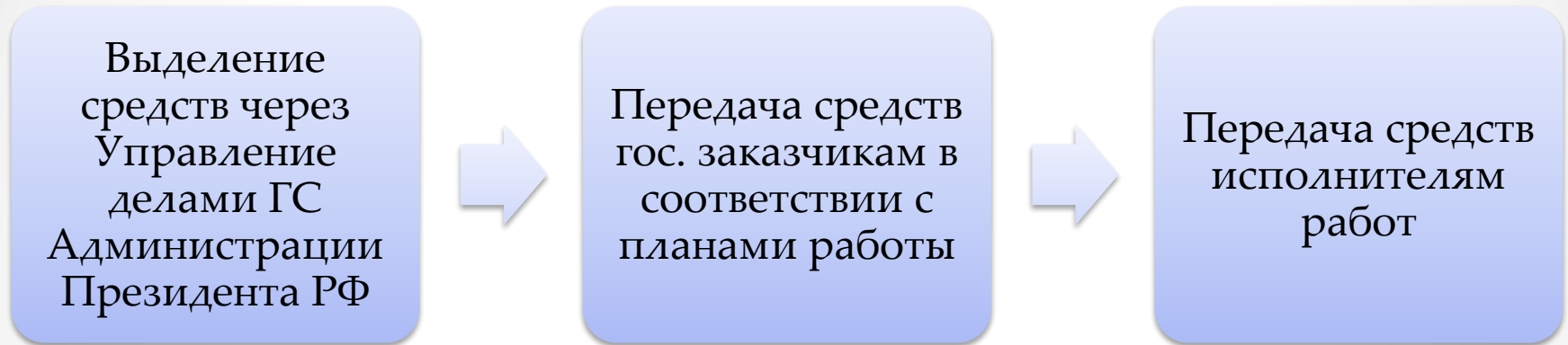
Совершенствование доп. проф. образования ГС

Создание соответствующих материально-технических условий

Формирование системы управления ГС

Реализация Федеральной

программы:



Мониторинг результатов работы:

1. Государственным заказчиком
2. Координатором
(Администрацией Президента РФ)
3. Контрольной группой (в составе межведомственных рабочих групп)

Изменения в законодательстве:


Приняты базовые законы

- 58-ФЗ «О системе ГС» (2003)
- 79-ФЗ «О ГГС в РФ» (2004)
- ФЗ-25 «О муниципальной службе в РФ» (2007)
- 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (2008)

Комплексы исходных проектов НПА по вопросам:

- Мед. страхования
- Пенсионного обеспечения ГС
- Дипломатической службы
- Правоохранительной службы
- Установление этических норм и принципов
- Регулирования оплаты
- Регулирования должностного состава
- Системы доп. проф. образования
- Открытости гос. и мун. службы
- Открытых конкурсов на замещение вакантных должностей
- Аттестации
- Квалификационного экзамена
- Работы комиссий по служебным спорам и урегулированию конфликтов интересов

Содержательные недостатки реформ:



Ведомственная разобщенность

Затяжной отбор исполнителей при проведении конкурсов по системе гос. и мун. заказа

Значительные объемы неосвоенных средств

Ограничение программы только федеральной службой

Сетевая система управления ГС

Ограниченная роль гражданского общества в вопросах реформ

Отсутствие экспертного надзора за рез-тами

3 этап (2009-2013)

Коррекция программно-целевой реализации реформы

Федеральная программа «Реформирование и развитие системы ГС РФ (2009-2013 гг.)»

Гос. заказчик

Мин-во труда и соц. защиты РФ

Минэкономразвития

Минобороны

МВД

.....

Исполнители

Мин-во труда и соц. защиты РФ

Минэкономразвития

Минобороны

МВД

Министерство образования и науки РФ

Министерство связи и массовых коммуникаций РФ

Организации на конкурсной основе

Проблемы:

- Оценка профессиональной деятельности ГС слабо увязана с качеством оказания государственных услуг населению
- Слабое применение механизмов стимулирования ГС
- Использование устаревших кадровых технологий
- Недостаточно высокое качество обучения ГС
- Отсутствие взаимосвязи реформы ГС с иными реформами
- Недостаточная открытость ГС
- Нереализованный ряд мероприятий предыдущей ФЦП

Основные направления:

1. Формирование системы ГС и системы управления ГС
2. Внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы
3. Повышение эффективности ГС и результативности их деятельности

Внедрение системы из 11 целевых индикаторов:

Индекс доверия
граждан к ГС

Кол-во
должностей с
должностными
регламентами

Доля ГС с
показателями
рез-ти

Доля
должностей,
замещаемых по
конкурсу

Доля ГС до 30
лет со стажем не
менее 3 лет

Доля граждан,
поступивших на
ГС по целевому
приему

.....

Результаты:

- Доработан и разработан ряд НПА по вопросам ГС
- Разработаны тематические классификаторы и методики, проведены исследования и опросы в сфере ГС
- Проведены аналитические исследования принципов мониторинга общественного мнения об эффективности ГС, определены значения индексов доверия к ГС
- Выстроена система показателей эффективности программы, даны предложения по организации мониторинга реализации программы

Повышение уровня требований к исполнителям мероприятий при расширении их кол-ва

Декабрь 2010 – решение о прекращении финансирования ФЦП (дальнейшая реализация за счет собственных средств ОГВ)

4 этап (2014 – наст. вр.)

Изменение стратегических подходов к реформированию ГС РФ (отказ от ФЦП)

Проект ФЦП «Развитие ГГС РФ (2015-2018 гг.)» (Министерства труда и соц. защиты РФ)

Основные направления развития ГГС РФ на 2016-2018 гг. (Указ Президента РФ № 403 от 11.08.2016)

- Совершенствование управления кадровым составом
- Совершенствование системы проф. развития ГС
- Повышение престижа ГС
- Совершенствование антикоррупционных механизмов в системе ГС