УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

АНАЛИЗ ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИХ И НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫХ ОСНОВ ПРОВЕДЕНИЯ КОМПЛЕКСНОЙ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

Воронина Л. И.

кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры теории и методологии государственного и муниципального управления Института государственного управления и предпринимательства, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина (Россия), 620002, Россия, г. Екатеринбург, ул. Мира, 19, voronina_612@outlook.com

Радченко Т. Е.

кандидат философских наук, доцент, доцент кафедры управления общественными отношениями Института государственного управления и предпринимательства, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина (Россия), 620002, Россия, г. Екатеринбург, ул. Мира, 19, voronina_612@outlook.com

УДК 35.08
ББК 67.401.02

Предмет работы. Методология комплексной оценки результативности профессиональной служебной деятельности гражданских служащих.

Цель. Анализ теоретико-методологических и нормативно-правовых основ проведения комплексной оценки результативности профессиональной служебной деятельности гражданских служащих, а также разработка рекомендаций в адрес государственных органов по данному вопросу.

Методы. Авторами статьи использованы такие методы, как анализ теоретических источников и действующих нормативных правовых актов, а также сравнительный анализ.

Результаты работы. В настоящей работе обоснована методология, которая необходима для осуществления процедур оценки, а также определения показателей и критериев оценки деятельности гражданских служащих, не разработанных в настоящее время в государственных органах.

Научная новизна. Научная новизна заключается в обосновании соответствующих технологий и процедур, необходимых для оценки деятельности гражданских служащих, а также группы показателей и критериев достижения показателей. Авторы рекомендуют применять методологию, представленную в настоящей работе для осуществления процедур комплексной оценки, а также для применения соответствующих показателей и критериев при проведении аттестации гражданских служащих и стимулировании гражданских служащих.

Выводы. Оценка деятельности гражданских служащих специфична и во многом отличается от оценки в других типах организаций. В настоящий момент в Российской Федерации практически завершается методологическое осмысление взаимосвязи различных элементов в системе комплексной оценки гражданских служащих. Есть положительные результаты апробации методологии, связанной с реализацией концепции управления по результатам. Но существуют и определенные трудности, особенно у специалистов кадровых служб государственных органов, которым предстоит не только осмыслить, но и конкретизировать показатели

© Воронина Л. И., Радченко Т. Е., 2015

и критерии комплексной оценки результативности деятельности гражданских служащих. Результаты исследования, представленные в статье, способствуют совершенствованию комплексной оценки результативности деятельности гражданских служащих.

Ключевые слова: гражданская служба, кадровые технологии, процедуры, показатели, критерии

ANALYSIS OF THEORETICAL-METHODOLOGICAL AND REGULATORY LEGAL FRAMEWORK FOR A COMPREHENSIVE ASSESSMENT OF THE IMPACT OF PROFESSIONAL PERFORMANCE OF CIVIL SERVANTS

Voronina L. I.

Candidate of Science (Sociology), Associate Professor, Associate Professor of Theory and Methodology of State and Municipal Management of Institute of Public Administration and Entrepreneurship Department of the Urals Federal University named after the first President of Russia Boris Yeltsin (Russia), 19, Mira str., Ekateriburg, Russia, 620,002, voronina_612@outlook.com

Radchenko T. E.

Candidate of Science (Philosophy), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Public Relations Management of Institute of Public Administration and Entrepreneurship Department of the Urals Federal University named after the first President of Russia Boris Yeltsin (Russia), 19, Mira str., Ekateriburg, Russia, 620,002, voronina_612@outlook.com

Subject. Integrative assessment methodology for assessment of professional performance of civil servants.

Purpose. Goal of the research is an analysis of the theoretical-methodological and regulatory legal framework for comprehensive assessment of the impact of the professional performance of civil servants, as well as the development of recommendations for public authorities actions on the issue.

Methods. The authors of the article used such methods as analysis of theoretical sources and regulatory legal acts, as well as the comparative analysis.

Results of the research. This paper substantiates the methodology required for implementation of evaluation procedures, as well as the development of indicators and criteria for evaluation of civil servants, not currently developed in government bodies.

Scientific novelty. Scientific novelty is in justification of appropriate technologies and procedures necessary for evaluation of civil servants' activity, as well as a group of indicators and benchmarks for achieving the targets. The authors recommend using the methodology presented in this paper for implementation of the integrated assessment procedures, as well as for the use of appropriate indicators and criteria for appraisal system of civil servants and their promotion.

Conclusions. Assessment of civil servants' activity is specific and different in many ways from that in other types of organizations. Now the Russian Federation almost completes methodological reflection of interrelationship of various elements in the system of civil servants' integrated assessment. There are positive results of approbation of the methodology related to the concept of results-based management. There are some difficulties, especially in professional human resources services of public authorities, which will not only understand, but also refine indicators and criteria for comprehensive performance assessment of civil servants. The results of the research presented in the article, contribute to improvement of comprehensive performance assessment of civil servants.

Key words: civil service, staffing technology, procedures, indicators, criteria

Разработка системы комплексной оценки является одним из основных направлений кадровой политики, которое реализуется как в коммерческих организациях, так и в государственных органах, и органах местного самоуправления. Вопросам комплексной оценки посвящены многочисленные исследования российских и зарубежных исследователей. Теоретическое обоснование разных видов оценки обусловлено тем, что любая современная организация, независимо от организационно-правовой формы, имеет конкретные цели, зафиксированные в программах кадровой политики. Как правило, это достижение конкурентоспособности, а также высокого уровня эффективности и результативности деятельности сотрудников организации, которые систематически оценивает руководство. Одним из важнейших условий достижения цели является развитие

кадрового потенциала работников, который можно рассмотреть, как совокупность следующих элементов: это профессионально-квалификационные характеристики, стаж работы или опыт работы по специальности, направление подготовки, профессиональные компетенции и качества работников, а также их показатели результативности профессиональной служебной деятельности. Подтверждение высокого уровня кадрового потенциала работников предполагает, что реальные профессионально-квалификационные характеристики, стаж работы или опыт работы по специальности, направление подготовки, а также профессиональные компетенции и личностные качества, действительно, способствуют достижению стратегических целей организации. В тоже время результативность профессиональной служебной деятельности работников соответствует показателям, утвержденным в организации. При этом оценка может быть, как внутренняя, так и внешняя с привлечением внешних аудиторов, а также при необходимости представителей общества, осуществляющих общественную оценку. Разные виды оценки, взаимодополняющие друг друга, принято называть комплексной оценкой профессиональной служебной деятельности. При исследовании комплексной оценкой профессиональной служебной деятельности работников в разных типах организаций целесообразно применять системный и компетентностный подходы. Но несмотря на общие подходы к анализу комплексной оценки работников в разных типах организаций, все же существует специфика оценки деятельности государственных гражданских служащих, которая в настоящий момент находится в стадии развития.

В элементы системы комплексной оценки профессиональной служебной деятельности гражданских служащих входят субъекты и объекты оценки, методы оценки, кадровые технологии (и входящие в них процедуры), требования к конкретным характеристикам служебной деятельности, показатели и критерии достижения показателей. Также важнейшим элементом системы комплексной оценки профессиональной служебной деятельности гражданских служащих являются нормативные документы. Анализ практики профессиональной служебной деятельности гражданских служащих позволяет выделить следующие виды оценки. Это оценка соответствия уровня и направления подготовки (или специальности) профессионального образования, которое должен подтвердить гражданский служащий, стаж гражданской службы или стаж (опыт) работы по специальности. Подлежат оценке профессиональные компетенции (способности, знания и навыки) гражданского служащего, а также установление степени их соответствия квалификационным требованиям, предъявляемым к должности гражданской службы. Далее, можно выделить оценку профессиональных качеств гражданского служащего. Самостоятельным видом является оценка результативности профессиональной деятельности гражданских служащих, которая осуществляется в соответствии с нормативными установленными показателями. Важность изучения теоретических и методических аспектов комплексной оценки обусловлена тем, что она осуществляется на различных этапах прохождения гражданской службы. В целом комплексная оценка деятельности государственных гражданских служащих важна для формирования кадрового состава гражданской службы.

Результаты комплексной оценки учитываются при проведении аттестации гражданских служащих и принятии по ее результатам решений, предусмотренных статьей 48 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [1]. Также результаты комплексной оценки могут учитываться при принятии кадровых решений при проведении разных конкурсов, например, на замещение вакантных должностей гражданской службы, включение в кадровый резерв государственного органа и организации работы с кадровым резервом.

Учет результатов комплексной оценки очень важен для стимулирования гражданских служащих, в частности при определении размеров ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия гражданской службы и премий, включая премии за выполнение особо важных и сложных заданий. При распределении служебной нагрузки между гражданскими служащими структурного подразделения государственного органа также учитываются результаты оценки. Классификация оценки осуществляется не только в зависимости от кадровой технологии, но и периодичности оценки.

Правовой основой для разработки и внедрения системы комплексной оценки профессиональной служебной деятельности гражданских служащих являются федеральные законы и указы, в которых установлены нормы, обязывающие осуществлять тот или иной вид оценки.

Именно в настоящее время стало возможным осуществить общественную оценку эффективности и результативности деятельности руководителей, представляющих федеральные органы исполнительной власти и отвечающих за качество предоставления государственных услуг. В этом случае правовой основой стало принятия соответствующего постановления Правительства Российской Федерации от 12 декабря 2012 года № 1284 [2]. Конкретизация процедур, входящих в систему комплексной оценки деятельности гражданских служащих, получает развитие в нормативных правовых документах, принимаемых в субъектах Российской Федерации. Помимо нормативных правовых документов, принятых на федеральном уровне и в субъектах Российской Федерации, также действуют нормативные акты отраслевого характера, которые

также обеспечивают условия для внедрения системы комплексной оценки на гражданской службе. Как положительный фактор, повлиявший на внедрение системы комплексной оценки на гражданской службе, можно рассматривать внедрение методических рекомендаций для руководителей и специалистов отраслевых государственных органов, имеющих в подчинении государственные учреждения. Справедливо заметить, что разработка и внедрение комплексной оценки деятельности руководителей и специалистов государственных учреждений идет даже быстрее, чем в отраслевых государственных органах. Именно в государственных учреждениях внедряется дифференцированная оценка эффективности деятельности разных категорий работников, например, в учреждениях социального обслуживания населения Свердловской области. Таким образом, в настоящее время существует нормативная правовая и методическая база, позволяющая не только разрабатывать, но и внедрять систему комплексной оценки на гражданской службе и в государственных учреждениях.

В анализируемых процессах чрезвычайно важна методология определения критериев и показателей оценки деятельности государственных гражданских служащих. В настоящее время таковая методология находится в стадии разработки. Наиболее сложным элементом при разработке системы комплексной оценки профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих оказались показатели. Одна из причин методологической сложности состоит в том, что показатели нужно разработать для разных групп и множества должностей государственной службы Российской Федерации, к тому же с учетом отраслевой специфики.

Следующая методологическая сложность состоит в том, что показатели необходимо разработать в соответствии с концепцией управления по результатам, учитывая разное предназначение показателей, для оценки влияния, конечного эффекта, непосредственного результата, процессов, осуществляемых гражданскими служащими, и используемых входящих ресурсов.

Представляет интерес анализ федерального опыта по разработке методологии определения показателей, критериев эффективности и результативности деятельности государственных гражданских служащих. Процесс осмысления методологии определения показателей и критериев проходил постепенно. Первоначально были разработаны методические рекомендации по целеполаганию в деятельности государственных органов, осуществляющих бюджетное планирование [3]. Разработчиками для содержания этих методических рекомендаций взяты основные идеи и принципы концепции управления по результатам. Развивая реализацию концепции управления по результатам, они обращают внимание на необходимость установления связи между двумя группами показателей. Первая группа показателей – это показатели (индикаторы), необходимые для осуществления мониторинга и оценки реализации программ, то есть показатели достижения цели. Вторая группа показателей – это показатели (индикаторы) для оценки степени решения тактических задач, достигаемых государственным органом, то есть показатели осуществления процедур. Далее, дается методическое описание, каким образом обосновывать целевые значения показателей, и какой метод применять для оценки. Предлагаемый ими метод – это сравнительный анализ, при осуществлении которого сравниваются ожидаемые и планируемые значения за отчетные два года. Заметим, что этот метод наиболее прост и давно отработан в практике государственных органов. Важно также то, что разработчики методических рекомендаций указывают на необходимость ограничения при проектировании показателей: от трех до пяти показателей, а в случае использования большего количества показателей рекомендуется разделить их на основные и дополнительные. Принципиальным моментом является то, что для оценки одной из функций государственного органа, а именно, оказания и организации государственных услуг, предложены также соответствующие показатели: достижение объема и качества государственных услуг как достижение цели.

Несмотря на то, что в других методических рекомендациях дается методика для оценки иных объектов в деятельности государственных органов, их объединяет все та же концепция управления по результатам. В соответствии с этой методикой развивается внешняя оценка с привлечением независимых экспертов. В данном случае представляют интерес Методические указания по разработке и реализации государственных программ Российской Федерации. Разработчиками документа рекомендуется государственным органам проводить регулярную оценку результативности и эффективности реализации государственных программ, в том числе с привлечением независимых экспертов для проведения внешней экспертизы. Вновь в логике концепции управления по результатам рекомендуется оценить связь между достижением целей при реализации государственных программ и результативностью деятельности должностных лиц. В качестве важнейшего показателя предлагается показатель влияния, а именно, вклад должностных лиц в решение вопросов модернизации и инновационного развития экономики (посредством реализации государственных программ). Далее в логике системного подхода рекомендуются следующие управленческие решения: корректировка или досрочное прекращение государственных программ, установление ответственности должностных лиц в случае неэффективной реализации программ.

Особый интерес представляет постановление Правительства Российской Федерации «Об утверждении Правил установления показателей результативности профессиональной служебной деятельности федеральных государственных гражданских служащих, оплата труда которых производится в особом порядке, и методики оценки результатов профессиональной служебной деятельности федеральных государственных гражданских служащих, оплата труда которых производится в особом порядке», который был опубликован в 2011 году [4]. В определенной степени в этом документе получает дальнейшее развитие методология оценки результатов деятельности федеральных государственных гражданских служащих: а именно, предложено основным критерием оценки результатов деятельности федеральных государственных гражданских служащих рассматривать достижение целей, задач и показателей деятельности федеральных органов исполнительной власти. При этом соответствующие цели, задачи и показатели деятельности должны быть предусмотрены в докладах об основных направлениях деятельности федеральных органов исполнительной власти.

Также предложено устанавливать показатели результативности в соответствии с конкретными принципами. Прежде всего, это обеспечение достижения определенных целевых ориентиров основных направлений социально-экономического развития Российской Федерации на соответствующий период, установленных актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации. Далее, это обеспечение достижения запланированных результатов межгосударственных целевых программ, в осуществлении которых участвует Российская Федерация.

Сюда же вошли показатели достижения запланированных результатов программ разного уровня: федеральных программ, национальных и инвестиционных проектов и т.п. Также было рекомендовано ввести показатели, позволяющие оценить качество государственных услуг, а также показатели, позволяющие оценить, уровень качества исполнения полномочий по осуществлению контрольных и надзорных мероприятий.

Впервые в современной истории государственной гражданской службы было предложено нормативно закрепить необходимые показатели в срочном служебном контракте и должностном регламенте. Заметим, что и ранее показатели результативности также включались в эти документы, но инновационным явилось предложение по установлению особого порядка оплаты труда, то есть премирования по итогам оценки. Одна инновация повлекла за собой другую, а именно, периодическую оценку результативности деятельности гражданских служащих. Заметим, что в настоящее время стандартизация кадровых процедур становится нормой в кадровой работе государственных органов. В настоящее время в федеральных исполнительных органах власти оценка результативности деятельности государственных служащих практически внедрена на основании соответствующих нормативных документов. Показатели для оценки деятельности государственных служащих применяются в Федеральном Казначействе Российской Федерации в соответствии с Приказом УФК по г. Москве [5], в Федеральной службе судебных приставов для определения лучших государственных служащих [6]. В Россельхоз оценивается текущая деятельность подведомственных учреждений [7]. В Министерстве спорта и туризма Российской Федерации показатели применяются при премировании руководителей подведомственных учреждений [8]. Постепенно расширяется практика оценки гражданами эффективности деятельности руководителей территориальных органов федеральных органов исполнительной власти [9]. В Росреестре при оценке деятельности руководителей учитывается обратная связь, в частности, с такими получателями услуг как предприниматели [10].

При определенных достижениях на федеральном уровне намного сложнее идут процессы в субъектах Российской Федерации по установлению оплаты труда государственных гражданских служащих в зависимости от показателей эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности. Решения, которые принимаются, носят частный характер. В Челябинской области установлен Перечень должностей государственной гражданской службы, по которым может устанавливаться особый порядок оплаты труда, и порядок установления оплаты труда государственных гражданских служащих в зависимости от показателей эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности [11]. В ХМАО-Югра проведена апробация дифференцированных критериев оценки эффективности и результативности деятельности государственных гражданских служащих автономного округа в 8-ми органах исполнительной власти автономного округа [12]. В Свердловской области осуществляется активная работа по разработке паспортов профессиональных компетенций и показателей оценки результативности государственных гражданских служащих [14].

Наиболее сложным в методологическом аспекте, по мнению автора статьи, является разработка содержания критериев и показателей эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих, их классификация и установление взаимосвязи с целями, стоящими перед государственными органами, функциями, установленными в соответствии с направлениями и специализациями деятельности. Основываясь на зарубежном и отечественном опыте, можно выделить соответствующие процессы и показатели, которые можно объединить

в группы. Для оценки текущего процесса важны показатели, позволяющие охарактеризовать насколько государственным служащим выполнены служебные обязанности, закрепленные должностным регламентом. Непосредственный результат можно оценить, применяя показатели, характеризующие выполнение государственным служащим текущих обязательств, краткосрочных планов и поручений руководства. Наконец, для оценки конечного эффекта важно применить показатели, которые позволяют оценить степень достижения государственным служащим целей и задач, обусловленных направлением деятельности государственного органа и структурного подразделения. И при оценке перечисленных показателей всегда будет важна связь между видами работ и профессиональными компетенциями, необходимыми для их выполнения.

Внедрение системы показателей результативности предполагает конкретные действия субъектов кадровой политики и кадрового аудита:

1) определить перечень должностей государственной гражданской службы, по которым может быть установлен особый порядок оплаты труда по направлениям и специализациям;

2) разработать типовые (или базовые) показатели результативности, характеризующие реализацию направлений профессиональной деятельности;

3) дополнить типовые (или базовые) показатели индивидуальными показателями результативности, связанными с выполнением специфических функций;

4) установить целевые значения и период мониторинга показателей результативности;

5) заключить срочный служебный контракт, в который войдут соответствующие показатели результативности.

Приведем пример по показателям влияния, которые позволяют оценить, насколько гражданский служащий воздействовал на управляемую подсистему или определенную целевую группу. Эти показатели могут быть измерены в абсолютных (единицах) или относительных (процентах, долях) значениях на основе имеющихся статистических данных. К показателям результативности деятельности гражданских служащих, общим всех категорий и групп должностей можно отнести:

1) количество выполненных работ;
2) качество выполненных работ;
3) сложность выполненных работ;
4) соблюдение сроков выполнения работ.

К этой же группе показателей относятся показатели, в соответствии с которыми оцениваются:

1) количество выполненных работ гражданскими служащими:

2) количество документов, подготовленных за определенный период;

3) количество документов, обработанных за определенный период;

4) количество проведенных мероприятий за определенный период;

5) количество служебных заданий, работ, выполненных в соответствии со сроками, установленными в планах, административных регламентах;

6) количество ресурсов, затраченных в соответствии с планом, программой, нормативом, стандартом;

7) процент выполнения запланированных значений показателей;

8) отклонения от запланированных значений показателей.

Качество деятельности гражданского служащего может быть оценено с помощью таких общих показателей, как количество допущенных ошибок при печатании бумаг или заполнении бланков и др. документов, а также количество жалоб и претензий.

Учитывая возможность осуществления общественной оценки, оценивается взаимодействие гражданского служащего с гражданами или представителями общественных организаций. При оценке взаимодействия можно оценить количество и качество подготовленных запросов, информационно-аналитических материалов, справочных данных, проведенных консультаций, проектов правовых актов.

Большое значение для объективности оценки установленных показателей имеют критерии. Например, критериями оценки такого показателя как «характер и сложность процессов, подлежащих государственному управлению» могут быть следующие: высокий, средний или низкий уровни. Но в этом случае потребуется описание содержания каждого уровня. Аналогичный подход важен для оценки показателя «новизна работ», который может быть применен ко всем видам работ, выполняемых в соответствии с должностным регламентом, а также направлением деятельности и специализацией. Предполагается, что организаторы оценки имеют описание соответствующих критериев такого показателя как «новизна работ»: «высокая степень новизны», «средняя степень новизны» и «низкая степень новизны».

Оценка деятельности государственных гражданских служащих действительно специфична. В настоящий момент практически завершилось методологическое осмысление взаимосвязи различных элементов в системе комплексной оценки гражданских служащих. Есть положительные результаты апробации предложенной методологии, связанной с реализацией концепции управления по результатам. Но существуют и определенные трудности, особенно у специалистов кадровых служб государственных органов, которым предстоит не только осмыслить, но и конкретизировать показатели и критерии комплексной оценки результативности деятельности гражданских служащих.

Литература:

1. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ (ред. от 31.12.2014) [электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».
2. Об оценке гражданами эффективности деятельности руководителей территориальных органов федеральных органов исполнительной власти (их структурных подразделений) и территориальных органов государственных внебюджетных фондов (их региональных отделений) с учетом качества предоставления ими государственных услуг, а также о применении результатов указанной оценки как основания для принятия решений о досрочном прекращении исполнения соответствующими руководителями своих должностных обязанностей: Постановление Правительства Российской Федерации от 12 декабря 2012 г. № 1284 [электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».
3. Методические рекомендации по подготовке Докладов о результатах и основных направлениях деятельности субъектов бюджетного планирования [электронный ресурс]. URL: http://www.rg.ru/2004/06/22/bydget-doc.html (дата обращения 09.08.2015)
4. Об утверждении Правил установления показателей результативности профессиональной служебной деятельности федеральных государственных гражданских служащих, оплата труда которых производится в особом порядке, и методики оценки результатов профессиональной служебной деятельности федеральных государственных гражданских служащих, оплата труда которых производится в особом порядке: Постановление Правительства Российской Федерации от 31 октября 2011 г. [электронный ресурс]. URL: http://www.rg.ru/2011/10/31/oplata-site-dok.html (дата обращения 07.09.2015)
5. Об утверждении Порядка определения и оценки результативности деятельности федеральных государственных гражданских служащих, замещающих должности федеральной государственной гражданской службы в Управлении Федерального казначейства по г. Москве: Приказ УФК по г. Москве от 30 августа 2010 г. № 100 [электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».
6. Об утверждении Положения о Всероссийском конкурсе на звания «Лучший судебный пристав-исполнитель ФССП России», «Лучший судебный пристав-исполнитель ФССП России, осуществляющий розыск», «Лучший судебный пристав по обеспечению установленного порядка деятельности судов ФССП России» и «Лучший дознаватель ФССП России»: Приказ ФССП России от 08февраля 2013 г. № 40 [электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».
7. Об утверждении перечней целевых показателей деятельности и критериев оценки эффективности работы подведомственных Рослесхозу федеральных государственных учреждений, показателей, условий и порядка премирования их руководителей: Приказ Рослесхоза от 21 декабря 2009 г. № 524 [электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».
8. Об утверждении целевых показателей эффективности деятельности федеральных государственных учреждений, находящихся в ведении Министерства спорта, туризма и молодежной политики Российской Федерации, и критериев оценки эффективности работы их руководителей, условий премирования руководителей федеральных государственных учреждений, находящихся в ведении Министерства спорта, туризма и молодежной политики Российской Федерации: Приказ Минспорттуризма РФ от 18 ноября 2009 г. № 1072. [электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».
9. Об утверждении методических рекомендаций по внедрению системы оценки гражданами эффективности деятельности руководителей территориальных органов федеральных органов исполнительной власти (их структурных подразделений): Приказ Минэкономразвития России от 01 марта 2013 г. № 110 [электронный доступ]. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».
10. Об утверждении Методики расчета значений показателей оценки эффективности деятельности руководителя Федеральной службы государственной регистрации, кадастра и картографии по созданию благоприятных условий ведения предпринимательской деятельности: Приказ Росреестра от 21 февраля 2013 г. № П/63 [электронный доступ]. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».
11. О Перечне должностей государственной гражданской службы Челябинской области, по которым может устанавливаться особый порядок оплаты труда, и порядке установления оплаты труда государственных гражданских служащих Челябинской области в зависимости от показателей эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности: Постановление Губернатора Челябинской области РФ от 18 ноября 2009 г. № 1072 [электронный доступ]. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».
12. Информация о результатах реализации в 2012 году мероприятий, предусмотренных Федеральной программой «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009–2013 годы)», утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 10 марта 2009 г. № 261, в субъектах Российской Федерации, находящихся в пределах Уральского федерального округа [электронный ресурс]. URL: www.uralfo.ru/.../informaciya_o_hode_realizacii_federalnoy_programm (дата обращения 07.08.2015)
13. Об утверждении государственной программы Свердловской области «Развитие кадровой политики

в системе государственного и муниципального управления Свердловской области и противодействие коррупции в Свердловской области до 2020 года»: Постановление Правительства Свердловской области от 21 октября.2013 г. № 1276-ПП // [электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

References:

1. On civil service of the Russian Federation, the Federal law dated July 27, 2004 № 79-FZ (as revised 31.12.2014) [e-resource]. Access from the ref.-legal system “Garant”.
2. Evaluating the effectiveness of the activities of the citizens the heads of territorial units of federal bodies of executive power (their structural units) and regional bodies of State extra budgetary funds (their regional offices) subject to the provision of quality public services, as well as on the application of the results of the specified assessment as a basis for decision-making on early termination of execution by managers of their responsibilities: the Decree of the Government of the Russian Federation dated December 12, 2012 № 1284 [e-resource]. Access from the ref.-legal system “Garant”.
3. Guidelines for preparation of Reports on results and main areas of activity of the budget planning subjects [e-resource]. URL: http://www.rg.ru/2004/06/22/bydget-doc.html (date of reference 09.08.2015)
4. On approval of the Rules for establishing performance indicators of the professional performance of federal civil servants, whose remuneration is performed in a specific order, and techniques for assessment of results of the professional performance of federal civil servants, whose remuneration is performed in a specific order: Decree of the Government of the Russian Federation dated October 31, 2011 [e-resource]. URL: http://www.rg.ru/2011/10/31/oplata-site-dok.html (date of reference 07.09.2015)
5. On approval of the Procedure for identifying and assessing the performance of federal civil servants holding federal civilian public service positions in the Management of Federal Exchequer of Moscow: the UFK Order in Moscow dated August 30, 2010 № 100 [e-resource]. Access from the ref.-legal system “Garant”.
6. On approval of the Regulations on the All-Russian competition “The best bailiff FSSP Russia», «The best bailiff FSSP Russia conducting search”, “The best bailiff to ensure the established order of courts FSSP Russia” and “The best interrogator FSSP Russia”: Order FSSP Russia dated, February 8, 2013. № 40 [e-resource]. Access from the ref.-legal system “Garant”.
7. Approving the lists of performance indices and criteria for evaluating the performance of Federal Government agencies, subordinated to Federal Forestry Agency, indicators, conditions and procedures for awarding of their leaders: FFA Order dated December 21, 2009 № 524 [e-resource]. Access from the ref.-legal system “Garant”.
8. Approving the target performance indicators of Federal Government agencies administered by the Ministry of sports, tourism and youth policy of the Russian Federation, and the criteria for evaluating the performance of their leaders, conditions for awarding executives of the Federal Government agencies administered by the Ministry of sports, tourism and youth policy of the Russian Federation: the Order of Minsporttourism of the Russian Federation dated November 18, 2009. № 1072. [e-resource]. Access from the ref.-legal system “Garant”.
9. On approval of the methodological recommendations for introducing an evaluation system of performance effectiveness of the heads of territorial units of Federal bodies of executive power (their structural units) by the citizens: Order of MEDT of Russia dated March 1, 2013 № 110 [e-resource]. Access from the ref.-legal system “Garant”.
10. Approving the methodology for calculating the values of the indicators for assessing the effectiveness of the head of the Federal service of State registration, cadaster and cartography to create favorable conditions for doing business: Order of Rosregister dated February 21, 2013 № P/63 [e-resource]. Access from the ref.-legal system “Garant”.
11. On the List of civil service posts of Chelyabinsk region, that can be installed in a special procedure of remuneration and the procedure for establishing the remuneration of civil servants of Chelyabinsk region depending on the indicators of efficiency and effectiveness of professional performance: Decree of the Governor of Chelyabinsk region of the Russian Federation dated November 18, 2009 № 1072 [e-resource]. Access from the ref.-legal system “Garant”.
12. Information on the results of the of the activities in 2012 envisaged under the Federal programme “Reform and development of the public service of the Russian Federation (2009–2013)”, approved by Decree of the President of the Russian Federation dated March 10, 2009 № 261, in the constituent entities of the Russian Federation within the Ural Federal District [e-resource]. URL: www.uralfo.ru/.../informaciya_o_hode_realizacii_federalnoy_programm (date of reference 07.08.2015)
13. On approval of the state program of Sverdlovsk region “Development of personnel policy in the state and municipal management system in Sverdlovsk region and combating corruption in Sverdlovsk region up to 2020: the Decree of the Government of Sverdlovsk region dated October 21, 2013. № 1276-PP // [e-resource]. Access from the ref.-legal system “Garant”.