ПП № 4(52)-2015. стр. 106—113

УДК 342.951 : 331.101.3 + 005.583.1

Т. В. Щукина, В. А. Брусенцева

ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК КРИТЕРИЙ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ СУБЪЕКТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

T. V. Shchukina, V. A. Brusentseva

ASSESSMENT OF PROFESSIONAL OFFICE ACTIVITY AS CRITERION OF MATERIAL STIMULATION OF THE PUBLIC CIVIL SERVANTS OF THE SUBJECT OF THE RUSSIAN FEDERATION

В статье рассматриваются проблемы оценки профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих субъектов Российской Федерации, особенности ее правового регулирования как на федеральном, так и на региональном уровнях. Анализируется лучшая практика органов государственной власти субъектов Российской Федерации по формированию системы оплаты труда гражданских служащих на основе показателей результативности и эффективности служебной деятельности. Обобщаются научные подходы к формированию методики оценки служебной деятельности, а также представляются направления модернизации данного процесса и некоторые предложения по его совершенствованию.

Ключевые слова: *оценка профессиональной служебной деятельности и ее показатели, материальное стимулирование и мотивация гражданских служащих, государственный гражданский служащий субъекта Российской Федерации, результативность служебной деятельности, эффективность служебной деятельности, комплексная оценка государственных гражданских служащих.*

In this article are considered the problems of assessment of civil servants of subjects of Russian Federation professional official activity, peculiarities of its legal regulation on both federal and regional stages. The best practice of public authorities of subjects of Russian Federation on building the remuneration system of civil servants based on indicators of productivity and efficiency of office activity is analyzed. Scientific attitudes on building of methods of assessment of official activity are generalized, and this process modernization directions with some offers on its improvement are presented.

Keywords: *assessment of professional office activity and its indicators, material stimulation and motivation of civil servants, public civil servant of the subject of the Russian Federation, productivity of office activity, efficiency of office activity, complex assessment of the public civil servants.*

Оценка профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих неразрывно связана с системой материального стимулирования на государственной гражданской службе, а именно, с наличием достойного денежного содержания у гражданских служащих. Денежного содержания, которое предоставляет возможность компенсации физических, моральных затрат гражданских служащих; содержания семьи; формирования определенных накоплений (на отдых, пенсионных, ипотечных выплат и т. п.). Величина материального стимулирования гражданского служащего субъекта РФ, включая основное денежное содер-

жание, должна увязываться с результатами профессиональной служебной деятельности и ее эффективностью. Например, в отношении категорий гражданских служащих «руководители», «помощники (советники)», «специалисты» (высших и главных групп должностей) при определении формата их материального стимулирования обязательно нужно учитывать результаты и эффективность управленческой деятельности.

В процессе модернизации системы материального стимулирования на государственной гражданской службе, на наш взгляд, следовало бы учитывать такое направление, когда «повышение роли оплаты труда, отражение ее стимулирующего эффекта должно происходить посредством увеличения заработной платы в зависимости от достигнутых результатов» [14, с. 16]. Результаты профессиональной служебной деятельности подлежат оценке.

Это правило отражается в нормативных правовых актах федерального уровня [13], проектах федеральных программ [12], нормативных правовых актах субъектов РФ [10]. В указанных документах закрепляются либо основные направления, определяющие механизм и способы измерения результатов и эффективности профессиональной служебной деятельности государственных служащих, либо собственно показатели эффективности и результативности служебной деятельности гражданского служащего.

Проект новой федеральной программы, закрепленной в проекте указа Президента РФ «Развитие государственной гражданской службы Российской Федерации (2015—2018 годы)» и «Плане мероприятий по развитию государственной гражданской службы Российской Федерации на 2015—2018 годы», формулирует обновленные подходы к изменению государственной гражданской службы и оценке профессиональной служебной деятельности. В качестве одного из основных направлений развития гражданской службы выделяется *внедрение комплексной оценки государственных гражданских служащих РФ* [12].

Внедрение комплексной оценки государственных гражданских служащих РФ обеспечивается достижением одного из целевых индикаторов и показателей федеральной программы — *качественной характеристики профессионализма служащих (коэффициента профессионализма)*, а также одним из ожидаемых результатов программы. Это — применение механизмов комплексной оценки, обеспечивающей должностной рост гражданских служащих в зависимости от образования, знаний и навыков по направлениям деятельности государственного органа, опыта работы, профессиональных достижений, личностных качеств, а также результатов общественной оценки. Предполагается создание системы профессионального развития гражданских служащих, включающей разнообразные формы и методы повышения уровня их компетентности и профессионализма. Данная система призвана обеспечить целевое профессиональное развитие кадрового состава и планирование должностного роста. Эффективным инструментом проекта федеральной программы видится мониторинг внедрения государственными органами и органами местного самоуправления современных кадровых технологий, контроль и оценка результатов деятельности кадровых служб, в том числе посредством рейтингов, которые основаны на показателях эффективности 12].

Разработчики проекта программы формулируют *комплексную оценку гражданских служащих как новый подход к повышению эффективности кадрового состава органов государственной власти*. Она по их замыслу должна осуществляться регулярно, разнообразно по методам, определяемым целями ее проведения. Оценка на гражданской службе станет фактором, *стимулирующим мотивацию гражданских служащих* [12].

Комплексная оценка гражданских служащих согласно проекту программы включается в механизм проведения аттестации гражданских служащих. Так же как и Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» не предусматривает проведение отдельной процедуры оценки профессиональной служебной деятельности гражданского служащего. Согласно ст. 60 Федерального закона оценка результатов профессиональной деятельности гражданских служащих осуществляется посредством проведения аттестации или квалификационного экзамена. В связи с чем разработчики проекта программы предлагают расширить границы процедуры аттестации и включить в нее помимо уже существующей оценки соответствия гражданского служащего требованиям, предъявляемым по должности (оценка соответствия квалификационным требованиям, оценка профессиональных и личностных качеств), *оценку результативности профессиональной служебной деятельности.*

В отношении некоторых направлений деятельности органов государственной власти будет включаться и общественная оценка. Таким образом, оценка по совокупности указанных параметров будет осуществляться в ходе аттестации, а ее отдельные элементы постоянно (ежеквартально, по полугодиям) между аттестациями [12]. В итоге результаты комплексной оценки гражданских служащих будут влиять на решения по вопросам организации профессионального развития, включения в кадровый резерв, ротации, распределения материального стимулирования. В целях реализации проекта федеральной программы «Развитие государственной гражданской службы Российской Федерации (2015—2018 годы)» в плане мероприятий по развитию государственной гражданской службы РФ на 2015—2018 годы разработчики предусмотрели необходимость создания методических рекомендаций по внедрению системы показателей эффективности до 15 декабря 2017 года: 1) государственного органа в целом; 2) государственных служащих в отдельности, 3) руководителя органа государственной власти по ключевым направлениям деятельности [12].

Отметим, что оценка профессиональной деятельности государственных гражданских служащих не раз выступала объектом научного обсуждения [2; 3; 4; 16; 17] и нормотворческого закрепления в концептуальных документах, касающихся развития государственной службы [13]. Некоторые государственные органы исполнительной власти официально утверждали положения о критериях оценки эффективности профессиональной деятельности государственных служащих [11].

В 2013 году появилась унифицированная методика оценки деятельности государственных гражданских служащих. Это разработанный Минтрудом Методический инструментарий по внедрению системы комплексной оценки профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих (включая общественную оценку).

Органы государственной власти субъектов РФ также провели серьезную работу по формулированию показателей результативности и эффективности профессиональной деятельности. Все разработанные показатели включены в действующие должностные регламенты гражданских служащих. Отдельные субъекты Российской Федерации уже внедрили оценку результативности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих при выплате ежемесячного денежного поощрения (Псковская и Ульяновская области).

Постановление администрации Псковской области от 21 сентября 2007 года № 373 «О размерах должностных окладов, ежемесячного денежного поощрения государственных гражданских служащих области и утверждении Положения о порядке выплаты ежемесячного денежного поощрения государственным гражданским служащим области» устанавливает критерии, когда принимается решение о выплате ежемесячного денежного поощрения.

Выплата ежемесячного денежного поощрения гражданским служащим Псковской области осуществляется в целях развития их творческой инициативы, улучшения качества работы, *повышения ответственности за результаты служебной деятельности*, укрепления исполнительской дисциплины. Так, размер ежемесячного денежного поощрения может быть уменьшен за несвоевременное или некачественное выполнение обязанностей, предусмотренных служебным контрактом и должностным регламентом; несвоевременное или некачественное выполнение заданий, поручений и распоряжений руководителей.

В соответствии с постановлением губернатора Ульяновской области от 2 декабря 2013 года № 215 «Об особом порядке оплаты труда государственных гражданских служащих Ульяновской области» оплата труда гражданских служащих Ульяновской области, замещающих должности гражданской службы, в отношении которых принято решение об установлении особого порядка оплаты труда, производится в виде денежного содержания.

Денежное содержание гражданского служащего Ульяновской области включает в себя основополагающие его составные части: 1) месячный оклад по должности№ 2) месячный оклад за классный чин; 3) ежемесячные надбавки (за выслугу лет, за работу со сведениями, составляющими государственную тайну). Плюс ежемесячную денежную выплату в зависимости от показателей эффективности и результативности профессиональной деятельности.

Определение размера ежемесячной денежной выплаты производится представителем нанимателя в зависимости от показателей эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности, определенных в срочном служебном контракте, с учетом целе-

вых значений (индикаторов), указанных в плане-задании и отчете об исполнении плана-задания. Представитель нанимателя утверждает план-задание, а гражданский служащий представляет на утверждение представителю нанимателя отчет об исполнении плана-задания согласно особому порядку. Решение о размере ежемесячной денежной выплаты гражданскому служащему принимается, исходя из оценки степени достижения гражданским служащим целевых значений (индикаторов) показателей эффективности и результативности.

Показатели эффективности и результативности определяются в соответствии со следующими критериями: 1) планирование деятельности; 2) решение поставленных задач; 3) организация деятельности; 4) применение знаний, умений, навыков; 5) результаты деятельности; 6) другие критерии в соответствии с особенностями профессиональной деятельности. Оценка результатов по каждому показателю эффективности и результативности осуществляется в процентном выражении с помощью расчета коэффициентов эффективности и результативности (Кр) по установленной формуле. Аналогично определяется итоговая оценка результатов по всем показателям эффективности и результативности в процентном выражении посредством расчета коэффициента оценки (Ко).

Степень достижения гражданским служащим целевых значений (индикаторов) показателей эффективности и результативности может оцениваться следующим образом:

1) «хорошо» — при значении коэффициента оценки, которое больше или равно целевому значению (индикатору) показателя эффективности и результативности, составляющему 100%. Ежемесячная денежная выплата рассчитывается в максимальном размере, предусмотренном срочным служебным контрактом гражданского служащего;

2) «удовлетворительно» — при значении коэффициента оценки, которое больше или равно 75% от целевого значения (индикатора) показателя эффективности и результативности, составляющего 100%. Ежемесячная денежная выплата рассчитывается в размере 50% от максимального, предусмотренного срочным служебным контрактом гражданского служащего;

3) «неудовлетворительно» — при значении коэффициента оценки, которое составляет менее 75% от целевого значения (индикатора) показателя эффективности и результативности, равного 100%. Ежемесячная денежная выплата не рассчитывается.

Размер денежного содержания гражданского служащего в расчете на год не может превышать максимально возможного размера денежного содержания в расчете на год. Сюда включаются премии за выполнение особо важных и сложных заданий, единовременные выплаты при предоставлении ежегодного отпуска и материальной помощи, предусмотренных для гражданских служащих Ульяновской области, замещающих аналогичные должности гражданской службы, по которым оплата труда устанавливается в общем порядке. При расчете показателей эффективности и результативности используются данные о достижении показателей эффективности и результативности по состоянию на последний служебный день отчетного периода (календарного месяца). Оплата труда гражданских служащих производится в пределах установленного органу государственной власти фонда оплаты труда. Несмотря на имеющиеся правовые нормы, регулирующие порядок оценки результативности и эффективности служебной деятельности, вопрос об оценке данных критериев в отношении гражданских служащих в субъектах Российской Федерации остается одним из злободневных [5, с. 92].

И научная дискуссия по этому поводу активно ведется на протяжении последних лет, но до сих пор единство мнений касательно методики определения показателей эффективности и результативности отсутствует. Коснемся мнений ученых относительно методики оценки этих критериев. Обобщая и проводя систематизацию подходов к оценке профессиональной служебной деятельности, выработанных учеными на современном этапе развития управления кадровым потенциалом в системе государственной службы, авторами отмечено более шести научных подходов в данном вопросе.

Первый подход. Применение методики BSC (Сбалансированная система показателей эффективности), разработанной Гарвардской школой экономики (Д. Нортон, Р. Каплан) [8, с. 8—37].

Второй подход. Здесь осуществляется измерение профессиональной служебной деятельности государственных служащих с помощью экспертной оценки и использования частных показателей [2].

Третий подход предложен в виде процесса оценки результативности деятельности государственных служащих [1].

Четвертый подход основан на формировании системы индикаторов — ключевых показателей эффективности (КПЭ), которые могут использоваться для оценки и деятельности органа государственной власти и конкретного государственного служащего [4, с. 106].

Пятый подход представлен В. М. Захаровым относительно оценки гражданских служащих субъекта Российской Федерации. Он связан с формированием системы показателей оценки, которая могла бы учесть оба полюса ее формирования: и функциональную нагрузку служащего, и критерии эффективности деятельности его подразделения в рамках региона [5, с. 94].

Шестой подход описан авторами Я. Кайль и В. Епининой. Данный подход основан на взаимосвязи показателей результативности в деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации с показателями результативности профессиональной служебной деятельности государственных служащих [6].

Седьмой подход разработан одним из авторов данной статьи. Он основывается на разработке показателей результативности служебной деятельности гражданских служащих, исходя из нормирования нагрузки и объективного распределения полномочий между сотрудниками структурного подразделения, и формировании показателей эффективности служебной деятельности, основанных на коэффициентах эффективности [17].

Все вышеперечисленные подходы к оценке служебной деятельности объединяет взаимосвязь показателей эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности государственного служащего с показателями эффективности органа государственной власти. К сожалению, единство системы самих показателей, категорий государственных служащих, к которым они будут применяться, унификация процедуры оценки служебной деятельности отсутствуют. Как и рекомендации по правовой регламентации данного управленческого процесса, играющего важную роль в формировании кадровой политики, развитии кадрового потенциала органа государственной власти, и совершенствовании существующих юридически закрепленных оценочных процедур, используемых при прохождении государственной службы (конкурс, аттестация).

Разработка и внедрение *комплексной оценки гражданских служащих* потребует унификации мнений ученых, законодателей и имеющегося опыта оценки профессиональной служебной деятельности служащих в субъектах Российской Федерации. Согласно проекту плана мероприятий по развитию государственной гражданской службы Российской Федерации на 2015—2018 годы до 1 июня 2016 года должен быть сформирован проект федерального закона о внесении изменений в Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» относительно:

— системы комплексной оценки гражданских служащих, включающей в себя оценку на соответствие квалификационным требованиям, оценку профессиональных качеств, оценку результативности профессиональной служебной деятельности, общественную оценку (в отдельных случаях);

— процесса оценки гражданских служащих с использованием элементов комплексной оценки и учета ее результатов в ходе аттестации гражданских служащих, планирования их профессионального развития и должностного роста.

До 1 ноября 2016 года планируется разработать проекты нормативных правовых актов по вопросам осуществления текущей оценки гражданских служащих, регулирующих использование инструментов комплексной оценки при проведении отбора на замещение вакантной должности гражданской службы, в кадровый резерв, проведении аттестации, организации профессионального развития гражданских служащих [12].

Следовательно, вопросы правового регулирования *оценки результативности профессиональной служебной деятельности* в настоящее время приобретают еще большую актуальность. Авторы считают, что эта процедура должна проводиться не только в период аттестации государственного гражданского служащего, но и между аттестациями. В связи с чем, авторами утверждается мнение о том, что правовое оформление отдельной процедуры оценки результативности служебной деятельности объективно необходимо.

Унификация понятийно-категориального аппарата в области оценки профессиональной служебной деятельности, способов и показателей этой оценки объективно необходима как на федеральном уровне, так и на уровне субъектов Российской Федерации. Этому будет способствовать разработка нормативных правовых актов в соответствии с проектом плана мероприятий по развитию го-

сударственной гражданской службы Российской Федерации на 2015—2018 годы об оценке *результативности профессиональной служебной деятельности*. На федеральном уровне, по мнению авторов, целесообразно было бы закрепить принципы, общие показатели и элементы процедуры оценки деятельности государственных служащих в проекте федерального закона о внесении изменений в Федеральный закон от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Также предполагается согласно федеральной программе «Развитие государственной гражданской службы Российской Федерации (2015—2018 годы)» обеспечить разработку стандарта комплексной оценки текущей деятельности гражданских служащих, содержащего основные требования и процедуры использования элементов комплексной оценки до 1 ноября 2016 года.

Одним из способов оценки результативности профессиональной служебной деятельности является осуществление мониторинга результатов деятельности государственных гражданских служащих. В этом случае каждый орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации обязан разрабатывать, создавать нормативные правовые акты о процедуре оценки результативности профессиональной служебной деятельности. Здесь, по мнению авторов, возможны варианты правового регулирования:

— административные регламенты, регулирующие порядок и процедуру проведения оценки;

— адаптация собственных нормативных правовых актов об оценке под федеральный стандарт комплексной оценки текущей деятельности гражданских служащих;

— использование исключительно требований федерального стандарта комплексной оценки текущей деятельности гражданских служащих.

Кроме того, на наш взгляд, стратегическое кадровое планирование обязательно должно включать в себя методику оценки результативности профессиональной служебной деятельности государственных служащих. Причем, принципы оценки должны формироваться, исходя из современных запросов общества и государства. Поэтому в соответствии с проектом федеральной программы «Развитие государственной гражданской службы Российской Федерации (2015—2018 годы)» и плана мероприятий по развитию государственной гражданской службы Российской Федерации на 2015—2018 годы» в 2015 году намечается реализация на федеральном уровне некоторых пилотных проектов, связанных с осуществлением комплексной оценки профессиональной служебной деятельности. К ним относятся:

— модели профессиональных качеств, необходимых гражданским служащим для исполнения должностных обязанностей;

— система показателей эффективности государственного органа в целом и результативности деятельности гражданских служащих;

— инструменты общественной оценки;

— технологии разработки карьерной траектории гражданского служащего по результатам оценки результативности его профессиональной служебной деятельности, профессионального и личностного потенциала;

— технологии «центра оценки» для выдвижения кандидатов на должности гражданской службы категории «руководители» высшей и главной групп должностей [12].

Это должно изменить сложившееся мнение о том, что «существующее служебное законодательство противоречиво и не позволяет непосредственно оценить, когда малоэффективные результаты работы проистекают от недостатка мотивации и профессионализма служащих, а когда они являются просто следствиями неумения выделять ресурсы, которые могут быть задействованы для решения задач» [9, с. 27].

Повышению мотивации гражданских служащих вполне может способствовать внедрение эффективных контрактов в системе гражданской службы. Подобное положение предусмотрено в проекте федеральной программы «Развитие государственной гражданской службы Российской Федерации (2015—2018 годы)» и плана мероприятий по развитию государственной гражданской службы Российской Федерации на 2015—2018 годы. Например, до 15 декабря 2015 года планируется разработать проект федерального закона о внесении изменений в Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» в части внедрения системы эффективного контракта государственного служащего. В этом нормативном документе предусматривается разработка и утверждение методических рекомендаций по использованию результатов текущей комплексной оценки для формирования кадрового резерва, разработки индивидуальных

программ профессионального развития гражданских служащих, материального и нематериального стимулирования [12].

Таким образом, оплата труда гражданских служащих станет мотивирующим фактором, если она будет непосредственно связана с итогами труда [7, с. 229]. Следовательно, в качестве форм мотивации для государственных служащих необходимо использовать предложения ученых более широко применять возможность поощрения за эффективность и результативность профессиональной служебной деятельности гражданского служащего. Например, выплаты премий, персонифицированное определение размеров окладов денежного содержания и соответствующих надбавок к нему [15, с. 55].

Сочетание моральных и материальных форм стимулирования и поощрения государственных служащих позволит действенно развивать государственную гражданскую службу. Государство должно предоставить государственному служащему современные нравственные ориентиры. Если государство не обеспечивает государственных служащих достойной заработной платой; не формирует справедливую систему наказаний для государственных служащих, реализующую принцип неотвратимости; не создает этических стандартов, то они будут вынуждены действовать в личных интересах в ущерб государству. В итоге в настоящее время необходима правовая регламентация организации проведения оценки профессиональной служебной деятельности, включая разработку ее методики. В субъектах Российской Федерации она получила фрагментарное распространение. Столь серьезные управленческие процессы должны иметь обязательную юридическую форму, так как их результаты носят правовой характер и оказывают влияние на содержание прохождения государственной гражданской службы.

Литература

1. Божья-Воля, А. А. Организация оценки результативности деятельности российских госслужащих с учетом особенностей административной модели / А. А. Божья-Воля // Вопросы государственного и муниципального управления. — 2011. — № 3. — С. 62—73.
2. Геппа, Т. А. Показатели и критерии оценки профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих / Т. А. Геппа, А. А. Меденков, А. А. Соломонова // Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики. — 2012. — № 2. — С. 67—72.
3. Давыдов, В. Д. Методы оценки эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего / В. Д. Давыдов // Государственная и муниципальная служба. — 2007. — № 2. — С. 21—26.
4. Данилова, О. В. Эффективность и результативность профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего / О. В. Данилова, И. Ю. Беляева // Известия Волгоградского технического университета. — 2012. — № 16. — С. 105—113.
5. Захаров, В. М. Подходы к определению эффективности деятельности кадров государственного управления / В. М. Захаров // Власть. — 2013. — № 12.
6. Кайль, Я. Результативность как основной критерий оценки эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации / Я. Кайль, В. Епинина // Власть. — 2013. — № 9. — С. 59—60.
7. Лемин, Ф. Мотивация персонала в управленческой деятельности Китая / Ф. Лемин // Социология власти. — 2009. — № 1.
8. Литвинцева, Е. А. Оценка эффективности профессиональной деятельности государственных служащих / Е. А. Литвинцева // Аналитические обзоры ИНИИ РАГС. — 2009. — № 6. — С. 8—37.
9. Масленникова, Е. В. Модернизация государственной службы / Е. В. Масленникова, Л. Н. Татаринова // Вестник ПАГС. — 2004. — № 7.
10. Об особом порядке оплаты труда государственных гражданских служащих Ульяновской области : постановление губернатора Ульяновской области от 2 декабря 2013 года № 215. — URL: http://law.ulgov.ru/doc/8581 (Дата обращения 15.04.2015 года)
11. Об утверждении Порядка определения и оценки результативности деятельности федеральных государственных гражданских служащих, замещающих должности федеральной государственной гражданской службы в центральном аппарате Федерального казначейства : Приказ Федерального казначейства от 23 марта 2010 г. № 63. — URL: http://www.roskazna.ru (дата обращения 15.04.2015 года)
12. О федеральной программе «Развитие государственной гражданской службы Российской Федерации (2015—2018 годы)» и плане мероприятий по

развитию государственной гражданской службы Российской Федерации на 2015—2018 годы» : проект указа Президента Российской Федерации, подготовлен Минтрудом России 29 января 2015 года. — URL: http: //regulation. gov. ru (дата обращения 15.04.2015 года)
13. О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009—2013 годы)» : Указ Президента РФ от 10 марта 2009 г. № 261 (с изм. от 12 января 2010 г.) // СЗ РФ. — 2009. — № 11. — Ст. 1277.
14. Ракоти, В. Модернизация и оплата труда / В. Ракоти // Человек и труд. — 2010. — № 7.
15. Ростовцева, Ю. В. Аттестация государственных гражданских служащих: видовая классификация / Ю.В. Ростовцева // Вестник российской правовой академии. — 2007. — № 4.
16. Чекин, М. А. Анализ практики разработки и применения системы материального стимулирования государственных гражданских служащих за достижение ими установленных показателей эффективности / М. А. Чекин, Ю. А. Гуляева // Вопросы государственного и муниципального управления. — 2011. — № 4. — С. 5—15.
17. Щукина, Т. В. Кадровая политика в системе государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации: новации и развитие : монография / Т. В. Щукина. — Воронеж : Научная книга, 2011. — 215 с.

ЩУКИНА Татьяна Владимировна, заведущая кафедрой гражданского права и процесса, Липецкий филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы, доктор юрид. наук, доцент, 398050, г. Липецк, ул. Интернациональная, д. 3. E-mail: shukiha-tv@rambler.ru

SCHUKINA Tatyana, Doctor of Legal Sciences, Associate Professor, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Lipetsk Branch). Bld. 3, Str. International, 398050. E-mail: shukiha-tv@rambler.ru

БРУСЕНЦЕВА Василина Анатольевна, заведущая кафедрой теории и истории государства и права, уголовного права, Липецкий филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы, кандидат юрид. наук, доцент, 398050, г. Липецк, ул. Интернациональная, д. 3. E-mail: vasilina-brusen@mail.ru

BRUSENTSEVA Vasilina candidate of jurisprudence, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Lipetsk Branch). Bld. 3, Str. International, 398050. E-mail: vasilina-brusen@mail.ru

For citation: **T. V. Shchukina, V. A. Brusentseva** Assessment of professional office activity as criterion of material stimulation of the public civil servants of the subject of the Russian Federation
Problemy prava (Issues of Law) founders journal № 4(52).2015. pp. 106—113.