

Власова Е.Н.

магистрант

Нижегородский институт управления,

г. Н.Новгород

Научный руководитель:

Трофимова Т.В., к.э.н., доцент

ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СУДЕБНЫХ ПРИСТАВОВ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

Аннотация: Статья посвящена основным проблемам организации работы службы судебных приставов. Исследуются основные проблемы, существующие в обеспечении ее качественного кадрового состава. Показаны некоторые эффективные способы решения проблем данного института государственной службы.

Ключевые слова: судебный пристав, Федеральная служба судебных приставов России, правовой статус, государственная служба, исполнительные документы.

Annotation: The article is devoted to the main problems of the organization of the bailiff service. The main problems existing in ensuring the quality of its personnel are investigated. Some effective ways of solving the problems of this institution of public service are shown.

Key words: bailiff, Federal bailiff service of Russia, legal status, state service, Executive documents.

На современном этапе социально-экономического развития России неизмеримо возрастает значение управления персоналом в системе кадровой работы на государственной службе. Проблемы, связанные с областью управления персоналом в государственных структурах, по оценке некоторых

специалистов, в ближайшую перспективу будут постоянно находиться в центре внимания, как федерального руководства, так и местных органов власти [4, с.80].

Сегодня служба судебных приставов - одна из разновидностей государственной правоохранительной службы [2, с.106]. По мнению Д.А. Шемерикиной судебный пристав, являясь государственным должностным лицом, выступает в качестве конечной инстанции «по восстановлению законных прав и интересов граждан и организаций» т. е. судебные приставы осуществляют правозащитные и правоохранительные функции во исполнение действующего законодательства [9, с.79].

Рассмотрим проблемы, существующие в работе государственных служащих службы судебных приставов.

1. Недостаточно высокая компетентность и большая текучка кадров

В системе ФССП наблюдается большая текучка кадров и постоянный кадровый дефицит, при достаточно низком уровне квалификации специалистов. Средний сотрудник работает в данной системе не более 3-х лет.

В большинстве случаев выбор в пользу работы судебным приставом-исполнителем является для того или иного кандидата компромиссным или же просто одним из случайных вариантов. Происходит этот выбор по остаточному принципу и только в том случае, если не удастся найти более высокооплачиваемую и привлекательную позицию.

Объясняется подобного рода ротация крайне низким размером заработной платы пристава при наличии высокой нагрузке и при недостаточном престиже службы, если сравнивать ее с другими правоприменительными органами.

Одним из возможных, предполагаемых способов, который был направлен на повышение престижности работы пристава должно было стать введенное совсем недавно обязательное требование наличия высшего

экономического и высшего юридического образования для пристава-исполнителя.

Однако, можно предположить, что обязательность требования, связанного с наличием высшего образования закрывает доступ к профессии многим потенциальным кандидатам и обусловит недобор кадров. В качестве побочного эффекта будет наблюдаться то, что, учитывая крайне низкие зарплаты, основная мотивация несения службы судебными приставами может свестись к получению стажа юридической деятельности, без наличия какой-либо особой заинтересованности в своем деле. В связи с чем, расчет на то, что введенное обязательное требование юридического образования сможет повысить престиж данной профессии, является не вполне оправданным.

Таким образом, как показывает анализ кадровой информации, проблема недостаточной компетентности может быть связана с высокой текучестью кадров, неконкурентоспособностью условий труда на государственной службе для высококвалифицированных специалистов и как следствие - большим количеством молодых или вновь принятых служащих, не имеющих достаточного опыта работы.

Другими направлениями решения проблемы недостаточной компетентности государственных служащих должна стать более объективная и эффективная система привлечения и отбора кадров (в т.ч. посредством формирования действенного кадрового резерва), а также система оценки и поощрения компетентности (например, посредством повышения роли квалификационных экзаменов).

2. Низкие заработные платы

Заработные платы в системе государственной гражданской службы значительно ниже, чем в сфере коммерческой. Так, среди рядовых сотрудников ФССП Нижегородской области уровень средней заработной платы составляет около 25 тыс. руб. Согласно статистике Росстата, данный

показатель является в полтора раза меньше, чем среднемесячная заработная плата по региону (на январь 2019 года она составила 32 973 рублей) [8].

При этом, фиксированная часть месячного оклада судебного пристава составляет сумму в районе 15-ти тысяч рублей. Проблема здесь заключается в том, что расчетные показатели не учитывают дифференциацию дел по сложности и исполняемости. Хотя при этом, принимается во внимание общее количество исполнительных производств в том или ином отделе, и штатная численность сотрудников в нем. Кроме выполнения плановых показателей, премия сотрудника зависит также и от количества поступающих жалоб по поводу его незаконных действий или бездействий [3, с.30].

3. Наличие системы ведомственных показателей, которые до конца являются не отработанными, однако, именно от них зависит размер заработной платы сотрудников.

В службе судебных приставов работа сильно завязана на статистических показателях. Среди них есть три основных и большое количество дополнительных. Наиболее важная роль отводится показателю доли дел, которые окончены фактическим взысканием (так называемая доля факта). Именно данный показатель отражает основное предназначение службы — исполнить судебное решение или постановление, выданное административными органами.

Еще один значимый показатель – интенсивность, то есть доля всех оконченных производств по отношению ко всем поступившим производствам за отчетный период. Пристав в процессе выполнения данного показателя является заинтересованным в скорейшем окончании «висящих» производств, однако, их фактическом исполнении является в этом случае совсем не обязательным.

Третий показатель - доля взысканного в результате реализации имущества от общей суммы взысканий. Этот показатель в конечном итоге мотивирует пристава скорее на действия принудительные характера, нежели

на какие-либо попытки убеждения должников погасить долг на добровольной основе.

В результате, показатель по интенсивности ускоряет работу по окончанию производства. Если раньше приставами могли значительно по срокам затягиваться дела в ожидании изменений в финансовом положении должника, то сейчас, после проведения всех обязательных процессуальных действий, они более заинтересованы в окончании производства.

Последствием такого рода «палочной системы» является неравномерность в распределении нагрузки в деятельности судебного пристава. Например, самая большая активность по отдельным действиям приходится именно на отчетный период. В результате, чем ближе даты отчетности, тем пристав начинает более массово и не всегда дифференцированно производить отчетные действия. В этом случае происходит значительное снижение активности по другим видам процессуальных действий, в отношении которых плановые показатели не установлены или их выполнение не находится в приоритете с точки зрения управления. Это в первую очередь касается тех категорий дел, которые не связаны с пополнением бюджета государства.

4. Высокий уровень нагрузки.

Судебные приставы-исполнители осуществляют ежедневно свою деятельность в условиях очень высокой нагрузки [6].

Несмотря на имеющийся график, которым устанавливается фиксированное время работы судебного пристава-исполнителя, на уровне директив внутренних принято положение, предусматривающее ненормированный рабочий день.

Существующие сегодня нормативы слабо соответствуют реалиям работы, если учитывать трудозатраты, которые необходимы на отдельные процессуальные действия. Согласно нормативам Минтруда и Минюста, принятым еще в период действия первого Федерального закона об

исполнительном производстве [1], нагрузка судебного пристава составляла до 22,2 производств в месяц [6]. Сейчас, как уже отмечалось выше, количество дел, находящихся в текущем производстве часто измеряется даже не сотнями, а тысячами.

Таким образом, увеличивающийся с каждым годом поток поступающих исполнительных документов с учетом сокращения штатной численности судебных приставов приводит к высокой нагрузке на них. Данный факт негативным образом сказывается на качестве ведения каждого отдельного дела и приводит к распространению «конвейерного» подхода в работе.

5. Низкая мотивация государственных служащих.

Недостаточная развитость технологий мотивации и стимулирования персонала как одна из ключевых проблем однозначно отмечается опрошенными государственным служащими не только Нижегородской области, но и всей Российской Федерации [9, с.63].

Обозначенная проблема сводится как к низкой материальной удовлетворенности государственных служащих, так и к отсутствию желания работать в достаточной степени эффективно.

Для решения обозначенных выше проблем необходимо.

Во-первых, отказаться от методик, оценивающих результативность работы подразделений ФССП, в их нынешнем виде: показатели качества работы, как оказалось, недействительны, а показатели количества (они же «палочные») ведут к неблагоприятным результатам. Нельзя отрицать, что большая бюрократическая система требует формальных показателей, однако потребность в этих показателях во многом порождается их существованием.

Если прежняя методика все же будет сохранена, мы рекомендуем два направления для изменений:

- установление максимально допустимой нагрузки на сотрудника, превышение которой не будет добавлять баллов территориальному управлению по соответствующему показателю;

- разработка показателей качества работы, не полагающихся на судебную оценку работы сотрудников ФССП. Сотрудники, как выяснилось, зачастую плохо понимают мотивы судебных решений и, следовательно, не могут корректировать свою работу с учетом требований суда. При этом мы рекомендуем ежегодно переопределять приоритеты в количественной оценке деятельности подразделений. Не стоит каждый год оценивать работу подразделений одновременно по всем категориям дел и разновидностям результатов.

Переопределяя приоритеты на каждый год – не более трех-пяти показателей одновременно – руководство ФССП тем самым автоматически обнуляло бы АППГ (аналогичный период предыдущего года – показатель, которым определяется «эффективность» работы через постоянный рост количества дел), и не стимулировало бы бесконтрольный рост серийного «вала», одновременно стимулируя рост активности по ключевым направлениям.

Во-вторых, необходимо повышать качество кадров: мотивировать сотрудников (особенно низового уровня) большей зарплатой, требовать опыта и знаний, не поощрять «серийность» и типовые дела, а относиться к ним с подозрением, как к признаку формализма и плохой работы.

В-третьих, в качестве одного из альтернативных способов для решения проблемы, которая связана с крайне низкой эффективностью деятельности судебных приставов очень часто называется возврат порядка, который существовал до 2006 года, когда пристав получал фиксированный процент с исполнительского сбора. Сами судебные приставы период действия такого порядка называют наиболее благоприятным временем для поступления на службу в ведомство [9, с.64].

На мой взгляд, комплексное применение предлагаемых мер могло бы в дальнейшем:

- вернуть доверие населения к служащим государственного управления;
- вернуть системе службы судебных приставов ее былой престиж;
- привлечь высококвалифицированных специалистов в службу судебных приставов;
- повысить уровень теоретических знаний и профессиональных навыков судебных приставов.

Использованные источники:

1. Постановление Минтруда РФ N 60, Минюста РФ N 1 от 15.08.2002 «Об утверждении Норм нагрузки судебных приставов» / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://legalacts.ru/doc/postanovlenie-mintruda-rf-n-60-miniusta-rf/> (Дата обращения 05.11.2019)
2. Арзамасцев, Н. И. Особенности полномочий судебных приставов-исполнителей / Н.И. Арзамасцев // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Юриспруденция. – 2019. - №2. - С.106-114.
3. Бочаров Т., Губа, К., Кнорре, А. Исполнение судебных решений и организация работы судебных приставов. Аналитический отчет / Т.Бочаров. – М., 2017.
4. Васильева, Е. В., Мирзоян, М. В. Проблемы формирования кадрового потенциала государственной службы в контексте реализации нового государственного менеджмента / Е.В.Васильева, М.В. Мирзоян // Управленческие науки. - 2017. - Т.7. - №4. - С. 80–89.
5. Долгов, Д.И. Нормы нагрузки судебных приставов / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://econf.rae.ru/pdf/2015/01/4151.pdf> (Дата обращения 06.11.2019).
6. Нищета и загруженность судебных приставов как оправдание качества их работы / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://inform-24.com/12871-nischeta-i-zagruzhennost-sudebnyh-pristavov-kak-opravdanie-kachestva-ih-raboty.html> (Дата обращения 11.11.2019).

7. Средняя зарплата в России по регионам в 2019 году / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: http://fincan.ru/articles/71_srednyaja-zarplata-v-rossii-po-regionam-v-2019-godu/ (Дата обращения 11.09.2019).

8. Шарин, В.И. Проблемы формирования мотивации в системе государственной гражданской службы Российской Федерации / В.И. Шарин // Известия УрГЭУ. - 3(53). - 2014. - С.62-68.

9. Шемерикина, Д. А. К вопросу о необходимости совершенствования деятельности Федеральной службы судебных приставов / Д.А. Шемерикина // Современная наука: актуальные проблемы теории и права. Серия: Экономика и право. - 2016. - № 8. - С.79–81.