

## **Кадровик должен знать все**

**Кадровой службе в системе таможенных всегда отводилась особая роль. Однако в настоящее время, когда Федеральная таможенная служба решает не только внутриведомственные задачи, но и сталкивается с проблемами, связанными с внешними факторами, такими, например, как угроза национальной безопасности, борьба с коррупцией, роль кадровых подразделений возрастает многократно.**

Об этом, а также о других задачах и достижениях кадровых служб рассказывает начальник Управления государственной службы и кадров ФТС России Геннадий КИРИЛЛОВ.

**– Через кадровую службу проходят все, кто устраивается на работу в таможенные органы или кто увольняется. Вы видите каждого человека и, наверно, можете анализировать многие вещи. Что самое важное в работе кадровиков?**

– Действительно, от качества работы кадровых подразделений зависит многое, и все, кто решает задачи, стоящие перед таможенной службой, проходят через кадровые подразделения. Таким образом, на 90 процентов результат работы таможенного органа во многом зависит от активной, осознанной и продуманной позиции конкретного кадровика.

Кадровая работа – это стержень, на котором держится очень и очень многое. Правильная кадровая политика, грамотная организация и проведение практической работы – это одно из основных направлений деятельности всех таможенных органов.

В целом в таможенных органах кадровой работой занимается около 3 процентов личного состава.

Самым важным в работе кадровиков, на мой взгляд, является умение правильно

определить потенциал человека и подобрать для него должность, на которой он может принести максимальную пользу, раскрыть себя как специалист.

Не менее важным является обеспечение социальной защищенности должностных лиц в сочетании с повышением личной ответственности за качественное выполнение служебных обязанностей.

**– Что Вы можете сказать по поводу так называемой «социалки»?**

– Социальные льготы и гарантии для должностных лиц таможенных органов предусмотрены Федеральным законом «О службе в таможенных органах Российской Федерации» (для сотрудников), Федеральным законом «О государственной гражданской службе в Российской Федерации» (для федеральных государственных гражданских служащих), а также рядом других законодательных и подзаконных актов.

Это и ежегодные оплачиваемые основные и дополнительные отпуска, причем сотруднику и одному члену его семьи оплачивается проезд к месту проведения отпуска и обратно, и бесплатное медицинское обслуживание в учреждениях здравоохранения системы таможенных органов, и медицинское и государственное социальное страхование, и оплата проезда на общественном городском и пригородном транспорте при следовании к месту службы и обратно, и государственное пенсионное обеспечение, и прочее. Вместе с тем следует отметить, что на лиц, принятых в ФТС России после 2002 года на государственную гражданскую службу, некоторые из этих льгот не распространяются.

В последнее время активно развивается санаторно-курортная база. Если долгое время мы довольствовались одним санаторием «Победа», то сейчас в ведении ФТС России находится несколько санаториев и пансионатов.

В связи с Концепцией развития таможенных органов Российской Федерации до 2010 года планировалось дальнейшее расширение сети санаториев, но сегодня нет возможности приобретать и строить что-то новое. Поэтому таможенные органы вынуждены развивать то, что имеют.

Следует добавить, что в подобной ситуации находятся не только таможенные органы, но и все службы и ведомства нашего государства. Поскольку по роду службы я встречаюсь с кадровиками других министерств и ведомств, могу сказать, что таможенники далеко не в самом худшем положении. Поэтому очень важно разъяснить сложившуюся ситуацию людям, работающим в таможенных органах.

**– Однако, несмотря на все трудности, работа продолжается, в том числе и по реализации Концепции таможенного оформления и таможенного контроля товаров в местах, приближенных к государственной границе Российской Федерации. Что Вы можете сказать об этой работе с точки зрения кадровиков? Каковы ваши задачи? Есть ли проблемы?**

– В самом деле, ни кризис, ни социальные и материальные проблемы не отменяют работу по реорганизации таможенных органов. Поэтому задача номер один – сохранить кадровый потенциал, сберечь тех профессионалов, которые нужны системе сегодня и которые больше понадобятся завтра, когда Концепция будет реализовываться в полном объеме.

Проблема отсутствия в приграничных субъектах Российской Федерации квалифицированных специалистов актуальна как для участников внешнеэкономической деятельности, так и для государственных контрольных органов. Привлечение в приграничные субъекты Российской Федерации квалифицированных кадров, а также их подготовка и переподготовка сопряжены с необходимостью решения комплекса вопросов социального обеспечения. Потребуется бюджетное финансирование социальной инфраструктуры, подготовки и переподготовки кадров таможенных органов в местах, приближенных к государственной границе Российской Федерации, закрепление на законодательном уровне стимулов для привлечения в таможенные органы, расположенные в приграничных субъектах Российской Федерации, квалифицированных специалистов из таможенных органов, расположенных внутри страны.

На период до 2020 года крайне важно выстроить эффективную работу по сохранению и укреплению кадрового потенциала и развитию социальной сферы. Без высококвалифицированных должностных лиц, имеющих устойчивую положительную мотивацию своей работы, способных выполнять свои функции в любых условиях при достаточной социальной защищенности, говорить о дальнейшем развитии Федеральной

таможенной службы бессмысленно.

Что касается сроков реализации Концепции, то они, конечно, могут меняться в зависимости от реальной ситуации. В Москве завершена реорганизация четырех таможен, на что израсходована значительная часть средств, предусмотренных для проведения организационно-штатных мероприятий на 2009 год. Поскольку дополнительных ассигнований на эти мероприятия таможенные органы не получают, темпы дальнейшей реорганизации могут несколько замедлиться. Но эта задача будет однозначно выполнена в полном объеме.

**– Учитываются ли особенности реорганизации в каждом РТУ?**

– Общего однозначного решения в рамках ФТС России и в целом по стране быть не может, поскольку в каждом регионе есть своя специфика. Поэтому перед руководителями всех РТУ и таможен на одном из заседаний Коллегии ФТС России была поставлена задача начать разработку конкретных, детальных планов, учитывающих как раз особенности реализации Концепции в их регионах деятельности.

Кадровикам, в свою очередь, придется приложить массу усилий, чтобы объяснить конкретным должностным лицам необходимость перевода на границу, и почему в этих сложных экономических условиях они должны будут жить далеко не в самых комфортных условиях и выполнять возложенные на них задачи порой в отрыве от семьи и т.д.

**– А есть какой-то опыт, например, европейский, на который можно опереться?**

– Одним из ярких примеров является присоединение ряда государств, в том числе Польши, к Европейскому Союзу. С германской границы таможенные посты были перемещены на польско-российскую. Тогда таможенники были поставлены перед фактом: им дали несколько дней для того, чтобы переехать к новым местам работы, что, конечно, вызвало недовольство и волнения.

Аналогичный вариант у нас представляется с трудом. Ведь как бы то ни было, но польские таможенники, которые стояли на границе с Германией и переезжали на границу с Россией, ехали все-таки не в казахскую степь и не сибирскую тайгу – имелись инфраструктура и определенная база.

Следует заметить, что даже на сегодня укомплектованность кадрами в среднем по ФТС составляет 93 процента, а вот по ЦТУ около 80 процентов, и это следствие проводимых организационно-штатных мероприятий. Я не виню ЦТУ, но значительная часть людей не захотела переезжать с Рябиновой улицы в Москве в Подольск и другие подмосковные таможни. Когда упразднится Подольская таможня, то, Вы прекрасно понимаете, большинство должностных лиц из Подольска в Брянск, Белгород или Курск не поедет.

**– И что делать? Как решать эту проблему? Какова оптимальная численность штатного состава таможен?**

– Основная задача – обеспечить укомплектованность не ниже 90 процентов. Это позволит качественно решать основные задачи по организации таможенного оформления и таможенного контроля, как того и требует таможенное законодательство, а некомплект в 10 процентов позволит иметь определенный фонд для премирования наиболее активных, работающих с полной отдачей таможенников. Сегодня никто не заставляет начальников таможен держать укомплектованность на уровне 100 процентов, тем более что текучесть кадров еще никто не «отменял». Но и допускать уровень ниже 90 процентов тоже нецелесообразно. Если в больших таможнях это еще не очень заметно, то в таможне численностью 100-150 человек это означает, что в отделе вместо пяти оказывается два-три человека, и отдел в лучшем случае функционирует наполовину. В результате разлаживается вся структурная цепочка принятия решений. Поэтому кадровики постоянно держат ситуацию с укомплектованностью под контролем.

**– Как бы вы определили задачу кадровых подразделений по борьбе с коррупцией? Что вы можете сказать об аттестации?**

– Основной задачей кадровых подразделений в борьбе с коррупционными проявлениями является их профилактика. В этой связи следует расширить эту задачу, объединяя борьбу с коррупцией с наведением порядка в служебной дисциплине и неукоснительном исполнении должностных обязанностей.

При приеме на службу мы тщательно изучаем кандидата, проводя специальную проверку представленных документов и сведений.

Все кандидаты на службу в таможенные органы проходят обязательное психологическое тестирование, организована работа по психологическому обследованию кандидатов на руководящие должности номенклатуры назначения ФТС России. Новым направлением стала организация и проведение обследований с использованием компьютерного полиграфа в отношении кандидатов на службу и действующих должностных лиц на предмет наличия определенных «факторов риска».

По всем фактам нарушений проводятся служебные проверки с принятием конкретных мер к виновным лицам и определением мероприятий по устранению причин.

В ходе реализации Аналитической программы ФТС России «Борьба с проявлениями коррупции и должностными преступлениями в таможенных органах на период 2007-2009 гг.» проведен обстоятельный анализ причин и условий, порождающих и питающих коррупцию, с учетом особенностей регионов деятельности и специфики выполняемых таможенными органами задач, и разработан определенный механизм профилактической работы с кадрами. Проблемы противодействия коррупции регулярно обсуждаются на коллегиях региональных таможенных управлений, оперативных совещаниях и других мероприятиях с руководящим составом таможенных органов.

Реализация практических мер, направленных на предупреждение коррупционных явлений, осуществляется в тесном взаимодействии с правоохранительными органами на местах.

Что касается аттестации – она является одним из приоритетных направлений кадровой политики. Оценка результатов профессиональной деятельности государственных служащих посредством проведения аттестаций и квалификационных экзаменов способствует повышению профессионального уровня должностных лиц и является одним из ключевых факторов повышения эффективности функционирования таможенных органов.

В служебных характеристиках, в материалах по итогам проведения аттестации отражаются факт соблюдения или несоблюдения должностными лицами норм Кодекса этики и служебного поведения должностных лиц, личной примерности в выполнении должностных обязанностей и другие показатели.

Важным шагом в предупреждении коррупционных проявлений является создание во всех таможенных органах комиссий по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих Российской Федерации и урегулированию конфликта интересов. Однако их работа только разворачивается и о реальных практических результатах говорить еще рано.

**– Если резюмировать, то каково значение кадровой службы в системе таможенных органов?**

– Кадровая служба в системе таможенных органов занимает важное место, так как от правильного подбора и расстановки специалистов во многом зависит конечный результат работы.

Таможенная служба находится на переломном этапе, суть которого заключается в том, что качественно меняются предъявляемые к ней требования в части выполнения возложенных задач и функций, возрастает ответственность всех должностных лиц за выполнение служебных обязанностей и за соблюдение требований законодательства.

В этой связи кадровая политика является одним из основных средств обеспечения и повышения эффективности функционирования системы таможенных органов и реализуется посредством формирования кадрового потенциала, так как решение любой задачи в первую очередь зависит от того, кто будет решать эти задачи, кто будет организовывать их исполнение, насколько он профессионально подготовлен и ответственен.

Таким образом, успешное функционирование невозможно без улучшения подбора, расстановки и подготовки кадров, без создания действенного, хорошо изученного и подготовленного резерва.

Грамотная кадровая политика является основным инструментом обеспечения качественной реализации возложенных функций, а высокий кадровый потенциал – основной ресурс таможенных органов.

**Валентина ДУДКОВА**