

ЮРИДИЧЕСКИЕ НАУКИ

ОСНОВНЫЕ КРИТЕРИИ ОТБОРА КАНДИДАТОВ НА ЗАМЕЩЕНИЕ ВАКАНТНОЙ ДОЛЖНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ

Перухина Кристина Витальевна

Магистрант

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при президенте

Российской Федерации

Сибирский институт управления – филиал РАНХиГС

АННОТАЦИЯ

В статье рассматриваются основные критерии отбора кандидатов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы. Исследуются нормативно-правовая база, теоретические и практические особенности правового регулирования отбора кандидатов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы. Предложены направления совершенствования правоотношений в данной сфере.

ABSTRACT

The article considers the main criteria for the selection of candidates for the vacant position of the state civil service. The author examines the legal framework, theoretical and practical features of the legal regulation of the selection of candidates for the vacant position of the state civil service. The directions of improving legal relations in this area are proposed.

Ключевые слова: государственная служба, критерии отбора, замещение вакантной должности, конкурс.

Keywords: civil service, selection criteria, filling a vacant position, competition.

Актуальность данного исследования заключается в том, что ни одна страна мира, вне зависимости от своего государственного устройства не обходится без государственных служащих, так как именно ими выполняются все практические задачи и функции, которые выстраиваются непосредственно государством.

В каждом звене государственного управления для эффективной работы его механизма требуются государственные служащие. Все основные цели государства достигаются с использованием штата служащих его государственных органов.

Исходя из важных позиций государственной службы во всем государственном аппарате, данная тема на протяжении многих лет не теряет своей актуальности, и постоянно находится в центре внимания исследователей.

Развитие системы гражданской службы тесно связано с внедрением новых принципов кадровой политики, предусматривающих, в том числе создание объективных и прозрачных механизмов отбора кандидатов на замещение должностей гражданской службы.

При рассмотрении вопроса с законодательной точки зрения необходимо отметить, что в соответствии со ст. 25 Международного пакта о гражданских политических правах[2] Конституция Российской Федерации[1] устанавливает, что «граждане Российской Федерации имеют равный доступ к государственной службе». Также согласно Федеральному закону от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ»[3](далее - Федеральный закон № 79-ФЗ) граждане, соответствующие предъявляемым квалификационным требованиям для замещения должностей гражданской службы, имеют право на

равный доступ и равные условия ее прохождения «независимо от пола, расы, национальности, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с профессиональными и деловыми качествами гражданского служащего». Аналогичная норма устанавливалась и Федеральным законом от 31 июля 1995 г. № 119-ФЗ «Об основах государственной службы Российской Федерации», который предшествовал Федеральному закону № 79-ФЗ. Но, как отмечалось еще в Федеральной программе реформирования государственной службы, поступление на гражданскую службу, а также последующий служебный рост «в большей степени зависят от личного отношения к ним руководителя государственного органа, нежели от их профессионального уровня и деловых качеств»[8, с. 116]. К большому сожалению, следует отметить, что данное положение дел вполне соответствует российской действительности.

На практике, к сожалению, сложно констатировать наличие равного доступа к государственной гражданской службе. Реализация данного принципа может быть обозначена, скорее, как цель, которую следует достигнуть, нежели в качестве уже реализованного достижения.

В настоящее время конкурс выступает в качестве наиболее популярного и приоритетного способа отбора кадров на должности государственной гражданской службы. Данный способ позволяет привлекать наиболее подготовленных специалистов, исходя из требований к конкретным должностям. «Основное

преимущество конкурса - возможность участия в нем неограниченного круга лиц, открытость, гласность, равный доступ граждан к государственной службе»[7, с. 176]. Следует согласиться с А.В. Гусевым, что конкурс способствует проявлению демократичных основ на государственной службе и позволяет избежать бюрократии и застоя в данной сфере[5, с. 36].

В п.1 ст. 22 Федерального закона № 79-ФЗ нормативно установлено, что механизм поступления на должности гражданской службы, а также механизм их замещения, практически во всех случаях, должен быть осуществлен с применением конкурсных мероприятий. Однако в дальнейшем, в положениях этой же статьи пп. 2-4 приведены нормы, которые регламентируют ситуации, когда применение конкурса не предусматривается.

Так, конкурс проводить не следует, когда речь идет о замещении должностей категорий «руководители» (как на определенный временной период, так и без временного ограничения) и «помощники (советники)» (на временной период, которым ограничен руководитель).

Заключение служебного контракта на конкретный срок также освобождает государственного служащего от необходимости прохождения конкурсных процедур.

Законодательно также установлено, что конкурс не проводится в случаях когда в рамках гражданской службы служащему предоставлена иная должность. Однако это касается не всех случаев. Чаще всего данная ситуация применима, когда имеет место перевод по причине состояния здоровья гражданского служащего на основании заключения медицинской организации (п. 2 ст. 28 Федерального закона № 79-ФЗ). В подобной ситуации служащему должна быть предоставлена работа, которая соответствует его текущему состоянию здоровья. Также подобный вариант внеконкурсной процедуры применим к ситуациям, когда имеет место упразднения органа государственной власти, либо же сокращения должностей (п. 1 ст. 31 Федерального закона № 79-ФЗ).

Кроме указанных выше случаев, конкурс также не проводится когда на службу принимается гражданин, который состоит либо в федеральном, либо в региональном кадровом резерве. В данном случае отсутствие конкурсной процедуры обуславливается тем, что при поступлении в кадровый резерв претенденты и так проходят конкурсный отбор [6, с. 93].

Кроме рассмотренных выше исключений из общего правила замещения вакантных должностей государственной гражданской службы по конкурсу, законодатель в п. 3 и п. 4 ст. 22 Федерального закона № 79-ФЗ устанавливает два случая, когда конкурс может не проводиться: при назначении на отдельные должности гражданской службы, связанные с использованием сведений, составляющих государственную тайну, и при назначении на должности гражданской службы

«младшей» категории должностей по решению представителя нанимателя.

Во исполнение Федерального закона № 79-ФЗ был издан указ Президента РФ от 1 февраля 2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации»[4], утвердивший одноименное Положение, в котором определяются порядок и условия проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы РФ в федеральном государственном органе, государственном органе субъекта РФ или их аппаратах. Пункт 3 Положения также утверждает перечень случаев, при которых назначение на должность происходит вне конкурсных процедур, либо конкурс может не проводиться. Данный перечень полностью дублирует случаи, приведенные в ст. 22 Федерального закона № 79-ФЗ и рассмотренные выше.

Наличие подобных случаев показывает, что существует достаточно возможностей для руководителей разного уровня назначить на ключевую должность человека, возможно, неподготовленного профессионально, избегая конкурсных процедур. Подобная проблемная ситуация мешает реализации такой функции, как кадровый контроллинг, то есть мер, направленных на исключение злоупотреблений, ошибок и просчетов, связанных с поспешными и ненадлежащими кадровыми назначениями[9, с. 60]. Отсутствие внешнего контроля приводит к смещению акцента в кадровой политике от успешной работы органа государственной власти в целом к достижению личных целей отдельного человека или группы лиц.

Конкурс состоит из двух этапов. Первый этап носит подготовительно-ознакомительный характер. На втором этапе проводится непосредственно сам конкурс.

При оценке профессиональных и личностных качеств кандидатов конкурсная комиссия исходит из соответствующих квалификационных требований к вакантной должности и других положений должностного регламента по этой должности, а также иных положений, установленных законодательством Российской Федерации о гражданской службе.

При изучении анкеты участника и его автобиографии можно оценить такие важные качества соискателя, как заинтересованность в работе, объективность в оценке собственных сильных и слабых сторон, ответственность и др. Считается, что записи в трудовой книжке позволяют охарактеризовать человека по таким параметрам, как уверенность, целеустремленность и амбициозность, что можно отследить по выбору мест работы; ответственность и отношение претендента к работе наглядно показывает продолжительность стажа работы на предыдущем месте, лидерские качества - по темпам карьерного роста.

Комиссия, которая проводит собеседование с кандидатом, претендующим на должность, проявляет интерес к прошлым заслугам специалиста, оценивает компетентность специалиста, его умение рассказать о выполняемой работе, уточняет мотивы и цель дальнейшего продвижения по службе, выясняет планы претендента на ближайшую перспективу.

Кроме того, одной из задач конкурсной комиссии является психологическая оценка кандидата. Собеседование и тестирование - широко распространенные методы, традиционно используемые для отбора на государственную гражданскую службу.

Конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов с учетом результатов проведения тестирования и оценки кадровой службой государственного органа. Членам конкурсной комиссии рекомендуется также оценивать кандидатов на соответствие функциональным квалификационным требованиям, которые дифференцируются в зависимости от направлений профессиональной служебной деятельности и специализаций по направлениям профессиональной служебной деятельности, а также категорий и групп должностей (в том числе на основе профилей должностей):

- требования к профилю среднего профессионального образования и к уровню и профилю высшего образования, включая дополнительное профессиональное образование;

- требования к стажу (опыту) работы, содержащие требования к стажу гражданской службы (государственной службы иных видов) и стажу (опыту) работы по специальности, направлению подготовки;

- наличие или отсутствие необходимых профессиональных знаний и навыков;

- требования к профессиональным качествам.

По итогам конкурса каждый член конкурсной комиссии выставляет кандидату соответствующий балл, который заносится в конкурсный бюллетень с краткой мотивировкой, обосновывающей решение о соответствующей оценке.

Баллы, выставленные всеми членами конкурсной комиссии, суммируются, и победителем конкурса признается кандидат, набравший наибольшее количество баллов.

При необходимости конкурсной комиссией может быть принято решение об установлении минимального количества баллов, недостижение которого может являться основанием для невозможности определения победителя конкурса. В этом случае минимальный проходной балл должен содержаться в объявлении о приеме документов для участия в конкурсе.

Представляется, что в настоящее время назрела необходимость более строгих требований к квалификации и уровню подготовки кадров на государственной службе. Представляется, что для таких гражданских служащих необходима

профессиональная юридическая подготовка, в частности в магистратуре.

Также видится целесообразным совершенствование норм о конкурсных процедурах в рамках государственной гражданской службы путем четкого определения конкурса и его целей, исходя из которых четко должно следовать, что конкурс способствует равному доступу не для всех, а лишь для тех кандидатов, которые оказываются наиболее подготовленными и квалифицированными.

Литература:

1. Конституция Российской Федерации [принята всенародным голосованием 12.12.1993] [ред. от 01.07.2020] // Российская газета. – 2020. - № 144.

2. Международный пакт о гражданских и политических правах [Принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН] // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1976. - 3 17. - Ст. 291.

3. О государственной гражданской службе Российской Федерации: федер. закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ [ред. от 8.12.2020] // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2004. - № 31. - Ст. 3215.

4. О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации: Указ Президента РФ от 01.02.2005 № 112 [ред. от 31.12.2020] // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2005. - № 6. - Ст. 439.

5. Гусев А.В. Российская государственная гражданская служба: проблемы правового регулирования: автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.05 / Гусев Андрей Владимирович. - Екатеринбург, 2009. –47 с.

6. Ишниязова А.Б. Анализ нормативно-правовой базы, регламентирующей работу с кадровым резервом на государственной гражданской службе / А.Б. Ишниязова // Материалы межрегиональной научно-практической конференции. - Челябинск: Изд-во ЧФ РАНХиГС, 2017. - С. 91-99.

7. Краснов С.В. Проблемы применения конкурсного отбора кадров на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы / С.В. Краснов, Р.А. Сайфутдинов, Н.С. Телепенина // Материалы межрегиональной научно-практической конференции. - Спб., 2017. - С. 172-179.

8. Фейфер А.А. Состояние и модернизация государственной службы в РФ / А.А. Фейфер, Т.А. Ботоев // Системные технологии. - 2018. - № 26. - С. 115-118.

9. Ширяев Д.С. Организация и проведение кадровых конкурсов в системе государственной службы / Д.С. Ширяев // Экономика и упр. в XXI в.: тенденции развития. - 2016. - № 28-1. - С. 58-62.