

Конкурс как эффективная мера практической реализации института ротации федеральных государственных гражданских служащих.

Ятуховская Яна Владимировна

Аспирант

Воронежский государственный университет, Воронеж, Россия

E-mail: yana_vy@mail.ru

«. . . Низкий уровень кадровой ротации - одно из основных препятствий развития. Отсутствие профессионального и личностного роста людей просто сказывается и на судьбе того дела, которое им поручено. Отсюда и некомпетентность, и колоссальные убытки, которые мы несём в связи с этим, и высокие, я бы даже сказал, огромные коррупционные риски» - так еще в 2008 году на совещании по вопросам формирования резерва управленческих кадров Д.А. Медведев, будучи Президентом Российской Федерации, подчеркнул непосредственную взаимосвязь профессионализма и института ротации, тем самым установив корреляцию последнего с конкурсными процедурами на замещение вакантных должностей [4]. Ведь согласно Указу Президента Российской Федерации от 01.02.2005г. № 112 (далее по тексту - Указ Президента РФ № 112) цель проведения конкурса заключается в оценочном определении профессиональных компетенций кандидатов [3]. Так и для ротационных механизмов определение профессионального уровня гражданских служащих перед назначением на иную должность служит повышению эффективности гражданской службы.

Но на сегодняшний день, ввиду того, что замещение должности в порядке ротации подразумевает заключение срочного служебного контракта, а также при замещении на определенный срок полномочий должности гражданской службы категории «руководители», конкурс не проводится [1]. Это находит практическое подтверждение при реализации ротации в отношении гражданских служащих, замещающих должности категории «руководители» в территориальных органах федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих контрольные и надзорные функции, при условии, что их должностные обязанности связаны с осуществлением контрольных и надзорных функций, без проведения конкурсных процедур. В данном случае отсутствие конкурса можно объяснить наличием и без того профессионального опыта у управленца при назначении его в порядке ротации на иную должность гражданской службы без изменения должностных обязанностей, например, в другой регион России. Однако учитывая методические рекомендации Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по предоставлению выбора гражданскому служащему территориально определить государственный орган, в котором он будет осуществлять профессиональную служебную деятельность, необходимо рассмотреть вариант, когда несколько лиц желают замещать одну и ту же должность [5]. В этом случае предлагаем до утверждения плана проведения ротации предоставлять возможность гражданским служащим подавать заявки на замещение должностей в соответствии с утвержденным перечнем ротлируемых должностей. Если на одну должность придется две и более заявок, при соответствии кандидатов квалификационным требованиям к соответствующей должности необходимо проводить конкурсный отбор с учетом качественных оценок и экспертных рекомендаций. Если замещаемая в порядке ротации иная должность подразумевает изменение содержания должностных обязанностей, то перед проведением конкурса для кандидатов необходимо предусмотреть обязательную профессиональную переподготовку с учетом профиля образования. При этом направление на профессиональную переподготовку должно быть обязательным для «руководителей», «помощников» (советников), «специалистов», которые относятся к высшей и главной группам должностей. Полагаем, что лиц, не прошедших конкурсный отбор, необходимо включать в кадровый

резерв, с целью планирования к назначению на данную должность в порядке ротации. Если же на замещение соответствующих должностей не были поданы заявки, то должности замещаются по решению представителя нанимателя с согласия гражданского служащего. Предлагается данный порядок применять также и федеральных органах исполнительной власти, и в иных государственных органах после утверждения соответствующих перечней ротлируемых должностей.

Возможны случаи, когда должность, по которой предусматривается ротация, является вакантной. На нее может претендовать как гражданский служащий, так и гражданин Российской Федерации, который еще не проходил гражданскую службу. Но и в данном случае проведение конкурса законодательно не предусматривается, что является исключением из общего правила о его обязательности при поступлении на гражданскую службу или замещении другой должности [1]. В связи с этим усматриваем необходимость распространения положений о проведении конкурсных процедур при назначении на вакантную ротлируемую должность федеральной государственной гражданской службы с тем, чтобы установить соответствие кандидатов квалификационным требованиям к соответствующим должностям, пристальное внимание к которым подтверждается внесением изменений в них Федеральным законом от 31.12.2014 N 510-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» относительно исключения слов «государственной службы иных видов» из требований к стажу, а также планируемыми дополнениями о включении требований к направлению подготовки в число квалификационных требований, предусмотренными проектом Федерального закона «О внесении изменений в Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и в статьи 5 и 9 Федерального закона «О муниципальной службе Российской Федерации», разработанного Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, опубликованного на одноименном сайте 22.01.2016г [2,5]. Отметим также, что если на вакантную должность претендуют гражданские служащие, замещающие должности, подлежащие ротации, то процедура аналогична описанной выше, а если граждане - то в соответствии с Указом Президента РФ № 112 [3].

Таким образом, обязательность проведения конкурсных процедур при назначении гражданских служащих на иные должности в порядке ротации будет служить укреплению противодействия коррупции с той целью, чтобы не формировать «обходные пути» назначения на соответствующие должности без проведения конкурса, принимая «некомпетентные» кадровые решения.

Источники и литература

- 1) О государственной гражданской службе Российской Федерации : Федер. закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2004. № 31. Ст. 3215.
- 2) О внесении изменений в Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» : Федер. закон от 31 декабря 2014 г. № 510-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2015. N 1 (часть I) . Ст. 63.
- 3) О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации : Указ Президента РФ от 01 февраля 2005 г. № 112 // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2005. N 6. Ст. 439.
- 4) Официальный сайт Президента России : <http://www.kremlin.ru>
- 5) Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации : <http://www.rosmintrud.ru>