

УДК: 342.5

Шарагин Владислав Владимирович,
магистрант, Костромской государственной университет, г. Кострома

Sharagin Vladislav Vladimirovich,
postgraduate, Kostroma state University, Kostroma
ruozversa@yandex.ru

Мельников Иван Николаевич,
кандидат юридических наук,
Костромской государственной университет, г. Кострома

Melnikov Ivan Nikolaevich,
candidate of law, Kostroma state University, Kostroma
melnikk44@gmail.com

ПРОБЛЕМЫ ПОСТУПЛЕНИЯ НА ДОЛЖНОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

PROBLEMS OF ADMISSION TO THE POSITION OF THE STATE CIVIL SERVICE OF THE RUSSIAN FEDERATION

В статье рассматриваются вопросы, которые возникают при поступлении на государственную гражданскую службу Российской Федерации, с указанием путей их возможного решения. Обосновываются предложения введения минимального числа членов конкурсной комиссии и изменения порядка вынесения акта государственного органа о назначении на должность гражданской службы.

The article discusses the issues that arise when entering the state civil service of the Russian Federation, indicating the ways of their possible solutions. Proposals for introducing a minimum number of members of the competitive commission and changes in the procedure for issuing an act of state body on the appointment to the civil service position are substantiated.

Государственная гражданская служба, конкурс при поступлении на государственную гражданскую службу, конкурсный отбор, правовые проблемы.

State Civil Service, competition for admission to state civil service, competitive selection, legal problems.

В Указе Президента РФ от 24 июня 2019 г. № 288 «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019 - 2021 годы» делается акцент на том, что в качестве одной из основ дальнейшего развития государственной гражданской службы является совершенствование порядка назначения на должности государственной гражданской службы [4]. Принятие подобного нормативного акта свидетельствует о наличии правовых проблем в данной сфере и требует внимания законодателя в их разрешении. Вместе с тем наличие значительного правового регулирования кон-

курсных процедур подзаконными актами обуславливает необходимость согласованного взаимодействия сразу нескольких органов государственной власти для достижения поставленных целей.

Согласно ст. 22 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» поступление на должность государственной гражданской службы осуществляется как в порядке конкурсного отбора, так и путем назначения кандидата на вакантную должность вне конкурса [6]. При этом устанавливаются основания, когда для замещения должности конкурс не проводится, и дополнительные два основания, когда конкурс может не проводиться. Некоторые исключения из конкурса являются весьма спорными и могут отрицательно повлиять на реализацию принципа равного доступа граждан к гражданской службе, а также на принцип профессионализма и компетентности гражданских служащих.

В вопросе проведения конкурсной процедуры нельзя не согласиться с мнением следующих авторов С. В. Краснова, Р. А. Сайфутдинова, Н. С. Телепниной, которые пишут, что «именно конкурс позволяет выбрать из числа претендентов на замещение вакантной должности наиболее достойных и наиболее способных к реализации сложных задач управления государством» [1, с. 176]. В этом контексте существование института внеконкурсного назначения на должности государственной гражданской службы приводит к уменьшению конкурентоспособности кандидатов, способных и желающих претендовать на такие должности. Как следствие такой политики может происходить снижение реализации принципа профессионализма и компетентности гражданских служащих. Такой вывод можно сделать в силу того, что профессиональные и личные качества кандидата, а также его соответствие квалификационным требованиям на должность проверяются в рамках конкурсной процедуры отбора, где возможно выявить наиболее достойного и подходящего претендента среди подавших документы на участие в конкурсе.

Организация и проведение конкурса регулируется Указом Президента РФ от 1 февраля 2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» [5], в соответствии с которым конкурс проводится в два этапа. Для возможности проведения конкурса в государственных органах формируются конкурсные комиссии и принимаются методические рекомендации для проведения конкурса. Считаем, что недостатком регламентации работы конкурсной комиссии является отсутствие указания на минимальное число членов конкурсной комиссии для проведения конкурса. Представляется верным дополнить п. 18, рассматриваемого нормативного акта, указанием на то, что «Конкурсная комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и не менее трех членов комиссии». Подобный подход по формированию конкурсной комиссии можно увидеть в законодательстве Республики Казахстан [2]. Установление минимального числа членов конкурсной комиссии необходимо, прежде всего, для поддержания объективности в процессе оценивания кандидатов. Кроме того необходимо убрать положение п. 20 вышеуказанного нормативного акта, закрепляющего возможность проводить заседание конкурсной комиссии при на-

личии не менее двух третей от общего числа членов, так как это может негативно влиять на объективность проводимого конкурса. В таком случае необходимым минимальным числом членов конкурсной комиссии для проведения конкурса станет пять человек.

Для соблюдения равного доступа граждан к государственной гражданской службе в разных субъектах Российской Федерации на одну и ту же должность федеральной государственной гражданской службы не должны быть установлены разные методики оценивания кандидатов, а также разные порядки проведения конкурсного отбора. Для устранения такой ситуации необходимо предусмотреть, чтобы методики проведения конкурса принимались вышестоящим по иерархии органом государственной власти. Это позволит уменьшить нагрузку на большую часть федеральных органов государственной власти, а также позволит унифицировать методики проведения конкурсов для государственных гражданских служащих одной системы органов власти. Создание единых методик обеспечит равный научно обоснованный подход к проведению конкурса. Равенство будет выражаться в предсказуемых и однотипных заданиях с понятной системой оценивания и отбора для кандидатов на одну и ту же должность. Для создания таких методик потребуется не только опыт практикующих юристов, но и теоретиков, в том числе из других специальностей. Это позволит выработать наиболее совершенные конкурсные процедуры, учитывающие специфику службы в разных органах государственной власти на соответствующих должностях. При создании методик стоит опираться на должностные регламенты федеральных государственных гражданских служащих, в которых описаны квалификационные требования, полномочия и другие ключевые вопросы, связанные с конкретной должностью. Проанализировав их, можно выявить те знания, умения и навыки, которые важны для определенной должности. В последующем эти выводы можно использовать в выборе конкретных методик оценивания, которые наилучшим образом могут проверить готовность кандидата осуществлять федеральную государственную гражданскую службу в данном органе. На уровне федеральных органов субъектов предлагается оставить издание государственным органом, в котором проходит конкурс, правового акта о составе конкурсной комиссии, который должен в обязательном порядке публиковаться на его официальном сайте.

Вызывает сомнение правильность порядка назначения на должность государственной гражданской службы. Так согласно ч. 1 ст. 26 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ» служебный контракт заключается на основе акта государственного органа о назначении на должность гражданской службы. Стоит отметить, что в п. 23 Указа Президента РФ от 1 февраля 2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» такой акт издает представитель нанимателя, который согласно п. 2, рассматриваемого нормативного акта, является руководителем органа либо его представителем. Таким образом, создается коллизия права, требующая внесения соответствующих изменений в Указ Президента РФ. Кроме того при издании такого акта нет никаких гарантий, что лицо не переменит свое решение и, действи-

тельно, заключит служебный контракт. Для устранения такого противоречия следует обратить внимание на порядок вступления в трудовые отношения, предусмотренный Трудовым кодексом РФ [3], а именно на статью 68, где сказано, что «прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора». Таким образом, следует закрепить положение, что акт государственного органа о назначении на должность гражданской службы издается на основании заключенного служебного контракта. Изменение порядка вынесения акта о назначении на должность гражданской службы устранил логическое противоречие, которое возникает вследствие того, что все документы, в том числе и заявление с просьбой о поступлении на гражданскую службу, гражданин предъявляет представителю нанимателя при заключении служебного контракта, а значит уже после того, как акт о назначении его на должность гражданской службы вынесен.

Проведение конкурсного отбора позволяет кандидатам на вакантную должность государственной гражданской службы продемонстрировать конкурсной комиссии, почему именно они заслуживают быть выбранными на соответствующую должность. В дополнении к этому конкурс является действенной мерой в борьбе с коррупцией. И, наконец, при помощи конкурсного отбора возможно определить наиболее компетентного кандидата, способного в дальнейшем результативно осуществлять служебную деятельность, что может положительно сказаться на эффективности функционирования государственного органа, а по итогу и на успешности реализации всего государственного управления в целом.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Краснов С. В., Сайфутдинов Р. А., Телепина Н. С. Проблемы применения конкурсного отбора кадров на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы // Сборник научных трудов научной и учебно-практической конференции. – 2017. – С. 172–179.

2. Приказ Председателя Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы и противодействию коррупции от 21.02.2017 № 40 «О некоторых вопросах занятия административной государственной должности» // «Казахстанская правда». – URL: <https://www.kazpravda.kz> (дата обращения: 04.09.2019).

3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197 по состоянию на 02.08.2019 // Информационно-правовая система «Законодательство России». – URL: <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 07.09.2019).

4. Указ Президента Российской Федерации от 24.06.2019 № 288 «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019–2021 годы» // Информационно-правовая система «Законодательство России». – URL: <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 01.09.2019).

5. Указ Президента Российской Федерации от 01.02.2005 № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» (в ред. от 10.09.2017) // Информационно-правовая

система «Законодательство России». – URL: <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 02.09.2019).

6. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (в ред. от 01.05.2019) // Информационно-правовая система «Законодательство России». – URL: <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 01.09.2019).