

*Денисова Мария Николаевна,  
Студент, Костромской государственной университет, г. Кострома*

*Denisova Maria Nikolaevna  
student of the Kostroma State University, Kostroma*

*marydenisova44@yandex.ru*

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

*Melnikov Ivan Nikolaevich  
candidate of law, associate professor  
Kostroma State University, Kostroma*

*melnikk44@gmail.com*

**АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ  
ПОСТУПЛЕНИЯ КАНДИДАТОВ НА ГОСУДАРСТВЕННУЮ  
ГРАЖДАНСКУЮ СЛУЖБУ РФ**

**TOPICAL ISSUES OF LEGAL REGULATION OF ADMISSION  
OF CANDIDATES TO THE STATE CIVIL SERVICE  
OF THE RUSSIAN FEDERATION**

*В настоящей статье актуализируется проблема поступления кандидатов на государственную гражданскую службу РФ, определяются пути решения проблем, а так же аргументируется необходимость упрощения процесса поступления на государственную гражданскую службу на сегодняшний день.*

*In this article, the problem of admission of candidates to the state civil service of the Russian Federation is actualized, ways of solving problems are determined, as well as the need to simplify the process of entering the state civil service today is argued.*

*Государственная гражданская служба, государственный гражданский служащий, поступление и порядок прохождения государственной гражданской службы, правовой статус государственного гражданского служащего, кандидат.*

*State civil service, state civil servant, admission and procedure for passing the state civil service, legal status of a state civil servant, candidate.*

Государственная гражданская служба Российской Федерации – вид государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан Российской Федерации на должностях государственной гражданской службы Российской Федерации в государственных органах по обеспечению исполнению полномочий.

В соответствии с частью 1 статьи 21 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» граждане Российской Федерации вправе поступать на гражданскую службу при достижении возраста 18 лет. При этом им необходимо владеть государственным языком Российской Федерации. Также необходимо обладать соответствующими квалификационными требованиями. В позиции государственной гражданской службы включают требования по уровню профессионального образования, обладание опытом в государственной службе или работы по специальности, направлению обучения, знания и навыков, которые необходимы для исполнения официальных обязанностей, а также, если есть соответствующее решение представителя работодателя, для специальности, направления обучения.

Назначение гражданина Российской Федерации на гражданскую службу Российской Федерации осуществляется, как правило, по результатам конкурса.

Конкурс нацелен на оценку профессионального уровня заявителей на позиции гражданской государственной службы и их соответствие установленным требованиям квалификации для замещения должности гражданской службы.

Требования для замещения должностей государственной гражданской службы установлены Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации и размещены на официальном сайте [2].

Решение конкурсной комиссии является основанием для назначения кандидата на вакантную должность гражданской службы либо отказа в таком назначении.

По результатам конкурса издается акт представителя нанимателя о назначении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы и заключается служебный контракт с победителем конкурса.

В случаях, предусмотренных частью 2 и 3 статьи 22 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» конкурс не проводится:

1) при назначении на замещаемые на определенный срок полномочий должности гражданской службы категорий «руководители» и «помощники (советники)»;

2) при назначении на должности гражданской службы категории «руководители», назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Президентом Российской Федерации или Правительством Российской Федерации;

3) при заключении срочного служебного контракта;

4) при назначении гражданского служащего на иную должность гражданской службы в случаях, предусмотренных частью 2 статьи 28, частью 1 статьи 31 и частью 9 статьи 60.1 ФЗ от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»;

5) при назначении на должность гражданской службы гражданского служащего (гражданина), включенного в кадровый резерв на гражданской службе.

Кроме того, существует ряд исключений, при которых возможно не проводить конкурс для кандидатов. Например, конкурс может не проводиться при назначении на отдельные должности гражданской службы, исполнение должностных обязанностей по которым связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, по перечню должностей, утверждаемому нор-

мативным актом государственного органа, а также по решению представителя нанимателя конкурс может не проводиться при назначении на должности гражданской службы, относящиеся к группе младших должностей гражданской службы.

Как установлено законодательством Российской Федерации, конкурс на замещение вакантной должности государственной гражданской службы состоит из двух этапов.

На первом этапе нанимателем (государственный орган) размещается информация о проведении конкурса в сети «Интернет» путем размещения объявления о начале приёма документов от кандидатов.

Вторым этапом конкурса является оценка конкурсной комиссией профессиональных качеств кандидатов на основании представленных ими документов, а также путем проведения процедур, не противоречащих Федеральным законам и иным нормативным актам, таким как собеседование, анкетирование, индивидуальное тестирование, и иные испытания, связанные с дальнейшим выполнением должностных обязанностей кандидатом.

Рассмотрев механизм поступления на государственную службу, можно сделать вывод о том, что на сегодняшний день проведение нанимателем конкурса на замещение вакантной должности не только усложняет кандидату дальнейшее его прохождение, но и оттягивает процесс на достаточно длинный период времени.

Вместе с тем, стоит отметить, что на момент окончания гражданином РФ высшего учебного заведения, образовательное учреждение высшего образования проводит государственный экзамен, который в свою очередь носит комплексный, системный характер, и ориентирован на выявление обще профессиональных и специально-профессиональных компетенций у выпускника.

Кроме того, государственный экзамен является этапом проведения государственных аттестационных испытаний. Целью государственного экзамена является определение теоретической и практической подготовки выпускника к дальнейшей профессиональной деятельности.

Таким образом, наличие у кандидата на замещение вакантной должности профильного высшего образования уже подразумевает под собой прохождение определенного конкурса, в том числе, с проверкой его профессиональных знаний.

Это говорит о том, что одной из возможностей облегчения поступления кандидата на замещение вакантной должности на государственную гражданскую службу РФ, возможно рассмотреть отмену одного из этапов проводимого конкурса.

Такой шаг сделает поступление для кандидатов на государственную гражданскую службу РФ не только проще, но и значительно быстрее.

Проводя анализ возможности отмены приема кандидатов на госслужбу Федерации, мы пришли к выводу конкурсный порядок является основным способом поступления на государственную гражданскую службу и принципом формирования кадрового резерва гражданской службы. Включение гражданского служащего или гражданина, не являющегося гражданским служащим, в кадровый резерв позволяет назначать резервиста на должность уже без проведения конкурса, что облегчает доступ к государственной службе граждан [1].

Кадровый резерв, как следует из анализа положений Закона № 79-ФЗ, также содержит элементы резерва управленческих кадров, поскольку в него включаются лица, рекомендуемые к назначению на руководящие (управленческие) должности гражданской службы категории «руководители» и «помощники (советники)».

Действующее законодательство в области государственной службы предусматривает своеобразные фильтры, обеспечивающие заполнение наиболее компетентными кандидатами, в том числе из кадрового резерва, вакантных должностей руководителей. Так, в части 3 статьи 78 Закона № 342-ФЗ и части 3 статьи 79 Закона 141-ФЗ предусматривает льготное назначение кандидатов из числа резервистов на эти должности для этих целей. В этом случае конкурс не проводится, а назначение производится по решению Руководителя или уполномоченного Руководителя. В исключительных случаях в случаях, когда в кадровом резерве нет соответствующей возможности, эти должности заполняются в порядке конкурса при условии обязательного наличия решения руководителя Федерального органа исполнительной власти в области внутренних дел (в области пожарной безопасности).

В настоящее время в соответствии с пунктом 4 Положения о кадровом резерве Федерального государственного органа, утвержденного указом Президента Российской Федерации от 01 марта 2017 года № 96, каждый Федеральный государственный орган утверждает свой регламент, устанавливающий порядок формирования кадрового резерва для заполнения должностей на Федеральной государственной гражданской службе. Таким образом, учитываются особенности полномочий каждого государственного органа и его структура.

С учетом таких обстоятельств, как прозрачность и определенное единообразие в подходах к проведению конкурсов на вакантные должности гражданской службы, соблюдение необходимых условий для сопоставимости и сопоставимости кандидатов, прошедших конкурсные испытания, позволяет использовать более широкий спектр конкурентных результатов для отбора оптимального кандидата на замещение вакантной должности.

Но не стоит упускать тот момент, когда кандидат на замещение вакантной должности достаточно долгое количество времени после окончания вуза не занимался профессиональной деятельностью, т. е. на сегодняшний день утратил полученную ранее квалификацию, а приобретенные ранее знания уже устарели.

Для того чтобы разрешить данную проблему, возможно позаимствовать опыт арбитражных управляющих, для которых Приказом Министерства экономического развития РФ от 26 декабря 2013 г. № 786 «Об утверждении Федерального стандарта деятельности саморегулируемых организаций арбитражных управляющих «Требования к организации повышения уровня профессиональной подготовки арбитражных управляющих» предусмотрено обязательное ежегодное повышение уровня профессиональной подготовки.

Актуальностью подобного заимствования является то, что ежегодное повышение уровня профессиональной подготовки обеспечивает для кандидатов получение знаний, связанных с изменением нормативно-правовых актов РФ, федеральными стандартами профессиональной деятельности государственного гражданского служащего.

Для исправления ситуации в первую очередь достаточно упразднить поступление на государственную гражданскую службу на самом начальном этапе, с целью предоставления возможности для кандидатов, в том числе назначения на должность государственного служащего из состава включенного в резерв.

Важным фактором, влияющим на качество кадровых резервов, является укрепление статуса резервистов, создание правовых условий для их практического вовлечения в выполнение функций по предлагаемым должностям.

### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 08.06.2020) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» (дата обращения: 03.09.2020).
2. Методический инструментарий по установлению квалификационных требований для замещения должностей государственной гражданской службы (утв. Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации). – URL: [https://rk.gov.ru/file/File/Metod\\_instrumentarii.pdf](https://rk.gov.ru/file/File/Metod_instrumentarii.pdf) (дата обращения: 03.09.2020).

УДК 372.881.1

**Обеснюк Ольга Сергеевна,**

*магистрант, Костромской государственной университет, г. Кострома*

**Obesnyk Olga Sergeevna,**

*master student, Kostroma State University, Kostroma*

*obesnuk@yandex.ru*

**Хлестакова Любовь Анатольевна,**

*кандидат педагогических наук, доцент*

*Костромской государственной университет, г. Кострома*

**Khlestakova Lyubov Anatolyevna,**

*candidate of pedagogics, Kostroma State University, Kostroma*

*lub-kuku@mail.ru*

### ВНЕДРЕНИЕ ИНТЕРАКТИВНЫХ ФОРМ И МЕТОДОВ ОБУЧЕНИЯ В ПРЕПОДАВАНИИ ЮРИДИЧЕСКИХ ДИСЦИПЛИН

### INTRODUCTION OF INTERACTIVE FORMS AND METHODS OF TEACHING LEGAL SUBJECTS

*В данной статье рассматриваются роль юридической науки в системе российского образования на современном этапе ее развития, инновационные и интерактивные методики обучения как путь развития системы юридического образования в Российской Федерации.*

*This article examines the role of legal science in the system of Russian education at the present stage of its development, innovative and interactive teaching methods as a way of developing the system of legal education in the Russian Federation.*