

Куянова А. В., Щербо Т. Е. / Kuyanova A. V., Shcherbo T. E.

**КОНКУРС НА ЗАМЕЩЕНИЕ ВАКАНТНОЙ ДОЛЖНОСТИ
КАК ЭЛЕМЕНТ ПРОДВИЖЕНИЯ ПО СЛУЖБЕ**

**CONTEST FOR A VACANT POSITION
AS AN ELEMENT OF PROMOTION**

Куянова Арина

Викторовна,

*кандидат юридических наук,
старший преподаватель ка-
федры административного
права и административной
деятельности органов вну-
тренних дел Омской акаде-
мии МВД России;*

Щербо Татьяна

Евгеньевна,

*главный специалист управле-
ния профессионального обра-
зования и науки Министерст-
ва образования Омской обла-
сти.*

В статье рассмотрен конкурсный порядок замещения вакантных должностей на государственной гражданской службе. Предлагается ряд организационных и правовых мер по устранению проблем, возникающих при организации конкурсных процедур.

Ключевые слова: государственная гражданская служба, принцип равного доступа к государственной службе, конкурс на замещение должности, кадровый резерв, назначение на должность, аттестация.

*Kuyanova Arina
Viktorovna,
c.j.s. (PhD in law), Senior lecturer of the Chair of administrative law and administrative activity of internal affairs bodies at Omsk Academy of RF MIA;
Shcherbo Tat'yana
Evgen'evna,
Chief specialist of professional education and science department of the Ministry of Education of Omsk Region.*

The article deals with the contest order of filling vacant positions in public civil service. The authors offer a number of organizational and legal measures on elimination of problems arising when organizing of competitive procedures.

Keywords: public civil service, principle of equal access to public service, contest for vacancy, personnel reserve, appointment to office, performance assessment.

Конкурс, как кадровая технология, представляет собой способ решения задачи кадрового обеспечения вакансий в организации, механизма соединения профессиональных возможностей человека с условиями и средствами их реализации [8, 18].

Правовыми основаниями проведения конкурса являются: ст. 22 Федерального закона № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [1], Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» [2], Указ Губернатора Омской области от 7 февраля 2006 года № 15 «Об утверждении Положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе Омской области» [5], приказ Министерства образования Омской области от 21 июня 2007 года № 8 «О конкурсной комиссии Министерства образования Омской области» (вместе с «Порядком работы конкурсной комиссии Министерства образования Омской области и методикой проведения в Министерстве образования Омской области конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Омской области и включение в кадровый резерв Министерства образования Омской области для замещения вакантной должности государственной гражданской службы Омской области») [6].

Конкурс на замещение вакантной должности (далее – конкурс) обеспечивает конституционное право граждан Российской Федерации на равный доступ к государственной службе, а также право на должностной рост на конкурсной основе.

На участие в конкурсе имеют право граждане Российской Федерации, достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком Российской Федерации и соответствующие установленным законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе квалификационным требованиям вакантной должности гражданской службы. Сотрудники Министерства образования Омской области вправе на общих основаниях участвовать в конкурсе независимо от того, какую должность они замещают на период проведения конкурса.

Конкурс объявляется приказом Министерства образования Омской области, при наличии вакантной должности государственной гражданской службы, замещение которой в соответствии со ст. 22 Федерального закона № 79-ФЗ может быть произведено на конкурсной основе и исходя из потребностей Министерства в кадровом резерве.

Порядок поступления на государственную гражданскую службу Омской области дублирует норму ч. 2 ст. 22 Федерального закона № 79-ФЗ о том, что конкурс не проводится в следующих случаях:

- а) при назначении на должности гражданской службы, относящиеся к группе младших должностей гражданской службы;
- б) при заключении срочного служебного контракта;
- в) при назначении на замещаемые на определенный срок полномочий должности гражданской службы Российской Федерации категорий «руководители» и «помощники (советники)»;
- г) при назначении гражданского служащего на иную должность гражданской службы в случаях, предусмотренных частью 2 статьи 28, частями 1, 2 и 3 ст. 31 Федерального закона № 79-ФЗ;
- д) при назначении на должность гражданской службы гражданского служащего (гражданина), состоящего в кадровом резерве, сформированном на конкурсной основе.

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 указом Президента Российской Федерации.

Конкурс проводится в два этапа: предварительный (или подготовительный) и основной.

В процессе подготовительного этапа определяются организационные подразделения, правила и порядок (процедуры) проведения, формируется

профессиональная, правовая и материально-техническая база. Продолжительность этапа – с момента принятия решения о проведении конкурса до объявления окончательного списка участников конкурса (претендентов).

За организацию и проведение конкурса в Министерстве образования Омской области отвечает отдел управления персоналом и организационно-документационного обеспечения.

На каждую вакансию секретарем конкурсной комиссии размещается объявление о проведении конкурса, которое публикуется в периодических печатных изданиях, в частности в газете «Омский вестник», а также на Портале Правительства Омской области «Омская Губерния» <http://www.omskportal.ru> в информационно-телекоммуникационной сети общего пользования в день начала конкурса, определенный распоряжением Министерства.

В публикуемом объявлении о приеме документов для участия в конкурсе указываются:

а) наименование вакантной должности, квалификационные требования, предъявляемые к претенденту на замещение этой должности, и какие должностные обязанности он должен уметь выполнять в процессе прохождения гражданской службы;

б) общие требования к конкурсантам;

в) перечень документов, необходимых для предоставления в Министерство:

– личное заявление;

– копию паспорта или заменяющего его документа (соответствующий документ предъявляется лично по прибытии на конкурс);

– копию трудовой книжки, заверенную нотариально или кадровыми службами по месту работы (службы);

– копии документов, подтверждающих профессиональное образование, а также, по желанию гражданина, о дополнительном профессиональном образовании, о присвоении ученой степени, ученого звания, заверенные нотариально или кадровыми службами по месту работы (службы);

– собственноручно заполненную и подписанную анкету [3], с приложением цветной фотографии 3 x 4;

– документ об отсутствии у гражданина заболевания, препятствующего поступлению на гражданскую службу (заключение медицинского учреждения формы № 001-ГС/у [4]);

– справка о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера гражданина, супруги (супруга) и несовершеннолетних детей, в случае

конкурса на должность, входящую в перечень должностей государственной гражданской службы Омской области в Министерстве образования Омской области, при назначении на которые граждане и при замещении которых государственные гражданские служащие Омской области обязаны представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей [7];

г) срок, место, время приема документов и контактный телефон сотрудника Министерства, который даст разъяснения об объявленном конкурсе;

д) предполагаемая дата проведения конкурса.

В действующих нормативных документах различного уровня не оговаривается личное присутствие гражданина при подаче заявления и документов на конкурс. Гражданин может отправить документы заказным письмом, воспользовавшись услугами «Почты России». В 2013 году Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации был разработан пилотный проект по внедрению в отдельных федеральных государственных органах процедуры приема в электронном виде документов для участия в конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы РФ и проведению первичного квалификационного отбора кандидатов в дистанционном формате с идентификацией личности гражданина (через автоматизированный доступ к подсистеме «личный кабинет»), подавшего документы и заполнившего квалификационный тест. Участниками данного проекта стали 12 федеральных государственных органов.

Документы для участия в конкурсе, представляются в Министерство образования Омской области в течение 21 дня со дня размещения объявления на сайте.

Секретарь конкурсной комиссии ведет регистрацию и учет лиц, подавших документы для участия в конкурсе. Не позднее, чем за 15 дней до начала основного этапа конкурса письменно уведомляет граждан, допущенных к участию в конкурсе, о дате, месте и времени проведения конкурса.

Достоверность представленных сведений подлежит проверке. Претендент не допускается к участию в конкурсе в связи с его несоответствием квалификационным требованиям к вакантной должности гражданской службы, а также в связи с ограничениями, установленными законодательством РФ для поступления на гражданскую службу и ее прохождения. В этом случае он информируется в письменной форме о причинах отказа. Претендент на

замещение вакантной должности гражданской службы, не допущенный к участию в конкурсе, вправе обжаловать это решение в соответствии с законодательством РФ.

Основной этап включает в себя непосредственно конкурсную процедуру. Он продолжается с момента начала организации конкурсной процедуры и завершается опубликованием итогов в информационно-телекоммуникационной сети общего пользования.

При проведении конкурса кандидатам гарантируется равенство прав в соответствии с Конституцией РФ и федеральными законами.

Конкурс заключается в непосредственной оценке конкурсной комиссией профессионального уровня кандидатов, их соответствия квалификационным требованиям по вакантной должности. Проведение конкурса оформляется протоколом, в котором указывается время, место проведения, вакантная должность, методы оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов.

Конкурсная комиссия, состав которой утвержден приказом Министерства образования Омской области, оценивает кандидатов на основании представленных кандидатами документов и конкурсных процедур: 1) письменное тестирование на знание Конституции РФ, законодательства о государственной гражданской службе, законодательства в сфере образования, продолжительностью от 10 до 30 минут; 2) индивидуальное собеседование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности.

Заседание конкурсной комиссии проводится при наличии не менее двух кандидатов по вакантной должности, оно считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей, от общего числа ее членов. Решения конкурсной комиссии по результатам проведения конкурса принимаются открытым голосованием простым большинством голосов ее членов. При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии.

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

По итогам проведения конкурса конкурсная комиссия принимает следующие решения:

- о признании одного из участников выигравшим конкурс и получившим право на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Омской области в Министерстве либо на включение в кадровый резерв Министерства;

- о признании конкурсов несостоявшимися;
- о признании всех претендентов не соответствующими требованиям по вакантной должности государственной гражданской службы Омской области в Министерстве, должности для включения в кадровый резерв Министерства.

В 2013 году введена новая норма, позволяющая конкурсной комиссии по итогам проведенного конкурса принять решение о включении одного из участников конкурса в кадровый резерв по данной должности.

Также конкурсная комиссия принимает решение о несостоявшихся конкурсах в следующих случаях:

- 1) отсутствие заявлений претендентов на участие в конкурсах;
- 2) отзыва всех заявлений претендентов во время проведения конкурсов.

Членам конкурсной комиссии, которые были не согласны с решением, принятым конкурсной комиссией, дано право в письменной форме высказать особое мнение (прилагается к решению конкурсной комиссии и является его неотъемлемой частью).

Если в результате проведения конкурса не были выявлены кандидаты, отвечающие квалификационным требованиям к вакантной должности гражданской службы, Министр образования Омской области может принять решение о проведении повторного конкурса.

Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением, которое подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и членами комиссии, принявшими участие в заседании.

Кандидатам, участвующим в конкурсе, сообщается о его результатах в письменной форме. Сообщение направляется в течение 7 дней со дня принятия решения конкурсной комиссией. Информация о результатах конкурса размещается на Портале Правительства Омской области «Омская Губерния» <http://www.omskportal.ru>.

Назначение работника на должность осуществляется приказом Министерства, на основании которого с ним заключается служебный контракт. В приказе и служебном контракте сторонами может быть предусмотрено испытание в целях проверки соответствия замещаемой должности. Срок испытания устанавливается продолжительностью от 3 до 12 месяцев.

С согласия гражданина РФ (или работника Министерства) проводится процедура оформления его допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, если исполнение должностных обязанностей связано с использованием таких сведений.

Несмотря на то, что в стратегическом плане интересы общества, государства и личности в обеспечении благоприятных условий для карьерного роста государственных служащих совпадают, тем не менее, в реальной жизни на пути служебного продвижения многих государственных служащих встречается немало правовых, организационных препятствий, существенно сдерживающих должностное развитие, снижающих заинтересованность в достижении максимальных результатов своего труда. У государственного служащего есть право на продвижение по службе с учетом квалификации и способностей; добросовестного выполнения своих служебных обязанностей и т. д., однако нет никаких правовых оснований толковать это право как субъективное право государственного служащего, то есть он не имеет права требовать продвижения по службе, поскольку назначение на должность относится к компетенции государственного органа или должностного лица.

В марте 2015 года нами был проведен выборочный опрос ста государственных гражданских служащих на тему: «Право государственного служащего на продвижение по службе» и:

Более 50 процентов опрошенных считают, что сделать успешную карьеру на государственной службе в настоящее время довольно сложно, 25 процентов – практически невозможно.

Большая часть чиновников (67 процентов) отметили, что за последние 2-3 года не получали более высокую или престижную должность, продвижения по службе не было.

Перспектива карьерного роста на занимаемой должности более 50 процентами респондентов оценена как практически невозможная.

На вопрос «Что вы предпринимаете, чтобы получить более высокую или престижную должность?» 51 % чиновников ответили – повышаю квалификацию, посещаю курсы, тренинги; 33 % опрошенных уверены, что для этого достаточно добросовестно, старательно работать; 8 % – получают высшее образование, еще 8 % – не предпринимает никаких шагов.

Ответы на вопрос «Чем Вы готовы пожертвовать, чтобы получить более высокую или престижную должность?» распределись следующим образом:

- 50 процентов – готовы потратить время на учебу;
- 25 процентов – готовы переехать;
- 8 процентов – могут пожертвовать временем, личной жизнью, семьей.

Таким образом, сложившаяся практика отбора, оценки и продвижения по службе, несовершенные кадровые технологии препятствуют росту эффективности государственной службы.

Необходимо отметить, что в действующей процедуре конкурсного отбора есть существенные недостатки.

Открытый способ голосования и наличие решающего голоса председателя конкурсной комиссии могут повлиять на объективность принимаемого решения: председатель может оказать влияние на членов комиссии, так как он занимает руководящее положение по отношению ко всем или отдельным ее членам. Поэтому, на наш взгляд, необходимо закрепить закрытый способ голосования и отменить решающий голос председателя конкурсной комиссии. Согласно принципам равноправия председатель должен иметь обычный голос, как любой член комиссии.

Несовершенен механизм формирования конкурсной комиссии. Ее состав полностью определяется руководителем государственного органа, имеющего право назначения на соответствующую должность. Обычно председателем конкурсной комиссии назначается должностное лицо, занимающее руководящую должность в данном органе, его голос является решающим. При таком порядке трудно обеспечить объективность решения конкурсной комиссии.

Для обеспечения независимости и объективности конкурсных комиссий необходимо: установить тайный порядок голосования, самостоятельное избрание ими председателей; ограничить занятие должности председателя руководителями тех органов или их структурных подразделений, в которых проводится конкурс.

Все эти меры позволят снизить влияние субъективных факторов и сделают процедуру отбора кадров максимально объективной и прозрачной.

Список литературы:

1. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (в ред. Федерального закона от 31 декабря 2014 г. № 510-ФЗ) // СЗ РФ. 2004. № 31. Ст. 3215.
2. Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 112 (ред. от 19 марта 2014 года) «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» // Российская газета. 3 февраля 2005.
3. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 мая 2005 года № 667-р (ред. от 16 октября 2007 года) «Об утверждении формы анкеты, представляемой гражданином Российской Федерации, поступающим на государственную гражданскую службу Российской Федерации или

на муниципальную службу в Российской Федерации» // Российская газета. 1 июня 2005.

4. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 декабря 2009 года № 984н «Об утверждении Порядка прохождения диспансеризации государственными гражданскими служащими Российской Федерации и муниципальными служащими, перечня заболеваний, препятствующих поступлению на государственную гражданскую службу Российской Федерации и муниципальную службу или ее прохождению, а также формы заключения медицинского учреждения» // Российская газета. 22 января 2010.

5. Указ Губернатора Омской области от 7 февраля 2006 года № 15 (ред. от 25 февраля 2014 года) «Об утверждении Положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе Омской области» // Омская правда. 15 февраля 2006.

6. Приказ Министерства образования Омской области от 21 июня 2007 года № 8 (ред. от 6 октября 2014 года) «О конкурсной комиссии Министерства образования Омской области» // Омский вестник. 29 июня 2007.

7. Приказ Министерства образования Омской области от 31 августа 2009 года № 27 «Об утверждении перечня должностей государственной гражданской службы в Министерстве образования Омской области, при назначении на которые граждане и при замещении которых государственные гражданские служащие Омской области обязаны представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей» // Омский вестник. 4 сентября 2009.

8. Костромина С. В. Правовое регулирование кадрового обеспечения государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации: Автореферат дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2009.

References:

1. Federal Law No. 79-FL from July 27, 2004 “On the Public Civil Service of the Russian Federation” (as amended by the Federal Law No. 510-FL from December 31, 2014) [Federal’nyi zakon ot 27 iyulya 2004 g. № 79-FZ «O gosudarstvennoi grazhdanskoi sluzhbe Rossiiskoi Federatsii» (v red. Federal’nogo zakona

ot 31 dekabrya 2014 g. № 510-FZ)]. *SZ RF – Collection of Laws of the RF*, 2004, no. 31, art. 3215.

2. Decree of the President of the Russian Federation No. 112 from February 1, 2005 (as amended on March 19, 2014) “On the Contest for Vacancy of the Public Civil Service of the Russian Federation” [Ukaz Prezidenta Rossiiskoi Federatsii ot 1 fevralya 2005 goda № 112 (red. ot 19 marta 2014 goda) «O konkurse na zameshchenie vakantnoi dolzhnosti gosudarstvennoi grazhdanskoi sluzhby Rossiiskoi Federatsii»]. *Rossiiskaya gazeta – Russian Newspaper*, February 3, 2005.

3. Order of the Government of the Russian Federation No. 667-r from May 26, 2005 (as amended on October 16, 2007) “On Approval of an Application Form Submitted by a Citizen of the Russian Federation Entering the Public Civil Service of the Russian Federation or Municipal Service of the Russian Federation” [Rasporyazhenie Pravitel'stva Rossiiskoi Federatsii ot 26 maya 2005 goda № 667-r (red. ot 16 oktyabrya 2007 goda) «Ob utverzhdenii formy ankety, predstavlyаемoi grazhdaninom Rossiiskoi Federatsii, postupayushchim na gosudarstvennyu grazhdanskuyu sluzhbu Rossiiskoi Federatsii ili na munitsipal'nyu sluzhbu v Rossiiskoi Federatsii»]. *Rossiiskaya gazeta – Russian Newspaper*, June 1, 2005.

4. Order of the Ministry of Health and Social Development of the Russian Federation No. 984n from December 14, 2009 “On Approval the Order of Medical Examination of Public Civil Servants of the Russian Federation and Municipal Servants, the List of Diseases that Prevent Entry in the Public Civil Service of the Russian Federation and Municipal Service or its Performance, as well as Forms of Medical Institutions' Conclusion” [Prikaz Ministerstva zdravookhraneniya i sotsial'nogo razvitiya Rossiiskoi Federatsii ot 14 dekabrya 2009 goda № 984n «Ob utverzhdenii Poryadka prokhozheniya dispanserizatsii gosudarstvennymi grazhdanskimi sluzhashchimi Rossiiskoi Federatsii i munitsipal'nymi sluzhashchimi, perechnya zabolevanii, prepyatstvuyushchikh postupleniyu na gosudarstvennyu grazhdanskuyu sluzhbu Rossiiskoi Federatsii i munitsipal'nyu sluzhbu ili ee prokhozheniyu, a takzhe formy zaklyucheniya meditsinskogo uchrezhdeniya»]. *Rossiiskaya gazeta – Russian Newspaper*, January 22, 2010.

5. Decree of the Governor of the Omsk region No. 15 from February 7, 2006 (as amended on February 25, 2014) “On Approval a Provision on Personnel Reserve of the Public Civil Service of the Omsk Region” [Ukaz Gubernatora Omskoi oblasti ot 7 fevralya 2006 goda № 15 (red. ot 25 fevralya 2014 goda) «Ob utverzhdenii Polozheniya o kadrovom rezerve na gosudarstvennoi grazhdanskoi sluzhbe Omskoi oblasti»]. *Omskaya Pravda – Omsk Truth*, February 15, 2006.

6. Order of the Ministry of Education of Omsk region No. 8 from June 21, 2007 (as amended on October 6, 2014) "On the Competitive Commission of the Ministry of Education of Omsk Region" [Prikaz Ministerstva obrazovaniya Omskoi oblasti ot 21 iyunya 2007 goda № 8 (red. ot 6 oktyabrya 2014 goda) «O konkursnoi komissii Ministerstva obrazovaniya Omskoi oblasti»]. *Omskii vestnik – Omsk Gazette*, June 29, 2007.

7. Order of the Ministry of Education of Omsk Region No. 27 from August 31, 2009 "On Approval of the List of Posts of the Public Civil Service in the Ministry of Education of the Omsk Region, when the Appointment to which Citizens and Performing of which Public Civil Servants of Omsk Region are Required to Submit Information about their Income, Property and Property Liabilities, as well as Information on Income, Property and Property Liabilities of its Wife (Husband) and Minor Children" [Prikaz Ministerstva obrazovaniya Omskoi oblasti ot 31 avgusta 2009 goda № 27 «Ob utverzhdenii perechnya dolzhnostei gosudarstvennoi grazhdanskoi sluzhby v Ministerstve obrazovaniya Omskoi oblasti, pri naznachenii na kotorye grazhdane i pri zameshchenii kotorykh gosudarstvennye grazhdanskie sluzhashchie Omskoi oblasti obyazany predstavlyat' svedeniya o svoikh dokhodakh, ob imushchestve i obyazatel'stvakh imushchestvennogo kharaktera, a takzhe svedeniya o dokhodakh, ob imushchestve i obyazatel'stvakh imushchestvennogo kharaktera svoikh suprug (supruga) i nesovershennoletnikh detei»]. *Omskii vestnik – Omsk Gazette*, September 4, 2009.

8. Kostromina S. V. *Legal Regulation of Staffing the Public Civil Service of the Russian Federation*: thesis abstract of a candidate of legal sciences [Pravovoe regulirovanie kadrovogo obespecheniya gosudarstvennoi grazhdanskoi sluzhby sub"ektov Rossiiskoi Federatsii: Avtoreferat dis. ... kand. jurid. nauk]. Moscow: 2009.