

**П. А. Брезицкая\***

## **КОНКУРС НА ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ КАК ПРОЦЕДУРА**

*Исследуются вопросы проведения конкурса на гражданской службе. Предлагаются способы упрощения процедуры представления документов и алгоритм проведения конкурса на включение в кадровый резерв.*

*Ключевые слова: конкурс, процедура, гражданская служба, резерв, кадровая служба*

*The questions of competition procedures on the civil service are researched. The measures of simplification of procedures of submission of documents and algorithm of realization of competition to the inclusion in the personnel reserve are suggested.*

*Key words: competition, procedure, civil service, reserve, personnel service*

В настоящее время формирование кадрового состава органов государственной власти субъектов РФ, в том числе кадрового резерва, за исключением определенных в законодательстве случаев, осуществляется на конкурсной основе. Данная процедура разработана «в целях обеспечения конституционных прав граждан Российской Федерации на равный доступ к государственной службе», но фактически установленный порядок создает дополнительную нагрузку как на граждан, желающих принять участие в конкурсе, так и на органы государственной власти в лице кадровых служб, которые обеспечивают реализацию Указа Президента РФ от 1 февраля 2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» (в ред. от 22 января 2001 г.) (далее – Указ).

На общих положениях порядка проведения конкурса я останавливаться не буду. Начну с момента принятия решения о проведении конкурса на замещение вакантной должности государственной службы. В соответствии с законодательством принятие такого решения необходимо только в том случае, если лицо, включенное в кадровый резерв на эту должность, отказалось от ее замещения. Следовательно, возникают вопросы: насколько эффективно проведен конкурс на включение в кадровый резерв; каким образом была организована работа с лицом, включенным в кадровый резерв; почему гражданин отказался от замещения должности?

После принятия решения о проведении конкурса начинается процесс проведения конкурса.

В 2011 г. в Указ были внесены поправки, предусматривающие возможность не публиковать сведения о проведении конкурса в печатных средствах массовой информации. Это решение привело к значительному сокращению бюджетных расходов и оптимизации работы кадровых служб. Теперь кадровые службы должны размещать информацию только на официальном сайте органа государственной власти.

Возникают проблемы в связи с документами, которые гражданин должен представить для участия в конкурсе.

Например, требуется копия трудовой книжки. Но для того чтобы получить ее, гражданину необходимо объяснить специалисту кадровой службы причину получения копии, как следствие, информация об этом попадает к работодателю участника конкурса. Опыт проведения конкурсов показывает, что из 100 участников конкурса победителями ста-

\* Брезицкая Любовь Александровна – начальник отдела государственной и муниципальной службы управления государственной службы, организационно-контрольной работы Аппарата Губернатора Тюменской области (Тюмень). E-mail: spgms@mail.ru.

новятся 3–5 человек. Возникает вопрос: есть ли смысл информировать свое руководство об участии в конкурсе? Это может привести к различным, в том числе негативным, последствиям для дальнейшего профессионального развития, ведь вероятность того, что человек станет победителем, очень мала. Полагаем, что для членов конкурсной комиссии достаточно той информации о профессиональной деятельности, которая содержится в анкете.

Еще одним необходимым документом является копия диплома об образовании, заверенная кадровой службой по месту работы или нотариусом. Все представляют «просто» нотариального удостоверения копии диплома (очередь, оплата пошлины и др.). Более того, неясно, зачем удостоверение подлинности копии, так как нотариус не удостоверяет подлинность диплома об образовании. Работник кадровой службы, который принимает документы конкурсанта для участия в конкурсе, вполне может при наличии подлинника сам заверить копию диплома.

Следующий документ – это медицинская справка об отсутствии заболеваний, препятствующих поступлению на государственную службу. Здесь ситуация значительно улучшилась после подписания Министерством здравоохранения и социального развития РФ приказа о порядке прохождения диспансеризации государственными служащими. Вместе с тем ряд неудобств для граждан все равно остается. Например, нарколог и психиатр присутствуют в штате не всех лечебно-профилактических учреждений, поэтому гражданам приходится посетить сначала наркологический и психоневрологический диспансеры и лишь потом обращаться в ЛПУ по месту жительства за соответствующей справкой.

Указом предусмотрено представление и иных документов. В частности, хотелось бы упомянуть справку о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера. Всем известны сложности, возникающие у государственных служащих при заполнении этих справок, хотя у служащих есть опыт заполнения справок, кадровые службы ежегодно проводят обучение по их заполнению. Поэтому понятно, что у граждан тоже возникают сложности при заполнении справок о доходах. Следует также учитывать, что при проведении конкурса на формирование кадрового резерва участник конкурса подает сведения, например, по состоянию на 1 января 2010 г., а на должность он может быть назначен через год, два или вообще никогда. Кстати, это относится и к медицинской справке.

В ходе реализации Указа в Аппарате Губернатора Тюменской области были выработаны предложения по упрощению процедуры представления документов участниками конкурса.

1. Необходимо ввести презумпцию добросовестности гражданина и достоверности сведений, представляемых им для участия в конкурсе.

2. Нужно перевести процедуру приема документов кандидатов для участия в конкурсе в электронный вид (в Тюменской области есть такой опыт: на проекте «самовыдвижения» для формирования резерва управленческих кадров граждан, желающих принять участие в отборочных процедурах, заполняет развернутую анкету, которая сразу поступает к специалисту, ответственному за формирование резерва управленческих кадров).

3. Следует отменить представление заверенной кадровой службой или нотариусом копии диплома и копии трудовой книжки.

4. Стоит отменить представление документов об отсутствии заболеваний, препятствующих поступлению на госслужбу, и справок о доходах.

Рассмотрим проверку сведений, представляемых участниками конкурса. В п. 9 Указа предусматривается проверка в связи с оформлением допуска к сведениям, составляющим государственную тайну, в п. 12 Указа говорится о том, что решение о втором этапе конкурса может быть принято после проверки сведений, представленных участниками конкурса.

Проверку сведений о доходах провести невозможно, так как для этого нет предусмотренных нормативными правовыми актами оснований. В результате кадровые службы проверяют наличие гражданства, отсутствие судимости, подлинность диплома. Это занимает очень много времени и приводит к тому, что проведение второго этапа конкурса возможно в лучшем случае через полтора-два месяца после окончания приема документов.

Порядок информирования граждан тоже заслуживает внимания. В настоящее время это происходит путем направления заказных писем участникам конкурса. Результат этой работы – приблизительно 20 % возвращенных писем в связи с отсутствием адресата плюс почтовые расходы. Если бы была предусмотрена возможность информирования участников конкурса через Интернет, то выиграли бы все: и органы власти, и граждане, участвующие в конкурсе, поскольку секретарь комиссии мог бы в реальном времени информировать участников конкурса, а участник конкурса мог бы лично и своевременно получать необходимую информацию.

Вызывает вопросы и порядок регулирования отношений в случае, когда заявился только один участник и конкурс признан несостоявшимся. Вроде все правильно, но как быть с правами этого участника, ведь он со своей стороны выполнил все условия конкурса?

Хотелось бы также остановиться на методике проведения конкурсных процедур. Как отмечено в Указе, конкурс заключается в оценке профессионального уровня кандидатов и их соответствия квалификационным требованиям. На практике используются различные методики: собеседование, тестирование, подготовка индивидуального задания. Проблема заключается в том, что для замещения должности, например, главного специалиста отдела бухгалтерского учета в одном органе государственной власти необходимо пройти тестирование, в другом – собеседование, а в третьем – и собеседование, и тестирование, да еще подготовить индивидуальное задание.

Не буду рассматривать конкретные методики оценки, у каждой есть сторонники и противники, скажу только, что было бы значительно легче оценивать конкурсантов, если бы существовали методы, разработанные для органов государственной власти с учетом их полномочий и выполняемых функций.

В Аппарате Губернатора Тюменской области в ходе деятельности по проведению конкурсов выработан следующий алгоритм для проведения конкурса на включение в кадровый резерв.

1. Кадровыми службами государственного органа на официальном сайте соответствующего органа размещается информация о проведении конкурса на включение в кадровый резерв на должности государственной гражданской службы с указанием периода приема документов, ссылок на формы анкеты и заявления, необходимые для заполнения, и адреса, по которому их нужно направить.

2. Кандидат заполняет анкету и заявление установленного образца, размещенные на официальном сайте государственного органа, с указанием должности государственной гражданской службы, в кадровый резерв на которую претендует, отправляет их по указанному адресу в электронном виде.

3. Сотрудник кадровой службы:

получает по электронной почте все сведения о кандидатах, формирует их дела, осуществляет проверку подлинности дипломов об образовании путем запросов в вузы, проверку наличия (отсутствия) у кандидата судимости путем запросов в ИЦ МВД (ИЦ ГУВД) и назначает дату проведения собеседования;

публикует дату проведения собеседования и список кандидатов, допущенных к собеседованию, на официальном сайте государственного органа;

информирует претендентов по адресам электронной почты, указанным в заявлении; организует работу конкурсной комиссии, собеседование.

4. Кандидат:

присутствует на заседании конкурсной комиссии в назначенное время с оригиналами документов согласно перечню, установленному федеральным законодательством (кроме медицинского заключения) (если будет создана электронная база данных вузов, где будут размещены сведения о выданных дипломах, можно будет исключить необходимость представления оригинала диплома о высшем профессиональном образовании).

5. По результатам конкурса:

сотрудник кадровой службы публикует результаты конкурса на официальном сайте государственного органа;

приказом представителя нанимателя гражданина включают в кадровый резерв.

Полагаем, что предложенный алгоритм имеет следующие преимущества:

удобство: кандидат и сотрудник кадровой службы поддерживают связь дистанционно, т. е. у кандидата нет необходимости обращаться в государственный орган по поводу каждого собранного документа; кандидат только один раз присутствует на заседании конкурсной комиссии;

экономия времени и средств;

отсутствие бумажной волокиты.

Конечно, данные предложения могут быть подвергнуты критике и дополнениям. Полагаю, что совместное обсуждение этих проблем позволит выработать оптимальное их решение и будет способствовать безупречному соблюдению прав граждан, достижению поставленной цели и оптимизации работы кадровых служб органов государственной власти по названному направлению.