

*Уткина Н.Ю.*  
*1 курс магистратуры, Юридический институт*  
*Томский государственный университет, Россия, г. Томск*

## **ОСОБЕННОСТИ КОНКУРСНОГО НАЗНАЧЕНИЯ НА ДОЛЖНОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ**

*Аннотация:* принцип профессионализма и компетентности гражданских служащих является одним из базовых принципов государственной гражданской службы, закрепленном в ФЗ №79-ФЗ. В целях реализации указанного принципа законодательно установлена процедура конкурсного назначения на должность гражданской службы. В данной статье рассматриваются особенности конкурсной процедуры, ее эффективность, а также обоснованность внеконкурсного назначения на должность.

**Ключевые слова:** принцип профессионализма и компетентности гражданских служащих, процедура конкурсного назначения, внеконкурсное назначение.

## **FEATURES OF COMPETITIVE APPOINTMENT TO THE POSITION OF CIVIL SERVICE**

*Abstract:* The principle of professionalism and competence of civil servants is one of the basic principles of the civil service, enshrined in the Federal Law №79-FZ. In order to implement this principle, a procedure has been established by law for the appointment of a civil service. This article discusses the features of the competitive procedure, its effectiveness, as well as the validity of the non-competitive appointment to the post.

**Key words:** the principle of professionalism and competence of civil servants, competitive appointment procedure, non-competitive appointment.

Статья 4 Федерального закона от 27.07.2004 г. №79-ФЗ «О государственной гражданской службе в РФ» устанавливает принципы гражданской службы, к которым относится, в том числе, принцип профессионализма и компетентности гражданских служащих.

В правовой литературе профессионализм понимается как «способность к эффективной реализации специальных профессиональных знаний, умений и навыков, обусловленных личностными качествами и компетенциями» [1. с.

225]. В свою очередь, компетентность отражает объем знаний и опыт работника [2. с. 46].

Профессионализм и компетентность являются важнейшими показателями эффективности государственной гражданской службы. Поэтому в целях привлечения в аппарат госслужащих профессионально подготовленных и компетентных кадров в ФЗ №79-ФЗ устанавливается процедура конкурсного отбора.

Конкурс заключается в оценке профессионального уровня претендентов на замещение должности гражданской службы, их соответствия установленным квалификационным требованиям для замещения должности гражданской службы [3. ст. 22].

В целом представляется, что процедура конкурсного отбора для замещения должностей государственной гражданской службы вполне способна обеспечить привлечение компетентных, способных специалистов для реализации возложенных на государственные органы задач.

Федеральным законом «О государственной гражданской службе в РФ» и Указом Президента «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» установлен двухэтапный порядок проведения конкурсной процедуры. Первый этап носит организационный характер, он связан с опубликованием объявления о проведении конкурса для замещения вакантной должности гражданской службы и приемом документов об участии в нем. Второй этап конкурса характеризуется непосредственным рассмотрением кандидатуры потенциального гражданского служащего. Активная роль в данном случае отводится независимой конкурсной комиссии, которая оценивает кандидатов на основании представленных ими документов, а также на основе конкурсных процедур с использованием методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов (анкетирование, проведение групповых дискуссий, индивидуальное собеседование и др.) [4]. При этом необходимо отметить

абсолютно правильную позицию законодателя о запрете формирования конкурсной комиссии в составе, допускающем конфликт интересов.

Однако некоторые противоречия вызывают положения п. 2 ст. 22 ФЗ «О государственной гражданской службе в РФ», касающиеся исключения из общего правила поступления на службу в порядке конкурсного отбора. Речь идет о случаях, когда законодатель прямо устанавливает, для каких категорий гражданских служащих и при каких условиях не проводится конкурс. К указанным случаям относятся:

Во-первых, назначение на замещаемые на определенный срок полномочий должности гражданской службы категорий "руководители" и "помощники (советники)";

Во-вторых, назначение на должности гражданской службы категории "руководители", назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Президентом Российской Федерации или Правительством Российской Федерации;

В-третьих, заключение срочного служебного контракта;

В-четвертых, назначение гражданского служащего на иную должность гражданской службы (в случае невозможности исполнения должностных обязанностей по состоянию здоровья, при сокращении должностей гражданской службы или упразднении государственного органа, при отказе от предложенной для замещения должности гражданской службы в порядке ротации);

В-пятых, назначение на должность гражданской службы гражданского служащего (гражданина), включенного в кадровый резерв на гражданской службе. [3. ст. 22].

Возникает вопрос в обоснованности приведенного положения 79-ФЗ: получается, что законодатель позволяет не проверять и не оценивать уровень знаний, навыков, профессиональной компетентности данных категорий гражданских служащих? Именно представитель нанимателя в конкретном

государственном органе имеет наиболее полное представление о том, что должен уметь потенциальный гражданский служащий и каким уровнем профессиональной подготовки обладать. Представляется, что в каждом конкретном случае претендент на замещение определенной должности гражданской службы должен подтвердить соответствие его профессионального уровня замещаемой должности.

В современной правовой литературе неоднократно высказывались критические мнения в отношении внеконкурсной процедуры назначения на должности гражданской службы.

По мнению Л.В. Зайцевой, «внеконкурсный» способ формирования кадрового резерва является своеобразной «социальной гарантией», предоставляемой государственному гражданскому служащему. Но вряд ли он отвечает принципу равного доступа граждан к государственной службе. Поскольку в случае назначения на вакантную должность государственного гражданского служащего, находящегося в кадровом резерве, особенно попавшего туда вне конкурсных процедур, создается необоснованный приоритет для тех, кто уже находится на государственной гражданской службе [5. с. 92].

О.Н. Онищенко отмечает неясность положения пп.3 п. 2 ст. 22 ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» в том, почему граждане, претендующие на замещение должности государственной гражданской службы на определенный срок, не проходят процедуру проверки уровня профессиональной подготовки, хотя по ходу деятельности они должны будут исполнять те же обязанности, что и гражданские служащие, прошедшие конкурсные испытания и заключившие служебный контракт на неопределенный срок [6. с. 137-138].

В проекте Указа Президента РФ «О федеральной программе "Развитие государственной гражданской службы Российской Федерации (2015 - 2018 годы)"» одной из целей программы указывается «развитие технологий оценки на

гражданской службе, позволяющих привлекать наиболее подготовленных и перспективных специалистов и способствующих должностному росту эффективных, результативных и талантливых гражданских служащих» [7]. Представляется, что реализация указанной цели возможна именно при условии проведения процедуры оценки профессионального уровня и потенциала всех гражданских служащих, независимо от категорий и групп должностей.

Таким образом, предлагается внести изменения в п. 2 ст. 22 ФЗ «О государственной гражданской службе в РФ»: отменить положения пп. 1 и 3, установить для замещения указанных должностей (замещаемые на определенный срок полномочий должности гражданской службы категорий "руководители" и "помощники (советники)"; должности, замещаемые при заключении срочного служебного контракта) общий порядок путем конкурсного отбора. Для гражданских служащих, определенных в пп. 5, 6 п. 2 ст. 22 (назначенные на иную должность гражданской службы, включенные в кадровый резерв) установить проведение дополнительного квалификационного экзамена.

### **Список литературы:**

1. Охотский Е.В. Государственный служащий: статус, профессия, призвание: учебно-методический комплекс / Е.В. Охотский. – М.: Экономика, 2011. – 702 с.

2. Овсянко Д.М. Государственная служба Российской Федерации: учеб. пособие / Д.М. Овсянко. – М.: Юристъ, 2005. – 301 с.

3. О государственной гражданской службе Российской Федерации: федер. закон Рос. Федерации от 27 июля 2004 №79-ФЗ // Собр.законодательства Рос. Федерации. – 2004. – N 31. – Ст. 3215.

4. О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации: Указ Президента РФ от 1 февраля 2005 г. №112 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2005. – N 6. – Ст. 439.

5. Зайцева Л.В. Обеспечение реализации принципа равного доступа к государственной гражданской службе // Вестник Тюменского государственного университета. – 2013. – №3. – С.90-95.

6. Онищенко О.Н. Конкурсный подбор кадров на государственную гражданскую службу Российской Федерации // Среднерусский вестник общественных наук. – 2014. – №2. – С. 136-140.

7. О федеральной программе «Развитие государственной гражданской службы Российской Федерации (2015-2018 годы)» и плане мероприятий по развитию государственной гражданской службы Российской Федерации на 2015-2018 годы. Проект Указа Президента // КонсультантПлюс : справ. правовая система. Версия Проф. М., 2005. Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.