DOI: 10.17117/na.2016.12.01.417

<http://ucom.ru/doc/na.2016.12.01.417.pdf>

Поступила (Received): 30.12.2016

Юргина Ю.А.

Обеспечение реализации принципа равного доступа к государственной гражданской службе

Yurgina Yu.A.

Ensuring the implementation of the principle of equal access to the state civil service

В Конституции Российской Федерации установлен принцип равного доступа к гражданской службе. Его реализация обеспечивается нормами о конкурсе, как обязательной процедуре отбора кандидатов на должности гражданской службы. Автор обозначает отдельные пробелы и противоречия законодательства о конкурсном отборе кандидатов на должности гражданской службы

Ключевые слова: государственная гражданская служба, принцип равного доступа к государственной гражданской службе, конкурс при поступлении на государственную гражданскую службу

The principle of equal access to the state civil service is prescribed in the Constitution of Russian Federation. Its implementation is ensured by norms of competition that bind candidate selection in the procedure of state civil service appointment. The author emphasizes certain deficiencies and antinomies in the state civil service competitive candidate selection law

Key words: state civil service, the principle of equal access to the state civil service, contest for the state civil service

Юргина Юлия Александровна

Магистрант

Марийский государственный университет
г. Йошкар-Ола, пл. Ленина, 1

Yurgina Yulia Aleksandrovna

Master

Mari state university
Yoshkar-Ola, Lenin sq., 1

Неотъемлемым элементом сильного развитого государства является высококвалифицированный аппарат государственных служащих, профессиональная деятельность которого ориентирована на эффективное исполнение государственных функций. Задачи, стоящие сегодня перед нашим государством, требуют высокого уровня образованности и компетентности современного государственного служащего. Поэтому порядок подбора соответствующим образом подготовленных кадров должен быть объективным, прозрачным, научно обоснованным и максимально обеспечивающим реализацию принципов равенства и справедливости.

Принцип равного доступа к государственной гражданской службе установлен частью 4 статьи 32 Конституции Российской Федерации, а также закреплён в статье 4 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О

государственной гражданской службе Российской Федерации». Данное Prinzip означает, что граждане Российской Федерации имеют равные исходные возможности на занятие любой должности государственной службы в соответствии со своими способностями и профессиональной подготовкой, без какой бы то ни было дискриминации в связи с расой, полом, национальностью, языком, социальным происхождением, имущественным положением, местом жительства, отношением к религии, убеждениями, принадлежностью к общественным объединениям. На обеспечение реализации указанного принципа направлена система конкурсного отбора кандидатов на замещение должностей государственной гражданской службы. В соответствии с пунктом 1 Указа Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» конкурс обеспечивает конституционное право граждан Российской Федерации на равный доступ к государственной службе, а также право государственных гражданских служащих на должностной рост на конкурсной основе [3].

Конкурсный порядок замещения должности, с одной стороны, позволяет расширить круг претендентов на эту должность, выбрать наиболее способных и подготовленных, а с другой – минимизирует субъективность в оценке конкретного лица, поскольку конкурсная комиссия, в состав которой помимо представителей работодателя входят представители научных и образовательных учреждений, формируется таким образом, чтобы исключить возможность возникновения конфликта интересов, могущего повлиять на принимаемые ею решения [4].

Однако в существующей системе конкурсного отбора имеются некоторые противоречия и пробелы правового регулирования, которые могут препятствовать отбору наиболее квалифицированных кадров на государственную гражданскую службу и ставят под сомнение полноценность реализации права гражданина страны на равный доступ к государственной гражданской службе.

Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» наряду с закреплением конкурсного порядка замещения должностей государственной гражданской службы предусматривает исключения из этого правила, а именно устанавливает случаи, при которых проведение конкурса на замещение должности государственной гражданской службы не требуется или не обязательно.

Так, часть 2 статьи 22 названного закона закрепляет, что 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: перевода по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением; при сокращении должностей гражданской службы; ротации гражданских служащих;

5) при назначении на должность гражданской службы гражданского служащего (гражданина), включенного в кадровый резерв на гражданской службе [2].

В соответствии с частями 3 и 4 этой же статьи конкурс может не проводиться: при назначении на отдельные должности государственной гражданской службы, исполнение должностных обязанностей по которым связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну; по решению представителя нанимателя при назначении на должности государственной гражданской службы, относящиеся к группе младших должностей гражданской службы.

Таким образом, конкурсный порядок замещения вакантных должностей государственной гражданской службы является отнюдь не основным способом комплектования кадрового состава государственных органов.

Данный подход представляется несколько необоснованным, поскольку установление ряда исключений является спорным. Это, например, касается нормы об отказе от проведения конкурса при назначении на замещаемые на определенный срок полномочий должности гражданской службы категорий «руководители» и «помощники (советники)». Целесообразно ли закрепление такого положения, если в той же части статьи 22 законодатель устанавливает норму о том, что проведение конкурса не требуется при заключении срочного служебного контракта?

Отказ от конкурса при заключении срочного служебного контракта также не находит разумных объяснений. Непонятно, почему граждане, претендующие на замещение должности государственной гражданской службы на определенный срок, не проходят процедуру проверки уровня профессиональной подготовки, хотя по роду деятельности они должны будут исполнять те же обязанности, что и гражданские служащие, прошедшие конкурсные испытания и заключившие служебный контракт на неопределенный срок.

Непонятны основания отказа от проведения конкурса при назначении на отдельные должности государственной гражданской службы, исполнение должностных обязанностей по которым связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну.

Сомнения порождает и обоснованность нормы об отказе от проведения конкурса при назначении на должность гражданской службы гражданского служащего (гражданина), включенного в кадровый резерв. Конкурсный порядок формирования кадрового резерва, казалось бы, объясняет установление подобной нормы. Но, учитывая, что срок пребывания в кадровом резерве законодательством не установлен, возможна ситуация, когда профессиональный уровень резервиста с течением времени перестанет отвечать потребностям динамично развивающейся системы государственной гражданской службы.

В любом случае наличие кадрового резерва не должно вести к подмене конкурсного порядка комплектования персонала прямым назначением из кадрового резерва, поскольку это привело бы к созданию замкнутой системы формирования кадров гражданских служащих; приоритетной задачей при комплектовании корпуса гражданских служащих стал бы должностной рост гражданских служащих в ущерб конституционному принципу равного доступа граждан Российской Федерации к государственной службе [5].

Таким образом, имеет смысл изъять из законодательства нормы, устанавливающие, необоснованные исключения из общего правила применения конкурсного порядка подбора кадров на государственную гражданскую службу Российской Федерации.

Итак, рассмотренные в данной статье проблемы свидетельствуют о том, что порядок проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации не столь совершенен и требует значительной доработки. В целом законодательное закрепление необходимости проведения конкурса направлено на обеспечение государственного аппарата наиболее подготовленными кадрами, на повышение престижа государственной гражданской службы и повышение уровня доверия к государственным структурам со стороны граждан, на максимизацию открытости и доступности государственной гражданской службы. Однако в нашей стране на сегодняшний день решение перечисленных задач является скорее перспективой на будущее, чем свершившимся фактом.

Список используемых источников:

1. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. // Российская газета. 1993.
2. Федеральный закон от 27.07.2004 №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2004. № 31. Ст. 3215.
3. Указ Президента Российской Федерации от 01.02.2005 №112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2005. № 6. Ст. 439.
4. Нечаева Т.В., Кирилин А.В. Комментарий к Федеральному закону от 27.07.2004 №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (постатейный). М.: Деловой двор, 2013. 368 с.
5. Иванкина Т., Завгородний А. Конкурсный подбор кадров государственных гражданских служащих // Трудовое право. 2010. № 3. С. 81-88.

© 2016, Юргина Ю.А.

Обеспечение реализации принципа равного доступа к государственной гражданской службе

© 2016, Yurgina Yu.A.

Ensuring the implementation of the principle of equal access to the state civil service