

Информация о мерах по противодействию коррупции при организации подбора и расстановке кадров

Кадровая политика в каждом государственном или муниципальном органе является одним из важнейших инструментов обеспечения реализации конституционного принципа равенства доступа граждан к государственной или муниципальной службе и недопустимости преференций, основанных на родственных, социальных и иных связях.

Для профилактики, выявления и пресечения коррупционных проявлений при подборе и расстановке кадров нам необходимо в полной мере задействовать правовые механизмы, заложенные в законодательстве о противодействии коррупции, о государственной и муниципальной службе.

Одним из ключевых механизмов справедливого и качественного формирования кадрового состава в государственных органах является конкурсный порядок поступления на государственную гражданскую службу. Законодательно данный порядок детально регламентирован. В частности, определены случаи, при которых при поступлении на государственную службу конкурс может не проводиться, определена единая методика конкурсного отбора, внедрены цифровые инструменты для прохождения конкурсных испытаний. В каждом государственном органе сформированы конкурсные комиссии, кадровые резервы. Вопрос эффективности реализации этих мер заключается в правильности их применения на практике.

В этой связи необходимо исключить формализм и фиктивность при организации конкурсного отбора государственных служащих. Конкурсный отбор для включения в кадровый резерв государственного органа, а также при замещении вакантной должности должен осуществляться не под конкретного кандидата, заранее определенного представителем нанимателя, а исходя из рациональной потребности государственного органа в специалистах того или иного профиля, в строгом соблюдении процедур, предусмотренных законодательством. Например, осуществлять тестирование кандидатов только в электронном виде с подсчетом результатов, которые видит сам конкурсант сразу же после прохождения теста. На базе Дагестанского кадрового центра созданы для этого все условия, успешно функционирует программное обеспечение, которое исключает субъективный подход и возможную фальсификацию результатов. К сожалению, даже в отдельных государственных органах (*к примеру, Министерство здравоохранения, Министерство юстиции*) у нас до сих пор практикуется тестирование на бумаге с ручным подсчетом баллов. Конкурсы, в которых используются такие архаичные и непрозрачные методы, естественно, не могут способствовать повышению доверия наших граждан.

Кроме того, важно расширить использование государственными органами кадровых резервов.

В 2021 году принцип формирования кадрового резерва был изменен, его численный состав теперь не может превышать треть от установленной штатной численности государственного органа, а максимальный срок пребывания в нем гражданина или служащего не может превышать трех лет. Это было сделано именно

для того, чтобы кадровые резервы активнее задействовались, не превращались в бесконечно пополняемый список людей, шансы которых на назначение из резерва стремятся к нулю. Эти меры дали определенные положительные результаты по повышению востребованности и ценности кадровых резервов, но их надо развивать.

Важно шире задействовать возможности общереспубликанского резерва. Государственным органам надо исключить практику проведения конкурсов на конкретные должности без предварительного запроса в Администрации Главы и Правительства Республики Дагестан сведений о подходящих по квалификационным требованиям кандидатах. При запросах надо максимально конкретно указывать предъявляемые к кандидату требования по образованию, направлению подготовки, стажу работы по специальности. И только при отсутствии подходящего кандидата в общереспубликанском кадровом резерве проводить конкурс на вакантную должность.

Важно также начать внедрение конкурсного отбора на муниципальной службе, где он в настоящее время практически не реализуется.

В соответствии с Федеральным законом «О муниципальной службе в Российской Федерации» при замещении должности муниципальной службы заключению трудового договора может предшествовать конкурс, в ходе которого осуществляется оценка профессионального уровня претендентов, их соответствия установленным квалификационным требованиям к должности муниципальной службы.

В большинстве муниципальных образований Республики Дагестан приняты нормативные правовые акты о порядке проведения конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы, однако назначения осуществляются без проведения конкурса.

Несмотря на то, что проведение конкурса для назначения на должности муниципальной службы является необязательным, представляется целесообразным проводить такой конкурс, особенно в крупных муниципальных образованиях (*в городах и районах с населением свыше 50 тысяч человек*), в которых имеются необходимые кадровые ресурсы, в целях отбора наиболее подготовленных и соответствующих вакантной должности специалистов.

В целях проверки реализации органами исполнительной власти и местного самоуправления Республики Дагестан требований законодательства о государственной и муниципальной службе, а также организации кадровой работы, Администрацией Главы и Правительства Республики Дагестан с конца 2021 года возобновлена практика проведения мониторинга кадровой ситуации в органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Дагестан.

В рамках указанного мониторинга выявляются различные недостатки в организации кадровой работы, которые могут иметь последствия коррупционной направленности, в том числе в виде конфликта интересов.

К примеру, имеет место практика, при которой квалификационные требования для замещения должностей государственной или муниципальной службы не утверждаются либо не актуализируются. Также выявляются случаи подстраивания квалификационных требований, предусмотренных должностным регламентом, под конкретное лицо, замещающее должность. В первую очередь это касается требований

к образованию, когда на должностях оказываются лица, не имеющие профильного образования либо имеющие образование, которое кардинально отличается от выполняемых ими должностных обязанностей (*такого рода случаи были выявлены в Министерстве природных ресурсов и экологии и в Министерстве транспорта и дорожного хозяйства*).

Также в рамках мониторинга кадровой ситуации по-прежнему выявляются, причем достаточно часто, случаи назначения без конкурса на должности государственной или муниципальной службы исполняющими обязанности с формулировкой в приказе «до проведения конкурса» (*к примеру, в Министерстве энергетики и тарифов, в Министерстве строительства, Министерстве труда и социального развития, Министерстве юстиции, Агентстве информации и печати и во многих районах и городах*).

На практике в таком статусе люди работают годами, конкурсы не проводятся, но нужные люди трудоустроены и это устраивает как работодателя, так и работника. При работе с кадровыми службами мы неоднократно разъясняли им о недопустимости такого рода назначений. Законодательство не предусматривает возможности назначения на вакантное место в статусе исполняющего обязанности.

Кроме того, необходимо обратить внимание на важность своевременного и объективного проведения аттестации государственных и муниципальных служащих. Это единственное правовое средство определения степени соответствия служащего замещаемой должности на основе оценки его служебной деятельности, оценки соответствия уровня профессиональной подготовки необходимым квалификационным требованиям. Аттестация позволяет выявить перспективы использования потенциальных возможностей служащих, определять степень необходимости повышения профессионального уровня, обосновывать необходимость расторжения служебного контракта с теми, кто не соответствует квалификационным требованиям.

Все это регламентировано и проводится в установленном законодательством порядке, что также важно для предотвращения коррупционных проявлений.

Для того, чтобы все эти меры имели максимально положительный эффект руководителям органов необходимо лично контролировать кадровые процессы, привлекать в состав комиссий независимых специалистов, использовать современные методы оценки и возглавлять конкурсные и аттестационные комиссии.

Следующим важнейшим механизмом профилактики коррупции при подборе и расстановке кадров является предотвращение и урегулирование конфликта интересов на государственной или муниципальной службе.

Распространенным явлением в данной сфере является служебное покровительство родственников, обеспечение их восходящей социальной мобильности в нарушение общего и справедливого порядка, без учета знаний, способностей и компетенций соискателя.

На практике реализация обязанности об уведомлении о возможном либо уже возникшем конфликте интересов вызывает трудности: речь может идти не о сознательном утаивании служащим информации, а об оценочном характере конфликта интересов. Работник не всегда воспринимает какие-то обстоятельства в

качестве конфликта интересов или угрозы его возникновения.

Вариант детального регламентирования всех возможных ситуаций и соответствующих им действий для разрешения проблемы предоставления родственникам необоснованных преимуществ нежизнеспособен ввиду бесконечного многообразия жизненных ситуаций, предусмотреть каждую из которых в должностных регламентах и инструкциях невозможно. Особенно, если говорить о сельской местности, где зачастую больше половины жителей населенного пункта имеют если не родственные связи, то уж как минимум общих знакомых, друзей, или иные социальные связи, способные повлиять на объективное отношение к исполнению своих должностных обязанностей.

Если вести речь о родственных связях, пусть дальних, то это связи проверяемые, их наличие или отсутствие все-таки можно проверить, подтвердить либо опровергнуть. Однако если затрагивать связи социальные, не основанные на родстве, возникают трудности. Принципиальный момент заключается в том, что каждый служащий в состоянии определить, в каких именно случаях его служебные связи строятся на личных взаимоотношениях, а когда объективно.

Исключительно правовые методы недостаточны для предотвращения и устранения конфликта интересов и связанных с ним коррупциогенных рисков.

Необходимо сочетание правовых и моральных мер, а главное - исключение конфликта интересов при формировании органов власти и назначении должностных лиц.

Достичь этого можно при масштабном внедрении в ходе подбора и расстановки кадров практики должностного роста служащих при условии длительного, безупречного и эффективного исполнения ими своих должностных обязанностей.

Важно обеспечить работникам государственного или муниципального органа гарантии служебного лифта, понимания ими того, что их качественная работа не останется незамеченной и неоцененной. Это позволит в значительной степени повысить как мотивацию самого служащего, так и общее доверие к институтам власти.

Однако на практике, к сожалению, наблюдается и другое. На освободившиеся вакантные должности назначаются граждане, не имеющие опыта работы в данной сфере, не погруженные в отраслевую специфику своих должностных обязанностей.

В этой связи особую важность приобретает тщательное изучение анкетных данных кандидатов, а также их актуализация в отношении действующих служащих. Кадровым службам необходимо объективно оценивать риски возможного конфликта интересов, исходя из наличия у кандидата или служащего возможных родственных связей.