

СИСТЕМА НАЙМА НА ГОСУДАРСТВЕННУЮ СЛУЖБУ В РБ

ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО РЕФОРМИРОВАНИЮ

ЦЕЛИ РЕФОРМЫ

- **Целью** предлагаемых реформ является переход от кланового, основанного на личных и семейственных связях подхода при найме на государственную службу к современной рациональной бюрократии.
- Система найма на государственную службу должна будет приобрести формальный, процедурный и прозрачный характер. Основными критериями поступления на государственную службу станут наличие необходимого образования, опыт, наличие заслуг, знание Конституции Республики Беларусь, законов применительно к исполнению соответствующих должностных обязанностей. Особое внимание будет уделяться морально-этическим и личностно-деловым качествам претендента.



Целевые группы и стейкхолдеры

- Основной стейкхолдер реформы системы найма на государственную службу - Администрация Президента Республики
- Ход реализации реформы могут ускорить или затормозить:
 - Академия управления при Президенте РБ
 - руководители государственных органов (организаций)
 - некоторых управлений Минского городского исполнительного комитета
 - Палата представителей национального собрания РБ
- Целевые группы реформы системы найма на государственную службу:
 - государственные служащие и руководители среднего звена
 - выпускники профильных ВУЗов, потенциальные кандидаты на замещение вакансий на государственной службе
 - гражданское общество
 - бизнес сообщество
 - международные организации



Основные проблемы

- Закрытость и непрозрачность системы найма на государственную службу
- Подбор государственных служащих по принципу личной преданности
- Гражданское общество не участвует ни на одном из этапов найма на государственную службу
- Слабость законодательства о найме государственных служащих



Оценка системы найма на государственную службу в РБ

Анализ действующего законодательства и
административной практики

Обзор действующего законодательства

- Закон Республики Беларусь № 204-З от 14 июня 2003 г. «О государственной службе в Республике Беларусь» (с учетом внесенных изменений)
- Указ Президента Республики Беларусь № 139 от 17 марта 2005 г. «Об утверждении Положения о квалификационном экзамене для лиц, впервые поступающих на государственную службу»
- Указ Президента Республики Беларусь № 354 от 26 июля 2004 г. «О работе с руководящими кадрами в системе государственных органов и иных государственных организаций»
- Постановление Совета Министров Республики Беларусь № 1221 от 26 сентября 2003 г. «Об утверждении Положения о проведении конкурса на занятие государственной должности»
- Постановление Совета Министров Республики Беларусь № 1271 от 7 октября 2003 г. «Об утверждении Положения о порядке и условиях заключения контрактов с государственными служащими и признании утратившими силу некоторых постановлений Совета Министров Республики Беларусь»



Порядок поступления на государственную службу

- Глава 3 «О государственной службе в Республике Беларусь» регламентирует порядок поступления на государственную службу:
 - Право на поступление на государственную службу имеют граждане РБ, достигшие восемнадцатилетнего возраста, владеющие государственными языками РБ
 - Квалификационные требования, при поступлении на государственную службу:
 1. соответствующее образование
 2. необходимый стаж и опыт работы по специальности
 3. владение государственными языками РБ
 4. знание Конституции РБ, законов применительно к исполнению соответствующих должностных обязанностей
 - Поступлению на государственную службу может предшествовать проведение конкурса



Проведение конкурса на занятие государственной должности

- Конкурс на занятие государственной должности может быть открытым или закрытым:
 - в открытом могут принимать участие все граждане РБ
 - закрытый проводится среди государственных служащих, состоящих в кадровом резерве
- Решение о проведении конкурса, форме и сроках его проведения, принимает руководитель государственного органа, наделенный правом приема и увольнения работника
- Организация и проведение конкурса возлагаются на кадровую службу и конкурсную комиссию, создаваемую решением (приказом) руководителя государственного органа.
- Кадровая служба перед проведением открытого конкурса публикует в официальных изданиях республиканских средств массовой информации объявление о проведении конкурса на занятие вакантной должности и приеме документов для участия в конкурсе
- Конкурсная комиссия по результатам обсуждения каждого из кандидатов, участвующих в конкурсе, проводит тайное голосование. Материалы заседания конкурсной комиссии передаются на рассмотрение руководителя государственного органа, который принимает окончательное решение
- Лица, впервые поступающие на государственную службу, допускаются к участию в конкурсе при условии сдачи квалификационного экзамена. Председатель конкурсной комиссии назначается руководителем государственного органа из членов этой комиссии



Резерв кадров государственных служащих

- Основными критериями зачисления кандидата в резерв являются:
 - результаты его практической деятельности на занимаемой должности
 - показатели состояния трудовой и исполнительской дисциплины, обеспечения безопасного труда в возглавляемой кандидатом структурном подразделении
 - деловые и личностные качества кандидата, его способности к предстоящей работе, потенциальные возможности
 - результаты тестирования и последней аттестации кандидата
 - отзывы лиц, непосредственно работающих с кандидатом
 - возраст кандидата и состояние его здоровья.
- Учет резерва осуществляется путем ведения банка данных (АИС «Резерв»)
- Конкурсная комиссия принимает решение о включении кандидата в резерв
- Состав и порядок работы конкурсной комиссии для зачисления в кадровый резерв определяются руководителем государственного органа (организации)
- Включение работника в резерв не является безусловным основанием для назначения его на ту или иную руководящую должность



Квалификационный экзамен

- Проводится для лиц, впервые поступающих на государственную службу
- Экзаменационные вопросы, вопросы для собеседования и тестирования, единые для всех экзаменуемых, разрабатываются Академией управления при Президенте РБ и после согласования с Администрацией Президента РБ утверждаются ректором этой Академии
- Решением большинства членов экзаменационной комиссии дается заключение сдаче квалификационного экзамена
- Состав и порядок работы экзаменационных комиссий утверждаются руководителями государственных органов (организаций), в которых они созданы



Особенности приема и оформления кандидата на государственную гражданскую службу

- При приеме на государственную службу дополнительно к перечню установленному ст. 26 Трудового кодекса РБ необходимо представить:
 - личное заявление
 - личный листок по учету кадров
 - при поступлении на государственную службу, по роду деятельности которой необходимо иметь доступ к сведениям, составляющим государственные секреты, претендент на должность проходит в установленном порядке процедуру оформления доступа к этим секретам
- Не установлен максимальный срок, на который может заключаться контракт
- Минимальный срок заключения контракта – не менее одного года



Анализ административной практики. Алгоритм найма на государственную службу

□ Поиск кандидата:

1. Среди «своих»: друзья, знакомые и родственники
2. Запрос в кадровый резерв
3. Просматриваются базы предоставленных ранее резюме
4. Объявляется открытый конкурс и публикуется информация о проведении конкурса в СМИ

□ Отбор кандидата:

1. Собеседование с сотрудником отдела кадров
2. Собеседование руководителем органа (организации)

□ Критерии отбора:

1. Степень лояльности действующей власти
2. Опыт работы
3. Общие интеллектуальные способности
4. Образование

□ Решение о найме на государственную службу принимает глава органа (организации)

□ Проведение формальных процедур:

1. Проведение экзамена. В некоторых случаях кадровая служба проводит дополнительную подготовку кандидата к прохождению конкурса и сдаче экзамена
2. Процедуру оформления доступа к государственным секретам (если необходимо)
3. Прочие процедуры в соответствии с ТК РБ и ст.25 Закона «О государственной службе»



Выводы

- ❑ Процедуры найма и прохождения государственной службы регулируются нормами различных отраслей права
 - ❑ Отсутствие необходимых инструкций и однозначно установленных административных процедур оставляет большую свободу для интерпретаций положений законодательства
 - ❑ На всех этапах процесса найма на государственную службу, решающее значение имеет мнение руководителя органа (организации)
 - ❑ Подбор государственных служащих по принципу личной преданности действующему руководству, часто в ущерб профессиональным качествам кандидата
 - ❑ Гражданское общество не участвует ни на одном из этапов найма на государственную службу
-



Варианты политики, их анализ и рекомендации

Улучшение законодательства о найме государственных служащих

Действующее законодательство имеет ряд слабых сторон, позволяющих руководителям органов (организаций) действовать на свое усмотрение с целью найма на государственную службу своих знакомых и родственников. Данная практика должна быть прекращена.

□ Негативные стороны такой политики:

- для Администрации Президента РБ: более детализированное и строгое законодательство может ограничить влияние
- для Академия управления: сокращение бюджетов
- для руководителей органов (организаций): потеря возможности действовать по своему усмотрению и нанимать своих друзей и родственников, лояльных власти государственных служащих

□ Положительные стороны такой политики:

- для Администрации Президента РБ: (1) упрощение мониторинга системы найма на государственную службу (2) увеличение доверия международных организаций и инвесторов к Администрации Президента РБ, что позволит привлечь больше инвестиций в зоне их ответственности
 - для Академии управления при Президенте РБ: новые возможности для персонала и студентов Академии в области международного сотрудничества и образования
 - для руководителей органов (организаций): (1) снижение давления со стороны Администрации Президента РБ (2) увеличение доверия международных организаций и инвесторов к руководителям органов (организаций), что позволит привлечь больше инвестиций в зоне их ответственности (3) большая степень независимости от Администрации Президента РБ
 - для Парламента РБ: улучшение законодательства может повысить роль Парламента РБ и улучшить его имидж в глазах граждан
-



Введение внешнего влияния

Введение внешнего влияния (из-за рубежа) на основных стейкхолдеров по средствам международных соглашений и международных организаций

- ▣ Негативные стороны такой политики: значительные неудобства для всех акторов ввиду открытости системы
- ▣ Позитивные стороны такой политики для всех акторов: (1) увеличение доверия со стороны международных организаций, (2) новые возможности для международного сотрудничества и участия в крупных инвестиционных проектах



Создание независимой от руководителей комиссии по найму на государственную службу

В состав комиссии должны входить независимые эксперты и представители гражданского общества.

Основными задачи комиссии будут:

1. поиск кандидатов и ведение кадрового резерва
2. проведение конкурсов и экзаменов при замещении вакансии на государственной службе
3. присвоение классов государственным служащим

▣ Негативные стороны такой политики:

- ▣ для Администрации Президента РБ: невозможность использования метода «телефонного права»
- ▣ для Академии управления при Президенте РБ: потеря положение «уникального эксперта»
- ▣ для руководителей органов (организаций): (1) потеря возможности действовать по своему усмотрению (2) психологический дискомфорт, ввиду большей независимости государственных служащих

▣ Позитивные стороны такой политики:

- ▣ для Академии управления при Президенте РБ: возможность заниматься мониторингом деятельности нового независимого актора позволит увеличить бюджет, в том числе и за счет грантов международных организаций
 - ▣ для руководителей организаций (органов): появиться шанс апеллировать к общественному мнению и гражданскому обществу. Их будущая карьера будет зависеть не только от оценки Администрации Президента РБ, но и от оценки общественного мнения и гражданского общества
 - ▣ для гражданского общества: представители гражданского общества получают шанс влиять и контролировать эту сферу политической жизни.
-



Рекомендации

- Создание комиссии по найму на государственную службу, участие в ней независимых экспертов и представителей гражданского общества;
- Администрация Президента РБ в сотрудничестве с членами комиссии по найму, в лице независимых экспертов и представителей гражданского общества, должны настаивать на строгом исполнении законодательства и административных процедур;
- Улучшение законодательства: улучшения должны следовать за постоянным мониторингом реальной административной практики и не позволять руководителям органов (организаций) действовать на свое усмотрение, подгоняя принятые решения под требования законодательства и нанимать на государственную службу кандидатов по принципам личной преданности, дружеских отношений, родства.

