Федерального закона № 395-ФЗ вступает в силу с 1 января 2013 г., представителю нанимателя следует уведомить гражданских служащих об изменении существенных условий служебного контракта не позднее 1 ноября 2012 г.

Если гражданский служащий не согласен на замещение должности гражданской службы и прохождение гражданской службы с изменением существенных условий служебного контракта, представитель нанимателя предлагает ему для замещения иную должность гражданской службы. В случае письменного отказа гражданского служащего от данной должности гражданской службы представитель нанимателя вправе освободить его от замещаемой должности гражданской службы и уволить с гражданской службы на основании пункта 7 части 1 статьи 33 Федерального закона № 79-ФЗ.

В случае согласия гражданского служащего на замещение должности гражданской службы и прохождение гражданской службы с изменением существенных условий служебного контракта, предусматривающих ротацию, с гражданским служащим заключается дополнительное соглашение к служебному контракту на неопределенный срок или срочному служебному контракту. Данное дополнительное соглашение содержит условие о нахождении ранее замещаемой им должности гражданской службы в перечне и новый срок ее замещения (от 3 до 5 лет в зависимости от срока, установленного в плане).

Если должность гражданской службы, предусмотренная перечнем, является вакантной, назначение на нее осуществляется с учетом следующих особенностей.

На данную должность гражданской службы может быть назначен гражданский служащий, с которым служебный контракт прекращен, он освобожден от замещаемой должности гражданской службы, но при этом не уволен с гражданской службы. При назначении данного гражданского служащего на должность гражданской службы, предусмотренную перечнем, в государственный орган, расположенный в другой местности, в соответствии с пунктами 9.1 и 9.2 части 1 статьи 52 Федерального закона № 79-ФЗ ему гарантируются:

- возмещение расходов, связанных с переездом гражданского служащего и членов его семьи к месту службы в другую местность в пределах Российской Федерации;
- обеспечение служебными жилыми помещениями или возмещение расходов на наем (поднаем) жилых помещений.

Вакантная должность гражданской службы, включенная в перечень, может быть также замещена лицами из числа граждан Российской Федерации, которые не проходили гражданскую службу и не замещали должности гражданской службы. Кроме того, на нее могут быть назначены гражданские служащие, уволенные с гражданской службы вне зависимости от даты прекращения служебного контракта. Следует учитывать, что данным лицам не предоставляются гарантии, установленные пунктами 9.1 и 9.2 части 1 статьи 52 Федерального закона № 79-ФЗ.

По истечении срока служебного контракта (3-5 лет) гражданский служащий, замещающий должность гражданской службы, предусмотренную перечнем, подлежит ротации. Государственно-служебные отношения в данном случае регулируются статьей 60.1 Федерального закона № 79-ФЗ. При назначении указанного гражданского служащего в порядке ротации на должность гражданской службы в государственный орган, расположенный в другой местности, ему предоставляются государственные гарантии, установленные пунктами 9.1 и 9.2 части 1 статьи 52 Федерального закона № 79-ФЗ.

В целях обобщения информации о планируемом проведении ротации гражданских служащих просим в срок до 27 августа 2012 г. представить в Минтруда России, который определен ответственным за реализацию подпункта «з» пункта 2 Национального плана, информацию о сроках подготовки перечней должностей гражданской службы, по которым предусматривается ротация гражданских служащих, и планов проведения ротации, а также количестве должностей гражданской службы, по которым предусматривается ротация.

Одновременно сообщаем, что в настоящее время Минтрудом России разрабатываются методические рекомендации по организации ротации, которые будут направлены в федеральные органы исполнительной власти дополнительно».

Информация подготовлена по материалам официального сайта Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.

Образование. Практика. Профессионализм

СОВМЕСТНЫЙ ПРОЕКТ РАНХиГС И ПРАВИТЕЛЬСТВА МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ

17 сентября 2012 г. в пресс-центре Правительства Московской области состоялась пресс-конференция «Развитие кадрового потенциала Московской области».

Ректор Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ Владимир Мау и Губернатор Московской области Сергей Шойгу представили совместный проект «Команда Подмосковья», направленный на создание системы привлечения лучших управленцев из бизнеса, органов власти, общественных организаций на работу в качестве глав муниципальных образований. Проект будет реализовываться на базе Академии, имеющей заслуженную репутацию российской «кузницы министров».

На пресс-конференции были представлены принципы кадровой политики Московской области, процедура и критерии формирования кадрового резерва, а также основные направления в работе по подбору и обучению кадров для муниципального управления.

«Россия сейчас не столько федеральная, сколько муниципальная. Успех всей страны формируется на уровне муниципалитетов, – подчеркнул Владимир Мау, – поэтому подготовка управленцев, способных эффективно работать на местах, крайне важна». По словам ректора Академии, в работе над проектом особое внимание будет уделено оптимальному формированию групп, где управленцы смогут делиться опытом и «обучать друг друга».

Сергей Шойгу подчеркнул, что проект по развитию кадрового потенциала Московской области «Команда Подмосковья» разрабатывался как модельный для всех субъектов Российской Федерации. Его реализация будет предусматривать внедрение лучших управленческих практик, передового управленческого опыта, позволит решать задачи развития Подмосковья как единого механизма взаимодействия региональной и муниципальных властей. Совместный с РАНХиГС образовательный проект, по мнению губернатора, решит проблему кадровой динамики, а также позволит уйти от «набора кадров "по звонку"», который Сергей Шойгу считает недопустимым в современном управлении.

Стороны подтвердили свое желание и стремление активно взаимодействовать по вопросам подготовки, переподготовки и повышении квалификации кадров в сфере государственного и муниципального управления, осуществлять координацию при разработке новых образовательных программ для государственных и муниципальных служащих, специалистов-управленцев бюджетной сферы.

СЕМИНАР «ПОДГОТОВКА И РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РАЙОНА»

Состоялся семинар «Подготовка и развитие кадрового потенциала района», организаторами которого выступили Торгово-промышленная палата Нижегородской области и Арзамасский филиал РАНХиГС. Участниками семинара стали студенты филиала, представители малого и среднего предпринимательства Арзамасского района, руководители рекрутинговых агентств.

НОРВЕЖСКИЕ ЧИНОВНИКИ ПРОЙДУТ СТАЖИРОВКУ В ОРГАНАХ ВЛАСТИ РОССИИ

14 сентября стартовала программа стажировки региональных и муниципальных служащих Норвегии в России. Программа открылась вводным двухдневным семинаром, на котором обсуждались вопросы российско-норвежских экономических отношений. Участников семинара познакомили с политической системой и особенностями государственного управления России, системой взаимодействия исполнительных органов власти с муниципалитетами.

На мероприятии выступили заместитель директора Северо-Западного института управления Президентской академии Евгений Китин, советник Ассоциации местных и региональных властей Норвегии Тина Тангестуэн, представитель организации «Innovation Norway» Николай Шавров.

На семинаре присутствовали участники программы стажировки, среди которых советник Совета министров Северных стран Томас Фразер, заместитель главы администрации округа Финмарк Анна Ларсен, старший советник городской думы г. Осло Од Клафстад, финансовый директор муниципалитета г. Малвик Роар Сторсет и другие. Всего на стажировку в нашу страну приехали 10 чиновников из Норвегии.

Участники программы работали на местах прохождения индивидуальных практик. Стажировки норвежцев организованы в Государственной Думе, Администрации Санкт-Петербурга, в органах власти Ленинградской области, Архангельска, Петрозаводска, Мурманска.

Программа обмена государственными и муниципальными служащими, работниками некоммерческих организаций реализуется в рамках Меморандума о взаимопонимании и сотрудничестве между Ассоциацией местных и региональных властей Норвегии и Российской академией народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, который был подписан в 2011 г. С российской стороны мероприятия реализует Северо-Западный институт управления Президентской академии.

Программа стажировок продлится три года. За это время страны трижды обменяются специалистами. В этом году российские государственные и муниципальные служащие уже стажировались в Норвегии. Следующая стажировка российских специалистов запланирована на май-июнь.

По материалам официального сайта РАНХиГС

Кадровая политика. Что читать

Деловое общение государственного служащего: Практикум / Л.С. Вечер. – М.: Форум, 2012. – 224 с.	Рассматривается широкий спектр проблем делового общения в государственном аппарате: понятие и структура общения, особенности делового общения, индивидуальный ассесмент государственного служащего, технологии управления стрессовыми состояниями государственного служащего, проблемы общения, способы и методы ведения переговоров, конфликт и стратегии поведения в конфликтной ситуации, ценностные ориентации государственного служащего. Описываются конкретные технологии, направленные на оптимизацию делового взаимодействия. Для государственных служащих, руководителей органов государственного управления, практических работников, преподавателей, студентов вузов и колледжей.
Кондратьев Э.В. Теория и практика развития управленческого персонала предприятия: Монография. – М.: ИЦ РИОР: НИЦ Инфра-М, 2012. – 396 с.	Монография обобщает итог многолетнего исследования проблемы развития управленческого персонала во взаимосвязи со стадиями развития предприятия. Рассмотрены теоретические и методологические подходы к проблеме и предложена системно-эволюционная концепция развития управленческого персонала предприятия, включающая принципы, основные положения и механизмы управления. Книга будет полезна руководителям производственных предприятий, специалистам и консультантам в области развития персонала, а также научно-педагогическому сообществу и аспирантам.