Для обсуждения перспективных решений и инструментов построения современной системы управления человеческим потенциалом на государственной службе и организуется Форум РАНХиГС.

В Академии считают, что сегодня необходимо обсудить ключевые механизмы реализации указа, и к такому обсуждению должны быть привлечены как ученые, разрабатывающие теоретические рекомендации по совершенствованию государственного управления, так и управленцы-практики. Обмен мнениями позволит определить стратегические развилки на пути построения комплексного управления кадрами с учетом отечественного и международного опыта, перспективных предложений в этой области. Кроме того, дискуссия консолидирует позиции сторон, обеспечивающих решение вопросов совершенствования и повышения открытости государственной службы. Организаторы Форума намерены на основе проведенных дискуссий подготовить аналитические материалы и сформировать рекомендации для Правительства Российской Федерации и Администрации Президента.

Дискуссия будет иметь прикладную направленность. Участники смогут ознакомиться с опытом использования отдельных кадровых технологий, например, разработкой ключевых показателей эффективности деятельности, формированием квалификационных требований на основе компетентностного подхода, организацией отбора и «выращивания» кадрового резерва. Планируется, что будет разработан план работы по формированию дорожной карты реализации Указа Президента.

О своем участии в Форуме заявили представители Администрации Президента Российской Федерации, Аппарата Правительства РФ, Министерства труда и социальной защиты РФ, Минэкономразвития России, Минфина России, органов власти субъектов Российской Федерации, «Открытого правительства», Всемирного банка, ОЭСР, ведущих российских научных и образовательных учреждений, государственных корпораций и компаний, крупных консалтинговых компаний, кадровых агентств, ведомств по управлению государственной службой иностранных государств.

Продолжение темы:

Подробнее о Национальном форуме «Государственная служба в России: развитие и управление человеческим капиталом» читайте в «ГС» № 6.

О РОТАЦИИ ФЕДЕРАЛЬНЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации разработаны и направлены в федеральные органы исполнительной власти методические рекомендации «Организация ротации федеральных государственных гражданских служащих в федеральных органах исполнительной власти». Рекомендации подготовлены в целях оказания методической помощи кадровым службам федеральных органов исполнительной власти в проведении ротации федеральных государственных гражданских служащих, а также обеспечения единообразного применения федеральными органами исполнительной власти положений Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» в редакции Федерального закона от 6 декабря 2011 г. № 395-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с введением ротации на государственной гражданской службе», вступающей в силу с 1 января 2013 г.

С 1 января 2013 г. предусматривается ротация федеральных государственных гражданских служащих, замещающих должности категории «руководители» в территориальных органах федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих контрольные и надзорные функции.

В целях обеспечения процессов введения и реализации механизма ротации федеральных государственных гражданских служащих с 1 января 2013 г. федеральным органам исполнительной власти поручено в 2012 г. разработать и утвердить перечни должностей федеральной государственной гражданской службы, по которым предусматривается ротация федеральных государственных гражданских служащих и планы проведения ротации, предусмотрев их вступление в силу с 1 января 2013 г.

В Письме Минтруда России от 16 августа 2012 г. № 18-0/10/1-1105 об организации и проведении с 1 января 2013 г. ротации федеральных государственных гражданских служащих, в частности, говорится:

«Ротация подразумевает предусмотренное служебным контрактом и осуществляемое в соответствии с планом назначение гражданского служащего, замещающего должность гражданской службы, включенную в перечень, на иную должность гражданской службы, предусмотренную этим перечнем.

Учитывая, что условие о нахождении должности гражданской службы в перечне пунктом 10 части 3 статьи 24 Федерального закона № 79-ФЗ (в редакции Федерального закона № 395-ФЗ) отнесено к существенным условиям служебного контракта, в соответствии с частью 2 статьи 29 Федерального закона № 79-ФЗ представитель нанимателя должен уведомить гражданских служащих, замещающих должности, предусмотренные перечнем, вне зависимости от того, какой с ними заключен служебный контракт (служебный контракт на неопределенный срок или срочный служебный контракт) об изменении существенных условий служебного контракта в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения. Так как Федеральный закон № 79-ФЗ в редакции

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».