



**МИНИСТЕРСТВО
ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНТРУД РОССИИ)**

Федеральные
государственные органы
(по списку рассылки)

ЗАМЕСТИТЕЛЬ МИНИСТРА

улица Ильинка, 21, Москва, ГСП-4, 127994
тел.: 8 (495) 870-67-00, факс: 8 (495) 870-68-71
E-mail: mintrud@mintrud.gov.ru

На № _____ от _____

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона от 4 ноября 2022 г. № 424-ФЗ «О внесении изменений в статьи 22 и 25.1 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 424-ФЗ) сообщает.

В частности, Федеральным законом № 424-ФЗ вносится изменение в часть 4 статьи 22 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и устанавливается возможность в 2022 и 2023 годах по решению представителя нанимателя не проводить конкурс на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации (далее соответственно – конкурс, гражданская служба) при назначении на должности гражданской службы, относящиеся к высшей, главной, ведущей и старшей группам должностей гражданской службы.

Установленная Федеральным законом № 424-ФЗ возможность не отменяет необходимость проведения конкурсов, а дает право представителю нанимателя оперативно решать вопросы, связанные с замещением вакантных должностей гражданской службы, проведение конкурса по которым представляется затруднительным, в том числе в сложившейся социально-экономической обстановке, а также в случае невозможности назначения гражданина Российской Федерации или государственного гражданского служащего Российской Федерации (далее соответственно – гражданин, гражданский служащий) на вакантную должность гражданской службы из кадрового резерва.

В данном случае решение представителя нанимателя о назначении без проведения конкурса должно носить индивидуальный характер применительно к конкретной должности гражданской службы, в этой связи такое решение следует принимать в отношении назначения гражданина или государственного гражданского служащего на определенную вакантную должность гражданской службы.

В этой связи издание акта государственного органа, которым определяется перечень должностей гражданской службы, по которым в 2022 и 2023 годах конкурс может не проводиться, является избыточным.

В рассматриваемом случае при принятии решения представителем нанимателя о назначении гражданина или гражданского служащего на вакантную должность гражданской службы без проведения конкурса в акте государственного органа о соответствующем назначении необходимо указать основание такого назначения, то есть ссылку на статью 2 Федерального закона № 424-ФЗ.

Принятие решения представителем нанимателя о назначении без проведения конкурса на должности гражданской службы, относящиеся к высшей, главной, ведущей и старшей группам должностей гражданской службы, невозможно без проведения оценки соответствия профессионального уровня кандидатов на замещение должностей гражданской службы.

До принятия проекта федерального закона № 212385-8 «О внесении изменений в Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации», принятого Государственной Думой Федерального Собрания Российской Федерации 15 ноября 2022 г. в первом чтении (далее – законопроект № 212385-8), и, которым в том числе предусматривается введение механизмов комиссионной оценки профессионального уровня для замещения должностей гражданской службы, осуществляемой как при назначении на должности гражданской службы по конкурсу, так и без его проведения, целесообразно руководствоваться основными положениями единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 г. № 397 (далее – единая методика).

В частности, в соответствии с пунктом 5 единой методики для оценки профессионального уровня кандидатов, их соответствия квалификационным требованиям могут использоваться не противоречащие федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методы оценки, включая индивидуальное собеседование, анкетирование, проведение групповых дискуссий, подготовку проекта документа, написание реферата и иных письменных работ, решение практических задач или тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы.

Согласно пункту 7 единой методики методы оценки должны позволить оценить профессиональный уровень кандидатов в зависимости от областей и видов профессиональной служебной деятельности гражданских служащих, такие профессиональные и личностные качества, как стратегическое мышление, командное взаимодействие, персональная эффективность, гибкость и готовность к изменениям, – для всех кандидатов, а также лидерство и принятие управленческих решений – дополнительно для кандидатов, претендующих на замещение должностей гражданской службы категории «руководители» всех групп должностей и категории «специалисты» высшей, главной и ведущей групп должностей.

При этом, учитывая обязательность проведения тестирования и индивидуального собеседования в ходе конкурсной процедуры, также отмечаем целесообразность использования данных методов оценки при отборе кандидатов на бесконкурсной основе.

Одновременно при проведении соответствующей оценки возможно применение иных не противоречащих положениям федеральных законов и других нормативных правовых актов Российской Федерации методов оценки, аналогично проводимой оценке при конкурсной процедуре, в зависимости от категорий и групп должностей, таких как, например, собеседование с руководителем структурного подразделения государственного органа, психологические исследования, опросники и иное.

Обращаем внимание, что обоснованность применения определенных методов оценки осуществляется исходя из анализа потребности государственного органа в кадрах, специфики должностных обязанностей гражданских служащих, которые не могут быть реализованы без наличия соответствующих знаний и умений, а также объективной возможности представителя нанимателя обеспечить эффективное применение указанных методов оценки.

Кроме того, учитывая тенденцию к цифровизации кадровой работы, также сообщаем о приоритетности использования методов оценки с применением информационно-коммуникационных систем в указанной деятельности.

После принятия законопроекта № 212385-8 оценку кандидатов при назначении на должности гражданской службы необходимо осуществлять на основании соответствующих норм данного законопроекта.

Е.В. Мухтиярова