

## Ротация государственных гражданских служащих

**В** соответствии с Методическими рекомендациями «Организация ротации федеральных государственных гражданских служащих в федеральных органах исполнительной власти», подготовленных Минтруда России 18.09.2012 (далее – Методические рекомендации), под ротацией гражданского служащего понимается предусмотренное служебным контрактом и осуществляемое в соответствии с планом проведения ротации в порядке, установленном положениями ст. 60.1 Федерального закона от 27.07.2004 N 79–ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – Закон N 79–ФЗ), назначение гражданского служащего на иную должность гражданской службы, включенную в перечень должностей гражданской службы, по которым предусматривается ротация, в том же или в другом федеральном органе исполнительной власти с учетом уровня квалификации, профессионального образования и стажа государственной службы служащего или стажа работы (службы) по специальности.

Она осуществляется в целях изменения содержания должностных обязанностей гражданского служащего и (или) круга лиц, с которыми гражданский служащий взаимодействует, посредством последовательной смены его подчиненности и (или) места прохождения гражданской службы.

Не вызывает сомнений, что ротация кадров, несмотря на часто отмечаемые недостатки (высокие материальные затраты, снижение качества работы на период профессиональной адаптации, уменьшение ответственности служащих за выполняемые обязанности и т.д.), в настоящее время является одним из самых действенных способов противодействия коррупции.

Однако, хотя ротация в качестве одного из приоритетных направлений формирования гражданской службы и была закреплена еще в 2004 году, до 01.01.2013 конкретный механизм ротации государственных гражданских служащих четко проработан не был и единообразного применения не получил. В связи с этим до сегодняшнего дня ни практика реализации антикоррупционного законодательства в данной



***Е.В. Матюгина***

*Прокурор отдела по надзору за исполнением законодательства о противодействии коррупции прокуратуры области, младший советник юстиции*

сфере, ни внесенные изменения в нормативную базу не позволили достичь с достаточной эффективностью целей и задач внедрения принципа периодического перераспределения сотрудников управленческого аппарата.

Часть 2 статьи 60.1 Федерального закона N 79-ФЗ (в редакции от 02.04.2014, вступившей в законную силу 16.04.2014) определяет возможность ротации только лиц, замещающих должности гражданской службы категории «руководители», исполнение должностных обязанностей по которым связано с осуществлением контрольных или надзорных функций, в территориальных органах федеральных органов исполнительной власти.

При этом, согласно ч. 2.1 указанной статьи, введенной вышеупомянутой редакцией закона, перечень должностей федеральной гражданской службы, по которым предусматривается ротация федеральных гражданских служащих в территориальных органах федерального органа исполнительной власти, руководство деятельностью которого осуществляет Президент Российской Федерации или Правительство Российской Федерации, утверждается руководителем федерального органа исполнительной власти, а в территориальных органах федерального органа исполнительной власти, находящегося в ведении федерального министерства, – руководителем федерального органа исполнительной власти по согласованию с федеральным министром.

Частью 2.2 ст.60.1 Федерального закона N 79-ФЗ установлено, что ротация федеральных гражданских служащих может проводиться:

1) в федеральных органах исполнительной власти, руководство деятельностью которых осуществляет Президент Российской Федерации, – по утверждаемым Президентом Российской Федерации перечням должностей федеральной гражданской службы, сформированным на основе предложений этих федеральных органов исполнительной власти;

2) в федеральных органах исполнительной власти, руководство деятельностью которых осуществляет Правительство Российской Федерации, – по утверждаемым Правительством Российской Федерации перечням должностей федеральной гражданской службы, сформированным на основе предложений этих федеральных органов исполнительной власти;

3) в других федеральных государственных органах – по утверждаемым Президентом Российской Федерации перечням должностей федеральной гражданской службы, сформированным на осно-

ве предложений руководителей этих федеральных государственных органов, в порядке, установленном Президентом Российской Федерации.

На сегодняшний день существует 2 механизма практической реализации положений о переводе служащих на иные должности государственной службы: путем включения в контракт, заключаемый с сотрудником, положений о возможности перевода на иную равнозначную должность, в том числе в другую местность, а в случае отказа о возможности перевода на нижестоящую должность или увольнения со службы (характерно, например, для органов внутренних дел); заключения срочных служебных контрактов.

Таким образом, согласие гражданских служащих на перевод по прежнему требуется, но, если такое согласие не будет получено, практически сотрудник будет уволен с гражданской службы.

При этом законодательно установлен также период (от трех до пяти лет), на который в соответствии с частью 6 статьи 60.1 Федерального закона N 79-ФЗ, может назначаться гражданский служащий в порядке ротации на должность гражданской службы.

Конкретный срок же замещения должности в порядке ротации (согласно Методическим рекомендациям) определяется с учетом, с одной стороны, возможности возникновения коррупционных рисков, связанных с длительным замещением одной должности гражданской службы, а с другой стороны – времени, необходимого для профессиональной адаптации при назначении на должность гражданской службы.

Однако, с точки зрения автора, указанное нормативно правовое положение требует доработки. С целью единообразия применения, исключения личностного подхода при решении вопроса о сроках заключения служебного контракта (в условиях отсутствия прямого законодательного запрета на повторное замещение должности одним и тем же лицом в порядке последующей ротации), упрощения процедурных моментов, в том числе по формированию плана проведения ротации, уменьшения финансовых затрат (для реализации предусмотренных гарантий, связанных с назначением на должность гражданской службы в порядке ротации) явилось бы оптимальным установление единого срока замещения должностей государственной гражданской службы, равного 5 годам.

Нужно отметить, что в Методических рекомендациях также подробно приведены ситуации, связанные с исчислением сроков ротации.

Так, установлено, что если в период замещения ротлируемой должности имеет место перемеще-

ние служащего на другую должность без изменения должностных обязанностей, течение срока ротации не прерывается; если служащий назначается на другую должность гражданской службы, по которой также предусматривается ротация, например в порядке перевода, период ротации начинает исчисляться вновь с момента назначения служащего на новую должность гражданской службы.

Кроме того, предлагается засчитывать в сроки ротации периоды временной нетрудоспособности гражданского служащего, нахождения его в ежегодном оплачиваемом отпуске, отпуске по беременности и родам.

Между тем, принимая во внимание, сопоставимость сроков замещения должностей (от трех лет) с длительностью отпуска по беременности, родам и уходу за ребенком, минимализацию реальной возможности возникновения коррупционных рисков в этот период, а также значительность финансовых затрат по служебному перемещению представляется целесообразным возможно рассмотреть вопрос об исключении этого срока из периода ротации.

Часть 8 ст. 60.1 Федерального закона N 79-ФЗ устанавливает уважительные причины отказа гражданского служащего от замещения иной должности гражданской службы в порядке ротации:

- наличие заболевания, в связи с которым замещение должности гражданской службы в порядке ротации противопоказано по состоянию здоровья гражданского служащего

го в соответствии с медицинским заключением;

- невозможность проживания членов семьи гражданского служащего (супруга, супруги, несовершеннолетних детей, детей старше 18 лет, ставших инвалидами до достижения ими возраста 18 лет, детей в возрасте до 23 лет, обучающихся в образовательных учреждениях по очной форме обучения, родителей, лиц, находящихся на иждивении гражданского служащего и проживающих совместно с ним) в местности, куда гражданский служащий назначается в порядке ротации, в соответствии с заключением федерального учреждения медико-социальной экспертизы или медицинским заключением.

Так как во втором случае подтверждением невозможности проживания членов семьи гражданского служащего в другой местности выступает медицинское заключение, можно сделать вывод, что она также связана с состоянием здоровья членов семьи служащего.

Иных уважительных причин отказа от ротации закон не предусматривает. В частности, не могут служить основанием отказа невозможность трудоустройства супруга (супруги) на новом месте, невозможность продолжения обучения детей и т. д. При этом никаких гарантий для членов семьи гражданского служащего закон не предусматривает, что можно расценивать в качестве еще одной проблемы реализации рассматриваемого принципа государственной службы, требующей правовой доработки. ■