

Стенограмма парламентских слушаний на тему «Конституционные права и свободы человека и гражданина в части равного доступа к государственной службе»

5 декабря 2014 года

А.И. АЛЕКСАНДРОВ

Уважаемые коллеги, я думаю, что мы подошли к назначенному времени. Разрешите мне начать работу наших парламентских слушаний, посвященных, с моей точки зрения, очень важному вопросу – кадровой политике в Российской Федерации, тем проблемам, которые сегодня очень важны для нашего государства, что является стержнем государственного управления. В определенной степени их коснулся в своем Послании Президент России вчера, в своем выступлении в Кремле.

И тема наших сегодняшних слушаний звучит так: "Конституционные права и свободы человека и гражданина в части равного доступа к государственной службе".

Вообще, кадровая политика, как мы неоднократно обращали на это внимание, – это отношение власти к подбору, подготовке, организации деятельности должностных лиц. И говорят, что для того, чтобы решить частные вопросы, нужно начинать с общих. Безусловно, большое значение имеет концепция кадровой политики в Российской Федерации, законодательство о государственной службе, законы и указы Президента, это имеет тоже большое значение. И организация деятельности, вплоть до поощрения, взыскания, государственных наград, тоже обсуждаемые вопросы о материальном стимулировании, материальные и другие поощрения, которые связаны с государственными наградами, – это тоже обсуждается. Ну, и доступ к государственной службе.

В октябре этого года Конституционный Суд России признал не соответствующим Конституции введенный с января 2014 года бессрочный запрет поступать на госслужбу для тех, кто уклонился от срочной службы в армии. Этот вопрос вызвал большое внимание общественности. В суд по этому поводу обратился парламент Чеченской Республики, жителей которой в течение длительного времени не призывали на срочную службу в армию. Чеченские депутаты посчитали, что ограничение призыва на срочную службу ставит жителей республики в неравное положение по сравнению с остальными россиянами,

поскольку запрету фактически придана обратная сила, новая форма ухудшает положение действующих госслужащих республики, прежде всего Чечни, они говорили об этом.

Конституционный Суд в своем решении обратил внимание на то, что поскольку призыв в Чеченской Республике не проводился, то уклонистами ее жителей считать нельзя. Хотя само по себе прохождение военной службы по призыву вполне обоснованно может рассматриваться как особое репутационное требование для госслужащего, а его несоблюдение без законных оснований снижало бы авторитет гражданской службы.

Действующий закон не устанавливает срока, в течение которого уклонисты не могут приниматься на госслужбу. Тем самым ограничение для них оказывается более суровым, нежели аналогичные меры, применяемые к правонарушителям. Так, за административный проступок чиновник может быть дисквалифицирован не более чем на три года, а приговором суда по уголовному делу доступ на госслужбу может быть ограничен, как правило, не более чем на пять лет.

Обсуждался вопрос и о том, что лица, совершившие тяжкие и особо тяжкие преступления, вправе претендовать на должности госслужбы после снятия судимости или погашения.

Таким образом, по мнению Конституционного Суда, бессрочный запрет на госслужбу нарушает требования согласованности, разумности и справедливости, а также соразмерности ограничения прав и свобод, и в закон необходимо внести исправления.

Стоит отметить, что при принятии поправок, направленных на повышение престижа военной службы, в Совете Федерации возникало много вопросов. Председатель Совета Федерации Валентина Ивановна Матвиенко неоднократно обращала внимание на то, что Совету Федерации необходимо проконтролировать постановление Правительства по этому поводу и обратить внимание на вопросы, связанные с кадровой политикой в Российской Федерации и законодательством, которое связано с этим важным направлением государственного строительства.

Вот предлагается такой порядок работы сегодняшних слушаний: предоставить слово докладчикам (до 10–15 минут), предложить задать вопросы

докладчикам после их выступлений и выступить всем присутствующим, кто считает необходимым сообщить свое мнение по известному вопросу, и потом подвести итоги этого вопроса.

Самое главное, на что хотелось обратить внимание, что всё, что касается кадровой политики, имеет сегодня для нашего государства очень большое значение.

Первой я бы хотел предоставить слово Людмиле Михайловне Пчелинцевой, председателю судебного состава по трудовым и социальным делам Судебной коллегии по гражданским делам, судье Верховного Суда Российской Федерации.

Людмила Михайловна, пожалуйста.

Л.М. ПЧЕЛИНЦЕВА

Спасибо.

Я хотела бы сказать о том, что в судебной практике Верховного Суда Российской Федерации таких дел, которые бы касались непосредственно заявленной тематики сегодняшних парламентских слушаний, мало. В основном это дела, которые рассматриваются в порядке нормы контроля, то есть речь идет о случаях, когда граждане оспаривают отдельные положения указа Президента, которыми предъявляются определенные требования к лицам, претендующим на замещение должности государственной службы, или речь идет об оспаривании актов, которыми устанавливается порядок проведения конкурса по отбору кандидатов на должности государственных служащих.

По этому поводу было два решения Верховного Суда, и Верховный Суд не нашел оснований согласиться с утверждениями заявителя о том, что указ Президента или положение о конкурсной комиссии нарушают его право на равный доступ к государственной службе, поскольку понятно, что лица, которые претендуют на занятие такой должности, должны отвечать определенным требованиям, и эти требования никоим образом не умаляют и не ограничивают его права.

Речь шла о таком требовании, как наличие определенного стажа работы. Это требование вполне разумно и объяснимо, потому что есть разные виды должностей государственной службы, и наличие определенного стажа работы по такой

должности будет означать, что человек, который займет такую должность, будет обладать профессиональной компетентностью.

Ну а что касается оспаривания, например, вопроса, касающегося срока подачи документов для прохождения конкурса, конечно, эти сроки должны быть разумными, они не должны быть длительными. Длительный срок будет нарушать права других претендентов, которые подали заявление на занятие соответствующей должности.

А вот больше всего в судебной практике Верховного Суда (а также областных судов, районных судов) дел, касающихся вопросов прохождения службы. Я думаю, что принцип равного доступа к государственной службе неразрывно связан с другим принципом – принципом стабильности гражданской службы. И вот как раз судебная практика показывает, что с точки зрения правового регулирования стабильности государственной службы есть в нормах недосказанность, неопределенность, неоднозначность содержания, что порождает большое количество судебных споров.

В суде служащие (это государственные гражданские служащие, сотрудники органов внутренних дел) оспаривают увольнение со службы. Причем, по мнению заявителей, которые обращаются в суд, увольнение не было вызвано необходимостью, увольнение, которое применялось в качестве меры дисциплинарного взыскания, не было необходимым. И рассматривали такую меру ответственности, применяемую к ним, как несправедливую.

Вот следует заметить, что больше всего споров, касающихся прекращения отношений, связанных с прохождением службы, возникает в органах внутренних дел. По мнению Верховного Суда, для возникновения таких споров есть объективные предпосылки, потому что в законе о службе в органах внутренних дел, в частности, в статье 82, есть две части, в которых говорится о том, что контракт о прохождении службы может быть расторгнут. И приводятся соответствующие основания, когда контракт о прохождении службы может быть расторгнут.

А вот кто решает вопрос при наличии соответствующего основания о том, расторгать контракт с сотрудником или применить к нему другие меры дисциплинарного воздействия? Этот вопрос решается руководителем органа

внутренних дел. И сотрудник, который приходит в суд, говорит о том, что к другому сотруднику, который допустил аналогичное нарушение служебной дисциплины, такая мера дисциплинарного взыскания, как увольнение со службы, не была применена. Мы видим, что именно закон порождает спор.

В суде мы слышим о том, что к нему предвзятое, необъективное отношение, что руководителю не нравится его характер, не нравится, как он готовит документы, хотя по содержанию правильно. То есть мы видим, что норма применяется действительно по усмотрению руководителя. Полагаем, что законодатель должен обратить внимание на эту норму, и формулировки этой нормы не должны давать разную практику ее применения.

В последние четыре месяца мы столкнулись с ситуацией, когда государственные служащие увольняются со службы по такому основанию, как прекращение допуска к государственной тайне. У нас у очень многих служащих работа связана со сведениями, составляющими государственную тайну. Им оформляется соответствующий допуск по месту прохождения службы, они берут на себя обязательства по сохранению государственной тайны, и при этом в контракте о прохождении службы есть условие, в соответствии с которым даже при однократном нарушении этого обязательства контракт о прохождении службы может быть расторгнут. Опять фраза: "может быть расторгнут".

Такая норма есть в статье 23 закона о государственной тайне. Такие нормы есть в Трудовом кодексе Российской Федерации, статья 83. Это специальное основание для расторжения служебного контракта, трудового договора. Как показывает практика, за аналогичное, однотипное нарушение, за нарушение обязательств по сохранению гостайны (ну, конечно, если это нарушение не повлекло за собой последствия в виде разглашения тайны), государственные служащие в одних государственных органах предупреждаются о недопустимости нарушения режима секретности или им объявляется предупреждение, а другие сотрудники, госслужащие, увольняются по этому основанию.

Обращаясь в суд, они ставят вопрос о том, что прекращение допуска и последующее увольнение со службы – это мера юридической ответственности. Хотя практика сложилась таким образом, что не рассматриваются прекращение допуска к

сведениям, составляющим гостайну, и последующее увольнение как мера юридической ответственности, не рассматриваются судебной практикой в силу того, что формулировки закона не дают нам для этого оснований и говорят о том, что примененная к ним санкция является непропорциональной, она не отвечает принципу соразмерности совершенного проступка и не являлась в данном случае необходимой. И мы видим, что с заявителем, с гражданином, с бывшим госслужащим, который уволен, есть все основания согласиться.

Полагаем, что в данном случае законодатель должен обратить внимание на формулировку статьи 23 закона о государственной тайне. А в Трудовом кодексе, когда речь идет не о государственном служащем, а о работнике, который не имеет такого статуса, вот его права при прекращении допуска к сведениям, составляющим гостайну, защищены. Почему? Потому что в Трудовом кодексе в статье 83 есть норма, согласно которой работник, которому прекращен доступ к сведениям, составляющим государственную тайну, может быть уволен только в том случае, если нет возможности предложить ему другую работу в этой же организации. К сожалению, в законе о государственной гражданской службе, в законе о службе в органах внутренних дел такой нормы нет, что порождает очень большое количество судебных споров.

Я бы хотела обратить внимание законодателей на то, что, наверно, в тех законах, которые регулируют прохождение службы того или иного вида, надо попытаться избежать формулировок "может быть".

Получается, эта норма применяется по усмотрению руководителя, а такая ситуация приводит к нарушению прав служащих. Нарушается принцип стабильности прохождения службы.

Вот Конституционный Суд по этому поводу постановление не выносил, но есть ряд определений, где Конституционный Суд сказал о том, что увольнение со службы... В частности, Конституционный Суд вел речь об увольнении со службы сотрудников органов внутренних дел. Увольнение со службы по такому основанию, как прекращение допуска к сведениям, составляющим гостайну, допускается с соблюдением прав и гарантий сотрудника, то есть речь идет о том, что орган

внутренних дел может уволить сотрудника со службы, если нет возможности предложить ему равнозначную или нижестоящую должность.

Вот мы буквально в прошлый понедельник в Верховном Суде в апелляционном порядке рассматривали два дела по апелляционным жалобам. Министр внутренних дел Республики Башкортостан не согласился с решением Верховного Суда Республики Башкортостан, признавшего увольнение двух сотрудников органов внутренних дел незаконным по той причине, что увольняемым сотрудникам по основанию прекращения допуска к сведениям, составляющим гостайну, не были предложены иные должности. Такие должности были. Они говорили о том, что они хотят продолжать службу, что у них семья, что у них дети маленькие, они не могут остаться без работы. Суд применил статью 30 закона о службе в органах внутренних дел и посчитал, что да, это гарантия, и в таком случае перевод возможен.

Какую позицию занимали в процессе Министерство внутренних дел Республики Башкортостан и Министерство внутренних дел Российской Федерации? Они говорили о том, что перевод на другую службу возможен только в том случае, если прекращение допуска к сведениям, составляющим гостайну, имело место не в результате неправомерных действий сотрудника.

На вопрос Верховного Суда о том, где такая оговорка и условия содержатся в норме статьи 30 закона, представитель МВД нам ответить не смог, ссылаясь на сложившуюся практику применения данной нормы.

Полагаем, такая ситуация тоже не может быть признана правильной, когда норма корректируется мнением ведомства о том, в каких случаях она может применяться. Верховный Суд согласился с позицией Верховного Суда Республики Башкортостан. И мы полагаем, что увольнение сотрудника, которому прекращен доступ к сведениям, составляющим гостайну, допускается только в том случае, когда нет возможности перевести его на равнозначную должность службы или на нижестоящую, тем более в ситуации, когда сотрудник желает продолжить службу.

И вот я хочу сказать, что таких дел у нас очень и очень много. Очень много. И причиной споров, еще раз хочу обратить внимание участвующих в сегодняшних

слушаниях, являются неоднозначные формулировки норм, неоднозначные формулировки законов.

Что касается равного допуска к государственной службе, в судебной практике встречались отдельные споры, когда граждане оспаривали отказ конкурсной комиссии рекомендовать на замещение должности госслужбы. Отказывали. Суд, разрешая споры, проверял порядок, соблюдение порядка проведения конкурса, процедуры, и проверял, изложены ли в решении конкурсной комиссии мотивы отказа в рекомендации на замещение должности госслужбы.

Были ситуации, когда решение признавалось незаконным в связи с нарушением порядка проведения конкурса. А вот с исполнением решения суда возникают проблемы. Эти проблемы не случайные. Почему? А как исполнить решение суда, если эта должность уже занята другим лицом? Как исполнить это решение? Проводить еще конкурс? Непонятно. А если нет больше должностей вакантных госслужбы в этом государственном органе?

То есть вот здесь практика сталкивается с тем, что проблема данная законом не урегулирована. То есть признание судом незаконным, скажем, решение конкурсной комиссии не позволяет практически восстановить нарушенные права гражданина. Я хотела бы обратить внимание на эту проблему. Конечно, она требует правового урегулирования. А вот ответа в законе мы на этот вопрос не найдем. А права будут считаться восстановленными только тогда, когда действительно данный гражданин в данном случае получит доступ к государственной службе, а такой возможности у суда не имеется. Признав решение незаконным, суд свою задачу выполнил, а вот вопрос о дальнейшем трудоустройстве гражданина – это правовая проблема.

Еще хотела бы обратить внимание на такой важный момент, мы с ним очень часто сталкиваемся, – это унификация правового регулирования служебно-трудовых отношений. Вопрос связан с тем, что в законе о государственной гражданской службе говорится о том, что к вопросам, неурегулированным данным законом, применяются положения трудового законодательства. И очень часто государственные служащие, которые оспаривают, скажем, наложенное на них дисциплинарное взыскание, увольнение со службы, очень часто в обоснованиях

своих требований к суду они апеллируют к положениям трудового законодательства, потому что по трудовому законодательству работник более защищен. И вот здесь возникает проблема: в какой мере суд может руководствоваться положениями трудового законодательства. И здесь есть расхождение между статьей 73 закона о государственной гражданской службе и положениями статьи 11 Трудового кодекса. Если нам закон говорит о том, что применяется Трудовой кодекс в части отношений, не урегулированных законом, то Трудовой кодекс это правило излагает иначе, он нам говорит о том, что да, можно к этим отношениям службы применять положения Трудового кодекса, но с учетом особенностей, предусмотренных законодательством о госслужбе. Вот такая дилемма возникает. То есть особенности нужно учитывать.

И в данном случае, спасибо, нам помогают по разрешению ряда конфликтных ситуаций постановления и определения Конституционного Суда, но мы всё-таки полагаем, что законодатель должен нормы формулировать более четко, конкретно. В противном случае возникает проблема эффективности защиты нарушенных прав служащих.

Кратко я бы хотела на этом остановиться. Может быть, какие-то вопросы есть по поводу того, с какими проблемами сталкиваются судебные органы, рассматривая обращения, иски, заявления служащих?

А.И. АЛЕКСАНДРОВ

Спасибо, Людмила Михайловна.

Вопросы есть к Людмиле Михайловне?

Тема, конечно, чрезвычайно сложная. Мне лично приходится много уделять внимания формированию судейского корпуса в Российской Федерации, назначению судей Верховного Суда, Конституционного Суда, назначению федеральных судей. В той работе, которая ведется, довольно большой, до того, как фамилия кандидата на должность судьи попадает в проект указа Президента, существует определенный порядок, вы знаете какой. Зачастую все это связано с конфликтами, с очень сложной работой.

Вот сегодня уже прозвучали вопросы по поводу неопределенности в правилах. Есть такой термин "конфликт интересов", тот же допуск к сведениям, составляющим государственную тайну, что мы сегодня обсуждали, другие какие-то

требования, которые не всегда очень четко сформулированы и порождают конфликтные ситуации. Всё это требует анализа, изучения и совершенствования правил в самых разных направлениях.

Вот даже формирование депутатского корпуса. Была конфликтная ситуация, когда политическая партия поставила в список кандидатов в депутаты Государственной Думы фамилии Иванова, за ним Петрова, по очереди, и съезд проголосовал за этот порядок. А некая секретарь потом поменяла Петрова на Иванова. А избиратель проголосовал уже за тот бюллетень по партийному списку, который был предложен ему на выборах. Кто стал депутатом, избранником народа: тот, которого рекомендовал по этому списку партийный съезд, и, голосуя за позицию партии, избиратель голосует за партию и, стало быть, за это место, или тот, чья фамилия оказалась в списке, за которую избиратель фактически, физически проголосовал? И вот такого рода конфликты возникают. И как их решать, кто на самом деле депутат, кто избранник народа: тот, чья фамилия была в бюллетене первой, или тот, кто должен был бы по закону и здравому смыслу и по справедливости это место занимать?

Эти все вопросы, все это касается кадровой политики в широком смысле слова, и вот те вопросы, которые мы сейчас с вами обсуждаем.

Л.М. ПЧЕЛИНЦЕВА

Алексей Иванович, я хотела сказать спасибо Вам за то, что Вы такую тему заявили. Мы обратились в наше управление статистики и выяснили, что у нас нет отдельной статистики по спорам государственных гражданских служащих. Просто трудовые споры. И мы полагаем, что сейчас мы внесем изменения эти, и мы все-таки эту категорию споров выделим отдельно в судебной статистике. Потому что судебная статистика – это большое подспорье в работе. И будем далее отслеживать именно по этой категории, а не просто как трудовые споры. Потому что здесь специальное правовое регулирование.

А.И. АЛЕКСАНДРОВ

И такие важные кадровые вопросы, по существу, решаются, которые имеют большое значение в нашей жизни.

Л.М. ПЧЕЛИНЦЕВА

Конечно.

С МЕСТА

Можно вопрос к Людмиле Михайловне?

А.И. АЛЕКСАНДРОВ

Пожалуйста.

С МЕСТА

Людмила Михайловна, последняя тема, которой Вы касались, по поводу того, что суд восстанавливает госслужащего, а его место занято. Каковы дальнейшие действия госслужащего? Он подает еще раз в суд? И какая будет позиция по поводу того, чтобы его восстановили? Есть ли практика судебная в этом плане?

Л.М. ПЧЕЛИНЦЕВА

Судебной практики нет. Но мы просто столкнулись с тем, что задавали вопрос о том, что делать с таким решением. Я думаю, что в данном случае вопрос должен решать тот госорган, который проводил конкурс. Вот опять, в Трудовом кодексе такая ситуация разрешена. Возможна ситуация, когда восстанавливается на работе работник решением суда. Спор мог разрешаться год, полтора, возможно такое, а то место, которое он занимал, уже занято другим работником. Так вот в Трудовом кодексе эта ситуация разрешена в статье 83. Этот работник, который был принят на эту должность, его трудоустраивают, ему предложат другую работу. Но, наверное, нужно аналогичным образом поступать и в отношении этого гражданина, в отношении которого конкурсной комиссией было принято незаконное решение. То есть вакантную должность искать в этом государственном органе или в другом государственном органе, как при сокращении штатов или при ликвидации госорганов. Есть же правило трудоустройства государственных служащих. Наверное, здесь тоже такой механизм нужно задействовать. Но я говорю о том, что он все-таки должен быть законом определен.

С МЕСТА

Если госорган отказывает ему?

Л.М. ПЧЕЛИНЦЕВА

В таком случае это опять основание для обращения в суд.

С МЕСТА

Но здесь практики нет?

Л.М. ПЧЕЛИНЦЕВА

Здесь практики нет.

С МЕСТА

Что решит суд – это большой вопрос.

Л.М. ПЧЕЛИНЦЕВА

Здесь нет.

А.И. АЛЕКСАНДРОВ

Не хочется проводить параллели, но если ты купил краденую вещь, а хозяин потом претендует на эту вещь, то кому она принадлежит: тому, кто ее честно купил за свои честно заработанные деньги, или тому, кому она на самом деле принадлежит? То есть это такие...

Л.М. ПЧЕЛИНЦЕВА

Хорошо, если это ситуация, когда место занимает сотрудник, который конкурс не проходил, а он должен был быть проведен. А если эту должность занимает человек, который прошел конкурс, получил одобрение?

А.И. АЛЕКСАНДРОВ

Добросовестно.

Л.М. ПЧЕЛИНЦЕВА

Вот добросовестно. Вот такая ситуация.

А.И. АЛЕКСАНДРОВ

Спасибо.

Следующий выступающий – Дмитрий Валерьевич Баснак, директор Департамента развития государственной службы Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.

Д.В. БАСНАК

Спасибо большое.

Добрый день, уважаемые коллеги! Тема, которая сегодня обсуждается, действительно очень важная. Я думаю, у нее очень большой потенциал для дальнейшего совершенствования и развития тех технологий, которые сейчас существуют.

Закон № 79, предусматривая назначение на гражданскую службу по конкурсу, и указ Президента № 112... Вот уже больше пяти лет формируется практика реализации этого указа Президента, даже с 2005 года, почти 10 лет скоро будет. И мы, как Министерство труда и социальной защиты, стараемся отслеживать то, каким образом проводятся конкурсы на федеральном уровне, на уровне субъектов Российской Федерации, и выявляем ряд следующих проблем, которые, наверное, требуют обсуждения.

Во-первых, сам по себе указ Президента задает общую рамку, скажем так, идеальную модель, каким образом должен быть проведен конкурс. Но, как показывает практика, во всех государственных органах есть своя специфика прохождения, назначения на должности в силу того, что в зависимости от уровня должности, конечно, возникают различия и в технологии принятия решения о назначении.

Зачастую применение единого механизма для всех должностей для органов представляется затруднительным. И в этой связи есть попытки (мы видим их) уйти от конкурсного порядка, чтобы быстрее назначить человека. Конечно, хочется сразу заместить вакансию, хочется, чтобы человек приступил к исполнению обязанностей. Может быть, иногда госорганы и добросовестны, они исходят из того, что действительно есть человек, который подходит, и зачем проводить конкурс. Соответственно, в этой связи мы иногда сталкиваемся с тем, что зачастую конкурс проходит формально. В этой связи всё-таки, наверное...

Еще тут одна проблема есть. Государственная тайна как механизм возможности назначения тоже часто используется для того, чтобы назначить на должность... то есть должность, по идее, как бы не предусматривает работу со сведениями, составляющими гостайну, но ее включают в номенклатуру, чтобы, таким образом, назначить без конкурса.

Это всё те проблемы, которые влияют на возможности равного доступа на государственную службу. И здесь, я думаю, надо обсудить вопрос, чтобы каким-то образом всё-таки, исходя из особенностей, подумать над тем, каким образом сам регламент проведения конкурса можно было бы дифференцировать с учетом, наверное, особенностей госорганов. Потому что одно дело, когда нам нужно нанять

человека в территориальный орган на какую-то невысокую должность, другое дело, когда речь идет всё-таки о высоком уровне, о должности руководителя какого-то подразделения. И здесь, конечно, практика подсказывает, что определенная специфика должна быть выделена.

За время действия указа, если вы помните, в 112-й указ были внесены изменения, там были сокращены сроки рассмотрения документов, но даже после сокращения сроков всё равно процедура... Когда мы общаемся с кадровыми службами, они как говорят: "Для нас процедура трудоемка". В этой связи они зачастую не стремятся к тому, чтобы замещать вакансии в зависимости от потребности, а проводят конкурсы один раз в год, два раза в год иногда, для того чтобы собрать заявки из всех подразделений и потом объявить. То есть возникают определенные сложности с формированием кадрового состава. Поэтому получается, что зачастую приходится ждать по полгода, пока мы сможем кого-то принять на госслужбу. Естественно, опять же кадровые службы (это практика) говорят: "Ну, кандидат, который ждал, ждал, устроился в другое место, туда, где его взяли без конкурса, где появилась вакансия, или он ушел не на госслужбу".

То есть здесь, конечно, мы в определенной степени, мне кажется, должны подумать насчет того, чтобы, совершенствуя в дальнейшем процедуру конкурсного отбора, сделать так, чтобы она была всё-таки более гибкой и как бы не утяжеляла процедуру входа.

Сам по себе 79-й закон, я еще об этом хочу сказать тоже, к сожалению, сейчас не предусматривает функцию кадровой службы по поиску и привлечению персонала. То есть сама по себе технология заключается в чем? Кадровая служба объявила конкурс, и мы ждем, когда к нам кто-то придет. А как поступают активные работодатели? Они идут в образовательные учреждения. Они начинают работать уже на этапе 4–5-го курса, для того чтобы лучших студентов отобрать.

Я не могу сказать, что... То есть есть, конечно, практика и на госслужбе, когда действительно какие-то госорганы этим занимаются, но это, в общем-то, инициативная работа, а непосредственно в нормативной базе это не прописано, и, соответственно, такой обязанности у кадровой службы сейчас нет – заниматься привлечением и поиском персонала.

Это, конечно, с нашей точки зрения, определенный тоже резерв для совершенствования. И в перспективе, мне кажется, в 70-ом законе нужно прописывать в статье 44 "Функции кадровой работы" поиск, привлечение служащих.

Но тут другой вопрос сразу встает: если мы этого человека нашли, то нам нужно, опять же, соблюсти принцип равного доступа, чтобы не получилось так, что вот того, кого мы нашли, мы хотим через конкурс провести. Тут тоже, опять же, есть определенный конфликт такой вот, то есть мы, по идее, должны тогда находить не одного человека, а мы должны находить несколько, приглашать их на конкурс и выбирать.

Следующий важный момент. Сам по себе указ Президента, он предусматривает, что конкурс должен проходить с использованием определенных технологий оценки. Что мы сейчас видим? Вот тут два момента.

Первое. Для того чтобы провести качественную оценку, нужно понимать, а где вот тот вот как бы ориентир, чему он должен соответствовать. А вот этот ориентир – это квалификационные требования. От того, насколько четко прописаны квалификационные требования к профилю образования, к знаниям и навыкам, к деловым качествам по должности, будет зависеть и то, насколько мы четко подберем того человека, который действительно необходим именно на этой должности и который своими знаниями будет в максимальной степени повышать эффективность исполнения государственной функции.

В том случае, когда мы не сформулировали четко квалификационные требования, у нас есть риск того, что мы просто, скажем так, выбираем того, кто нам в принципе, может быть, не очень-то и подходит.

И здесь это большая работа непосредственно кадровой службы с каждым подразделением профильным по определению вот этих вот знаний, талантов, которые должны быть проявлены кандидатом и будущим госслужащим, для того чтобы он эффективно исполнял обязанности.

Вот мы обращаем внимание всех государственных органов на то, что, конечно, нужно более детально прописывать квалификационные требования. Со своей стороны, как Министерство труда и социальной защиты, проводим сейчас работу по формулированию справочника квалификационных требований для

гражданских служащих, выделили сейчас 40 направлений деятельности. И со всеми госорганами встречаемся всех ветвей власти, составляем вот эти направления деятельности.

Я думаю, что в перспективе такой справочник должен также появиться и на уровне субъектов Российской Федерации. Он будет отражать полностью систему государственного управления в профессиональном разрезе и позволит выявлять вот эти вот схожие знания, навыки, требования к образованию, опять же, для того, чтобы мы определенной унификации тоже добились и правильный импульс дали образовательной системе, для того чтобы было понимание у образовательных организаций – а кого нужно готовить для государственной службы, не только уже специалистов по государственному и муниципальному управлению, но и многих других, как показывает практика, совершенно уникальных специалистов, потому что каждый госорган уникален, и уникальные должности в нем, ну, как бы понятно, в зависимости от функций государственного управления.

Еще момент, на который я бы хотел тоже обратить внимание, – это технология оценки. Когда мы сформулировали квалификационные требования, кадровая служба на современном этапе, с моей точки зрения, в недостаточной степени пока сейчас обладает необходимыми инструментами, чтобы хорошо оценить, потому что все-таки хорошая оценка персонала – это определенный навык, которым тоже нужно обладать кадровой службе. И здесь мы всяческим образом популяризируем и обучение специалистов кадровых служб по технологиям оценки специалистов. Второй год подряд в Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации мы такие курсы проводим для федерального уровня. В этом году отдельная была программа сделана именно по вопросам отбора, качества отбора, где мы стараемся разбирать, приглашать специалистов-практиков, именно практиков, которые могут рассказать о том, как, в общем-то, кадровые агентства оценивают персонал, какие используются методики, методы работающие, не теоретические конструкции, а именно работающие методы.

Встречаясь со специалистами, мы определяем что? Что, действительно, при грамотно сформулированном интервью, составленном по правильным вопросам,

есть возможность на 90 процентов выявить, насколько кандидат соответствует или не соответствует должности, и определить максимально... как бы вот идеального человека из тех, кто заявился.

Опять же, сама по себе система конкурса – это, вообще, сложный вопрос, потому что нужно проявить оценку знаний, оценку навыков, помимо формального соответствия требованиям к образованию, и, опять же, вот эти личностные качества.

Вот тут недавно в прессе была информация о том, что Минтруд предлагает проводить тестирование по антикоррупции.

Конечно, мы об этом напрямую не говорили. Мы говорили системно о том, что в рамках проведения интервью входного, конечно, могут быть заданы вопросы, в том числе позволяющие оценить, какие цели преследует кандидат, поступая на гражданскую службу, и насколько он ориентирован на такую честную работу. Я думаю, что в любом случае правильно составленные опросники должны появиться.

Мы, со своей стороны, в прошлом году разместили на сайте министерства методический инструментарий по совершенствованию отбора на гражданскую службу, в котором постарались расписать все этапы, в том числе этап привлечения на службу, этап оценки. И вот в этом году мы планируем завершить работу над второй версией этого инструментария, в которой прописать именно эти технологии проведения интервью, которые, я думаю, тоже будут полезны, для того чтобы более качественно государственным органам проводить этот первичный отбор на гражданскую службу.

Несомненно, сейчас все эти моменты (практика подсказывает) появляются, нужно будет менять и закон № 79, в определенной степени совершенствовать его положения. И, конечно, очень важно будет именно такой баланс найти, чтобы не допустить ситуации, при которой мы эту систему сделаем очень сложной, в то же время она будет громоздкой, неудобной для применения. Опять же, при грамотно составленных вопросах мы, я думаю, в определенной степени будем минимизировать риски неравного доступа на гражданскую службу и повысим качество отбора кандидатов, поступающих на должности.

И в завершение хотел бы сказать, что сама по себе работа по отбору, несомненно, очень тесно связана с тем, каким образом в дальнейшем мы продвигаем

госслужащих внутри системы. Потому что зачастую человек, пришедший на госслужбу, прошедший конкурс и проработавший определенное время в госоргане, конечно же, имеет преимущество. У него больше знаний, он больший профессионал, чем тот, который приходит как бы с улицы. И здесь, я думаю, тоже нужно подумать на тему того, каким образом так составить нормы, чтобы всё-таки не создавать систему, при которой гражданский служащий вынужден опять идти на конкурс тот же самый с гражданами, чтобы продвинуться по службе. Практика зарубежных стран показывает, опыт показывает, что здесь первичный вход в систему, а уже потом продвижение внутри.

И продвижение внутри не должно быть всё время сопряжено, скажем так, со сравнением этого человека с внешним кандидатом. То есть здесь тоже есть определенный резерв для совершенствования. Потому что человек, попадая в систему, дальше себя проявляет, он уже немного по другим правилам должен оцениваться. И зачастую такие вопросы, которые мы задаем впервые поступающим на гражданскую службу, думаю, нецелесообразно задавать человеку, который уже отработал несколько лет, и их сравнивать. Это опять же такой сложный момент.

Мы, со своей стороны, думаем над совершенствованием закона № 79 в части квалификационных требований. В завершение скажу, что предлагаем сейчас всё-таки выделить базовый уровень требований и уровень требований по направлениям деятельности. Базовый уровень требований закрепить как требования к знанию русского языка, знанию основ Конституции, законодательства о гражданской службе, о противодействии коррупции, владению компьютером и определенными навыками делопроизводства. Я считаю, что эти базовые требования в перспективе должны оцениваться по единой методике. Унифицированный тест академия подготовила в прошлом году. Мы его всем рекомендуем, со своей стороны дорабатываем. Я думаю, принцип равного доступа заключается в том, что базовые знания нужно оценивать одинаково, а уже требования по направлениям деятельности, по специфике, здесь есть определенный резерв для каждого госоргана, чтобы прописать те задания, составить те определенные инструментарию оценки, которые уже будут позволять учитывать специфику.

Спасибо большое.

А.И. АЛЕКСАНДРОВ

Спасибо, Дмитрий Валерьевич.

А сейчас я хотел бы попросить выступить Дмитрия Викторовича Демешина, первого заместителя начальника управления по надзору за исполнением законодательства о противодействии коррупции Генеральной прокуратуры Российской Федерации.

Пожалуйста.

Д.В. ДЕМЕШИН

Спасибо, Алексей Иванович.

Здравствуйте, уважаемые коллеги! Мне бы хотелось поговорить об установлении запретов и ограничений при приеме на государственную службу в целях профилактики коррупции. Вопрос, безусловно, касается основной темы, но при этом при всем всего лишь одного аспекта – это профилактика коррупции при доступе к государственной гражданской службе.

В условиях продолжающейся в стране реформы государственного управления проблемы ограничения прав государственных служащих приобретают высокую актуальность, так как одной из основных ее задач признается создание органом государственной власти оптимальных условий для реализации прав и свобод граждан.

В этой связи возникает необходимость в четком нормативном закреплении ограничений и запретов, от которых во многом зависит эффективность профессиональной деятельности по исполнению полномочий государственных органов. И мы полностью согласны с коллегами, предыдущими выступающими, что законодательно должны быть максимально детально конкретизированы квалификационные требования к государственным служащим для того, чтобы мы уже, оперируя действующим законодательством, все-таки имели возможность опираться на конкретные нормы, утвержденные законом.

Конституция Российской Федерации провозгласила права и свободы человека высшей ценностью. Обязанность же и одна из целей государства – это соблюдать и защищать эти права от любых посягательств, в том числе и со своей стороны. Ограничение, согласно толкованию словаря Даля, есть грань, предел,

рубеж, удержание в известных рамках и границах, правила, ограничивающие какие-либо права, действия, стеснение определенными условиями, лимитирование сферы деятельности. Правовое ограничение есть правовое сдерживание противозаконного деяния, создающего условия для удовлетворения интересов контрсубъекта и общественных интересов по защите и охране прав человека. Это установленные в праве границы, в пределах которых субъекты должны действовать, исключение определенных возможностей в деятельности лиц, в том числе и должностных лиц. Правовые ограничения могут выражаться в запретах, приостановлениях, обязанностях и мерах наказания.

По мнению профессора Малькова из Саратовской академии права, политическая власть, и в первую очередь исполнительная, зачастую имеет склонность вырождения в различные злоупотребления. Для нее необходимы надежные правовые рамки, которые ограничивают и сдерживают подобные склонности и возводят заслон к ее необоснованному и незаконному превышению, попиранию прав человека. Согласно мнению ученого, правовые ограничения необходимы именно для того, чтобы недостатки властной личности не превратились в пороки государственной власти.

Вот почему можно сказать, что в правовом плане не ограничивается собственно управляющее воздействие со стороны государственных структур на личность, а мы стремимся посредством в том числе реализации законодательных инициатив убрать субъективный фактор, то есть те препятствия, которые являются вредными факторами для необоснованных и противоправных ущемлений интересов граждан. Следовательно, необходимость в установлении правовых рамок по отношению к злоупотреблениям со стороны органов государственной власти проявляется в том, что в основе деятельности государственных органов должен быть закон, а не субъективное проявление воли государственного служащего, влекущее нарушение прав и свобод граждан.

По мнению Конституционного Суда Российской Федерации, специфика государственной службы как профессиональной деятельности по обеспечению исполнения полномочий государственных органов предопределяет особый правовой статус государственных служащих. Поэтому, регламентируя правовое положение

госслужбы, порядок поступления на государственную службу и ее прохождение, государство вправе устанавливать в этой сфере и особые правила и ограничения, но строго обусловленные мерами обеспечения баланса конституционно защищаемых ценностей и интересов.

Здесь я хотел бы обратить внимание на то, что мы, правоохранители, уже много лет ждем в принципе более специальный закон – это закон о деятельности в правоохранительной сфере. К сожалению, мы сейчас оперируем и руководствуемся общим законом. Но специфика государственной службы предопределяет во многом более детальное регламентирование норм при прохождении государственной службы в правоохранительных органах.

Установленные законодательством ограничения и запреты можно условно разделить на следующие виды: ограничения, которые касаются политической сферы; ограничения, направленные на недопущение использования служебных полномочий; ограничения, направленные на недопущение получения неимущественных выгод; запреты на использование вне служебных целей средств материально-технического, информационного обеспечения, другого государственного имущества.

Далее хотелось бы подробно остановиться на тех запретах и ограничениях, которые уже установлены в целях профилактики коррупционных правонарушений. Противодействие коррупции определяется в базовом федеральном законе о противодействии коррупции как деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества в пределах их полномочий, во-первых, по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (это вопросы профилактики коррупции), во-вторых, по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (это уже борьба с коррупцией), в-третьих, – минимизации и ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

В 2010 году указом Президента № 460 утверждена Национальная стратегия противодействия коррупции, представляющая собой постоянно совершенствуемую систему мер организационного, экономического, правового, информационного и

кадрового характера, направленных на установление коренных причин коррупции в обществе.

С 2008 года мероприятия по противодействию коррупции осуществляются в соответствии с национальными планами противодействия коррупции, также утверждаемыми Президентом Российской Федерации.

В настоящее время в России сформирована правовая база, направленная на противодействие коррупционным правонарушениям, которая получила признание международных организаций, в том числе и в этом году ...*(неразборчиво)*, головной международной организации. Несмотря на сложную политическую ситуацию стоял вопрос о том, чтобы признать недостаточными действия России, то есть нашей делегации удалось добиться все-таки того, что было признано... то есть меры, принимаемые в России, удовлетворительными, хотя и подлежащими дальнейшему правовому регулированию.

В законе о противодействии коррупции закреплены меры по профилактике коррупции, включающие в себя в том числе специальные требования к лицам, претендующим на замещение государственных и муниципальных должностей и должностей государственной и муниципальной службы, перечень которых определен нормативными актами России.

Существенные изменения в законодательство о противодействии коррупции внесены федеральным законом от 21 ноября 2011 года. Согласно предусмотренным указанным федеральным законом изменениям банки и налоговые органы обязаны в случае проведения проверки в соответствии с федеральным законом о противодействии коррупции предоставлять руководителям и должностным лицам органов федеральной власти, перечень которых определен Президентом, и высшим должностным лицам субъектов Российской Федерации сведения о доходах, об имуществе, обязательствах имущественного характера граждан, претендующих на замещение государственных должностей Российской Федерации, должностей государственной и муниципальной службы.

Кроме того, федеральный закон о противодействии коррупции и федеральные законы о видах государственной службы дополнены правовыми нормами, которые предусматривают наложение взысканий за несоблюдение

ограничений, запретов, требований о предотвращении или урегулировании конфликта интересов, несоблюдении обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, а также увольнение в связи с утратой доверия.

К сожалению, в России эта норма сейчас действует, по нашей оценке, еще недостаточно. В единичных случаях по субъектам Федерации мы фиксируем такие факты. Ну, при этом при всем 2014 год уже показывает положительную динамику и увеличение таковых фактов.

Внесен ряд существенных изменений в уголовное и административное законодательство. В Уголовном кодексе России за совершение таких преступлений, как дача и получение взятки, коммерческий подкуп, дополнительно установлен новый вид уголовного наказания в виде штрафа в размере до стократной суммы коммерческого подкупа или взятки. Уголовная ответственность дифференцирована в зависимости от размера взятки. Введена уголовная ответственность за посредничество во взяточничестве, а также за обещание или предложение посредничества во взяточничестве.

Генеральная прокуратура, прокуратуры на местах активно борются в том числе с такой проблемой, как... К сожалению, показатели статистики зачастую на местах... Один факт уголовно наказуемого деяния дробится до 100 эпизодов, ну, и зачастую в случае, когда там (стандартный пример) от группы студентов педагог берет взятку, и когда педагогу инкриминируется по количеству студентов, то есть скинулись студенты по 1 тыс. рублей, вот 100 студентов, значит, 100 эпизодов взятки. Мы считаем, что это как раз вот не борьба с коррупцией, а это демонстрация, которую, по большому счету, мы пресекаем.

И спасибо здесь судам за то, что вот... практика Верховного Суда говорит о том, что это все объединяется в единые эпизоды. Таким образом, мы понуждаем все-таки правоохранительные органы работать по сути уголовного закона, а не демонстрируя свои формальные показатели.

Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях установлена административная ответственность не только за незаконную передачу, но и за незаконное предложение или обещание незаконного вознаграждения от

имени или в интересах юридического лица, определен порядок оказания правовой помощи по делам об административных правонарушениях.

За два последних года реализации Национального плана противодействия коррупции также принят ряд нормативно-правовых актов, нацеленных на совершенствование основ профилактики коррупции в сфере государственного и муниципального управления, исполнение которых обеспечивается государственными органами.

Обязанность предоставлять сведения о доходах, соблюдать соответствующие ограничения и запреты распространена и на руководителей государственных и муниципальных учреждений, широкий круг работников госкорпораций и организаций, создаваемых на основании федерального закона. И как раз мы – Генеральная прокуратура – проверяем эти запреты и ограничения во всех органах государственной службы, включая и государственные корпорации.

Введен контроль и за расходами как государственных и муниципальных служащих, так и работников различного рода организаций государственного сектора. При этом органы прокуратуры наделены полномочиями в судебном порядке взыскивать в доход Российской Федерации имущество должностного лица, в отношении которого не подтверждена законность источников его приобретения. Это новелла в российском законодательстве. И в этом году мы уже начали ее применять.

Установлен также запрет для чиновников иметь счета, вклады и финансовые инструменты за границей. Принят федеральный закон от 7 мая 2013 года № 79, о котором мы уже говорили, о запрете отдельным категориям открывать и иметь счета, хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами Российской Федерации, владеть или пользоваться иностранными финансовыми инструментами, что также можно считать существенным шагом на пути установления в России ответственности за незаконное обогащение.

Федеральным законом № 205 от 23 июля 2013 года закон о прокуратуре дополнен положением, согласно которому органам прокуратуры предоставлено право получать установленный законодательством Российской Федерации доступ к необходимой им для осуществления прокурорского надзора информации, доступ к

которой ограничен в соответствии с федеральными законами, что будет способствовать более четкой законодательной регламентации органов прокуратуры, направленной на противодействие коррупции. Спасибо. У меня всё. Я готов ответить на вопросы.

А.И. АЛЕКСАНДРОВ

Спасибо.

Пожалуйста, вопросы.

С МЕСТА

(Не слышно. Микрофон отключен.)

У меня такой вопрос. Вы сказали, что госслужащим запрещается иметь счета, в скобках написано "вклады". Я столкнулся в практической жизни с этой ситуацией. Один из депутатов имел счет, но не имел вклада, он когда-то брал кредит и гасил его. В результате сейчас стоит вопрос о лишении его депутатских полномочий и так далее.

Скажите, всё-таки счет и вклад – это же несколько разные вещи? Он вкладов не имел.

Д.В. ДЕМЕШИН

Вы знаете, такие случаи... Кстати, в том числе и у вас в Государственной Думе, насколько я помню, был прецедент с депутатом Кнышёвым, как раз была именно такая ситуация. То есть было установлено формальное ограничение, и, соответственно, это формальное ограничение не закрывалось реальной реализацией, в том числе вложением денежных средств. И Государственная Дума сама ответила на этот вопрос. То есть, насколько я помню, он был лишен полномочий, но, правда, добровольно.

Поэтому, по нашему мнению, в данном случае закон носит формальный характер. Указано – счета, значит, не должно быть счетов, а не вкладов.

С МЕСТА (тот же)

Еще один вопрос. Есть депутаты, работающие на освобожденной основе, а есть депутаты, работающие не на освобожденной основе. У нас по крайней мере все они считались лицами, замещающими государственную должность.

В ряде субъектов те, кто работает на освобожденной основе, к таковым относятся, а те, кто не работает на освобожденной основе, к таковым не относятся. Раньше вопросов не возникало. Сейчас с ужесточением требований, естественно, я имею в виду к госслужащим, к лицам, замещающим государственные должности... Многие руководители, скажем так, не хотят быть "в аквариуме": показывать зарплату, еще какие-то счета и так далее. Они говорят: "Зачем нам тогда нужно такое депутатство?" Мы можем оказаться такими "кухарками", будем так говорить, в Думе.

Вот как Вы считаете, Ваша точка зрения, как трактовать закон можно? Всё-таки кто должен относиться к лицам, замещающим государственную должность: все депутаты или только те, которые работают на освобожденной основе?

Д.В. ДЕМЕШИН

Мы считаем, что только те, которые работают на освобожденной основе, и эту позицию мы неоднократно доводили.

С МЕСТА (тот же)

Хорошо. Я могу сослаться на Вашу точку зрения?

Д.В. ДЕМЕШИН

Конечно. Но Ваша точка зрения всё равно предопределяющая, как Государственной Думы, а не наша – Генеральной прокуратуры.

С МЕСТА (тот же)

Ясно. Хорошо. Потому что мы буквально 18-го числа будем рассматривать этот вопрос.

Д.В. ДЕМЕШИН

Мы как раз говорим о том, что необходима детальная регламентация этого вопроса. Пропишите это законодательно, и мы будем конкретно оперировать именно этими нормами, которые вы пропишете.

С МЕСТА (тот же)

Хорошо.

Алексей Иванович, еще один вопрос, правда, к Дмитрию Валерьевичу. Вы не спросили, есть ли к нему вопросы, перешли к следующему.

А.И. АЛЕКСАНДРОВ

Да, пожалуйста.

С МЕСТА (тот же)

Дмитрий Валерьевич, у меня такой вопрос. Вы сказали, что лица, которые назначаются на должность, работая в этом аппарате, допустим, имеют определенные особенности по сравнению с теми, кто входит только в госслужбу и так далее.

Я знаю, что законы разрешают включать человека в резерв не только на основании проведенного конкурса, но и на основании аттестации, которую проводили. Вот эту форму работы, может, в большей степени нужно применять к тем, кто работает непосредственно в аппарате?

Д.В. БАСНАК

Абсолютно правильно. Да, действительно, сейчас появилось новое основание включения в резерв по результатам аттестации. Было это сделано для того, чтобы упростить возможность назначения тех служащих, которые уже работают в госорганах, на другие должности.

Да, действительно, через аттестацию это как раз механизм, когда можно... По сути, ведь цель аттестации какая? Провести своего рода тоже оценку. Только оценка не по принципу как бы конкуренции с другим, а именно оценка того, насколько он соответствует вот этой должности и какие у него есть перспективы. И действительно, по итогам аттестации можно уже включать в резерв и назначать на должность.

Просто еще дело все в том, что, анализируя и общаясь с экспертами, мы видим, что подходы к проведению аттестации очень разнятся, то есть от самого такого формального подхода, когда там задаются какие-то вопросы на знания, до того, что там реально идет какая-то связь с теми какими-то показателями, которые установлены в определенный период времени. Все это сейчас полностью отдано на откуп госорганам.

Мы считаем, что, конечно, есть разные методики. И каждый госорган должен определиться, какая технология в большей степени ему подходит при проведении аттестации, потому что нагружать, опять же, аттестацию необоснованно тоже неправильно. Когда мы, понимая, что у нас небольшой кадровый аппарат и у нас сейчас нет возможности там вводить какие-то громоздкие показатели, заставлять

всех это делать... Я считаю, что это тоже не тот подход, который мы должны избирать.

В большей степени, конечно, профессиональные, личностные качества, достижения, которые были у него поставлены на год. Мне кажется, что нам надо в перспективе переходить к такому годовому планированию, когда мы понимаем, что перед ним такие-то были задачи поставлены, он так себя проявил в этот год. Если он нормально проявил себя, то у него есть определенные возможности или расти, или оставаться на этой должности, или с ним прощаться.

Не надо забывать, к сожалению, мы часто забываем, что прощаться тоже нужно с определенными товарищами. Потому что часто... как бы вот бывают случаи (тоже общаешься с кадровыми службами), вот назначили, и вот он как-то там "крутится" на должности. А вот определенное такое вот высвобождение кадрового состава – это тоже важный, мне кажется, такой момент, о котором не нужно забывать.

А.И. АЛЕКСАНДРОВ

Спасибо.

Еще вопросы к Дмитрию Викторовичу есть?

Кому вопрос? Дмитрию Валерьевичу.

Пожалуйста.

ВОПРОС

Дмитрий Валерьевич, вот хотелось бы уточнить. Наверное, не к Вам вопрос, но тем не менее. Первый момент. Вот Дмитрий Викторович даже отметил по поводу закона о видах государственной службы... как о правоохранительной службе. Вот располагаете ли Вы информацией о создании органа, который бы осуществлял вневедомственный контроль за соблюдением законодательства, в том числе за проведением конкурсов и так далее, с целью реализации, опять же, принципа равного доступа граждан к госслужбе?

Вот первый – это закон о правоохранительной службе. И, соответственно, в этом блоке правоохранительном, чтобы был создан орган, который бы осуществлял вневедомственный контроль по аналогии, опять же, со статьей 67 закона о государственной гражданской службе, где, опять же, должен быть создан орган,

который бы осуществлял вневедомственный контроль за соблюдением законодательства о прохождении государственной гражданской службы. Вот есть ли какие-то меры там? Спасибо.

Д.В. БАСНАК

Да, я могу ответить. Спасибо.

А.И. АЛЕКСАНДРОВ

Да, только кратко.

Д.В. БАСНАК

Дело все в том, что действительно такой орган предусматривается законодательством. Это проблема, которая сейчас требует решения. Я полностью с Вами тут согласен, что нужно решать как-то этот вопрос. Действительно, сейчас нет унификации видов госслужбы, той, которую нам бы хотелось иметь. Разные гарантии у разных органов. Так составлено законодательство, что, конечно, пока (пока) вот такого органа... а я думаю, что мы в программе развития госслужбы новой ставим эту проблему, нужно ее решать, чтобы кто-то занимался сопоставлением уровня гарантий, уровня, вообще, подходов к прохождению. Потому что зачастую одни законы – по одному виду там одно предлагается, в других – другое. А мы все-таки не должны забывать про закон о системе, который говорит о единстве видов. И все-таки не должно быть... Я люблю этот пример приводить: сотрудник Следственного комитета не имеет права на субсидию на жилье, а гражданский служащий (а там их не так много) имеет право на субсидию на жилье в Следственном комитете. Это типичный пример несостыковки гарантий, что, конечно, должно в итоге появиться.

Ну и, соответственно, орган. Ну, орган какой-то, наверное, должен быть уполномочен, для того чтобы надзирать, да. Я думаю, что сейчас это прокуратура, в любом случае, и, в общем-то, это надзор. А вот вопросы контроля пока не решены.

А.И. АЛЕКСАНДРОВ

Спасибо.

Еще есть вопросы к тем, кто у нас выступил?

Да, пожалуйста.

Хотелось бы вопрос-пожелание от представителя кадровой службы субъекта Федерации.

А.И. АЛЕКСАНДРОВ

Может быть, это потом, в выступлениях?

_____ (та же)

Хорошо, спасибо.

А.И. АЛЕКСАНДРОВ

Сейчас вопросы, чтобы нам не сбиться.

К Дмитрию Викторовичу нет вопросов?

У меня один коротенький вопрос. Вот мы сталкиваемся с проблемой проверки государственного служащего либо кандидата на замещение государственной должности. И возникают конфликты... вот так называемая провокация взятки. Вы знаете о знаменитом деле, которое расследуется в отношении сотрудников МВД, обвиняемых в провокации дачи взятки. Обсуждается вопрос: не ввести ли такое правило, когда кандидат на должность... для замещения некой государственной должности согласен на специальную проверку специальными государственными органами, и он подписывает документ, что согласен. Ну, грубо говоря, ему говорят: "Ты не бери взяток, и тебе нечего бояться. А если тебе предложили, отказывайся смело или донеси на того, кто тебе предложил взятку, и у тебя не будет проблем". Государство осуществляет в отношении тебя специальную проверку на твою честность и готовность (или неготовность) получить взятку, а ты заранее предупрежден, ты согласен на таких условиях занимать эту должность. И не пиши потом, когда тебя привлекут, и не говори, что это провокация. А как провокацию, допустим, мы рассматриваем, когда помимо твоей воли тебе кладут в карман пачку денег и приглашают понятых, и ты не знал, что в кармане твоего пиджака оказались деньги, переписанные и с понятыми обнаруженные.

Вот эти вопросы. Есть какая-то позиция прокуратуры в этом направлении?

Д.В. ДЕМЕШИН

Алексей Иванович, очень справедливо отметили. Вы знаете, закон о противодействии коррупции как раз предусматривает обязанность государственного служащего работодателю докладывать о фактах противоправных деяний. Вот как

раз здесь можно констатировать, что уже имеющееся федеральное законодательство, по сути, в регионах не исполняется. Почему? Потому что единичные факты по всей стране, когда до работодателя доводятся такие случаи, когда поступает...

Хотя мы с вами понимаем, что мы живем в нашем обществе, которое, к сожалению, не изжило эти недостатки. Поэтому тут, скорее, строгость законов компенсируется необязательностью исполнения, вот эта грустная фраза (шутят иногда) имеет место быть. Хотя законодательно, по большому счету, здесь, спасибо вам, это всё предусмотрено.

А.И. АЛЕКСАНДРОВ

Но мы дальше обсуждаем сейчас эти вопросы, как дальше быть, в плане специального закона, когда, допустим, представитель государства, некий агент предлагает должностному лицу взятку, и это не является провокацией. Это является специальной проверкой в соответствии с условием договора с чиновником. Чиновнику говорят заранее: "Тебя будут проверять, твое дело отказаться".

Д.В. ДЕМЕШИН

Вот в данном случае мы как раз оперируем, скорее, судебной практикой. А судебная практика тут как раз говорит о том, что это является провокацией. Поэтому мы никогда не поддерживаем вот такие моменты. Почему? Потому что предупрежденный человек не будет и так этого делать.

А.И. АЛЕКСАНДРОВ

Это понятно. Вот если мы очень жестко пропишем в законе, что является провокацией, а что не является, и тогда судебная практика будет...

Д.В. ДЕМЕШИН

Справедливо.

А.И. АЛЕКСАНДРОВ

...исполнять закон, а не комментировать...

Д.В. ДЕМЕШИН

Совершенно справедливо.

А.И. АЛЕКСАНДРОВ

...то или иное положение закона как провокацию – не провокацию. Это можно обсуждать, об этом можно рассуждать. Я просто к тому, что эта тема всё

время обсуждается в разных научных кругах. Потом она будет обсуждаться в судах. Сегодняшняя практика такая. И вот будущие дела покажут, как суды отнесутся к тем или иным конкретным делам. Но в законе пока еще очень четкого такого у нас...

Д.В. ДЕМЕШИН

Абсолютно справедливо. И к тому же вот по делу...

А.И. АЛЕКСАНДРОВ

Понятно. Но проблема ведь интересная, правда?

Д.В. ДЕМЕШИН

Очень интересная. По делу Сугрובה того же, дело у нас еще в надзоре, судебного прецедента-то еще нет. На самом деле там очень много вопросов, то есть является ли провокацией, потому что это общий был подход субъектов оперативно-розыскной деятельности, которые действительно предлагали государственным служащим как бы это всё, но с соблюдением закона об оперативно-розыскной деятельности.

А.И. АЛЕКСАНДРОВ

Да. В то же время у нас достаточно много фактов, когда подбрасываются наркотики, подбрасываются патроны, подбрасывается оружие, подбрасываются деньги, а потом говорят, что вот попробуй докажи, у тебя дома нашли, где ты скажешь... Он говорит: "Это мне подбросили". Говорят: "Так все так говорят".

Д.В. ДЕМЕШИН

Вот тут как раз должен быть жесткий спрос с правоохранителей, опять же к вопросу исполнения уже действующего законодательства.

А.И. АЛЕКСАНДРОВ

Да. Хорошо. Спасибо большое.

Я хотел бы попросить следующее сообщение сделать Руслана Николаевича Корчагина, заместителя директора Международного института государственной службы и управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте России.

Пожалуйста, Руслан Николаевич.

Р.Н. КОРЧАГИН

Спасибо большое Совету Федерации за то, что пригласили и представителей академического сообщества принять участие в этих слушаниях. У нас есть свое видение.

Алексей Иванович обозначил, что, наверно, надо рассматривать вопрос конституционной и правовой свободы человека и гражданина в части равного доступа к государственной службе немного шире, а именно как формирование государственной кадровой политики в Российской Федерации. Потому что если мы посмотрим на формулировку темы парламентских слушаний и непосредственно на тему формирования государственной кадровой политики, то мы увидим, что две разные точки зрения можно выбрать: точку зрения гражданина Российской Федерации и точку зрения регуляторов, которые формируют нормативно-правовую базу с целью совершенствования механизмов формирования качественного состава государственной службы. Вот это изначальные позиции по результатам тех содержательных докладов, которые были.

При этом Конституция Российской Федерации, как Конституция демократического государства, достаточно хорошо урегулировала вопросы предоставления равного доступа граждан к государственной гражданской службе. Так, в соответствии с частью второй статьи 3 Конституции Российской Федерации народ осуществляет свою власть непосредственно через органы государственной власти и органы местного самоуправления. То есть изначально уже народ, а именно граждане Российской Федерации, имеют конституционное право осуществлять соответствующие действия.

В соответствии с частью второй статьи 24 органы государственной власти и органы местного самоуправления обязаны представлять информацию о своей деятельности, в том числе о своем кадровом составе, о тех вакансиях, которые есть, и о требованиях к замещению должностей государственной службы.

В соответствии с частью первой статьи 32, это наиболее такая фундаментальная статья в Конституции Российской Федерации, которая регулирует вопросы включенности граждан Российской Федерации непосредственно в государственное управление, в том числе через замещение должностей государственной гражданской службы, граждане Российской Федерации имеют

право участвовать в управлении делами государства как непосредственно, так и через своих представителей. Это часть первая.

Часть четвертая. Граждане Российской Федерации имеют равный доступ к государственной службе. То есть фактически конституционные нормы, которые я перечислил, они полностью позволяют реализовывать тот потенциал гражданского участия, который предполагается в демократическом государстве.

Теперь непосредственно по ситуации. Формирование института государственной гражданской службы Российской Федерации находится в процессе. Была программа реформирования государственной в данном случае гражданской службы, сейчас – проект программы развития, который находится на согласовании.

При этом вопрос возникает следующего характера: каков уровень включенности граждан Российской Федерации в деятельность госорганов? Этот вопрос непростой, коллеги, потому что... в том числе в свое время, переходя непосредственно уже к процедурам конкурсного отбора, а именно конкурсный отбор позволяет нам реализовывать конституционные права, и об этом коллеги говорили сейчас... Вопрос формирования состава конкурсной комиссии и их деятельности, в том числе за счет представителей независимых экспертов как института, чье количество должно быть не менее одной четверти от состава конкурсной комиссии.

На самом деле, сам являясь членом конкурсной комиссии, выражая здесь свое мнение в части действенности этого механизма, к сожалению, этот механизм не действует. В том числе не действует потому, что (Дмитрий Валерьевич отмечал) в соответствии со статьей 12 79-го федерального закона устанавливаются квалификационные требования к замещению должностей. И если два из них более или менее урегулированы – уровень образования и стаж работы, стаж госслужбы или по направлению деятельности (уровень образования у нас урегулирован в 79-ом федеральном законе, это высшее образование по отношению к определенным группам и категориям должностей и среднее профессиональное по отношению к младшим должностям), то, к сожалению, квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам, которые отданы на откуп госорганам, очень широко прописываются в соответствующих локальных актах госорганов.

А что такое широко прописанные требования? Вот я, как гражданин Российской Федерации, видя, что ко мне предъявляются требования, связанные со знанием всего законодательства Российской Федерации... Насколько эти требования для замещения определенной должности обоснованы? Насколько они не демотивируют меня, для того чтобы участвовать в конкурсных процедурах? Кто-нибудь измерял?

На самом деле с точки зрения гражданина Российской Федерации нечеткость квалификационных требований, предъявляемых для замещения должностей, является существенной. Это первая сюжетная линия.

Вторая сюжетная линия с точки зрения государственных органов. С какой целью они прописывают некоторую нечеткость? На самом деле мы здесь... Я могу себе позволить, так как я представитель академического сообщества, немного поговорить о теории. На самом деле в рамках формирования кадровых составов государственных органов, где в зарубежных практиках на самом деле инициаторами изменений в коммерческом секторе, то есть носителями технологии, были в свое время госорганы, и потом шел трансфер этой технологии в коммерческий сектор, есть так называемые метапрограммы. Вот, по большому счету, в рамках одной из метапрограмм все потенциальные кандидаты делятся на людей, избегающих неудач и достигающих результатов. Как бы это ни звучало, текущая ситуация с кадровым составом кадровых служб – это высокая степень нормативности, это подстраховка себя от различных судебных исков. Поэтому чем шире норма трактуется в должностном регламенте в соответствии со статьей 47 федерального закона № 79 (это единственный документ, в котором квалификационные требования должны быть прописаны для замещения должности), тем легче их отбить. При этом два сюжета: нечеткость требований на входе, нечеткость требований в ходе оценки не позволяют на самом деле качественно формировать и исполнять должностные обязанности конкретным государственным гражданским служащим или государственным служащим в целом. Вот этот момент хотел бы отметить.

Кроме этого, еще один момент. Дмитрий Валерьевич отмечал нашу включенность в работу по совершенствованию деятельности кадровых служб. Отмечу следующее. Когда мы проводили опрос, основной вопрос у меня был

следующий: сформирована ли система показателей деятельности самих кадровых служб? То есть каким образом мы можем оценить их деятельность? Ну, кроме текучести, укомплектованности. Вопрос: каким образом мы можем оценить, что целью кадровой службы является качественное формирование кадрового состава?

К сожалению, в статье 44 "Кадровая работа" не прописана именно такая... а просто – формирование кадрового состава. И в этой связи у нас возникает именно вопрос изначального проектирования системы показателей деятельности кадровых служб, в том числе. И после этого возникнет вопрос, что они самостоятельно уже начнут отрабатывать те технологии, которые в рамках методического инструментария предлагает Минтруда России. То есть вопрос заключается, с одной стороны, в том, что действующий 79-й закон настолько широкий, что позволяет лучшим органам в этой части...

Вот я хотел бы отметить в практике Совета Федерации... поблагодарить Алексея Владимировича Рогожкина, заместителя руководителя Управления государственной службы и кадров Аппарата Совета Федерации, за участие в наших совместных мероприятиях, и показать, что в принципе действующее законодательство позволяет реализовывать потенциал. Но во многих государственных органах требуется и нормативное закрепление, потому что изначально кадровый состав сформирован так, что им нужен закон, и они будут под закон выстраивать свою работу.

То есть, резюмируя всё это, я попытался отметить, что, с одной стороны, конституционные нормы в достаточной степени позволяют реализовывать потенциал, 79-й – позволяет, при этом есть необходимость детализации процедур, в том числе по квалификационным требованиям и по процедурам отбора.

И надо отдать должное Министерству труда, они находятся в поиске инструментария. Это вторая редакция уже. И они через облегчение инструментария и через обучение стараются привить ощущение необходимости сотрудникам и руководителям кадровых служб.

Спасибо, коллеги.

А.И. АЛЕКСАНДРОВ

Спасибо большое, Руслан Николаевич.

Вопросы.

С.Е. КОРЕПАНОВ

Руслан Николаевич, у меня такой к Вам вопрос. Вы сказали, что в большей степени утрясены такие требования, как образование и стаж работы. И в то же время очень часто на любом уровне видно, порой мы видим, что человек, не имеющий необходимого профессионального образования (акцентирую внимание: высшее может быть, но нет профессионального образования) возглавляет очень крупные структуры.

Вот вы знаете, у нас и в том числе на уровне министров такое есть.

Я, например, считаю, что как раз эти требования не совсем утрясены, или просто не соблюдают их. Я считаю, что заниматься каким-то участком работы должен человек, который имеет профессиональное образование в этой области.

Р.Н. КОРЧАГИН

Сергей Евгеньевич, я с Вами полностью согласен. При этом если мы говорим не о государственных должностях, а о должностях государственной гражданской службы, то там первый сюжет... Вот в соответствии со статьей 12 ФЗ № 79 (я говорю только о государственной гражданской службе) к уровню образования требования есть. Были внесены в 2013 году по направлению подготовки. Вот этот момент сейчас в госоргане, к сожалению... То есть в 2013 году – по направлению, не просто там высшее образование, но и, например, экономическое. Вот эти вопросы сейчас в госорганах не до конца проработаны, то есть не внесены изменения в квалификационные требования, утверждаемые локальными актами. И здесь Министерство труда и социальной защиты через разработку функциональных квалификационных требований старается продвинуть хотя бы приведение в соответствие действующих механизмов замещения должностей в госорганах ФЗ № 79.

Здесь надо четко понимать, что зачастую просто кадровики не успевают отработать те технологии. Просто для одного товарища было новостью, когда я ему показал, что в статью 12 внесено изменение, которое внесли год назад.

То есть здесь, возможно, стоит вести разъяснительную работу активно, то есть выстроить какую-то работу с сотрудниками кадровых служб и формировать по-

иному их состав, состав кадровых служб, потому что от них зависит на самом деле качество кадрового состава госоргана. И прибавить им вес, потому что зачастую сейчас кадровые службы, ну, знаете, делопроизводители, это как бухгалтерия – необходимый элемент, трудовые отношения. А кадровые службы в условиях того, что госслужба является интеллектуальным производством – или реализуем госфункции, или предоставляем госуслуги. И основным ресурсом является что? Человеческий ресурс. И от его качества на самом деле зависит восприятие гражданами того продукта, который мы выдаем, будь то контрольно-надзорная деятельность, будь то предоставление госуслуг.

То есть на самом деле модель-то несложная. Просто надо, мне кажется, а) популяризовать институт государственной службы, который, к сожалению, сейчас гражданами воспринимается через призму негатива, через призму того, что, возможно, правильно продиагностировав на текущий момент времени, что у нас противодействие коррупции является трендом в развитии законодательства о госслужбе. Потому что (помните, да?) запрет, ограничение, потом 273-й закон и пошло-пошло-пошло-пошло. Возможно, это правильно на текущий момент времени, но вот взгляд академического сообщества – что движение во многом зависит от людей достижения, людей, которые повышают планку результата и достигают ее. Поэтому вот эта позиция здесь...

Кстати, интересные слушания, Алексей Иванович. У нас здесь есть и те, кто предлагает технологии по достижению результатов, и коллеги, которые отработывают и улучшают механизмы совершенствования для людей избегания.

На самом деле, наверное, здесь должна быть какая-то балансовая технологическая модель, для того чтобы мы потихонечку начали продвигать наш институт госслужбы вперед. Спасибо.

А.И. АЛЕКСАНДРОВ

Спасибо, Руслан Николаевич.

Еще вопросы?

Можно Вам один вопрос задать, с одной стороны, как ученому, человеку, свободному абсолютно, представителю академического сообщества, а с другой

стороны, как все-таки представителю высшего научно-учебного центра при Президенте Российской Федерации? То есть у Вас такое интересное положение.

Вот мы сейчас говорили об этих ограничениях, которые введены. И понятно, что это кадровая политика. И мы ее чувствуем, и мы ее проводим вместе с Президентом, парламентом. Вот министр, который не имеет права иметь за рубежом счет в банке, не имеет права иметь сейф в банке, не имеет права иметь других вещей. А вот его сын, этого министра, имеет право за рубежом иметь квартиру, в этой квартире сейф, в котором находится наличными миллион долларов. Отец может пользоваться этой квартирой сына с ключом от квартиры, с ключом от сейфа и с распоряжением вот этим миллионом долларов наличными, который лежит у сына в сейфе в зарубежной квартире?

Р.Н. КОРЧАГИН

Алексей Иванович, Вы задали очень сложный вопрос...

А.И. АЛЕКСАНДРОВ

Я имел в виду не конкретного министра, это теоретически.

Р.Н. КОРЧАГИН

Теоретически. На самом деле это вопрос этики, вопрос чистоплотности.

И Кодекс этики государственного служащего, он есть, и он одобрен. И вопрос заключается в том, насколько человек, который принимает решение, допускает, что в условиях того, что он занимает такую высокую должность и пытается как бы использовать...

Во-первых, тут надо разводить в две сюжетные линии. Вот эти средства заработаны честным путем?

А.И. АЛЕКСАНДРОВ

Ну, конечно, честным. У нас презумпция невиновности.

Р.Н. КОРЧАГИН

Да. Значит, тогда возвращаемся к презумпции добросовестности. Тогда добросовестен ли министр, который использует (у нас же презумпция невиновности) те средства, которые... мы не можем доказать, что они получены незаконным путем? Если доказано, что незаконным путем получены – это один сюжет. Если опубличено,

и настрой населения Российской Федерации такой, что это порицаемо, то тогда – этика.

А.И. АЛЕКСАНДРОВ

Но у нас вчера Президент обратился к парламенту и через него ко всему народу с призывом "Вернись, я всю прощу". Значит, стало быть, он имел в виду, что и этично. То есть мы простим все тебе – и с правовой, и с этической точки зрения. И говорит: "Но прощу один раз", то есть он говорит как бы: "Я прощу все".

Р.Н. КОРЧАГИН

Алексей Иванович, мы сейчас погружены в такой контекст внешнеполитический, то есть конъюнктура таким образом организована, что сейчас есть требование консолидировать нас как нацию. И в этой связи Владимир Владимирович озвучил именно вот это, для того чтобы те люди, которым позволят один раз сделать это, могли это сделать. И эта позиция правильная. Но вопрос в том, станут ли они от этого этичные. Этот вопрос требует дополнительного изучения. Спасибо.

А.И. АЛЕКСАНДРОВ

Понятно. Спасибо большое.

Вот видите, казалось бы, совсем простой вопрос, который мы обсуждаем: а насколько, вообще, кадровая политика...

Вот мне очень понравилась позиция Руслана Николаевича, когда он обратил внимание на словосочетание "кадровая служба" в широком понимании, что это не человек, который ставит штамп в трудовой книжке, а человек, который занимается кадровой политикой в широком смысле слова. То есть это политика, это отношение власти к служащему. А вот от этого государственного служащего зависит наша жизнь: он нами управляет и он... То есть насколько это все важно, то, что мы сейчас обсуждаем. Чрезвычайно важно! Это не формальная, это не просто некая тема, которую вот мы в силу разных обстоятельств вынуждены обсуждать, а это очень важная для жизни государства, общества, каждого человека абсолютно. Это очень важно.

Следующему хотелось бы предоставить слово Сергею Сергеевичу Зенину, руководителю НОЦ "Современного государства и права" Московской государственной юридической академии имени О.Е. Кутафина.

Пожалуйста, Сергей Сергеевич. Откуда Вам удобнее, любой из вариантов.

С.С. ЗЕНИН

Алексей Иванович, разрешите, я с места?

А.И. АЛЕКСАНДРОВ

Хорошо. Конечно.

С.С. ЗЕНИН

Я последний спикер, подвожу итог. Хочу поблагодарить, во-первых, за возможность обсуждать эту важную, актуальную проблему.

Из выступления Президента следует буквально, что мы должны продолжать работу по совершенствованию нормативно-правового регулирования, по созданию новых механизмов работы, в том числе и в рамках обеспечения равного доступа к государственной службе.

Честно говоря, вот, следуя за мыслями своих коллег, я постоянно корректировал ту информацию, которую хотел доложить. Они оставили меня буквально "без хлеба". Но тем не менее какие-то еще аспекты, о которых коллеги говорили передо мной, остались не до конца рассмотренными.

Вот если в целом окинуть тот подход, который сегодня использует законодатель в рамках обеспечения равного доступа к государственной службе, мы с вами можем увидеть два основных таких правовых элемента, которые выполняют эту задачу сегодня.

Во-первых, это установление общих требований к кандидатам, которые хотят поступить на государственную службу, и установление общих правовых требований и процедур в рамках проведения процедуры поступления на государственную службу.

Вот я обращал внимание на выступления своих коллег, прекрасное выступление Людмилы Михайловны, которая нам столько интересного рассказала о судебной практике, связанной с проблемами проведения процедуры поступления на государственную службу, и другие коллеги говорили об этом в разных аспектах, но

тем не менее нужно сказать, что, наверное, в правоприменительной практике сегодня недостаточное внимание уделяется тем требованиям, которые предъявляются к государственной службе.

Есть общие требования. Они сформулированы в федеральном законе о системе государственной службы Российской Федерации. Их буквально не так много. Мы с вами с легкостью можем их назвать – гражданство, язык, возраст. Наверное, на этом и всё.

Есть какие-то дополнительные требования, которые содержатся в нормативных актах, регулирующих отдельные виды государственной службы, они там более детально раскрываются, добавляются какие-то новые элементы. Конституционный Суд нам буквально в октябре сказал, что государство имеет на это право, исходя из содержания отдельных видов государственной деятельности. Однако эти общие требования сегодня не находят такого широкого распространения и анализа в правовой литературе, да и в правоприменительной практике не так много можно встретить обстоятельств, которые свидетельствуют о том, что нам нужно уделить им больше внимания.

Хотя, коллеги, если проанализировать ту ситуацию, которая складывается в рамках развития федеративных отношений, и те процессы, которые возникают при столкновении этих двух базовых элементов – государственной службы и федеративных отношений, то последнее октябрьское постановление Конституционного Суда Российской Федерации как раз и говорит о том, что особенности развития отдельных субъектов Российской Федерации неизбежно оказывают влияние на обеспечение реализации равного доступа к государственной службе Российской Федерации.

У нас есть прекрасный пример с Республикой Крым, когда в соответствии с федеральным конституционным законом все жители этой территории в одночасье были признаны гражданами Российской Федерации. Но мы с вами прекрасно знаем о том, что есть замечательные ограничения в федеральном законодательстве, которые касаются поступления на государственную службу лиц, обладающих гражданством иностранного государства.

Если мы проанализируем с вами законодательство Украины о прекращении гражданства Украины, то в любом случае увидим, что оно прекращается всегда независимо от оснований, и процедура прекращения – издание указа Президента Украины о прекращении гражданства Украины.

Кроме того, у нас замечательный представительный орган государственной власти принял закон об оккупированных территориях, в соответствии с которым все жители Республики Крым признаны гражданами Украины, проживающими на оккупированной территории.

Но мы с вами стоим в такой интересной правовой ситуации, когда граждане вынуждены проходить государственную службу, потому что это их конституционное право, но в то же время в федеральном законодательстве отмечено, что лица, имеющие второе гражданство и последующие гражданства, не могут проходить эту службу. А если такие факты будут обнаружены, они должны прекратить прохождение государственной службы. Причем это касается всех видов государственной службы, кроме военной службы по контракту, но там есть существенные ограничения.

Поэтому необходимо развитие правового регулирования, мне кажется, и тех базовых критериев, которые предъявляются к государственным служащим. Я знаю, что Минтруда вело большую работу, связанную с решением этого вопроса, как разрешить ту ситуацию, которая сложилась с жителями Республики Крым, когда действующее законодательство фактически не обеспечивает равный доступ к государственной службе, хотя мы их принимаем на государственную службу благодаря положениям федерального конституционного закона о вхождении Республики Крым в состав Российской Федерации, где установлен переходный период – до 1 января 2015 года, коллеги. Но 1 января не за горами. Как в законодательстве отрегулировать ту ситуацию, чтобы обеспечить доступ этим гражданам Российской Федерации, полноправным гражданам, к осуществлению государственной службы?

Если мы с вами проанализируем опыт и будем применять имеющиеся у нас сегодня правовые механизмы, никак мы не сможем, кроме как принять международный договор, решить эту ситуацию. И в федеральном законе о

гражданстве, и в федеральном законе о государственной службе четко говорится, что этот вопрос должен быть решен в международном договоре. Еще Ельцин предлагал его решать именно так.

Но внешнеполитическая ситуация, о которой говорил Президент Российской Федерации в своем Послании, не позволит применить этот правовой инструмент, поэтому мы должны его решать сугубо национальными правовыми способами. Поэтому я предлагаю, возможно, применить замечательный способ, который разработали древнеримские юристы: давайте применим юридическую фикцию: введем институт признания прекращения иностранного гражданства, когда Российская Федерация в одностороннем порядке будет признавать, что гражданин иностранного государства прекратил гражданство иностранного государства. То есть для Российской Федерации оно будет несущественным.

Можно разработать условия, когда по независящим причинам нельзя прекратить гражданство, то есть гражданин хочет прекратить гражданство, государство не осуществляет встречные действия, установить сроки для осуществления таких действий, предусмотреть юридическую процедуру, внести ее в действующее законодательство и тем самым решить вопрос об обеспечении равного доступа жителей двух новых субъектов Российской Федерации к государственной службе.

Если еще проанализировать различные аспекты таких общих, базовых требований, которые предъявляются к кандидатам на должности государственной службы, я уверен, что мы найдем еще немало таких обстоятельств, которые сегодня не раскрываются детально в федеральном законодательстве. Но это один из тех примеров, о котором я хотел сказать.

Основания для реализации этой процедуры и возможные пути реализации этой процедуры могут быть различные. Законодатель здесь абсолютно свободен. Он может это все сделать. Причем, коллеги, нужно разрабатывать не только признание процедуры прекращения гражданства иностранного государства, но признание прекращения действий иных документов, подтверждающих право на проживание на территории иностранного государства, потому что это тоже является основанием для ограничения права на поступление на государственную службу. То есть здесь

нужен целый блок правовых норм, документов, процедур, которые позволят реализовать гражданам, проживающим на территории новых субъектов, свое конституционное право на равный доступ к государственной службе.

Вот если коротко, не отнимая ваше время...

Благодарю. Спасибо.

А.И. АЛЕКСАНДРОВ

Спасибо, Сергей Сергеевич.

Есть ли вопросы к Сергею Сергеевичу?

Пожалуйста.

С.А. ТРОФИМОВ

Государственный Совет Республики Крым, Трофимов Сергей Анатольевич, заместитель председателя Комитета по вопросам законодательства.

Я хотел бы поддержать коллегу. Сергей Сергеевич попал, с одной стороны, в точку. Хотел бы сообщить, что в принципе нами уже подготовлена законодательная инициатива, она сейчас находится на рассмотрении в Государственной Думе, относительно внесения изменений в № 6-ФКЗ, по созданию процедуры... фактически это юридическая фикция, чтобы Российская Федерация в одностороннем порядке признавала нас только гражданами Российской Федерации, поскольку де-факто при любых условиях мы будем оставаться гражданами Украины, поскольку не выпустят в таких условиях указ президента Украины о выходе из гражданства. Каким бы образом ни подавались документы, хоть в индивидуальном порядке, просто даже их не будут фиксировать.

Но есть еще ряд моментов. Позитивно то, что вы говорили относительно документов, признания того или иного юридического статуса. Федеральный конституционный закон № 6 в статье 12 четко указал, что все документы, которые выдавались соответствующими уполномоченными структурами, они признаются без срока действия. После этого был ряд федеральных законов, которые устанавливали соответствие документов об образовании, ученых степенях, званиях и так далее, и тому подобное.

Но еще одна проблема, которая не была озвучена Сергеем Сергеевичем, это наличие счетов в иностранных банках. Все лица, которые проживали на территории

Республики Крым и города федерального значения Севастополя, они имели счета в банках Украины, будь то зарплатные счета, возможно, какие-то кредитные счета, либо депозитные, но все абсолютно имели данные финансовые инструменты. И на данный момент также закрыть счет не представляется возможным в силу разных обстоятельств. И здесь возникает определенный ряд моментов, что если возникает необходимость по правилам ротации проводить замещение соответствующих должностей, и лицо будет выезжать с территории Республики Крым, на данный момент, да, проходит, скажем так... позиция такая Российской Федерации, что могут восприниматься многие моменты, но в пределах территории Республики Крым. Но когда человек выйдет за пределы Республики Крым, он уже будет находиться на территории материковой части Российской Федерации, к нему неизбежно в полном объеме будут применяться все абсолютно нормы, которые касаются прохождения государственной службы. Здесь возникает, конечно, ряд определенных обстоятельств. По этому поводу мы тоже подали законодательную инициативу, она тоже находится на рассмотрении в Государственной Думе.

Спасибо.

А.И. АЛЕКСАНДРОВ

Спасибо.

Пожалуйста, Сергей Сергеевич.

С.С. ЗЕНИН

Здесь нужно несколько шире рассматривать эту проблему. Я умышленно не стал говорить об этих обстоятельствах, о которых Вы говорите, из-за достаточно сжатого времени. Но у нас еще есть ситуация, когда государственный служащий выезжает не только за территорию этих субъектов Российской Федерации, но и за территорию Российской Федерации. И это тоже элементы его возможной ответственности перед третьими субъектами конституционно-правовых отношений по поводу вопросов гражданства и связанных с этим вопросов прохождения государственной службы. Не исключены такие ситуации, когда Украина в одностороннем порядке примет правовые акты, которые позволят ей привлекать к уголовной ответственности этих граждан Российской Федерации за то, что они поступили на службу в иностранное государство, оккупировавшее часть их

территории, как они считают. И мы с вами получим ситуацию, когда наши граждане, проходящие государственную службу, останутся незащищенными на территории иностранного государства. И это тоже самостоятельное направление для того, чтобы юридическое сообщество рука об руку с органами законодательной власти, с правоохранительными органами Российской Федерации продолжало работу по созданию такого мощного правового механизма, обеспечивающего защиту прав этих граждан.

То есть это еще один новый блок вопросов, который требует размышления.

А.И. АЛЕКСАНДРОВ

Спасибо.

Пожалуйста, Леонид Витальевич(?).

Л.В. КОМИН(?)

Я хотел добавить несколько слов. Вот Вы сейчас поставили очень такой серьезный вопрос по поводу гражданства. Мы обсуждали тоже с другими госорганами на площадке Минтруда эту проблему. Какие мы здесь, просто сразу хотел бы озвучить, видим две развилки?

Первая развилка, о которой Вы сказали, это вариант, при котором мы говорим, что это фикция, и мы как бы признаем, что у них нет гражданства. И в этой связи в принципе все остальное как бы решается. Но какая есть проблема, о которой нам тоже говорят коллеги, о которой мы задумались? Не Минтруд, а как бы другие участники обсуждения. Риск того, что если мы в одностороннем порядке признаем их гражданами России, могут в том числе возникнуть определенные сложности у России на международном уровне. Потому что мы фактически в одностороннем порядке чужих граждан, грубо говоря, с другими паспортами признали нашими гражданами. Так совершенно спокойно может любая другая страна взять и сказать, что вот теперь российские граждане – мои граждане. И мы в этом случае будем предъявлять этой стране претензии: с какой это стати она так поступила?

Поэтому здесь определенная такая сложность есть. И, может быть, как вариант, сейчас он тоже рассматривается, альтернативный вариант, при котором мы бы сказали, что да, они остаются с гражданством Украины, но в силу того, что они не могут отказаться от него по независящим от них причинам, они могут быть

приняты на службу при условии соблюдения определенных обязательств. И там будут перечислены обязательства. Во-первых, написать заявление в госорган о том, что он желает выйти из гражданства Украины. Уведомлять при решении о выезде на Украину, ну, госорган, чтобы госорган знал, что он собирается выехать. И уведомлять о возможности совершать какие-то сделки на территории иностранного государства. Ну, соответственно, у него должен быть запрет на использование... То есть паспорт он должен сдать. Но, опять же, паспорт сдать... Паспорт – это тоже собственность Украины. Поэтому мы его уничтожить тоже не можем. То есть, по сути, паспорт Украины, он тоже должен остаться фактически на хранении в госорганах до того момента, пока госслужащий не захочет перейти в другой госорган.

Здесь такие нюансы. Мы думаем над этим. И сейчас сказать о том, чтобы какая-то точка зрения превалировала... Ну, в большей степени склоняемся ко второму варианту, но в том числе этот вариант, он тоже у нас на рассмотрении находится. И вот мы сейчас обсуждаем, каким образом лучше поступить.

Мы просто планировали предложить к тому законопроекту, который внес Крым, поправки, если это потребуется, чтобы его усовершенствовать.

С.А. ТРОФИМОВ

Самое главное – это озвучить проблему, наша задача была.

А.И. АЛЕКСАНДРОВ

Спасибо большое.

Кто хотел бы еще выступить по этому вопросу, по теме парламентских слушаний, по кадровой политике?

Пожалуйста.

В.К. ХОМЕРИКИ

Президент Конгресса национальных объединений России, доктор экономических наук, профессор Хомерики Владимир Кириллович.

Я тоже хотел бы поблагодарить. Конечно, очень важная, интересная тема, и особенно, как вы поняли, она волнует национальные меньшинства, диаспоры, которых в России очень много. И поэтому есть различные мнения на этот счет. Я хочу сразу подчеркнуть, что в России дело по привлечению на госслужбу по национальному признаку, вопрос так остро не стоит, как это в других государствах

есть, где мы боремся за судьбы наших соотечественников. Вот буквально вчера мы тоже встречались с эстонцами, литовцами, как раз обсуждали права человека, возможности их проживания, привлечения на службу и так далее в других государствах. Но тем не менее у нас накопилась масса вопросов. И те или иные диаспоры так или иначе очень остро ставят вопрос, Вы вот подчеркивали в своем выступлении, первое, что касалось даже такого вопроса, как привлечение на срочную службу в армию. И это особо волновало наши северокавказские республики. Почти на всех форумах они выступали, говорили об этом. Здесь не только нарушение их прав. Почему-то одни обязаны служить, а другие даже хотят, но не могут служить. И хорошо, что этот вопрос сдвинулся с мертвой точки. Мы знаем, что уже пошли призывы из Чеченской Республики, из других. Но я думаю, этот вопрос надо ставить во главу угла, чтобы это право распространялось на всех.

Второй вопрос, конечно, – это вопрос привлечения, в том числе и по национальному признаку, из кавказских и других республик на государственную службу, в правоохранительные органы, в Вооруженные Силы и так далее. Здесь этот вопрос тоже стоит, хотим мы того или нет. Люди говорят, что есть такой запрет, есть такой контроль, есть такие указания, когда человеку той или иной национальности нельзя служить в МВД, нельзя служить на тех или иных должностях. Это вопрос, который волнует, кстати, и наше национальное сообщество, и который должен решаться, я думаю, в первую очередь для того, чтобы у всех были равные права, чтобы эти права (как здесь говорилось о допуске и о другом) строились не по национальному признаку, а по признаку всё-таки гражданства Российской Федерации, по принципу того, законопослушный он гражданин или нет, чтобы дать ему допуск, вот по этим признакам, а не просто по национальному признаку.

Здесь у нас есть еще и вопросы по формированию кадрового состава. Вы знаете, что сейчас есть резервы кадрового состава. Другой вопрос – как формируются эти резервы, как формируются эти списки. Мы прекрасно понимаем, что институты гражданского общества, крупные диаспоральные федеральные организации и другие не допущены к формированию этих списков. Я думаю, надо дать возможность, чтобы они могли представлять списки своих видных деятелей,

ученых, людей, которые смогут замещать те или иные должности, чтобы они могли представлять тоже эти списки, и уже с учетом их кандидатур избирались и составлялись эти списки, кадровые резервы и так далее.

Я думаю, что немотивированные отказы по приему на работу, тем более на госслужбу, должны всё-таки как-то преследоваться и в судебном порядке, ибо за это никакой ответственности практически нет, хотя есть ответственность за разжигание межнациональной розни. А это почти одно и то же, когда по национальному признаку не принимают человека на работу. Это ведет как раз к тому, что эти вопросы обостряются, и это перерастает в межнациональную рознь и прочее.

Эти вопросы, кстати, касаются не только национальных меньшинств, я скажу, что такие вопросы возникают в том числе и у так называемых русских национальных, культурных сообществ, культурных центров и так далее, которые жалуются, что их преследуют, что они не имеют равного доступа к местам... в республиках, которые по национальному признаку сформированы. Это вопрос всеобщий, и здесь, конечно, задача такая федеральная, крупная.

Я хотел бы немного коснуться выступления господина Зенина, Очень такие большие вопросы для национального сообщества России – это и вопросы присвоения гражданства, и вопросы прекращения гражданства другого государства.

Вопросы присвоения гражданства Российской Федерации, конечно, очень остро стоят и волнуют всех. У нас до сих пор, вы прекрасно, наверное, знаете, есть тысячи афганцев, которые были приглашены тогда еще в Советский Союз, потом в Российской Федерации осели, здесь живут и до сих пор не имеют гражданства Российской Федерации. Их вопрос не рассматривается, тогда как мы целыми территориями, как говорят, принимаем людей, даем им гражданство.

И второй вопрос – о прекращении гражданства другого государства. Есть сотни случаев, когда другие республики, другие государства, вот как сейчас мы говорили об Украине, в том числе это касается Грузии и других, в отношении лиц, которые уже много лет живут на территории России, которые отказываются и письменно, и всячески от гражданства тех или иных республик, они официально там не лишаются этого гражданства, документы сюда не поступают. Или принципиально, или, не знаю, в силу каких-то других механизмов эти люди

остаются такими бесхозными, не сумевшими получить российского гражданства, с неопределенным статусом находятся на территории России и, естественно, не могут реализовать свои возможности поступления на работу, не говоря уже о государственной службе.

Вот здесь много говорилось о международном праве. Я хочу сказать, что в Конституции у нас всё прекрасно, конечно, расписано, всё прекрасно защищено. Другое дело, как это проявляется у нас на практике, и есть много механизмов, в том числе и Лунские рекомендации, которые мы, кстати, недавно обсуждали, и многие другие, которые говорят об эффективности участия в общественно-политической жизни национальных меньшинств.

На них тоже надо обратить серьезное внимание, ибо в России всё-таки при всей, еще раз отмечу, своей положительной тенденции не стоят так остро вопросы, в России очень толерантное общество. Я всегда говорил, что нет в принципе доброжелательнее нации, чем русские, которые дают возможность сотням национальных диаспор, которые находятся здесь, развиваться, удовлетворять свои культурные, духовные ценности и потребности на территории. Но тем не менее мы здесь могли бы рассмотреть и некоторые другие механизмы, которые бы позволили национальным меньшинствам, другим диаспорам (особенно это касается тех диаспор, которые не имеют своего национального образования на территории России, то есть те граждане, которые родились и живут здесь или приехали и являются гражданами России, там, армяне, азербайджанцы, грузины, украинцы и другие) тоже иметь какую-то возможность равного доступа как к государственной службе, так и к участию в избирательных кампаниях, возможности попасть в ту или иную палату, законодательную палату Российской Федерации. И здесь как раз этими соглашениями предусмотрены специальные механизмы, которые у нас, можно сказать, не работают. Если в Совете Федерации есть представительства территориальных органов власти, то при выборах в Госдуму... да, партии учитывают влияние того или иного региона, в Дагестане авторитетного дагестанца берут, в Татарстане – татарстанца, а вот, еще раз говорю, другие национальности, которые как бы не имеют своих территориальных образований, находятся за пределами этого и не имеют возможностей. И здесь есть те принципы, которые

действуют в Европе, специальные представительства для национальных меньшинств в резервации, определенных мест и определенного механизма их избрания в эти органы.

Я, пожалуй, закончу, а то долго говорю. Спасибо за внимание.

А.И. АЛЕКСАНДРОВ

Спасибо.

Кто еще хотел бы выступить по этим вопросам?

С МЕСТА

Вопрос можно задать?

А.И. АЛЕКСАНДРОВ

Пожалуйста, конечно.

З.Б. НИГМАТУЛЛИНА

Я понимаю, что время уже подошло к концу. Вопрос к Дмитрию Валерьевичу, скорее. Вы знаете, я работаю в Аппарате Совета Федерации, в Правовом управлении. У меня вопрос такого плана. Федеральное законодательство о государственной гражданской службе в основном ориентировано на исполнительную власть. И мы понимаем... В то же время Аппарат Совета Федерации, Аппарат Государственной Думы... мы не оказываем государственные услуги, коррупционные риски здесь минимальные, то есть мы не занимаемся правоприменением. И Аппарат в основном состоит из экспертов, то есть работа экспертная.

Не кажется ли вам, что по аналогии, например, с системой Министерства иностранных дел мог бы быть поставлен вопрос о разработке закона об особенностях прохождения государственной гражданской службы в парламенте, учитывая, что еще есть уровень региональных парламентов? Спасибо.

Д.В. БАСНАК

Спасибо.

Вы знаете, тут такая вещь, что все хотят иметь какие-то свои особенности, прописать их. Это все, конечно, правильно в чем-то. Но у нас есть такой риск, я считаю, что если мы сейчас так каждому госоргану дадим возможность, все захотят иметь свои особенности. Сейчас, кого ни спроси, у всех есть специфика. Тут нужно

какой-то баланс нам сохранять всё-таки. Потому что когда мы создаем очень много отдельных законов по каждому виду, по каждому, вообще, госоргану, еще сложнее унифицировать. Нам сейчас сложно унифицировать, а потом будет еще сложнее.

Вот у коррупционных рисков, я могу сказать, как прописано в указе и в наших рекомендациях Минтруда, мы же говорим о чем, что должности, которые подвергаются рискам, они формируются на основании оценки коррупционных рисков, которые на функциях госоргана. То есть сначала надо проанализировать функции, посмотреть, какие есть риски, а потом уже составлять перечень. Если в Совете Федерации нет коррупционных рисков, соответственно, и не будет в перечне. Но перечень должностей, подпадающих под необходимость декларирования, будет минимален. В общем-то, я думаю, что в части антикоррупции здесь определенная гибкость есть. В остальных моментах не исключаю, что может быть специфика. Но, я думаю, этот вопрос нужно еще обсуждать.

Спасибо.

В.К. ХОМЕРИКИ

Можно вопрос? Я вопрос задам тогда в таком плане. Вот вчера все слушали Послание Президента. И обращено было внимание, помимо того, что мы здесь говорили, на то, чтобы при подборе, расстановке кадров учитывалось базовое образование, которое у нас практически до сих пор так не учитывалось. И "выскакивали" министры 25-летние, непонятно с каким образованием и на какую должность, и прочее.

Я считаю, что это очень правильная инициатива. И, наверное, все-таки, коль это Послание Президента, надо это в первую очередь учитывать для расстановки и подбора кадров и тем более для приема на госслужбу.

Еще вопрос хотел задать. Первая ступень поступления на госслужбу, если там определяется стажем госслужбы и так далее. А вот если человек поступает впервые, хочет попасть после института, после какой-то работы на госслужбу, есть какие-то требования или ограничения? Как он впервые должен поступить на государственную службу? Есть какие-либо требования при первичном поступлении человека на госслужбу?

Д.В. БАСНАК

Я коротко просто скажу, что есть требования. Во-первых, все должны знать русский язык, все должны быть гражданами Российской Федерации. А дальше в зависимости от должностей предъявляются требования к стажу. Для младшей и старшей групп должностей не предъявляются требования к стажу, для всех остальных групп должностей предъявляются требования к стажу. Есть требования к уровню и к направлению подготовки. Уровень образования – высшее образование для всех специалистов, руководителей, помощников, советников. Для обеспечивающих – среднее профессиональное образование. И, соответственно, надо для каждой должности смотреть. Если прописано профильное образование, то тогда нужно иметь это профильное образование – экономист, юрист, финансист. Перечень специальностей сформирован Минобрнауки. Плюс знания и навыки, которые он должен продемонстрировать, которые он должен иметь. И плюс еще профессиональные и личностные качества, которые он тоже демонстрирует во время проведения конкурса: умение общаться, ставить цели, ориентированность на результат – все это тоже учитывается при отборе.

А.И. АЛЕКСАНДРОВ

Довольно все-таки индивидуальные отдельные правила.

С МЕСТА

Есть базовые, есть...

А.И. АЛЕКСАНДРОВ

Если в широком смысле слова, у нас были министры здравоохранения не врачи, но зато не было министров юстиции не юристов.

Р.Н. КОРЧАГИН

Алексей Иванович, можно я в части того, что коллега из Аппарата сказала. Госорганам сейчас, по большому счету, предоставлены полномочия по определению тех или иных требований, предъявляемых к служащим госорганов, в том числе к квалификационным требованиям, к профессиональным знаниям, навыкам, в том числе к перечню должностей, которые несут в себе коррупционные риски. Но зачастую с целью страховки коллеги вместо того, чтобы проработать систему должностей в госоргане, включают туда должности, которые... ну, большинство должностей в госоргане просто для страховки. При этом ресурс кадровых служб,

который мог бы быть направлен на развитие кадрового потенциала госоргана, затрачивается, грубо выражаясь, на проверку документов по должностям, которые не носят в себе коррупционных вот этих рисков. Понимаете, да? Больше опять в кадровое делопроизводство мы входим.

И вот здесь возникает такая коллизия. С одной стороны, кадровики говорят о том, что у них не хватает ресурсов для тех технологий, которые предлагаются по совершенствованию деятельности, с другой стороны, есть резерв ресурса, если мы будем более качественно подходить к оценке тех направлений деятельности, которые уже закреплены, в том числе в части противодействия коррупции. И главное, что это на уровне госоргана можно делать, и требования, и перечни. Вот здесь вопрос именно к тому, чтобы повысить уровень кадровых служб, придать им другой вид вообще: не кадровый делопроизводитель, который отрабатывает справки и так далее, а чтобы они по-иному взглянули на свою деятельность. Это в части того, о чем коллега сказала.

Д.В. БАСНАК

И добавлю еще буквально одно слово. И опять же важно, о чем говорит Руслан Николаевич, квалификационные требования не ради квалификационных требований, а ради целей и задач госоргана. Потому что если мы придумали себе какой-то такой мифический мир требований, которые потом, как выясняется, не нужны, эти требования, нам нужны другие... А требования меняются, и нужно постоянно держать руку на пульсе.

А.И. АЛЕКСАНДРОВ

Спасибо.

В качестве маленькой разрядки. У меня был опыт, когда я еще был депутатом Госдумы и готовил одно из первых постановлений об амнистии в Российской Федерации. После того, как комитет полностью утвердил текст, а там же много статей, которые подпадают под амнистию, когда мы полностью сверили, проверили, обсудили, обосновали, согласовали этот текст, и когда этот текст из нашего кабинета "поплыл" через определенные... машбюро и так далее в зал, где голосовали депутаты, одна из статей оттуда как-то улетучилась, которая касалась вопросов

контрабанды. И вот этой технической как бы ошибкой были освобождены люди, которые сидели, отбывали 10 лет лишения свободы за тяжкие преступления.

Мы потом разбирались в этом. Иногда самые такие должности люди исполняют, казалось бы, не то что серьезные сотрудники Аппарата парламента, а просто девочка-секретарь, которая как бы далека... Какая коррупция у нее? Это просто в порядке шутки и воспоминаний о прошлой деятельности в Государственной Думе. Просто всё это интересно.

Ну что же, тогда мы подведем маленькие итоги нашей сегодняшней встречи. Я вам очень благодарен за внимание к этой теме. Для нас огромное значение имеет то, что наши слушания состоялись сразу же после обращения Путина, которое имеет чрезвычайно важное значение в истории нашей страны, гораздо большее, чем мы сегодня думаем. По существу, это объявление нового курса, пророссийского курса развития дальнейшего нашей страны как в отношении внешней политики, так и внутренней. И, безусловно, для тех задач, которые стоят перед страной, нужны люди (нужно эти задачи решать), люди образованные, воспитанные, нравственные, патриотически настроенные. И всё это имеет отношение к кадровой политике, к подбору, к расстановке, к ответственности этих людей за ту работу, которую они делают.

Поэтому я глубоко убежден в том, что сегодняшняя наша встреча – только первая встреча в этой большой работе. Я вам должен сказать, что в силу сложившихся обстоятельств очень многие интересные наши с вами коллеги сегодня не смогли участвовать в этом. Очень много руководителей нашей страны, очень много наших с вами друзей, которые сегодня не находятся с нами в этом зале, тоже имеют интерес к этой теме. И я думаю, что мы в этом составе и в более расширенном тоже соберемся. Мы должны будем с вами подготовить... Если у вас будут какие-то письменные рекомендации по теме совершенствования кадровой политики и в сфере соблюдения конституционных прав граждан, и по... Здесь очень много интереснейших вопросов, вплоть до того, какие нам нужны в будущем руководители нашего государства, как нам воспитывать, как нам готовить этих кандидатов в руководители. То есть сейчас очень много интересных обсуждений, начиная от пушкинских лицеев и воспитания нравственных людей,

высокообразованных, высококультурных, патриотически настроенных, честных, которые могли бы в будущем возглавить управление в нашей стране.

Это всё имеет отношение к так называемой кадровой политике. То есть это совсем не штамп в трудовой книжке. Это практически будущее государства. Это люди, которые будут нести ответственность за это будущее.

Поэтому я очень благодарен вам. Если будут письменные предложения, пожалуйста, направляйте в наш комитет Мельникову. Я надеюсь, что вы не откажетесь участвовать в нашей дальнейшей работе в этом направлении.

Спасибо большое. До встречи.
