

КОДЕКС УПОЛНОМОЧЕННЫХ ПО ВОПРОСАМ НАЙМА¹

ПРИНЦИПЫ ОБЪЕКТИВНОГО ОТКРЫТОГО КОНКУРСА И ОТБОРА ПО ДЕЛОВЫМ КАЧЕСТВАМ И ЗАСЛУГАМ

Принципы найма

1.1. При должной системе управления необходим высокий уровень компетентности, политической беспристрастности и честности государственной гражданской службы. Это подкрепляется принципами найма. Основополагающим принципом является прием на службу по деловым качествам и заслугам на основании проведенного объективного открытого конкурса.

1.2. Тому есть три причины. Во-первых, подбор лучшего имеющегося кандидата на должность на основании его деловых качеств и заслуг и независимо от расы, пола и (в зависимости от требований, предъявляемых к данной должности) ограничений в дееспособности. Во-вторых, при всех назначениях не должно быть никаких подозрений в покровительстве. Если большинство заявителей рассчитывает на друзей, родственников и деловые контакты, то совершенно невозможно отстаивать наши процедуры, даже если прошедший конкурс кандидат обладает высокой квалификацией. В-третьих, это обеспечение усиления политической беспристрастности службы, благодаря соблюдению процедур найма.

1.3. Для реального применения этих принципов необходимо обеспечить:

- а) обнародование вакансий и размещение объявлений;
- б) добросовестный и объективный отбор на всех этапах;
- в) наличие у получивших назначение необходимых профессиональных навыков и квалификации;
- г) выбор самого лучшего из кандидатов на данную должность;

д) возможность подтвердить, что благодаря принятию этих мер были соблюдены принципы найма.

1.4. Это, по сути, представляет собой добросовестную практику профессионального отбора. Часто затрата времени на отбор лучшего кандидата в данной области имеет решающее значение для успешной работы всей организации. Цена ошибки при назначении кандидата может оказаться высокой и проявиться сразу же.

1.5. Назначение на работу с неполным рабочим днем подчиняется тем же требованиям при отборе, что и на работу с полным рабочим днем.

1.6. Допускаются некоторые небольшие исключения из принципов найма, например, в случае прикомандирования на выполнение специального задания. Они изложены в Части II настоящего кодекса.

1.7. Дальнейшие консультации, связанные с добросовестной практикой найма, предоставляются отделами кадров. Они могут также дать подробные сведения о консультантах по вопросам найма, которые могут давать консультации по вопросам, связанным с добросовестной практикой и методикой отбора.

Ответственность за применение принципов найма

1.8. Ответственность за обеспечение приема на службу в соответствии с настоящим кодексом лежит на постоянном секретаре или руководителе министерства или ведомства. От них требуется утверждение о том, что в них действует система найма в соответствии с настоящим кодексом, и что эта система эффективно работает.

1.9. Назначения на службу в министерствах и ведомствах в соответствии с настоящими принципами без дальнейшего обращения к уполномоченным могут происходить на все должности, за исключением высших руководящих постов. **Утверждение уполномоченными индивидуальными на-**

¹ Настоящий документ составлен по проекту «Административная реформа». Программа Европейского Союза «EUROPEAID». EUROPEAID 113768/d/sv/ru.
Источник: <http://www.thec.ru>