**Министерство обороны Российской Федерации : Подробнее**

**Рекомендации по подбору кадров на должности, связанные с распоряжением материальными средствами и осуществлением организационно-распорядительных полномочий**

1. Настоящие рекомендации разработаны с целью совершенствования и развития системы подбора и расстановки кадров в Министерстве обороны Российской Федерации (на воинские должности, должности федеральной государственной службы, должности работников) и методического обеспечения кадровых подразделений при подборе и назначении кадров на должности с высокими коррупционными рисками.

**Под подбором кадров** понимается система целенаправленных действий кадровых служб по привлечению на государственную службу специалистов, обладающих качествами, необходимыми для достижения целей и задач, поставленных Министерством обороны Российской Федерации.

**К функциям, связанным с распоряжением материальными средствами** относятся полномочия должностных лиц по управлению и распоряжению имуществом и (или) денежными средствами, находящимися на балансе и (или) банковских счетах Минобороны России, а также по принятию решений о начислении заработной платы (денежного довольствия), премий, осуществление контроля за движением материальных ценностей, определению порядка их хранения, учета и контроля за их расходованием.

**Под организационно-распорядительными функциями** следует понимать полномочия должностного лица, которые связаны с руководством коллективом или находящимся в служебном подчинении отдельными работниками, с формированием кадрового состава и определением должностных полномочий сотрудников, с организацией порядка прохождения службы, мер поощрения и награждения, наложения дисциплинарных взысканий и т.п.

2. Основными задачами подбора кадров:

выявление высококвалифицированных специалистов, подготовленных к службе (работе);

обеспечение своевременного замещения вакантных должностей;

обеспечение замещения вакантных должностей государственной службы (работников) высококвалифицированными специалистами.

3. Основными принципами подбора кадров являются:

единство основных требований к кандидатам на должности государственной службы;

равный доступ кандидатов, претендующих на должности государственной службы в соответствии с их способностями и профессиональной подготовкой;

объективность и всесторонняя оценка профессиональных и личностных качеств кандидатов на должности государственной службы;

профессионализм и компетентность лиц, поступающих на государственную службу;

открытость и доступность информации о государственной службе в Минобороны России;

обеспечение законности, соблюдение установленных требований и процедур при поступлении на государственную службу.

4. Подбор кадров может осуществляться по следующим направлениям:

привлечение кандидатов на вакантные должности без проведения конкурса;

привлечение кандидатов на вакантные должности с проведением конкурса;

В качестве основных способов поиска кандидатов на имеющиеся вакансии используются как внешние, так и внутренние источники подбора кадров.

Внешний подбор кадров может осуществляться по следующим направлениям:

работа с учебными заведениями, мониторинг базы данных выпускников;

проведение конкурсов на вакантные должности.

Внутренний подбор кандидатов может осуществляться по следующим направлениям:

работа с кадровыми органами округов, командований, соединений;

работа с федеральным (ведомственным) кадровым резервом;

перемещение (ротация) государственных служащих;

анализ итогов аттестации;

мониторинг профессиональной деятельности;

изучение отзывов и рекомендаций;

получение рекомендаций.

Поиск кандидатов может осуществляться по иным направлениям, не противоречащим действующему законодательству.

Подбор кадров на должности связанные с распоряжением материальными средствами и осуществлением организационно-распорядительных полномочий, проводится в три этапа:

**На первом этапе** поиск кандидата начинается с изучения рекомендаций, формируется предварительная база данных о кандидатах, осуществляется сбор информации от кандидатов. На этом этапе лица, ранее уволенные с военной, государственной гражданской службы, а также с которыми были расторгнуты трудовые договоры по негативным основаниям (за совершение ими коррупционных преступлений, в связи с невыполнением условий контракта и т.д.) из числа кандидатов к назначению на должности в Минобороны России исключаются. Военнослужащие, федеральные государственные гражданские служащие и работники, имеющие не снятые дисциплинарные взыскания за коррупционные правонарушения, а также те, в отношении которых проводятся проверки  в соответствии с законодательством к назначению на такие должности не рассматриваются до момента снятия дисциплинарного взыскания (не ранее 1 года со дня применения) и до дня окончания проверки соответственно.

**На втором этапе** после формирования предварительной базы производится предварительный отбор кандидатов на вакантную должность, который может включать в себя:

изучение сведений, содержащихся в анкетах, справке-объективке и т.д. (На данном этапе помимо анализа информации о профессиональной компетенции, опыте, квалификации, необходимо уделить внимание таким моментам как качество заполнения стандартных форм (ошибки, почерк, использование корректирующих жидкостей);

сбор, проверка информации (характеристик, отзывов) о кандидате с прежнего места работы;

предварительное собеседование кандидата с руководителем (заместителем) кадрового органа или сотрудником (специалистом) кадрового органа.

проведение беседы с руководством кандидата по вопросу деловых и морально-психологических качеств по предыдущему месту прохождения службы (работы).

Предварительный отбор осуществляется сотрудниками кадрового органа с привлечением, в случае необходимости непосредственного руководителя подразделения, в котором имеется вакантная должность, для замещения которой проводится отбор кандидатов.

**На третьем этапе** кандидаты, прошедшие предварительный отбор, оцениваются по профессиональным, квалификационным и личностным качествам.

Оценку кандидатов целесообразно проводить по следующим критериям:

профессиональные знания, знание нормативно-правовой базы, ведомственных приказов, необходимых для замещения соответствующей должности);

изучение стиля и методов работы кандидатов в вопросах противодействия коррупции, их личной примерности, соблюдения требований федерального законодательства, нормативных правовых актов Министерства обороны Российской Федерации;

профессиональные навыки (навыки планирования и организации работы, навыки эффективного взаимодействия с другими государственными органами, ведомствами, управлениями, навыки подготовки информационно-аналитических материалов, иных документов, навыки работы с компьютером и офисной техникой, а также необходимым программным обеспечением);

личностные качества (коммуникабельность, уровень личностной зрелости, эмоциональная устойчивость и т.д.);

анализ материального положения кандидатов (по внешним признакам и с их согласия) с точки зрения соответствия доходов (включая доходы членов семьи) реальному материальному благосостоянию, изучение характера и стиля жизни кандидата во внеслужебное время;

общекультурные качества личности (широкий кругозор, культура речи, скромность, тактичность в общении, нравственность в семейных отношениях и т.д.).

         Перечень необходимых профессиональных знаний и навыков, требуемых для замещения вакантной должности, должен содержаться в должностной инструкции.

Оценка кандидатов может осуществляться любым методом отбора кадров, не противоречащим законодательству Российской Федерации, например анкетирование, тестирование и т.д.

При оценке качеств кандидата также учитываются основные квалификационные требования, предъявляемые к вакантной должности.

Выбор оптимального метода оценки кандидата осуществляется кадровой службой (специалистом по кадровой работе) самостоятельно.

В случае положительного прохождения кандидатом отборочных мероприятий, с учетом соблюдения требований законодательства по противодействию коррупции осуществляется его назначение (перевод) на должность.

© Министерство обороны Российской Федерации