

ОСПАРИВАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ КОНКУРСА НА ЗАМЕЩЕНИЕ ВАКАНТНОЙ ДОЛЖНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ

Усольцева К.И.

*Усольцева Кристина Игоревна – студент магистратуры,
кафедра трудового, социального права и правоведения,
Юридический институт
Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск*

Аннотация: в статье автор освещает фактическую невозможность при сборе доказательной базы в отношении работодателя при оспаривании результатов конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы. Также даны рекомендации для участников такого конкурса.

Ключевые слова: конкурс, гражданская служба, результаты оспаривания.

В соответствии с Указом Президента РФ «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы РФ», положениями статьи 22 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» поступление гражданина на гражданскую службу для замещения должности гражданской службы или замещение гражданским служащим другой должности гражданской службы осуществляется по результатам конкурса [1]. Конкурс заключается в оценке профессионального уровня претендентов на замещение должности гражданской службы, их соответствия установленным квалификационным требованиям к должности гражданской службы. Для проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы правовым актом соответствующего государственного органа образуется конкурсная комиссия, решение которой претендент на замещение должности гражданской службы вправе обжаловать в установленном законом порядке.

При обращении в суд по вопросу обжалования результатов конкурса очень сложно доказать факты нарушения правил проведения конкурса, которые повлекли отказ в приеме на вакантную должность.

Так, апелляционным определением Новгородского областного суда от 29.03.2017 г. решение Новгородского районного суда Новгородской области от 10.01.2017 г. оставлено без изменения, а апелляционная жалоба истца – без удовлетворения. Районным судом в исковых требованиях истцу об оспаривании решения конкурсной комиссии и результатов конкурса было отказано.

Истец утверждал о том, что в действительности в состав комиссии был включен только один независимый эксперт. Данный факт проверялся судом, однако объективного подтверждения этому не нашлось. При этом претендент на занимаемую должность, который впоследствии стал победителем конкурса, вряд ли будет давать показания против действующего нанимателя.

В рассматриваемом судом случае доводы иска о неправомерности оспариваемого решения сводятся к утверждению об ошибочности выводов членов комиссии, отдавших предпочтение иному претенденту, обладающему, по мнению истца, меньшим, нежели он объемом навыков, профессиональных качеств и опыта работы.

Истцом не представлено доказательств нарушений порядка проведения конкурса, которые поставили его в худшие условия по сравнению с другими участниками конкурса и привели к утверждению победителями конкурса лиц, не имеющих на это законных оснований.

Также истец не доказал, что по своим профессиональным и квалификационным данным имеет преимущество относительно лиц, занявших по результатам конкурса вакантные должности, и что отказ ему в назначении на должности был обусловлен мотивами, не связанными с оценкой его деловых и профессиональных качеств.

Доводы истца о необъективности членов комиссии и отсутствии оснований для непризнания его победителем судом правомерно признаны субъективным мнением. Само по себе несогласие истца с итогами конкурса не является основанием для отмены оспариваемого решения, поскольку оценка профессиональных и личностных качеств кандидата на замещение вакантной должности государственной гражданской службы и выбор победителя относится к компетенции комиссии, при этом суд, проверяя законность проведения конкурса, не вправе давать оценку правильности и полноте ответов кандидата, данных им при проведении конкурсных процедур.

Доказать заинтересованность комиссии в выборе иного кандидата крайне сложно, так как индивидуальное собеседование проводится без участия других претендентов, таким образом истец не обладает достаточными аргументами, подтверждающими фальсификацию результатов конкурса.

Суд также особо отметил, что разрешение вопроса о принятии необходимых кадровых решений является исключительной компетенцией работодателя.

Помимо этого, кандидаты зачастую не изучают информацию о порядке проведения конкурса. Так, Вологодским областным судом 10 февраля 2016 г. вынесено апелляционное определение, в котором оснований для удовлетворения доводов апелляционной жалобы не имеется.

Истец указал, что в составе конкурсной комиссии был только один независимый эксперт, в связи с чем, данная комиссия неправомочна, итоги конкурса должны проводиться путем голосования всех членов комиссии, что выполнено не было.

Представители ответчика в судебном заседании исковые требования не признали, ссылаясь на соблюдение установленного законом порядка проведения данного конкурса, пояснив, что конкурс проводится в два этапа, на каждом из которых выставляются баллы, затем эти баллы суммируются и формируют итоги конкурса, голосование членов комиссии предусмотрено только в случае наличия равного количества баллов у нескольких претендентов. Количество независимых экспертов имеет значение только при формировании состава комиссии, для правомочности комиссии достаточно наличия одного независимого эксперта, поскольку работа данных экспертов подлежит оплате, законодателем не предусмотрено требование об обязательном указании анкетных данных эксперта до проведения конкурса.

Исходя из вышеизложенного, претенденту, по мнению которого конкурс был проведен с нарушениями, либо с заведомо известным победителем, доказать данные факты в суде будет практически невозможно. Окончательное решение по выбору кандидата в любом случае остается за нанимателем. Кроме того, принимая решение об участии в конкурсе на вакантную должность, претенденту необходимо ознакомиться с правилами проведения конкурса во избежание нарушений, как со стороны нанимателя, так и со стороны самого претендента.

Список литературы

1. Указ Президента РФ от 1 февраля 2005 г. N 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации». [Электронный ресурс]: Garant.ru. Режим доступа: <http://base.garant.ru/187829/> (дата обращения: 22.05.2017).
2. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». [Электронный ресурс]: Garant.ru. Режим доступа: <http://base.garant.ru/12136354/> (дата обращения: 22.05.2017).