**Методические материалы по подбору кадров на воинские должности (должности) с высокими коррупционными рисками, связанные с распоряжением финансовыми ресурсами и материальными средствами, осуществлением организационно-распорядительных и административно-хозяйственных полномочий в органах военного управления, воинских частях и организациях**

**Вооруженных Сил Российской Федерации**

*Утверждены статс-секретарем – заместителем Министра обороны  
Российской Федерации 22 сентября 2017 г.*

1. Настоящие Методические рекомендации разработаны в целях оказания практической помощи командирам (начальникам) и должностным лицам кадровых органов Вооруженных Сил Российской Федерации (далее – кадровый орган) в работе по подбору кадров из числа военнослужащих, федеральных государственных гражданских служащих Министерства обороны Российской Федерации и работников (далее, если не оговорено особо, – военнослужащие, гражданские служащие и работники, кадры, кандидаты) на воинские должности (должности) (далее – должности) с высокими коррупционными рисками, связанные с распоряжением финансовыми ресурсами и материальными средствами, осуществлением организационно-распорядительных и административно-хозяйственных полномочий в органах военного управления, воинских частях и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации (далее – воинские части).

2. Для целей настоящих Методических рекомендаций применительно к Вооруженным Силам Российской Федерации используются следующие основные понятия:

а) подбор кадров – это система целенаправленных действий должностного лица кадрового органа по привлечению на государственную службу\* (работу) в воинские части специалистов, оценке граждан Российской Федерации, соответствующих квалификационным требованиям и обладающих качествами, необходимыми для достижения целей и задач, поставленных перед Вооруженными Силами Российской Федерации;

б) организационно-распорядительные функции – полномочия должностных лиц воинских частей, которые связаны с руководством коллективом или находящимися в их служебном подчинении отдельными военнослужащими, гражданскими служащими и работниками, с формированием кадрового состава и определением должностных полномочий личного состава, с организацией порядка прохождения военной службы (службы), работы, применения мер поощрения и награждения, дисциплинарного характера;

в) административно-хозяйственные функции – полномочия должностных лиц воинских частей по управлению и распоряжению имуществом и (или) денежными средствами, находящимися на балансе и (или) банковских счетах, 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.

3. Основными задачами подбора кадров являются:

* выявление высококвалифицированных специалистов; обеспечение своевременного замещения вакантных должностей;
* обеспечение замещения вакантных должностей высококвалифицированными специалистами;
* формирование высокопрофессионального кадрового состава в Вооруженных Силах Российской Федерации.

4. Основными принципами подбора кадров являются:

* единство основных требований к кандидатам, претендующим на должности с высокими коррупционными рисками;
* равный доступ кандидатов, претендующих на должности государственной службы (работы) в соответствии с их образованием, стажем (опытом) работы, знаниями, навыками, умениями, также профессиональными и личностными качествами;
* объективность и всесторонняя оценка знаний, навыков, умений, профессиональных и личностных качеств кандидатов на должности государственной службы (работы);
* профессионализм и компетентность лиц, поступающих                              на государственную службу и работу;
* открытость и доступность информации о привлечении кадров на государственную службу (работу) в воинские части;
* обеспечение законности, соблюдение установленных требований и процедур при поступлении в воинские части на военную службу, федеральную государственную гражданскую службу и работу.
* 5. 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 образовательными организациями, мониторинг базы данных выпускников;
* проведение конкурсов на замещение вакантных должностей и на включение в кадровый резерв;
* мониторинг федеральной государственной информационной системы «Федеральный портал государственной службы и управленческих кадров» (http://gossluzhba.gov.ru).

Внутренний подбор кандидатов может осуществляться по следующим направлениям:

* работа с кадровыми органами воинских частей;
* работа с федеральным (ведомственным) кадровым резервом;
* анализ итогов аттестации;
* мониторинг профессиональной служебной деятельности;
* результаты регулярной текущей оценки профессиональной служебной деятельности;
* работа с командирами (начальниками) воинских частей с целью получения их рекомендаций относительно подходящих кандидатов.

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

6. Подбор кадров на должности, связанные с осуществлением административно-хозяйственных и 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, федеральной государственной гражданской службы, а также с которыми были расторгнуты трудовые договоры по негативным основаниям (например, за совершение ими коррупционных преступлений, в связи с невыполнением условий контракта), из числа кандидатов к назначению на должности в воинские части исключаются. Военнослужащие, гражданские служащие и работники, имеющие взыскания за коррупционные правонарушения, в отношении которых проводятся проверки в соответствии с федеральным законодательством, к назначению на такие должности не рассматриваются до момента снятия дисциплинарных взысканий (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 представленных документах, справке-объективке (на данном этапе помимо анализа информации о профессиональной компетенции, опыте, квалификации, необходимо уделить внимание качеству заполнения стандартизированных форм (наличие ошибок, помарок, четкость и разборчивость почерка, 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 должностными лицами кадрового органа с привлечением при необходимости непосредственного руководителя подразделения, в котором имеется вакантная должность, для замещения которой проводится отбор кандидатов.

На третьем этапе кандидаты, прошедшие предварительный отбор, оцениваются по базовым квалификационным требованиям к знаниям, навыкам, профессиональным и личностным качествам и на соответствие функциональным квалификационным требованиям к профессиональным знаниям и навыкам.

Оценку кандидатов целесообразно проводить по следующим критериям:

* профессиональные знания, знание законодательных, иных нормативных правовых актов Российской Федерации и правовых актов Министерства обороны Российской Федерации, которыми необходимо руководствоваться в повседневной деятельности при исполнении должностных обязанностей;
* изучение стиля и методов работы кандидатов, их личной примерности, соблюдения требований федерального  законодательства по вопросам противодействия коррупции;
* профессиональные навыки (навыки планирования и организации работы, навыки эффективного взаимодействия с другими государственными органами, 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);
* общекультурные качества личности (широкий кругозор, культура речи, скромность, тактичность в общении, нравственность в семейных отношениях);
* комплексные, профессионально значимые психофизиологические качества (наличие лидерских качеств, организаторских способностей, способность к аналитической работе, стрессоустойчивость).

Оценка кандидатов может осуществляться любым методом, не противоречащим федеральному законодательству (например, анкетирование, тестирование).

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

Выбор оптимального метода оценки кандидата осуществляется кадровым органом самостоятельно.

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