

Карьера государственных служащих в Республике Молдова

Государственная Канцелярия РМ

Баку, 20 октября 2017

**ЗАКОН РМ №158 от 4 июля 2008 года
о государственной должности и статусе
государственного служащего**



Постановление Правительства №201 от 13 марта 2009 года
«О введении в действие положений Закона о государственной должности и статусе государственного служащего № 158-XVI от 4 июля 2008 года

1. Положение о замещении на конкурсной основе государственной должности
2. Положение об испытательном сроке для начинающего государственного служащего
3. Модель и компоненты должностной инструкции и Методологию разработки, должностной инструкции
4. Правила осуществления работы по совместительству государственного служащего
5. Типовой формуляр штатного расписания и Методология заполнения и согласования штатного расписания
6. Порядок составления письменного обязательства государственного служащего о работе на государственной службе после завершения форм профессионального развития согласно
7. Положение о дисциплинарной комиссии
8. Положение об оценке профессиональных достижений государственного служащего
9. Типовое положение о кадровом подразделении органа публичного управления
10. Положение о непрерывном профессиональном развитии государственных служащих
11. Инструкция о порядке ведения личных дел государственных служащих

Классификация государственных должностей

В соответствии с уровнем полномочий обладателя государственных должности подразделяются на следующие категории:

- а) высшие руководящие государственные должности;*
- б) руководящие государственные должности;*
- с) исполнительные государственные должности.*

Условия для поступления на государственную должность

- a) является гражданином Республики Молдова;*
- b) владеет молдавским языком и функционирующими на соответствующей территории официальными языками межэтнического общения в установленных законом пределах;*
- c) обладает полной дееспособностью;*
- d) не достигло возраста, необходимого для получения права на пенсию по возрасту;*
- e) годно по состоянию здоровья согласно медицинскому заключению, выданному уполномоченным медицинским учреждением, к исполнению государственной должности, если для соответствующей должности установлены особые требования в отношении здоровья;*
- f) имеет необходимое образование, предусмотренное для соответствующей государственной должности;*
- g) в последние пять лет не было уволено с государственной должности;*
- h) не имеет непогашенных судимостей за умышленные преступления;*
- i) не лишено права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью в качестве основного или дополнительного наказания вследствие окончательного судебного приговора, которым установлен этот запрет.*

Замещение государственной должности

- Замещение вакантной или временно вакантной государственной должности осуществляется:
 - a) по конкурсу;*
 - b) в порядке продвижения по службе;*
 - c) в порядке перевода.*
 - d) в порядке откомандирования;*
 - e) в порядке обеспечения временного исполнения руководящей государственной должности*

- Конкурс организуется, как правило, после применения порядка замещения государственной должности, указанного в пунктах b) и c)

Организация конкурса

Конкурс на замещение вакантной или временно вакантной государственной должности проводится на основе принципов:

- открытого соперничества,
- прозрачности,
- компетентности и профессиональных заслуг,
- равного доступа к государственным должностям каждого гражданина.

Конкурс организуется в соответствии с законом конкурсными комиссиями. Условия проведения конкурса публикуются в периодическом издании, на официальном сайте соответствующего органа публичной власти.

ПРОВЕДЕНИЕ КОНКУРСА

- В течение 3 рабочих дней с момента истечения срока подачи документов конкурсная комиссия рассматривает документы участников и принимает решение об их допуске к конкурсу.
- Конкурс на замещение высшей руководящей государственной должности включает **конкурс CV и собеседование**, а на замещение руководящей государственной должности и исполнительной государственной должности – **письменное испытание и собеседование**.

В течение двух дней с даты проведения конкурса CV для отобранных кандидатов на замещение высшей руководящей государственной должности конкурсная комиссия запрашивает:

- а) у Национального органа по неподкупности – **заключение о неподкупности;**
- б) у Национального центра по борьбе с коррупцией – **справку из регистра тестирования профессиональной неподкупности;**
- с) у Службы информации и безопасности – **информацию об отсутствии или наличии факторов риска, которые могут нанести ущерб правопорядку, безопасности государства, общественному порядку.**

Письменное испытание проводится с целью проверки знаний и умений, необходимых для выполнения функциональных задач и обязанностей государственной должности.

- Конкурсная комиссия на основании библиографии разрабатывает **не менее трех вариантов работ**.
- Продолжительность письменного испытания устанавливается конкурсной комиссией с учетом степени трудности и сложности заданий, но не может превышать **трех астрономических часов**.
- Письменное испытание оценивается в баллах **от 1 до 10** отдельно каждым членом конкурсной комиссии, а выставленная оценка заносится в протокол. Среднее арифметическое значение оценок, выставленных членами конкурсной комиссии, считается итоговой оценкой за письменное испытание.
- Кандидаты, получившие за письменное испытание итоговую оценку **ниже 6** выбывают из конкурса.
- В случае, если письменное испытание прошел только один кандидат, конкурс продолжается.

Собеседование проводится не позднее чем через 5 рабочих дня со дня проведения письменного испытания или с даты проведения конкурса CV.

- **Список кандидатов**, допущенных к собеседованию, дата и время проведения собеседования размещаются на веб-странице органа публичной власти и на информационном стенде в органе публичной власти. Одновременно кандидаты уведомляются лично о дате, времени и месте проведения собеседования по e-mail /телефону.
- **Продолжительность собеседования** и список основных вопросов устанавливаются конкурсной комиссией. При определении основных вопросов принимается во внимание специфика государственной должности, на замещение которой организуется конкурс.

Основные вопросы задаются с целью получения информации о:

- а) профессиональных и личных качествах, соответствующих должности;
 - б) факторах, которые мотивируют и демотивируют кандидата;
 - с) поведении в различных ситуациях, в том числе в кризисных и т.п.
- Для высших руководящих должностей и для руководящих должностей вопросы касаются также стиля управления, мотивации подчиненных, работы в группе и др.

В ходе собеседования члены конкурсной комиссии задают одинаковые основные вопросы каждому кандидату на замещение одной и той же государственной должности.

Не могут задаваться вопросы относительно политических убеждений кандидата, его вероисповедания, национальности, материального положения и социального происхождения или вопросы, которые могут быть расценены как дискриминационные по половому признаку.

Кандидат, получивший самую высокую итоговую оценку, считается победителем конкурса.

- ❑ Если государственная должность, замещенная в результате конкурса, или другая должность с аналогичными задачами и обязанностями, из той же или более низкой категории, стала вакантной или временно вакантной в течение **не более 6 месяцев** с момента завершения конкурса, лицо/орган публичного управления, правомочное/правомочный назначать на должность, может принять решение о назначении на соответствующую должность **следующего кандидата из списка кандидатов, прошедших конкурс.**

Испытательный срок для начинающего государственного служащего

- ❑ ЦЕЛЬ испытательного срока состоит в проверке знаний, способностей и профессиональных отношений при исполнении государственной должности, в практическом формировании начинающих государственных служащих, а также в освоении ими специфики публичного управления и его требований.

Продолжительность испытательного срока составляет шесть месяцев.

- ❑ **ПО ИСТЕЧЕНИИ ИСПЫТАТЕЛЬНОГО СРОКА НАЧИНАЮЩИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЛУЖАЩИЙ:**
 - а) утверждается в государственной должности – при условии оценки его профессиональной деятельности не ниже оценки “удовлетворительно”;
 - б) освобождается от государственной должности – в случае оценки его профессиональной деятельности оценкой “неудовлетворительно”.

ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДОСТИЖЕНИЙ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО.

Оценка профессиональных достижений государственного служащего производится ежегодно

Результаты оценки

По результатам оценки профессиональных достижений государственному служащему выносятся одна из следующих оценок:

- “очень хорошо”,
- “хорошо”,
- “удовлетворительно”,
- “неудовлетворительно”.

В процессе оценки профессиональных достижений государственных служащих определяется необходимость их профессионального развития.

**РЕЗУЛЬТАТЫ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДОСТИЖЕНИЙ
ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО УЧИТЫВАЮТСЯ ПРИ ПРИНЯТИИ
РЕШЕНИЙ:**

- а) о повышении по ступеням оплаты или сохранении ступеней оплаты;
- б) о присвоении классного чина;
- с) о выдвигении на более высокую государственную должность;
- д) об увольнении с государственной должности.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО

Каждый орган публичной власти обеспечивает организацию систематического и планомерного процесса непрерывного профессионального развития государственного служащего, включающего:

- а) углубление и обновление знаний, развитие навыков;*
- б) формирование отношений, необходимых государственному служащему для эффективного исполнения должностных обязанностей.*

В ПРОЦЕССЕ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО ОРГАНЫ ПУБЛИЧНОЙ ВЛАСТИ ОБЯЗАНЫ:

- а) обеспечивать каждому государственному служащему равные возможности на обучение как в стране, так и за рубежом;
- б) обеспечивать каждому государственному служащему различные формы непрерывного профессионального развития продолжительностью не менее 40 часов в год, а каждому начинающему государственному служащему – вводный курс продолжительностью не менее 80 часов;
- в) предусматривать в своем годовом бюджете средства для финансирования процесса непрерывного профессионального развития государственных служащих в размере не менее двух процентов фонда оплаты труда.

Специфические условия процесса непрерывного профессионального развития

- На период занятости государственных служащих в различных формах непрерывного профессионального развития,, за ними сохраняется заработная плата. Если продолжительность курсов **превышает 180 календарных дней подряд** с отрывом государственного служащего от работы, служебные отношения приостанавливаются по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, без выплаты заработной платы.
- Государственный служащий, занятый в организованных в стране или за рубежом формах профессионального развития, продолжительность которых превышает 90 дней в календарном году, а также проходящий обучение в системе мастерата, за исключением посещаемых за собственный счет, должен письменно обязаться по их завершении отработать на государственной службе, пропорционально количеству дней профессионального развития, **от двух до пяти лет.**

ПОСЛЕДСТВИЯ НЕСОБЛЮДЕНИЯ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

- ❖ В случае несоблюдения обязательства, а также в случае, когда государственный служащий не завершил форму профессионального развития по своей вине, он обязан возместить органу публичной власти исчисленные в соответствии с законом затраты на его профессиональное развитие, включая полученную за данный период заработную плату.
- ❖ В случае отказа возместить произведенные затраты соответствующие суммы подлежат принудительному взысканию на основании судебного решения.



СПАСИБО!!!
THANK YOU !!!

www.cancelaria.gov.md

