



УДК 342.5

DOI 10.18413/2075-4458-2018-45-3-581-590

**ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ
СЛУЖБЫ НА ОСНОВЕ ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ
ЭКСПЕРТНОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ**

**ENHANCING THE EFFECTIVENESS OF THE PUBLIC CIVIL SERVICE
ON THE BASIS OF EXPERT MAINTENANCE SYSTEM FORMATION**

О.В. Малахова, О.А. Тихомирова
O.V. Malakhova, O.A. Tikhomirova

Среднерусский институт управления – филиал ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»,
Россия, 302028, Орёл, б-р Победы, 5а

Central Russian institute of management – branch VO FGBOU «Russian Presidential Academy
of National Economy and Public Administration»,
5a Pobedy Blvd., Orel, 302028, Russia

E-mail: o.v.malahova@mail.ru, tixomirovasovet19@yandex.ru

Аннотация

Повышение эффективности государственного управления в современной России предъявляет ряд требований к качеству и эффективности функционирования государственных институтов, обеспечивающих реализацию государственной политики. В этой связи деятельность института государственной гражданской службы требует более тщательного нормативного регулирования, формирования эффективных методик реализации кадровой политики, использования инновационных кадровых технологий. Отсутствие органа управления государственной службой Российской Федерации не способствует реализации комплексной и целенаправленной политики в области развития государственной службы. В связи с этим необходима разработка комплекса мер, способствующих оптимизации государственно-служебных отношений. Это представляется возможным на основе повышения качества экспертного сопровождения конкурсного отбора на должности государственной гражданской службы, проведения аттестации гражданских служащих и работы комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов. В статье предложены к осмыслению возможные квалификационные требования к независимым экспертам – специалистам по вопросам государственной гражданской службы и кадровой политики, а также механизм формирования и использования экспертного сообщества. В результате автор актуализирует проблему проведения анализа законодательства с целью определения легитимных принципов формирования экспертного сообщества по вопросам государственной службы, обосновывает возможность применения различных принципов формирования экспертного сообщества и отбора независимых экспертов по формальным и квалификационным характеристикам, предложены основные принципы работы экспертов, определены перспективные направления совершенствования деятельности независимых экспертов в органах государственной власти.

Abstract

Enhancing the effectiveness of public administration in modern Russia imposes a number of requirements to quality and efficiency of functioning of the state institutes providing realization of a state policy. In this regard activity of institute of the public civil service demands more careful standard regulation, formation of effective techniques of realization of personnel policy, use of innovative personnel technologies. Absence of governing body of public service of the Russian Federation doesn't promote realization of complex and purposeful policy in the field of development of public service. In this regard development of a package of measures, the state and office relations promoting optimization is necessary. It is obviously possible on the basis of improvement of quality of expert maintenance of competitive selection at a position of the public civil service, carrying out certification of civil servants and work of the com-



mission on observance of requirements to office behavior and a settlement of conflicting interests. In article possible qualification requirements to independent experts – to specialists in questions of the public civil service and personnel policy, and also the mechanism of formation and use of expert community are offered to judgment. As a result the author staticizes a problem of carrying out the analysis of the legislation for the purpose of definition of the legitimate principles of formation of expert community concerning public service, proves possibility of application of various principles of formation of expert community and selection of independent experts in formal and qualification characteristics, the basic principles of work of experts are offered, the perspective directions of improvement of activity of independent experts in public authorities are defined.

Ключевые слова: государственная гражданская служба, реформирование, управление государственной службой, независимые эксперты, методика отбора экспертов.

Keywords: public civil service, reforming, management of public service, independent experts, technique of selection of experts.

Реализация государственной политики в сфере повышения эффективности института государственной гражданской службы Российской Федерации предполагает достижение ряда базовых целей, в том числе: «совершенствование управления кадровым составом и повышение качества его формирования, повышение престижа гражданской службы, совершенствование антикоррупционных механизмов в системе гражданской службы» [Указ Президента Российской Федерации, 2016].

В соответствии с действующими нормативными правовыми актами функции по реализации кадровой политики в органах государственной власти входят в компетенцию органа управления государственной службой, который наделен и иными значимыми полномочиями в сфере организации и регулирования деятельности института государственной службы. Необходимость формирования данного органа и наделение его комплексом функций и полномочий были определены еще в 2003 году в тексте Федерального закона № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» [Федеральный закон, 2003].

Однако до настоящего времени полноценная система управления государственной службой не создана. Многие авторы аргументировано отмечают, что «на сегодняшний день настоящая система управления государственной службой как на федеральном уровне, так и на уровне субъектов Федерации отсутствует. Это стратегическая задача государственного строительства в целом, которая должна быть решена» [Черепанов, 2003]. Реализация отдельных функций управления государственной службой осуществлялась различными органами государственной власти и их структурными подразделениями, временно наделенными соответствующими полномочиями. Существует мнение о том, что данные функции в большей мере структурировались «по принципу нормативной обусловленности ... по функциональным блокам» [Белобородов, 2006].

Анализируя причины отсутствия органа управления государственной службой, в научной литературе высказывается значительное количество различных мнений, порой не в полной мере аргументированных и обоснованных с точки зрения практики функционирования органов государственной власти и института государственной службы в целом. В качестве наиболее значимых причин называются: «неразработанность правовой, в том числе, процессуальной базы; отсутствие юридически закрепленной концепции государственной кадровой политики в сфере государственной службы; неразвитость организационной структуры управления государственной службой» [Черепанов, 2003].

Высказывается также мнение о том, что неэффективная норма была заложена в тексте самого Федерального закона «О системе государственной службы Российской Федерации»: «выделяя ряд объектов управления государственной службой, управленческих связей, закон, к сожалению, даже не упоминает о таком важном элементе системы управления государственной службой, как субъект государственного управления» [Ломанова, 2006]. Ряду ученых причина отсутствия органа управления государственной службой «ви-



дится в том, что исследования проводятся преимущественно с формально-юридических позиций, без учета реальной обстановки, в которой действуют государственные органы власти» [Борщевский, 2017].

Такой же плюрализм мнений фиксируется по поводу модели формирования системы управления государственной службой России. Ряд специалистов считает необходимым сформировать орган государственной власти (возможно, специальной компетенции, подчиненный напрямую Президенту Российской Федерации), способный проводить независимую политику в области управления государственной службой: определение и реализация единой кадровой политики в системе государственной службы всех ее видов; формирование и развитие кадрового потенциала и др. Заслуживает внимания научный подход, предлагающий «определять стратегию развития системы управления государственной службой России, основываясь на прогнозировании социально-экономического развития страны и соотнося общественные и государственные начала в ее организации и функционировании» [Буравлев, 2016]. Данное мнение наиболее близко нам в контексте рассматриваемой проблемы экспертного сопровождения процесса функционирования института государственной службы. Эта позиция находится в русле концепции Good Governance, основным идеологическим посылом которой является «выстраивание эффективного партнерства между государственными органами и общественными институтами, усиление подотчетности бюрократии» [Борщевский, 2017].

Реализация принципа открытости государственной гражданской службы и ее доступности общественному контролю воплощается в комплексе оценочных процедур, обязательным условием реализации которых является привлечение представителей общественных институтов. По мнению разработчиков концепции реформирования государственной службы, это можно рассматривать как элемент подконтрольности гражданской службы.

Для реализации указанных направлений развития государственной гражданской службы предполагается в числе ряда программных мероприятий внедрить единую методику проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы. Считаем, что это является дополнительным стимулом актуализации проблемы качества отбора экспертов – «представителей научных и образовательных организаций, других организаций, приглашаемых органом по управлению государственной службой по запросу представителя нанимателя в качестве независимых экспертов – специалистов по вопросам, связанным с гражданской службой, а также представителей общественных советов» [Федеральный закон, 2004], привлекаемых для реализации принципа открытости в процессе отбора и оценки персонала, урегулирования конфликта интересов. Необходимость привлечения экспертного сообщества связана также с тем фактом, что принятие решений комиссиями связано с невозможностью использования совокупности количественных методов и расчетов, а требует обоснованного выбора, принятого на основе опыта и знаний.

Проблематика участия независимых экспертов в деятельности комиссий по урегулированию конфликта интересов, аттестационных [Указ Президента Российской Федерации, 2005] в конкурсных комиссиях [Указ Президента Российской Федерации, 2005], на наш взгляд, не получила должного нормативного регулирования и научного осмысления.

Ряд исследований в сфере противодействия коррупции, в том числе Н.П. Алешкова, В.Ю. Туранин [Туранин, 2018], акцентирует внимание на статусе и ответственности независимых экспертов по проведению антикоррупционной экспертизы нормативно-правовых актов и их проектов. Под независимостью экспертов предлагается понимать «отсутствие какого-либо формально-определенного отношения к нормативно-правовому акту, являющемуся предметом экспертизы, или к соответствующему правотворческому органу» [Алешкова, 2013]. В данной связи необходимо отметить формализацию процедуры аккредитации независимых экспертов по экспертизе нормативно-правовых актов и их проектов, утвержденной Приказом Министерства юстиции России в 2012 году [Приказ Минюста России, 2012], в котором содержатся формализованные требования к личности и профессиональному уровню лица, претендующего на выполнение роли независимого эксперта.



Активно дискутируется вопрос о совершенствовании критериев аккредитации независимых экспертов, уполномоченных на проведение антикоррупционной экспертизы нормативно-правовых актов и их проектов [Тонков, Туранин, 2017].

А.А. Плотников рассматривает работу независимых экспертов в комиссиях как элемент процесса взаимодействия государства и гражданского общества, как право граждан на участие в государственном управлении. Анализируя практику и эффективность работы независимых экспертов, автор выявляет ряд значимых проблем в исследуемой сфере: «отсутствие развитого экспертного сообщества, а также единых подходов к формированию реестра независимых экспертов; несовершенство процедуры отбора независимых экспертов и их участия в деятельности соответствующих комиссий» [Плотников, 2014].

В научном дискурсе сложилось также понимание о том, что «требует закрепления процедура представления и учета особого мнения экспертов, что может повлечь даже аннулирование принятого решения и повторное проведение заседания комиссии в новом составе» [Осинцев, 2010]

В исследовании Л.А. Гречиной акцентируется внимание на отсутствии нормативного определения понятия «независимый эксперт», а также на необходимости «систематизации разрозненных норм о независимых экспертах на федеральном и региональном уровнях ..., формирования полноценного института (как логически завершенного и единого компактного комплекса нормативно-правовых предписаний, обеспечивающих цельное регулирование данного вида родственных общественных отношений) независимых экспертов на гражданской службе в рамках служебного права» [Гречина, 2015].

По мнению Миронова В.П., одним из наиболее значимых вопросов в процессе формирования экспертного сообщества является также проблема отсутствия в действующем законодательстве установленного порядка привлечения эксперта к работе в комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов [Миронов, 2013].

Таким образом, несмотря на наличие в федеральном законодательстве общих требований к экспертам и порядку их работы в составе комиссии (не менее одной четверти от общего числа членов комиссии, учет в процессе деятельности положений законодательства Российской Федерации о государственной тайне, исключение при формировании состава комиссии возможности возникновения конфликта интересов), в научном сообществе сформировался запрос на необходимость решения ряда принципиальных вопросов, требующих урегулирования. Например, остается открытым вопрос о принципах работы эксперта в комиссиях, ограничениях и запретах, которые могут быть наложены на него в процессе осуществления экспертных функций, поведению эксперта в ситуации конфликта интересов и формирования перечня ситуаций потенциального конфликта интересов для эксперта, который не является гражданским служащим и, соответственно, на него не может быть распространено действие ряда базовых нормативных правовых актов.

Работа оценочных комиссий в практике функционирования института государственной гражданской службы имеет большое значение. Состав экспертов, участвующих в оценке кандидатов, претендующих на замещение вакантных должностей в системе государственной гражданской службы, является одним из ключевых факторов обеспечения открытости государственной службы, её доступности общественному контролю, параметр, определяющий качества отбора. Именно поэтому подбору экспертов необходимо уделить пристальное внимание.

В качестве не менее значимой проблемы формирования системы общественной экспертизы в системе государственной гражданской службы является оплата труда независимых экспертов [Меркулов, Васютин, Малахова, 2017]. В законодательстве закреплена возможность оплаты труда независимого эксперта в пределах фонда оплаты труда. Постановление Правительства РФ от 12 августа 2005 г. № 509 «О порядке оплаты труда независимых экспертов, включаемых в составы аттестационной и конкурсной комиссий, образуемых федеральными государственными органами» [Постановление Правительства РФ,



2005] устанавливает ставку почасовой оплаты труда независимых экспертов, включаемых в составы аттестационной и конкурсной комиссий, образуемых федеральными государственными органами, в размере 80 рублей. Этот факт ставит под сомнение возможность проведения независимой компетентной экспертизы.

Данная форма общественного контроля должна быть соответствующим образом осмыслена, а процесс привлечения членов общественных советов, сформированных при органах государственной власти, к участию в конкурсных комиссиях урегулирован на уровне подзаконных нормативно-правовых актов. На наш взгляд, члену общественного совета, как правило, представителю общественных организаций широкой социально-экономической направленности в силу отсутствия специальных знаний будет сложно оценить уровень соответствия или несоответствия кандидата по профессиональным критериям, а наблюдение за законностью процедуры и процесса организации и проведения конкурсного отбора является второстепенной задачей независимого эксперта и главной функцией контрольных и надзорных органов, в том числе управления по вопросам государственной службы.

Типовая схема формирования экспертной комиссии может включать в себя такие этапы, как:

1. Формирование оптимального набора профессиональных и личностных качеств эксперта – специалиста по вопросам государственной гражданской службы и кадров.
2. Заполнение квалификационных анкет экспертов.
3. Проведение тестирования, собеседования и других оценочных мероприятий для включения эксперта в базу данных.
4. Ранжирование экспертов.
5. Ввод данных эксперта в базу данных экспертного сообщества.
6. Формирование регламентов работы эксперта в аттестационных и конкурсных комиссиях, а также комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов.
7. Формирование и подписание типового договора на оказание экспертных услуг между органом государственной власти и экспертом.
8. Профессиональное развитие экспертов.

Отбор экспертов, формирование экспертных групп – достаточно сложная задача, результат которой в наибольшей степени определяет эффективность и правильность полученных решений. Выбор экспертов, в первую очередь, предполагает ясное понимание критериев отбора и конкретно сформулированную процедуру отбора.

По мнению Е.И. Воеводиной, технологии отбора экспертов можно в обобщенном виде свести к двум «совокупностям методов анализа – субъективному и объективному подходу» [Воеводина, 2016]. Использование комплекса объективных методов (анализ документов, проведение экспериментов, тестирование и анкетирование) позволяет получить фиксированный измеримый результат. Использование субъективных методов (оценка представителей экспертного сообщества) позволяет дополнить и конкретизировать результаты, полученные на основе применения объективных методов.

При формировании перечня критериев для рассмотрения кандидатур экспертов по вопросам государственной гражданской службы можно предложить следующие:

1. Наличие высшего образования не ниже уровня специалитета (магистратуры) по направлениям подготовки (специальностям), соответствующим профилю деятельности государственного органа и (или) направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом», «Юриспруденция».
2. Наличие ученой степени и (или) ученого звания.
3. Стаж государственной гражданской службы (государственной службы иных видов), опыт работы по направлению подготовки (специальности).
4. Стаж научно-исследовательской и экспертно-аналитической деятельности в сфере государственного управления, государственной службы.



5. Наличие публикаций по проблематике экспертной деятельности (возможно цитирование эксперта).

6. Опыт работы эксперта в органах государственной власти (органах местного самоуправления).

Выявить первоначальный круг экспертов по вопросам государственной службы можно на основании отправки запросов в образовательные и научно-исследовательские учреждения и организации, осуществляющие образовательный процесс или научные исследования по перечню специальностей и направлений, включенных в круг функций государственного органа или профессиональных компетенций должности.

Процедура отбора экспертов осуществляется в четыре последовательных этапа. Отбор считается завершенным, если по итогам соответствующего этапа определен единственный эксперт или несколько экспертов, если по решению Управления государственной гражданской службой или уполномоченного на решение этих вопросов Управления региональной политики, государственной гражданской службы и кадров в состав экспертной группы с целью оценки соответствия кандидата на вакантную должность государственной гражданской службы квалификационным требованиям к вакантной должности государственной гражданской службы будет включено несколько экспертов.

На первом этапе отбора на основании данных реестра экспертов по вопросам государственной гражданской службы определяются эксперты по аккредитации, область профессиональной компетентности которых совпадает с основными направлениями деятельности структурного подразделения и профилем конкурсной должности.

В случае, если отсутствуют эксперты, область профессиональной деятельности которых совпадает со сферой деятельности государственного органа или профилем должности, либо указанные эксперты на момент проведения аттестации, конкурсного отбора или заседания комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов заняты в работе трех или более комиссий, к участию в дальнейшем отборе допускаются также эксперты, имеющие универсальную область, охватывающую область деятельности структурного подразделения в целом.

На втором этапе отбора эксперты, определенные в соответствии с мероприятиями, проведенными на первом этапе отбора, ранжируются в зависимости от уровня владения профессиональными знаниями и компетенцией в соответствии с функционалом деятельности структурного подразделения и профилем должности на три категории.

К первой группе (категория «А») причисляются эксперты, профессиональная компетентность которых связана со знанием специфики профессиональной деятельности государственных гражданских служащих субъекта Российской Федерации, функционалом деятельности структурного подразделения, в котором планируется проведение аттестации, конкурсного отбора или заседание комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов и профилем должности и регламентом деятельности гражданского служащего, проходящего указанные оценочные мероприятия.

Ко второй группе (категория «Б») причисляются эксперты, профессиональная компетентность которых связана со знанием специфики профессиональной деятельности государственных гражданских служащих субъекта Российской Федерации, функционалом деятельности структурного подразделения, в котором планируется проведение аттестации, конкурсного отбора или заседание комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов.

К третьей группе (категория «В») причисляются эксперты, профессиональная компетентность которых связана со знанием специфики профессиональной деятельности государственных гражданских служащих субъекта Российской Федерации.

Дальнейший отбор экспертов осуществляется из экспертов, которые входят в группу экспертов категории «А», либо из экспертов, которые входят в группу экспертов категории «Б» (если отсутствуют эксперты, которым присвоена категория «А»), либо из экспертов, ко-

торые входят в группу экспертов категории «В» (если отсутствуют эксперты, которым присвоена категория «А», а также эксперты по аккредитации, которым присвоена категория «Б»).

На третьем этапе отбора эксперты ранжируются в зависимости от уровня квалификации, подтвержденной наличием ученых степеней и званий, стажа профессиональной деятельности по функционалу деятельности государственного органа и профилю должности, а также наличию публикаций в научных журналах, опыту экспертной деятельности. Ранжирование экспертов осуществляется на основе «веса» ранга.

После завершения формирования списка кандидатов из него необходимо произвести отбор экспертов. Наиболее простым методом отбора является выбор тех кандидатов, чьи фамилии наиболее часто назывались на этапе поиска кандидатов в эксперты или в процессе проведения самооценки или групповой дискуссии с членами экспертного сообщества.

Методом самооценки или, что значительно лучше, оценки каждым кандидатом всех остальных кандидатов в эксперты можно воспользоваться прежде чем принять окончательное решение о формировании базы данных экспертного сообщества. При оценке экспертами друг друга результаты оценки получаются значительно более объективными, чем при самооценке, но в этом случае кандидаты должны хорошо знать друг друга. Если это условие не выполняется, то применяется процедура самооценки. При этом участвующим в оценке или самооценке необходимо предложить критерии, по которым будут оцениваться кандидаты и обязательно указать шкалу, по которой должна производиться оценка. В качестве критериев могут служить степень осведомленности эксперта с теоретическими вопросами, опытом практической работы в этой области, глубиной знакомства с литературными источниками, известности в экспертном сообществе. Для получения итоговой оценки каждому из критериев необходимо присвоить вес. Сумма полученных по всем критериям оценок представляет собой итоговую оценку эксперта.

На четвертом этапе отбор экспертов осуществляется путем случайной выборки с использованием автоматизированной информационной системы из числа экспертов, имеющих наибольшее количественное значение ранга, определенное в соответствии с таблицей ранжирования экспертов по уровню квалификации, наличию научных публикаций и опыту экспертной деятельности.

Сформированная экспертная сеть может стать коммуникационной платформой, «в рамках которой специалисты осуществляют обмен мнениями в профессиональной сфере, проводят экспертизы (в том числе коллективные), оценивают компетенции друг друга» [Воеводина Е.И., Наумов Д.В., 2017], способствуют распространению опыта экспертно-аналитической деятельности с целью выработки стандартов поведения и принятия решений в типовых (стандартных) ситуациях. Это может позволить подвергнуть обобщению и анализу лучшую практику методического обеспечения конкурсного отбора и деятельности комиссий по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов и применить этот опыт в целях оптимизации этих процедур.

Вторым вариантом деятельности по формированию экспертного сообщества является применение аутсорсинговых процедур. Работа по формированию и поддержанию базы данных экспертного сообщества может быть передана на основе государственного заказа научным, образовательным учреждениям, иными организациям, в том числе, общественным объединениям.

Помимо отбора экспертов и формирования экспертного сообщества, существует еще ряд проблемных вопросов, требующих осмысления и нормативного закрепления. Например: может ли независимый эксперт иметь двойное гражданство или вовсе не быть гражданином Российской Федерации; иметь вид на жительство или разрешение на временное пребывание в иностранном государстве?

Актуальным вопросом деятельности эксперта в аттестационной и конкурсной комиссии, а также комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов является правовой статус эксперта. Остается много проблем, неурегулированных нормами права и подзаконными нормативными актами, в том числе,



препятствия для работы эксперта в комиссии, связанные, например, с наличием родства, свойства или дружеских (коммерческих) отношений с оцениваемыми, а также поведением эксперта в случае возникновения у него ситуации конфликта интересов, когда личная заинтересованность эксперта влияет или может повлиять на эффективное исполнение им своих должностных обязанностей. Как один из вариантов решения этой проблемы можно предложить возложение на эксперта обязанности письменного уведомления об этом председателя комиссии. В этой ситуации председатель комиссии принимает решение о замене или о дальнейшем участии независимого эксперта в работе комиссии по полной процедуре или за исключением оценивания тех лиц, в чьих результатах заинтересован независимый эксперт.

Не менее значимым вопросом является ранжирование экспертов для участия в деятельности комиссий в зависимости от уровня должности, на которую проводятся конкурсные испытания или проводится аттестация действующего государственного гражданского служащего. Очевидно, что уровень профессиональной подготовки эксперта, его квалификационный уровень должен быть существенно более высоким в случае, например, его включения в состав комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы категории «руководители» всех групп должностей.

Дискутируется также вопрос об ограничении срока пребывания независимого эксперта в составе комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов, аттестационной или конкурсной комиссии. Представляется логичным и соответствующим требованиям к эффективности, результативности и непредвзятости работы независимого эксперта ограничить срок пребывания независимого эксперта в составе одной комиссии в одном государственном органе до трех лет. При этом возможно также ввести в нормативные акты нормы, устанавливающие длительность периода, в течение которого государственный орган не может повторно включать независимого эксперта в состав комиссии.

Таким образом, в процессе разработки направлений повышения эффективности процесса привлечения независимых экспертов к работе в аттестационных, конкурсных комиссиях и комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов нами выполнены следующие мероприятия:

- проведен анализ законодательства и других источников информации с целью определения легитимных принципов формирования экспертного сообщества по вопросам государственной службы и кадров, его функций, задач и структуры;
- предложены основные принципы работы экспертов в аттестационных, конкурсных комиссиях и комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов в системе государственной гражданской службы;
- сформулированы организационные и информационно-технологические принципы формирования и функционирования экспертного сообщества по вопросам государственной службы и кадров, включая порядок его формирования и функционирования;
- подготовлены предложения по определению уровня компетентности экспертов;
- определены перспективные направления совершенствования деятельности независимых экспертов в органах государственной власти.

Список литературы References

1. Туранин В.Ю. 2018. Ответственность эксперта за качество независимой антикоррупционной экспертизы нормативно-правовых актов и их проектов. Экономика, Право, Инновации. (4(1): 32–35.
- Turanin V.YU. 2018. Otvetstvennost' ehksperta za kachestvo nezavisimoy antikorrupcionnoj ehkspertizy normativno-pravovyh aktov i ih proektov. EHkonomika, Pravo, Innovacii. (4(1): 32–35. (in Russian)
2. Алешкова Н.П. 2013. Правотворческие органы и независимые эксперты как субъекты проведения независимой экспертизы. Академический юридический журнал. 4 (54): 19–22.
- Aleshkova N.P. 2013. Pravotvorcheskie organy i nezavisimye ehksperty kak sub"ekty provedeniya nezavisimoy ehkspertizy. Akademicheskij yuridicheskij zhurnal. 4 (54): 19–22. (in Russian)



3. Тонков Е.Е., Туранин В.Ю. 2017. Критерии для аккредитации лиц в качестве независимых экспертов, уполномоченных на проведение антикоррупционной экспертизы нормативных правовых актов и их проектов: перспективы совершенствования. Вестник Воронежского государственного университета. Серия Право. 3 (30): 82–91.

Tonkov E.E., Turanin V.YU. 2017. Kriterii dlya akkreditacii lic v kachestve nezavisimyh ehkspertov, upolnomochennyh na provedenie antikorrupcionnoj ehkspertizy normativnyh pravovyh aktov i ih proektov: perspektivy sovershenstvovaniya. Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya Pravo. 3 (30): 82–91. (in Russian)

4. Плотников А.А. 2014. Институт независимых экспертов как форма общественного контроля в системе государственной гражданской службы. Юристъ-Правоведь. 6 (67): 40–43.

Plotnikov A.A. 2014. Institut nezavisimyh ehkspertov kak forma obshchestvennogo kontrolya v sisteme gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhby. YUrist"-Pravoved". 6 (67): 40–43. (in Russian)

5. Осинцев Д.В. 2010. Оптимизация процедур участия независимых экспертов – специалистов в деятельности комиссии на государственной гражданской службе. Российский юридический журнал. 5: 218–219.

Osincev D.V. 2010. Optimizaciya procedur uchastiya nezavisimyh ehkspertov – specialistov v deyatelnosti komissii na gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhbe. Rossijskij juridicheskij zhurnal. 5: 218–219. (in Russian)

6. Гречина Л.А. 2015. Правовое регулирование института независимых экспертов государственной гражданской службы: практика Ярославской области. Актуальные проблемы теории и истории правовой системы общества. 14 (14): 74–82.

Grechina L.A. 2015. Pravovoe regulirovanie instituta nezavisimyh ehkspertov gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhby: praktika YAroslavskoj oblasti. Aktual'nye problemy teorii i istorii pravovoj sistemy obshchestva. 14 (14): 74–82. (in Russian)

7. Миронов В.П. 2013. Роль и место независимых экспертов в конкурсной, аттестационной комиссиях, комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов. Электронное приложение к Российскому юридическому журналу. 2: 44–49.

Mironov V.P. 2013. Rol' i mesto nezavisimyh ehkspertov v konkursnoj, attestacionnoj komissiyah, komissii po soblyudeniyu trebovanij k sluzhebному povedeniyu i uregulirovaniyu konflikta interesov. EHlektronnoe prilozhenie k Rossijskomu juridicheskomu zhurnal. 2: 44–49. (in Russian)

8. Меркулов П.А., Васютин Ю.С., Малахова О.В. 2017. Государственная политика реформирования гражданской службы Российской Федерации: потенциал участия независимых экспертов. Среднерусский вестник общественных наук. 6: 132–140.

Merkulov P.A., Vasyutin YU.S., Malahova O.V. 2017. Gosudarstvennaya politika reformirovaniya grazhdanskoj sluzhby Rossijskoj Federacii: potencial uchastiya nezavisimyh ehkspertov. Srednerusskij vestnik obshchestvennyh nauk. 6: 132–140. (in Russian)

9. Белобородов А.Б. 2006. Управление государственной службой – на уровень, соответствующий требованиям реформы. Управленческое консультирование. 3(23): 10–18.

Beloborodov A.B. 2006. Upravlenie gosudarstvennoj sluzhboj – na uroven', sootvetstvuyushchij trebovaniyam reform. Upravlencheskoe konsul'tirovanie. 3(23): 10–18. (in Russian)

10. Борщевский Г.А. 2017. В поисках оптимальной модели управления государственной службой (опыт российских регионов). Государственное управление. Электронный вестник. 63: 67–98.

Borshchevskij G.A. 2017. V poiskah optimal'noj modeli upravleniya gosudarstvennoj sluzhboj (opyt rossijskih regionov). Gosudarstvennoe upravlenii. EHlektronnyj vestnik. 63: 67–98. (in Russian)

11. Буравлев Ю.М. 2016. К вопросу о формировании системы управления государственной службой Российской Федерации. Юридическая наука. 3: 110.

Buravlev YU.M. 2016. K voprosu o formirovanii sistemy upravleniya gosudarstvennoj sluzhboj Rossijskoj Federacii. YUridicheskaya nauka. 3: 110. (in Russian)

12. Воеводина Е.И. 2016. Методы подбора и отбора участников экспертной группы. Электронный научный журнал. 9: 341–344.

Voevodina E.I. 2016. Metody podbora i otbora uchastnikov ehkspertnoj gruppy. EHlektronnyj nauchnyj zhurnal. 9: 341–344. (in Russian)

13. Воеводина Е.И., Наумов Д.В. 2017. Рейтингование экспертов как инструмент повышения эффективности сетевой экспертизы. Перспективы науки. 8(98): 7–12.

Voevodina E.I., Naumov D.V. 2017. Rejtingovanie ehkspertov kak instrument povysheniya ehffektivnosti setевой ehkspertizy. Perspektivy nauki. 8(98): 7–12. (in Russian)



14. Ломанова Н.П. 2006. Система управления государственной службой Российской Федерации по новому законодательству о государственной службе. В сборнике: Правовые проблемы укрепления российской государственности. Томск, Изд-во Том. ун-та, 13–16.

Lomanova N.P. 2006. Sistema upravleniya gosudarstvennoj sluzhboj Rossijskoj Federacii po novomu zakonodatel'stvu o gosudarstvennoj sluzhbe. V sbornike: Pravovye problemy ukrepleniya rossijskoj gosudarstvennosti. Tomsk, Izd-vo Tom. un-ta, 13–16. (in Russian)

15. Черепанов В.В. 2003. Управление государственной службой Российской Федерации. Государственная служба в современной России: Сборник статей. Отв. ред. Е.В. Алферова, В.В. Черепанов. М., ИНИОН, 37–50.

Cherepanov V.V. 2003. Upravlenie gosudarstvennoj sluzhboj Rossijskoj Federacii. Gosudarstvennaya sluzhba v sovremennoj Rossii: Sbornik statej. Otv. red. E.V. Alferova, V.V. Cherepanov. M., IN-ION, 37–50. (in Russian)

16. Постановление Правительства РФ от 12.08.2005 № 509 (ред. от 03.08.2011) «О порядке оплаты труда независимых экспертов, включаемых в составы аттестационной и конкурсной комиссий, образуемых федеральными государственными органами». Собрание законодательства РФ. 2005. 34: Ст. 3503.

Postanovlenie Pravitel'stva RF ot 12.08.2005 № 509 (red. ot 03.08.2011) «O poryadke oplaty truda nezavisimyh ehkspertov, vključaemyh v sostavy attestacionnoj i konkursnoj komissij, obrazuemyh federal'nymi gosudarstvennymi organami». Sobranie zakonodatel'stva RF. 2005. 34: St. 3503. (in Russian)

17. Указ Президента РФ от 01.02.2005 № 110 (ред. от 28.08.2015) «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации». Собрание законодательства РФ. 2005. 6: Ст. 437.

Ukaz Prezidenta RF ot 01.02.2005 № 110 (red. ot 28.08.2015) «O provedenii attestacii gosudarstvennyh grazhdanskih sluzhashchih Rossijskoj Federacii». Sobranie zakonodatel'stva RF. 2005. 6: St. 437. (in Russian)

18. Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ (ред. от 23.05.2016) «О системе государственной службы Российской Федерации». Собрание законодательства РФ. 02.06.2003. 22: Ст. 2063.

Federal'nyj zakon ot 27.05.2003 № 58-FZ (red. ot 23.05.2016) «O sisteme gosudarstvennoj sluzhby Rossijskoj Federacii». Sobranie zakonodatel'stva RF. 02.06.2003. 22: St. 2063. (in Russian)

19. Указ Президента РФ от 11.08.2016 № 403 «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016–2018 годы». Собрание законодательства РФ. 15.08.2016. 33: Ст. 5165.

Ukaz Prezidenta RF ot 11.08.2016 № 403 «Ob Osnovnyh napravleniyah razvitiya gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhby Rossijskoj Federacii na 2016–2018 gody» // Sobranie zakonodatel'stva RF. 15.08.2016. 33: St. 5165. (in Russian)

20. Указ Президента РФ от 01.02.2005 № 112 (ред. от 10.09.2017) «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации». Собрание законодательства РФ. 2005. 6: Ст. 439.

Ukaz Prezidenta RF ot 01.02.2005 № 112 (red. ot 10.09.2017) «O konkurse na zameshchenie vakantnoj dolzhnosti gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhby Rossijskoj Federacii». Sobranie zakonodatel'stva RF. 2005. 6: St. 439. (in Russian)

21. Приказ Минюста России от 27.07.2012 № 146 (ред. от 29.09.2017) «Об утверждении Административного регламента Министерства юстиции Российской Федерации по предоставлению государственной услуги по осуществлению аккредитации юридических и физических лиц, изъявивших желание получить аккредитацию на проведение в качестве независимых экспертов антикоррупционной экспертизы нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации». Российская газета. 29.08.2012. № 197.

Prikaz Minyusta Rossii ot 27.07.2012 № 146 (red. ot 29.09.2017) «Ob utverzhenii Administrativnogo reglamenta Ministerstva yusticii Rossijskoj Federacii po predostavleniyu gosudarstvennoj usluzhi po osushchestvleniyu akkreditacii yuridicheskikh i fizicheskikh lic, iz'yavivshih zhelanie poluchit' akkreditaciyu na provedenie v kachestve nezavisimyh ehkspertov antikorrupcionnoj ehkspertizy normativnyh pravovyh aktov i proektov normativnyh pravovyh aktov v sluchayah, predusmotrennyh zakonodatel'stvom Rossijskoj Federacii». Rossijskaya gazeta. 29.08.2012. № 197. (in Russian)

22. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 28.12.2017) «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Собрание законодательства РФ. 02.08.2004. 31: Ст. 3215.

Federal'nyj zakon ot 27.07.2004 № 79-FZ (red. ot 28.12.2017) «O gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhbe Rossijskoj Federacii». Sobranie zakonodatel'stva RF. 02.08.2004. 31: St. 3215. (in Russian)