

*Клюшкин Егор Алексеевич
студент 2 курса магистратуры,
юридический факультет
Кубанский государственный аграрный университет,
Россия, г. Краснодар
e-mail: sashulka-00@mail.ru*

К ВОПРОСУ О ПРОВЕДЕНИИ КОНКУРСА КАК ОДНОГО ИЗ СПОСОБОВ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО СОСТАВА НА МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЕ

***Аннотация:** Указанная статья посвящается рассмотрению вопроса о проведении конкурса на замещение вакантных должностей, как одного из способов формирования кадрового состава муниципальной службы. Большое количество вопросов, связанных с правовым регулированием формирования кадрового состава муниципальной службы, остаются нерешенными либо слабо урегулированными, поэтому нуждаются в научном осмыслении. В связи с чем, в данной статье изучены преимущества и недостатки проведения конкурса на замещение вакантных должностей как одного из способов формирования кадрового состава на муниципальной службе, предложены конкретные механизмы его усовершенствования.*

Ключевые слова: муниципальная служба, кадровый состав, конкурс, вакантная должность.

*Klyushkin Egor Alekseevich
2nd year master student,
faculty of law
Kuban State Agrarian University,
Russia, Krasnodar*

TO THE QUESTION OF HOLDING THE COMPETITION AS ONE OF THE WAYS OF FORMING THE STAFF IN THE MUNICIPAL SERVICE

***Abstract:** This article is devoted to the consideration of the issue of holding a competition for filling vacant positions as one of the ways to form the staff of the municipal service. A large number of issues related to the legal regulation of the formation of the staff of the municipal service remain unresolved or poorly regulated, therefore, they need scientific understanding. In this connection, in this article, the advantages and disadvantages of holding a competition for filling vacant positions as one of the ways of forming the staff in the municipal service are studied, specific mechanisms for its improvement are proposed.*

Key words: municipal service, personnel, competition, vacant position.

4 июля 2020 года в России вступил в силу Закон Российской Федерации о поправке к Конституции РФ от 14.03.2020 г. № 1-ФКЗ «О совершенствовании регулирования отдельных вопросов организации и функционирования публичной власти» [1].

Ключевой поправкой в указанном Законе было вхождение органов местного самоуправления и органов государственной власти в единую систему публичной власти, что является продолжением конституционно-закрепленного принципа народовластия.

В нашей стране муниципальная служба является одним из главных институтов публичного управления и приобретает качественно новое значение и уровень правового регулирования. Современный этап формирования местного самоуправления характеризуется усилением внимания к указанному институту.

Формирование кадрового состава занимает важное место при развитии института муниципальной службы. Целенаправленная работа по осуществлению кадрового отбора и привлечение компетентных и высокопрофессиональных сотрудников, имеющих соответствующий уровень образования и обладающих достаточным уровнем знаний является одним из данных факторов.

Одной из главных целей действующей системы местного самоуправления остается создание эффективного правового механизма подбора профессиональных кадров для замещения должностей муниципальной службы.

Способы замещения должностей муниципальной службы не лишены юридических проблем. На сегодняшний день существует несколько способов замещения вакантной должности муниципальной службы:

- перемещение действующих муниципальных служащих на вакантную должность;
- проведение конкурса;
- работа с кадровым резервом.

Анализ муниципальной службы в европейских государствах показал, что способы замещения должностей значительным образом не отличаются от тех, которые существуют в России.

Основной способ назначения на муниципальную должность в европейских государствах является внутреннее перемещение и используется в отношении муниципальных служащих, которые занимают должность в органах местного самоуправления, в случае их перехода в вышестоящий орган [2, с. 86].

Для советской системы характерным было три способа замещения должностей: выборы, конкурс и назначение.

На сегодняшний день главным способом, обеспечивающим равный доступ граждан к муниципальной службе, является конкурс на замещение вакантных должностей. Главное преимущество данного подбора заключается в том, что к участию в конкурсе может быть привлечено любое лицо, которое соответствует выдвигаемым требованиям [3, с. 54].

Суть конкурса состоит в оценке уровня профессиональной подготовки деловых и личных качеств претендента на замещение вакантной должности. В данной ситуации, чем выше уровень оценок и соответствие предъявленным требованиям, тем вероятнее поступление кандидата на вакантную должность.

Анализ опыта зарубежных стран показал широкое распространение конкурса как основного способа подбора кандидатов на поступление на муниципальную службу. В большинстве стран вероятность поступления зависит от успешной сдачи квалификационного экзамена. При этом сдача данных экзаменов является обязательным и для действующих муниципальных служащих. Их результаты используются при решении вопросов продвижения муниципального служащего в их карьере [4, с. 44].

Опыт Великобритании показывает эффективность включения в состав данных комиссий независимых экспертов. Активное взаимодействие органов исполнительной и представительной власти.

В действующем законодательстве требование об обязательном проведении конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы отсутствует.

Федеральный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации» закрепил диспозитивную норму о том, что конкурс на замещение должности муниципальной службы является необязательным.

Данная норма является предметом постоянных дискуссий в специальной литературе.

Представляется уместным сделать проведение конкурса обязательным в больших по населению муниципалитетах.

В случае введения обязательного конкурсного порядка замещения муниципальных должностей произойдет неизбежная нехватка младшего звена муниципальных служащих, что повлечет за собой снижение квалификационных требований и временное перераспределение нагрузки между действующими специалистами.

Также стоит отметить, что проведение конкурса представляется нецелесообразным в случае назначения на вакантную должность гражданина состоящего в кадровом резерве, так как зачисление в кадровый резерв производится на конкурсной основе и необходимость в проведении повторного конкурса отпадает.

Однако на практике существует ситуация, когда до назначения на должность муниципальной службы гражданин находится в кадровом резерве на протяжении длительного времени, что свойственно и государственно-гражданской службе.

Представительный орган местного самоуправления согласно действующему законодательству является единственным органом определяющим порядок и условия проведения конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы. Решение о назначении в таких случаях принимает представитель нанимателя [5, с. 86].

Такой подход создает основу коррупционной деятельности и не совсем корректен исходя из целей и принципов публичной службы, какой является служба муниципальная. Представляется целесообразным императивное закрепление в Федеральном законе «О муниципальной службе в Российской Федерации» органа уполномоченного на принятие решения о проведении конкурса на замещение должностей.

Также представляется важным обратить внимание на формирование конкурсной комиссии. Состав комиссии зачастую состоит исключительно из представителей исполнительного органа местного самоуправления, то есть сотрудников администрации. Такой подход направлен на защиту интересов руководства муниципального образования и подрывает доверие к принимаемым решениям.

На наш взгляд, необходимо закрепить в Федеральном законе «О муниципальной службе в Российской Федерации» норму, закрепляющую обязательное участие в работе конкурсной комиссии членов представительного органа местного самоуправления и независимых экспертов. Данная норма должна предусматривать процентное соотношение от численного состава перечисленных членов избирательной комиссии. Также представляется возможным закрепить требования, предъявляемые к независимым экспертам.

Однако стоит отметить, что не каждому муниципальному образованию по силам приглашать независимых экспертов для проведения конкурса. Поэтому муниципалитет должен решать данную проблему учитывая свои финансовые и организационные возможности.

Таким образом, проведение конкурса на замещение вакантных должностей муниципальной службы представляется одним из самых эффективных способов формирования кадрового состава на муниципальной службе. Данный способ предоставляет равный доступ граждан к муниципальной службе, позволяет проверить уровень профессиональной готовности и компетентности кандидата на замещение должности муниципальной службы.

Действующее законодательство, регулирующее основы правового регулирования формирования кадрового состава муниципальной службы не лишено проблем. Вместе с тем, предлагаемые в данной работе пути усовершенствования конкурса на замещение вакантных должностей, как одного из способов формирования кадрового состава муниципальной службы представляются значимыми, эффективными, а также отвечают вызовам времени.

Список литературы:

1. Закон РФ о поправке к Конституции РФ «О совершенствовании регулирования отдельных вопросов организации и функционирования публичной власти» от 14.03.2020 № 1-ФКЗ // Справочно-правовая система «Консультант-Плюс».

2. Авакьян С.А. Местное самоуправление в Российской Федерации: концепции и решения нового закона // Вестник Московского университета. 2014. № 1. С. 86-90.

3. Ткаченко Н.А. Правовое регулирование конкурса на муниципальной службе Российской Федерации // Муниципальная служба: правовые вопросы. 2016. С. 54-57.

4. Морозов П.Е. Актуальные проблемы правового регулирования труда муниципальных служащих: учебное пособие. М.: Проспект, 2018. 160 с.

5. Пресняков М.В. Чаннов С.Е. Реформирование законодательства о муниципальной службе как составная часть административной реформы // Трудовое право. 2007. № 4. С. 86-90.