

УДК 351/354; 353

Дугарская Татьяна Александровна

заведующая кафедрой общеобразовательных дисциплин

Dugarska Tatiana A.

e-mail: dugarskaya-ta@art-gzhel.ru

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего
образования «Гжельский государственный университет»
Federal State Budget Educational Institution of Higher Education
“Gzhel State University”

Московская обл., Раменский р-н, пос. Электроизолятор,
д. 67, Россия, 140155
Тел.: 8(499)553-84-04

СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА НАПРАВЛЕНИЙ КАДРОВОЙ РАБОТЫ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ И НА МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЕ

COMPARATIVE LEGAL CHARACTERISTICS OF THE DIRECTIONS OF PERSONNEL WORK IN THE CIVIL SERVICE AND ON MUNICIPAL SERVICE

Аннотация: В статье представлено исследование в сравнительном аспекте направлений кадровой работы на государственной гражданской и на муниципальной службе. Предлагается включить в направления кадровой работы на муниципальной службе те направления, которые используются на государственной гражданской службе с целью совершенствования кадровой работы на муниципальной службе.

Ключевые слова: кадровая работа; государственная гражданская служба; муниципальная служба.

Abstract: The article presents a study in the comparative aspect of the areas of personnel work in the civil and municipal service. It is proposed to include in the areas of personnel work in the municipal service those areas that are used in the public civil service in order to improve personnel work in the municipal service.

Keywords: personnel work; state civil service; municipal service.

В ст. 28 Федерального закона от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» [1] (далее – Закон о муниципальной службе) определены основные направления кадровой работы в муниципальных образованиях.

Законом о муниципальной службе определены четырнадцать основных направлений кадровой работы, ведущихся в муниципальных образованиях. Стоит заметить, что в Федеральном законе от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О

государственной гражданской службе Российской Федерации» [2] (далее – Закон о гражданской службе) также есть статья, посвященная направлениям кадровой работы в органах в отношении гражданских служащих. И направлений названо больше – девятнадцать.

Сравнительная характеристика направлений кадровой работы на гражданской службе и на муниципальной службе приведена в таблице 1.

Таблица 1 – Сравнительная характеристика направлений кадровой работы на государственной гражданской службе и на муниципальной службе

№ п/п	Государственная гражданская служба	Муниципальная служба
1	Формирование кадрового состава для замещения должностей гражданской службы	Формирование кадрового состава для замещения должностей муниципальной службы
2	Подготовка предложений о реализации положений законодательства о гражданской службе и внесение их представителю нанимателя	Подготовка предложений о реализации положений законодательства о муниципальной службе и внесение их представителю нанимателя (работодателю)
3	Организация подготовки проектов актов государственного органа, связанных с поступлением на гражданскую службу, ее прохождением, заключением служебного контракта, назначением на должность, освобождением от нее, увольнением со службы и выходом на пенсию.	Организация подготовки проектов муниципальных правовых актов, связанных с поступлением на службу, ее прохождением, заключением трудового договора, назначением на должность и освобождением от нее, увольнением с нее, выходом на пенсию.
4	Ведение трудовых книжек гражданских служащих.	Ведение трудовых книжек муниципальных служащих.
5	Ведение реестра гражданских служащих в государственном органе.	Ведение реестра муниципальных служащих в муниципальном образовании.
6	Ведение личных дел служащих.	Ведение личных дел служащих.
7	Оформление и выдача служебных удостоверений.	Оформление и выдача служебных удостоверений.
8	Организация и обеспечение проведения конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы и включение гражданских служащих в кадровый резерв.	Проведение конкурса на замещение вакантных должностей муниципальной службы и включение муниципальных служащих в кадровый резерв.
9	Организация и обеспечение проведения аттестации.	Проведение аттестации.
10	Организация и обеспечение проведения квалификационных экзаменов гражданских служащих.	
11	Формирование кадрового резерва, организация работы с ним и его эффективное использование.	Организация работы с кадровым резервом и его эффективное использование.

12	Организация проверки сведений о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера, проверка соблюдения служащими ограничений, установленных законодательством о гражданской службе.	Организация проверки сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера муниципальных служащих, установленных законодательством о муниципальной службе.
13	Консультирование служащих по правовым и иным вопросам гражданской службы.	Консультирование служащих по правовым и иным вопросам муниципальной службы.
14		Организация проверки достоверности представляемых гражданином персональных данных и иных сведений при поступлении на муниципальную службу.
15		Решение иных вопросов кадровой работы.
16	Обеспечение деятельности комиссии по урегулированию конфликтов интересов.	
17	Организация заключения договоров о целевом приеме и договоров о целевом обучении.	
18	Организация дополнительного профессионального образования гражданских служащих.	
19	Обеспечение должностного роста гражданских служащих.	
20	Организация проведения служебных проверок.	

Рассмотрим те направления кадровой работы, которых нет в Законе о муниципальной службе, но они являются чрезвычайно важными. Из данных таблицы следует, что направлений кадровой работы в отношении государственных служащих гораздо больше.

Прежде всего, это – обеспечение деятельности комиссии по урегулированию конфликтов интересов. На муниципальной службе служащие также должны руководствоваться тем, что выполнение ими их служебных обязанностей должно стоять выше их личных интересов, то есть – не допускать возникновения конфликта интересов. В Законе о муниципальной службе [1] есть статья 14.1., посвященная урегулированию конфликта интересов. В ней говорится, что для обеспечения урегулирования такого конфликта в случае его возникновения в органах местного самоуправления «могут образовываться комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и

урегулированию конфликтов интересов». По нашему мнению, отсутствие в Законе о муниципальной службе такого направления кадровой работы, как «обеспечение деятельности комиссии по урегулированию конфликтов интересов», является его пробелом в свете особого внимания законодателя в отношении антикоррупционного поведения муниципальных служащих.

Кроме того, Федеральный закон 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» [3] возлагает на муниципальных служащих (как и на государственных служащих) обязанность по принятию мер «по предотвращению и урегулированию конфликта интересов».

Также среди направлений кадровой работы, ведущейся в муниципальных образованиях, нет такого актуального на сегодняшнее время направления, как «организация заключения договоров о целевом приеме и договоров о целевом обучении». В Законе о гражданской службе [2] это направление есть.

Только в 2015 г. Федеральным законом от 30 марта 2015 г. № 63-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием механизма подготовки кадров для муниципальной службы» [4] было введено новшество в отношении подготовки кадров муниципальной службы – теперь оно может быть осуществлено на договорной основе. Цель данного нововведения – формирование высококвалифицированного кадрового состава муниципальных образований.

Теперь органам местного самоуправления разрешено заключать особый договор – о целевом обучении с обязательством последующего прохождения муниципальной службы. Его сторонами являются орган местного самоуправления и гражданин. Он обязан после окончания своего обучения устроиться на службу в указанном органе местного самоуправления.

Информация о проведении конкурса на заключение договора подлежит опубликованию в местной газете как официальном источнике опубликования

местных муниципальных правовых актов. Также ее необходимо разместить на официальном сайте органа местного самоуправления не позднее, чем за один месяц до даты проведения конкурса о заключении договора.

Срок обязательного прохождения муниципальной службы после окончания целевого обучения не может быть меньше срока, в течение которого орган местного самоуправления предоставлял меры социальной поддержки гражданину (то есть – оплачивал его учебу), но не более пяти лет. Договор о целевом обучении может быть заключен с гражданином только один раз.

Среди направлений кадровой работы муниципальных образований «подготовка кадров для муниципальной службы на договорной основе» не значится, но данное направление выделено в отдельную статью 28.1., что является очень важным, так как более подробно описывает особенности этой работы.

Организации дополнительного профессионального образования служащих муниципальной службы также нет среди направлений кадровой работы муниципальных образований, что представляется неправильным. Федеральный закон от 30 марта 2015 г. № 63-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием механизма подготовки кадров для муниципальной службы» [4] понятие «повышение квалификации», использовавшееся ранее (в том числе и в Законе о муниципальной службе), отменил. Вместо него было введено понятие «подготовка кадров для муниципальной службы и дополнительное профессиональное образование». Таким образом, понятие «повышение квалификации» по отношению к муниципальным служащим больше не применяется.

Направления кадровой работы – «обеспечение должностного роста служащих» также нет в Законе о муниципальной службе, но оно есть среди направлений кадровой работы, ведущихся в отношении гражданских служащих. Это направление кадровой работы тесно связано с предыдущим.

Каждое муниципальное образование, в том числе и сельское, должно стремиться к тому, чтобы сотрудники их администраций (или других исполнительно-распорядительных органов) имели возможность на должностной рост. Это может их мотивировать на работу с большей отдачей, так как карьерный рост чаще всего связан и ростом заработной платы и с чувством большего удовлетворения от их деятельности.

Проведение служебных проверок также нет среди направлений кадровой работы, ведущихся в отношении служащих муниципальных образований. Как правило, основанием такой проверки для служащих гражданской службы является поступившая к работодателю информация о совершении служащим дисциплинарного проступка, или об установленном факте совершения, или подготовки им преступления. Как представляется, для муниципальных служащих это не является актуальным. Но в Законе о гражданской службе [2] говорится также о том, что служебная проверка обязательно должна быть проведена перед применением дисциплинарного взыскания, наложенного на служащего. А эта норма уже более применима в отношении муниципальных служащих, она может содержаться в Законе о муниципальной службе [1].

Таким образом, нами были рассмотрены такие направления кадровой работы муниципального образования, которые ведутся в отношении служащих государственной гражданской службы и не упоминаются среди направлений кадровой работы муниципальных образований. По нашему мнению, они должны быть включены в ст. 28 Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации» [1], так как муниципальная служба не менее важна в рамках государства – посредством нее реализуются полномочия муниципальных образований. И от того, насколько грамотно ведется кадровая работа в муниципальных образованиях, насколько она охватывает самые разные сферы деятельности муниципальной службы, зависит конечный результат работы муниципальных образований по решению вопросов местного значения.

Также в Законе о муниципальной службе [1] ничего не сказано о том, кто осуществляет кадровую работу в муниципальном образовании, то есть ничего не сказано о ее субъекте. Для сравнения – в Законе о гражданской службе [2] такой субъект назван, это – подразделение по вопросам государственной службы и кадров. Положение о его создании и деятельности утверждается руководителем государственного органа.

В муниципальных образованиях кадровой работой занимается сам руководитель муниципального образования и какой-то из отделов в структуре администрации (общий или организационно-правовой).

Проведенная сравнительная характеристика основных направлений кадровой работы, ведущейся в муниципальных образованиях в отношении муниципальных служащих и работы, ведущейся в отношении служащих государственной гражданской службы выявила, что в Федеральном законе «О муниципальной службе в Российской Федерации» [1] нет нескольких важных направлений кадровой работы, что можно назвать пробелом этого закона.

Список литературы

1. Федеральный закон от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (ред. от 01.05.2017) [Электронный ресурс] // Информационно-правовая система «Гарант». Режим доступа: <http://base.garant.ru/12152272/>

2. Федеральный закон от 27 июля 2004г. № 79-ФЗ (ред. от 03.04.2017) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Информационно-правовая система «Гарант». Режим доступа: <http://base.garant.ru/12136354/>

3. Федеральный закон 25 декабря 2008г. № 273-ФЗ (ред. от 03.04.2017) «О противодействии коррупции» [Электронный ресурс] // Информационно-правовая система «Гарант». Режим доступа: <http://base.garant.ru/12164203/#text>

4. Федеральный закон от 30 марта 2015 г. № 63-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием механизма подготовки кадров для муниципальной службы» (ред. от 03.04.2017) [Электронный ресурс] // Информационно-правовая система «Гарант». Режим доступа: <http://base.garant.ru/70919770/>