



Спиридонов Кирилл Валерьевич
Уфимский университет науки и технологий
Институт права
Россия, Уфа
Qwernm2012@yandex.ru
Spiridonov Kirill Valerievich
Ufa University of Science and Technology
Institute of Law
Russia, Ufa

ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАДРАМИ НА МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ

Аннотация: автор статьи рассматривает проблемы, которые связаны с управлением кадрами муниципальной службы. От квалификации муниципальных служащих напрямую зависит качество жизни лиц, проживающих в муниципальном образовании. В статье рассматриваются 4 проблемы: низкий уровень оплаты труда муниципальных служащих, проблемы коррупции, проблема работы с кадровым резервом и проблема непрозрачности отбора муниципальных служащих, предлагаются пути совершенствования выявленных проблем. В качестве примера местного законодательства автор использует законодательство Городского округа г. Уфа.

Ключевые слова: муниципальные служащие, муниципалитет, кадры муниципальной службы, проблемы муниципальных служащих, юриспруденция.

PROBLEMS AND WAYS TO IMPROVE THE HR MANAGEMENT SYSTEM IN THE MUNICIPAL SERVICE



Annotation: the author of the article considers the problems that are associated with the management of personnel of the municipal service. The quality of life of people living in the municipality directly depends on the qualifications of municipal employees. The article deals with 4 problems: the low level of remuneration of municipal employees, the problems of corruption, the problem of working with a personnel reserve and the problem of non-transparency in the selection of municipal employees, and suggests ways to improve the identified problems. As an example of local legislation, the author uses the legislation of the City District of Ufa.

Key words: municipal employees, municipality, personnel of municipal service, problems of municipal employees, jurisprudence.

Местное самоуправление является важным институтом, который непосредственно влияет на жизнь человека. От работников органов местного самоуправления зависит искусственная окружающая среда, в которой житель муниципального образования пребывает большую часть своей жизни. Важно отметить, что эффективность управления кадрами напрямую влияет на эффективность выполнения возложенных на органы местного самоуправления задач.

Рассмотрим конкретные проблемы:

1. Низкий уровень оплаты труда.

Важной проблемой, характерной для большей части муниципалитетов, является низкая заработная плата, которая не позволяет муниципальным служащим в полной мере реализовывать планы по улучшению муниципалитета и снижает инициативу на местах. Так, в соответствии с Решением Совета городского округа город Уфа «Об утверждении размера и условий оплаты труда лиц, замещающих муниципальные должности и должности муниципальной службы в городском округе город Уфа Республики Башкортостан» [1], должностные оклады в администрации района городского округа составляют следующие цифры:



- 1) глава Администрации – 17 544 рублей;
- 2) заместитель Главы – 11 387 рублей;
- 3) начальник отдела – 8 596 рублей;
- 4) главный специалист – 6 401 рубль;
- 5) ведущий специалист – 5 504 рублей.

Конечно, муниципальным служащим выплачиваются надбавки, в частности, за классный чин, за особые условия службы и выслугу лет, за допуск к государственной тайне и другие, однако факт того, что муниципальные служащие получают более низкую зарплату, чем работники частного сектора, означает, что многие талантливые люди уходят на работу в частный сектор.

Проблема низкой оплаты труда приводит к тому, что многие кадры покидают муниципальную службу и переходят на работу в частные сферы, например, в бизнес. Законодательство и общество предъявляют к муниципальным служащим высокие требования и накладывают множество ограничений, поэтому заработная плата должна быть соответствующей [2, с. 95].

Какого-либо выхода из этой ситуации, помимо самого очевидного – повышения зарплат найти трудно. В 2020 г. проблемой низких зарплат муниципальных служащих озаботились на самом высшем уровне - Президент Российской Федерации подписал указ о необходимости проиндексировать зарплаты на 3% [3]. Однако важно не только повышение зарплат само по себе, но и установление зависимости зарплаты от достигнутых результатов – ст. 22 ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» предоставляет это право субъектам, поэтому на уровне субъектов должны устанавливаться мотивационные выплаты. В Республике Башкортостан, например, в соответствии со ст. 12 Закона «О муниципальной службе в Республике Башкортостан» [4], данный вопрос отнесен к ведению муниципалитетов и в городском округе город Уфа установлены мотивационные выплаты, зависящие от достижения необходимых результатов соответствующим должностным



лицом: должностному лицу выплачивается «премия по результатам работы, размер которых определяется исходя из результатов деятельности лица, замещающего должность муниципальной службы» (пп. 4 п. 3 «Об утверждении размера и условий оплаты труда лиц, замещающих муниципальные должности и должности муниципальной службы в городском округе город Уфа Республики Башкортостан»). Данная формулировка не отличается точностью и прозрачностью, поэтому ее применение, на наш взгляд, довольно затруднено, что сводит на нет указанную норму.

Применение стимулирующих выплат, особенно если они достаточно заметны, будет побуждать муниципальных служащих совершать работу более качественно и оперативно, стремиться к достижению поставленных задач, поэтому их применение необходимо для развития муниципального образования.

2. Проблемы коррупции.

Коррупция, то есть злоупотребление служебным положением с целью личного обогащения [5, с. 57], является проблемой во всем мире. Несмотря на то, что в международном сообществе российское антиотмывочное законодательство признается одним из самых эффективных, проблемы коррупции в России также стоят довольно серьезно.

Согласно данным «Трансперенси Интернешнл Россия», в рейтинге восприятия населением коррупции Россия заняла 137 место и набрала 28 баллов из 100 возможных [6]. Проблема коррупции затрагивает не только муниципальные власти, но и государственный аппарат в целом, однако муниципальные служащие более многочисленны, наиболее приближены к народу и предоставляют большой спектр муниципальных услуг, особенно связанный с деятельностью предпринимателей [7, с. 10], поэтому противодействие коррупции в органах местного самоуправления должно быть важным направлением государственной политики.



В этой связи, возможно обращение к иностранному опыту, регулирующему антикоррупционное законодательство.

В Швеции, которая является одним из лидеров по неприятию коррупции, помимо мер по противодействию коррупции со стороны органов государственной власти важной составляющей в борьбе с коррупцией является общественное мнение. Если расходы муниципального служащего существенно выше его доходов, под давлением общественного мнения, такой чиновник перестает быть частью общества, так как доверие к нему потеряно. Это вынуждает такого чиновника покинуть должность и не позволяет ему работать ни на государственной службе, ни в частном бизнесе [8, с. 240].

Общественное мнение – серьезное оружие в борьбе с коррупцией, в России проводятся различные мероприятия по формированию у населения нетерпимости к коррупции, юристы изучают противодействие коррупции в обязательном порядке, однако это долгий и трудоемкий процесс, результаты которого не видны сразу.

В странах Западной Европы, например, в Великобритании и Италии, к надзору за доходами и расходами всех юридических и физических лиц подключены кредитные организации, поэтому вычислить коррупционера становится гораздо легче [9].

Важным может показаться опыт Гонконга, где действует отмена презумпции невиновности для чиновников и муниципальных служащих в отношении коррупционных преступлений: служащие должны доказать происхождение средств, на которые ими приобретается имущество [8, с. 244].

3. Работа с кадровым резервом.

Важным шагом в развитии кадров муниципальной службы является увеличение работы с кадровым резервом. Кадровый резерв состоит из резерва развития (молодых соискателей) и резерва функционирования (муниципальных служащих, готовых занять более высокую должность). Резервы позволяют отобрать наиболее подготовленных кандидатов из всех, однако в отличие от



государственной службы, муниципальный резерв не проводит школ резерва. Школы резерва – созданная в виде соревнования программа, направленная на отбор лидеров и наиболее талантливых специалистов. Также позволяет обменяться опытом и прослушать образовательные лекции в рамках школы.

4. Увеличение прозрачности системы отбора муниципальных служащих.

В настоящее время муниципальные образования самостоятельно решают вопрос о том, принимать муниципальных служащих на основе конкурса или назначения на должность. Большая часть муниципальных образований, понимая важность конкурса как открытой процедуры, предпочитает выбирать конкурсный отбор на муниципальную службу.

Открытость конкурсного отбора позволяет не только отобрать наиболее соответствующее предъявляемым требованиям лицо, но и преследует антикоррупционную цель – открытость процедуры не позволяет назначать людей исходя из предпочтений уже работающих в муниципалитете лиц [10, с. 73].

В г. Уфа действует «Положение о порядке проведения конкурса на замещение должности муниципальной службы Республики Башкортостан в городском округе город Уфа Республики Башкортостан» [11]. В соответствии с п. 1.2. данного Положения, конкурс не проводится только:

- 1) в отношении лиц высших должностей муниципальной службы;
- 2) заключение срочного трудового договора.

Спецификой срочных трудовых договоров является то, что они заключаются чаще всего на время отсутствия на рабочем месте одного из служащих (например, в силу болезни или декретного отпуска) или необходимости временного расширения штата для решения важных задач. В данном случае органам местного самоуправления важно, чтобы работник как можно скорее приступил к выполнению своих обязанностей. После истечения срока срочного трудового договора такой работник покидает занимаемую должность.



3) назначение на должность муниципального служащего, состоящего в кадровом резерве, в том числе, сформированном на конкурсной основе.

4) при переводе муниципального служащего на другую должность по медицинским показаниям, ротации, упразднении должности или ликвидацией органа местного самоуправления – в данном случае прослеживается действие принципа правовой и социальной защищенности муниципальных служащих, которые в случае болезни могут получать стабильный доход от исполнения обязанностей (чаще всего) на более низких должностях.

5) при назначении на должность, которая связана с доступом к государственной тайне.

Данное ограничение введено для обеспечения обороноспособности и безопасности Российской Федерации: правоохранительные органы должны быть уверены в лицах, которые получают доступ к государственной тайне, а проверка муниципальных служащих, участвующих в конкурсе очень затратна и объемна.

Конечно, к некоторым положениям возникают вопросы: почему конкурс не проводится для замещения высших должностей муниципальной службы? На наш взгляд, конкурс обеспечил бы более непредвзятый отбор, что позволило бы увеличить качество муниципального управления.

Остальные лица, а это большинство муниципальных служащих, отбираются по конкурсу. Однако сам конкурс для обеспечения непредвзятости комиссии также можно видоизменить: так, комиссия формируется из представителей территориального органа, куда устраивается муниципальный служащий, однако независимые третьи лица, которые заинтересованы только в оценке профессиональных качеств, могут улучшить процесс отбора. Такими лицами могут быть университетские профессора или работники других администраций.

Таким образом, мероприятия по совершенствованию системы развития кадров муниципальной службы могут заключаться в повышении мотивации



муниципальных служащих: например, выплате стимулирующих выплат, зависящих от результатов работы и совершенствованию системы отбора: введению школ муниципального кадрового резерва, увеличению прозрачности отбора муниципальных служащих путем проведения конкурсного отбора там, где это возможно и обеспечения непредвзятости конкурсной комиссии, например, привлечением в ее состав третьих лиц.

Список литературы:

1. Решение Совета городского округа город Уфа № 12/6 от 23.03.2022 «Об утверждении размера и условий оплаты труда лиц, замещающих муниципальные должности и должности муниципальной службы в городском округе город Уфа Республики Башкортостан» // Официальный сайт Горсовета Уфы [Электронный ресурс] // URL: Режим доступа: http://gorsovet-ufa.ru/npa/?SECTION_ID=542&ELEMENT_ID=13494

2. Гавришев М.В. Проблемы подготовки муниципальных служащих // Теория и практика эффективности государственного и муниципального управления. Сборник научных статей 2-й всероссийской конференции / под. ред. О.В. Михайловой. – Курск, 2020. С. 94-97.

3. Фаляхов Р. Не обидеть служивого: как вырастут зарплаты чиновников [Электронный ресурс]. // Режим доступа: <https://www.gazeta.ru/business/2020/09/01/13224722.shtml>

4. Закон Республики Башкортостан № 453-з от 16.07.2007 «О муниципальной службе в Республике Башкортостан» // Республика Башкортостан, № 139(26372), июль 2007.

5. Сабанчева М.В., Мосина Л.А. Коррупция в системе муниципального управления: причины и способы противодействия // Государственная власть и местное самоуправление. 2017. № 2. С. 57-67.

6. Россия в Индексе восприятия коррупции-2020: 30 баллов и 129 место [Электронный ресурс] // URL: <https://transparency.org.ru/research/indeks->



vospriyatiya-korrupczii/rossiya-v-indekse-vospriyatiya-korrupczii-2022-28-ballov-i-137-e-mesto

7. Шевердяев С.Н. Проблемы противодействия муниципальной коррупции, затрагивающей предпринимателей // Право и экономика. 2017. № 10. С. 8-12.

8. Заболотская А.А. Контроль за доходами и расходами муниципальных служащих как мера противодействия коррупции: возможность применения зарубежного опыта // Неволинские чтения. Актуальные проблемы развития муниципальных образований: правовые и социально-экономические аспекты: сборник материалов Международной научно-практической конференции г. Киров 17 ноября 2017 г. Киров: Аверс, 2017. С. 238-244.

9. Справка от 13.08.2010 «Противодействие коррупции среди госслужащих в разных странах» [Электронный ресурс] // URL: <https://ria.ru/spravka/20100813/264879055.html>.

10. Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики: учебник / В.В. Черепанов. 3-е изд., перераб и доп. – М.: Юнити, 2017. 253 с.

11. Решение Совета городского округа г. Уфа Республики Башкортостан № 44/15 от 14.12.2011 «Об утверждении Положения о порядке проведения конкурса на замещение должности муниципальной службы Республики Башкортостан в городском округе город Уфа Республики Башкортостан» [Электронный ресурс] // URL: <https://docs.cntd.ru/document/438916561>