

Середа К.С.

студентка

Кубанского государственного аграрного университета

им. И.Т. Трубилина

ПРОВЕДЕНИЕ КОНКУРСА КАК ВОЗМОЖНОСТЬ РАВНОГО ДОСТУПА ГРАЖДАН К МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЕ

Аннотация: В представленной статье рассматриваются основные элементы, связанные с проведением конкурса на должности муниципальной службы, а так же положения действующего законодательства и его основные проблемы.

Ключевые слова: муниципальный служащий, проведение конкурса на замещение должности муниципальной службы, муниципальная служба.

Sereda K.S.

student

Kuban State Agrarian University them. I.T. Trubilina

HOLDING THE COMPETITION AS AN OPPORTUNITY FOR EQUAL ACCESS OF CITIZENS TO THE MUNICIPAL SERVICE

Resume: This article examines the main elements associated with the competition for municipal service positions, as well as the provisions of the current legislation and its main problems.

Key words: municipal employee, holding a competition for the position of municipal service, municipal service.

В проводимой в стране административной реформы, актуальной становится тема, связанная с особенностями правового регулирования прохождения муниципальной службы и возникающих проблемах.

В настоящее время кадровый потенциал муниципальной службы Российской Федерации становится важнейшим стратегическим фактором успеха проводимых в стране социальных, политических и экономических

преобразований. Эффективность муниципальной службы, призванной решать вопросы местного значения исходя из интересов населения, зависит от эффективности персонала муниципальных органов власти, так как именно они осуществляют непосредственное регулирование жизни людей, общества в целом.¹

Соответственно, к муниципальным служащим законодателем предъявляются высокие требования, так как конкурентоспособность современного муниципального служащего определяется его профессиональной компетентностью, высокой степенью профессиональной подготовки, управленческой и профессиональной культурой, психологической устойчивостью, ответственностью, дисциплинированностью, нравственностью, умением работать как в стабильных, так и в чрезвычайных условиях, поэтому кадровая политика в сфере муниципального управления, прежде всего, должна быть направлена на формирование кадрового потенциала, способного решать задачи нового этапа развития экономики и общества.

В условиях развития кадрового потенциала органов местного самоуправления одним из основных методов реализации принципа равного доступа граждан к муниципальной службе является проведение конкурсного отбора. Его основной задачей является совершенствование работы кадров в органах местного самоуправления.²

Происходящие перемены в законодательной сфере в отношении к муниципальной службе, а так же новый уровень требований к ее кадровому составу постепенно меняют подход к работе с кадрами органов местного самоуправления, а использование конкурсных технологий при поступлении на муниципальную службу является наиболее реальным

¹ Мигущенко О. Н. Кадровая политика: системный подход// Муниципальная служба: правовые вопросы. 2015. № 4.

² Бялкина Т. М. О некоторых проблемах эффективности осуществления местного самоуправления // Муниципальная служба: правовые вопросы. 2008. №2.

способом рационального использования кадрового потенциала, предотвращения непрофессионализма и коррупции.

Статьей 17 Федерального закона от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» установлено, что при замещении должности муниципальной службы в муниципальном образовании заключению трудового договора может предшествовать конкурс, в ходе которого осуществляется оценка профессионального уровня претендентов на замещение должности муниципальной службы, их соответствия установленным квалификационным требованиям к должности муниципальной службы.

По нашему мнению, с учетом специфических особенностей муниципальной службы как публичного института, в целях обеспечения равного доступа граждан к муниципальной службе, более предпочтительным представляется замещение должностей муниципальной службы по результатам проведения конкурсного отбора, однако не следует забывать о том, что в настоящее время огромное количество муниципальных образований, существующих в Российской Федерации, являются сельскими поселениями, в связи с чем проведение конкурса при поступлении на службу в органы местного самоуправления сельских поселений редко является целесообразным, так как кадровая ситуация в большинстве этих муниципальных образований обычно не оставляет особого выбора между претендентами на вакантную должность. Проще говоря, в малочисленных сельских поселениях нередко вообще нельзя найти лиц, соответствующих квалификационным требованиям, предъявляемым к должностям муниципальной службы и при этом изъявляющих желание поступить на нее.³

³ Сокол-Номоконов Э. Н., Савченко Н. Э. Проблема обеспечения муниципальной службы кадрами специальной компетенции // Муниципальная служба: правовые вопросы. 2015. № 3.

На основании вышеизложенного, в каждом муниципальном образовании вопрос о необходимости и целесообразности проведения конкурсов для замещения должностей муниципальной службы должен рассматриваться через призму равенства прав и возможностей граждан. Помимо этого, большинство муниципальных образований идут по пути приоритета резерва кадров перед конкурсным отбором для замещения вакантных должностей муниципальной службы, что является ограничением на равный доступ к муниципальной службе.

Вызывает вопрос и формулировка, содержащаяся в действующем законодательстве («может проводиться»), так как не вполне понятно, кем и как должен решаться вопрос о проведении конкурса. Представляется, что возможны два варианта: или этот вопрос решается представителем нанимателя индивидуально, или же муниципальным правовым актом должны быть определены конкретные должности, которые замещаются исключительно на конкурсной основе.

С целью исключения неоправданно широких дискреционных полномочий представителя нанимателя, а также обеспечения единообразного регулирования порядка поступления на муниципальную службу, второй вариант представляется более предпочтительным.

Таким образом, можно отметить, что проведение конкурсного отбора может в значительной степени реализовать равный доступ к должности муниципальной службы, однако сам процесс его проведения в настоящее время еще далек от совершенства.

Использованные источники:

1. Мигущенко О. Н. Кадровая политика: системный подход // Муниципальная служба: правовые вопросы. 2015. № 4.
2. Бялкина Т. М. О некоторых проблемах эффективности осуществления местного самоуправления // Муниципальная служба: правовые вопросы. 2008. №2.

3. Сокол-Номоконов Э. Н., Савченко Н. Э. Проблема обеспечения муниципальной службы кадрами специальной компетенции // Муниципальная служба: правовые вопросы. 2015. № 3.