

© **Андрей Владимирович Каляшин**
кандидат юридических наук, доцент,
доцент кафедры конституционного
и муниципального права,
Владимирский филиал РАНХиГС,
г. Владимир
e-mail: cav71@list.ru

Kalyashin Andrey Vladimirovich
Candidate of Legal Sciences,
Associate Professor
Associate Professor of the Department of
Constitutional and Municipal Law
Vladimir branch of RANEPa,
Vladimir

© **Юлий Александрович Сенатов**
студент лечебного факультета
Ивановского государственного
медицинского университета
Министерства здравоохранения
Российской Федерации,
г. Иваново
e-mail: Cezar3302@gmail.com

Senatov Yuliy Aleksandrovich
Student of the medical faculty
of the Ivanovo State Medical University
of the Ministry of Health
of the Russian Federation,
Ivanovo

О НОВОВВЕДЕНИЯХ В ПОРЯДКЕ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ НА ДОГОВОРНОЙ ОСНОВЕ ДЛЯ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ

On innovations in the procedure for training personnel on a contractual basis for municipal service

Аннотация. В представленной работе проведено исследование вопросов, сопряженных с уточнением порядка подготовки на договорной основе кадров для муниципальной службы. В статье проведен сравнительный анализ ранее действовавших и вновь введенных положений, касающихся мер юридически возможного поведения граждан, неразрывно связанных с участием в конкурсе на заключение договора о целевом обучении. В заключение исследования авторы, опираясь на его результаты, определили векторы влияния вновь введенных положений на разнообразный опыт регионов по заключению юридически обязывающих договоров на целевое обучение, комплектование муниципальной службы служащими и направленных в конечном результате на действенное решение вопросов местного значения на муниципальном уровне.

Abstract. The presented work studies issues related to the clarification of the procedure for training personnel for municipal service on a contractual basis. The article provides a comparative analysis of previously existing and newly introduced provisions concerning measures of legally possible behavior of citizens, inextricably linked with participation in the competition for concluding an agreement on targeted training. In conclusion of the study, the authors, based on its results, determined the vectors of influence of newly introduced provisions on the diverse experience of regions in concluding legally binding agreements on targeted training, staffing the municipal service with employees and aimed ultimately at effectively solving issues of local importance at the municipal level.

Ключевые слова: гражданин, кадры, состав, подготовка, обучение, договор, целевое обучение, муниципальный служащий, муниципальная служба.

Keywords: citizen, personnel, composition, preparation, training, contract, targeted training, municipal employee, municipal service.

Начиная исследование по заявленной теме, важно заострить внимание на одном из значимых направлений деятельности муниципальных образований, нацеленном на привлечение на муниципальную службу молодежи, представляющей собой особую социальную возрастную группу, напрямую влияющую на условия разрешения многих практически нерешенных вопросов местного значения. В свою очередь назначение на должности муниципальной службы молодежи влечет за собой омоложение состава кадров органов местного самоуправления (далее – ОМСУ), предопределяет возможность применения в системе управления на муниципальном уровне вновь появляющейся совокупности приемов и способов, а также гарантирует оптимальный уровень адаптации к переменам, возникающим в процессе профессиональной деятельности.

Остановимся на некоторых результатах исследований, проведенных отдельными представителями ученого сообщества, посвященных изучаемой области интересов. Важным для исследования видится изученный Т. В. Зайцевой и Т. Г. Нежиной российский региональный опыт по практическому привлечению молодежи на поступление на должности государственной и муниципальной службы. По итогу проведенного анализа ученые пришли к не вызывающей сомнения позиции о неизбежности разрешения проблемы, связанной с омоложением состава кадров на должностях государственной и муниципальной службы, а также поддержки процесса привлечения талантливых и одаренных представителей молодежи публичными органами власти и управления. По мнению ученых, решение приведенного требующего разрешения вопроса в практической плоскости муниципальных образований проявляется в многообразных формах. Некоторые должностные лица воспринимают поступление молодежи на службу в качестве угрозы личному благополучию и обострения уровня внутренней конкуренции между служащими. Под пристальным вниманием специалистов оказывается деятельное противостояние бюрократии и кадровая коррупция, препятствующие поступлению на службу в органы публичной власти перспективных, самостоятельно думающих и независимых молодых претендентов [7, с. 182].

Приведем позицию В. В. Кутько и В. В. Нестеренко, выраженную с учетом повышенного государственного интереса к развитию молодежной политики, в рамках которой исследователи обратили внимание на ситуацию дефицита молодых специалистов и предложили включать в кадровый резерв муниципальной службы лиц, представляющих молодое поколение, объединенных по возрасту в отдельную социально-демографическую общность. В понимании ученых высказанная рекомендация имеет

значительную полезность с позиции стремления в современных реалиях проявления инициативы молодежи, отличающейся способностью к принятию креативных независимых управленческих решений и их эффективной реализации, что представляется значимым для муниципального служащего по своей профессиональной деятельности [8, с. 2-5].

Со своей стороны, А. Р. Гарифуллина, Л. В. Юн, отнеся Республику Татарстан к перспективно развивающимся субъектам Федерации, приводят практику прохождения службы большого количества молодых, квалифицированных и креативных специалистов на должностях государственной гражданской и муниципальной службы. В то же время специалистами отмечается наличие ряда проблем, связанных с дефицитом высококвалифицированных кадров из-за значительного количества требований, предъявляемых к гражданам, претендующим на должность муниципального служащего [6, с. 3-5].

Перейдем к рассмотрению юридической регламентации, устанавливающей нормативную систему целенаправленных действий по поиску и подбору перспективных молодых специалистов, готовых поступить на должности муниципальной службы. Сегодня порядок подготовки состава кадров для муниципальной службы на основе договоров определен в ч. 1 ст. 28.1 Федерального закона от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» [1] (далее – Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ). Согласно рассматриваемому общеобязательному правилу поведения ОМСУ предоставлены полномочия по организации профессиональной подготовки кадров для муниципальной службы с обязательным выполнением нижеописанных трех предъявляемых требований:

- 1) на основе договора;
- 2) с соблюдением всех положений российского законодательства в сфере образования;
- 3) с принятием во внимание и учетом положений Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ.

Рассматриваемая норма ориентирована на достижение сторонами соглашения о целевом обучении на основе договора (документа, обязывающего претендента пройти обучение, а заказчика обеспечить ему рабочее место) с ОМСУ и гражданином, поступающим или обучающимся на основе конкурса по образовательной программе среднего профессионального или высшего образования [3, ст. 56].

До апреля 2024 года, согласно ч. 4 ст. 28.1 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ, возможность участвовать в конкурсе на заключение договора о целевом обучении предоставлялась только гражданам:

- 1) получающим среднее профессиональное или высшее образование первый раз;

2) по очной форме обучения, при которой обучающийся физически присутствует на занятиях в учебном заведении и взаимодействует в реальном времени с преподавателем и другими студентами;

3) за счет средств бюджетов российской бюджетной системы.

Анализ применения ранее действовавшего правила указанного выше положения показал возникновение затруднений в привлечении большого количества разных категорий обучающихся по разнообразным формам обучения, имеющих желание поступить на должности муниципальной службы и соответственно приобрести статус муниципальных служащих.

В марте текущего года представительный орган субъекта Федерации выступил с законодательной инициативой, которая была поддержана федеральными органами государственной власти, направленной на уточнение оснований участия гражданина в отдельном конкурсе на заключение договора о целевом обучении с ОМСУ с последующим обязательством осуществления профессиональной деятельности на постоянной основе на штатных единицах муниципальной службы.

С апреля 2024 года федеральным законодательным актом [4] данная мера возможного поведения, предусмотренная ч. 4 ст. 28.1 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ, предоставлена гражданам, владеющим русским языком, получающим профессиональное образование соответствующего уровня в первый раз и не имеющим обязательств по заключенным ученическому соглашению или иному договору, влекущему после окончания обучения возникновение основанных на контракте между ОМСУ и претендентом трудовых отношений [5].

Действующая редакция закона изменила обстоятельство, от которого зависит участие в конкурсе, в следующем порядке:

1) исключены требования, касающиеся обучения по очной форме и за счет средств бюджетов российской бюджетной системы;

2) дополнено правилом об обязательном отсутствии обязательств, основанных на соглашении между гражданином и ОМСУ по двухстороннему ученическому соглашению или иному договору, влекущему после окончания обучения возникновение трудовых отношений.

Введенные изменения напрямую сопряжены с предусмотренной в действующем законодательстве взаимной связью сходных институтов публичного права муниципальной и государственной гражданской службы (далее – ГГС). В подтверждение тезиса приведем установленное в Федеральных законах от 02.03.2007 № 25-ФЗ (п. 3 ст. 5) и от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (п. 3 ст. 7) [2] правило о системном единстве обязательных требований к подготовке кадров для должностей ГГС и муниципальной службы, включая их профессиональное развитие, направленное на приобретение новых знаний и умений, необходимых для надлежащего исполнения должностных обязанностей.

Подводя краткий итог всему вышеизложенному, можно сделать следующие выводы.

Для достижения конечного результата, связанного с усовершенствованием механизма подготовки кадров для должностей муниципальной службы, а также соблюдения исходного начала, связанного с системным единством подходов к регулированию вопросов целевой подготовки кадров, в правилах, сопряженных с юридически возможной мерой поведения для участия в конкурсе (использовании состязательного отбора по результатам соискательства) на заключение договора о целевом обучении граждан:

1) изъяты два ранее обязательных условия, в числе которых обучение по классической и самой распространенной очной форме, а также за счет средств бюджетов российской бюджетной системы;

2) дополнено общеобязательным требованием об отсутствии обязательств по ученическому соглашению между ОМСУ и гражданином на получение образования или другому договору, влекущему после окончания обучения возникновение трудовых отношений.

Исходя из проанализированных вновь введенных изменений и дополнений в действующее законодательство, принимая во внимание применяемые в субъектах Федерации различающиеся между собой накопленные знания и навыки, используемые в процессе заключения договора на целевое обучение с последующим обязательным прохождением муниципальной службы, можно сделать вывод, что принятые поправки позволят регионам самостоятельно решать вопросы о необходимости законодательного регулирования вопросов участия в конкурсе будущих муниципальных служащих, тем самым создавая условия для:

1) обладающего высоким качеством конкурентного отбора на муниципальных служащих, в процессе оценки профессионального уровня претендентов на замещение штатных единиц муниципальной службы;

2) образования квалифицированного состава кадров на штатных единицах муниципальной службы, в ходе поиска, отбора, адаптации и развития муниципальных служащих, способных успешно реализовывать заданные целевые показатели;

3) качественного решения вопросов местного значения на территории, на которой осуществляется муниципальное управление.

Список литературы

1. О муниципальной службе в Российской Федерации: федеральный закон от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ // Рос. газ. – 2007. – № 47.

2. О государственной гражданской службе Российской Федерации: федеральный закон от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ // Рос. газ. – 2004. – № 162.

3. Об образовании в Российской Федерации: федеральный закон 29.12.2012 № 273-ФЗ // Рос. газ. – 2012. – № 303.

4. О внесении изменений в статью 79 Федерального закона «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» и статью 28.1 Федерального закона «О муниципальной службе

в Российской Федерации»: федеральный закон от 23.03.2024 № 54-ФЗ // Рос. газ. – 2024. – № 66.

5. Проект федерального закона № 140526-8 «О внесении изменения в статью 28.1 Федерального закона "О муниципальной службе в Российской Федерации"». URL: <https://sozd.duma.gov.ru/> (дата обращения: 01.10.2024).

6. Гарифуллина А. Р., Юн Л. В. Дефицит квалифицированных кадров в органах местного самоуправления: общетеоретические аспекты // Муниципальная служба: правовые вопросы. – 2020. – № 3. – С. 3-5.

7. Зайцева Т. В., Нежина Т. Г. Привлечение молодежи на государственную и муниципальную службу: опыт регионов России // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2019. – № 1. – С. 160-189.

8. Кутько В. В., нестеренко В. В. Кадровый резерв муниципальной службы: актуальные проблемы формирования и возможные пути их разрешения // Муниципальная служба: правовые вопросы. – 2024. – № 3. – С. 2-5.