# Федеральный закон от 2 марта 2007 г. N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями)

# Комментарий к Федеральному закону от 2 марта 2007 г. N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации".

# Глава 8. Кадровая работа в муниципальном образовании (ст.ст. 28 - 33)

**Статья 33. Кадровый резерв на муниципальной службе**

1. Кадровый резерв для замещения вакантных должностей муниципальной службы представляет собой запас квалифицированных людских ресурсов для оперативной ротации выбывших муниципальных служащих с должностей муниципальной службы.

Резерв кадров формируется с целью своевременного замещения вакантных должностей муниципальной службы.

Согласно положению комментируемой статьи кадровый резерв для замещения вакантных должностей муниципальной службы может создаваться в муниципальных образованиях в соответствии с муниципальными правовыми актами.

Данная норма отражается в законах субъектов РФ. Например, в соответствии со ст. 43 Закона г. Москвы от 22 октября 2008 г. N 50 "О муниципальной службе в городе Москве" в муниципальных образованиях в соответствии с муниципальными правовыми актами может создаваться кадровый резерв для замещения вакантных должностей муниципальной службы. В кадровый резерв включается муниципальный служащий, отвечающий квалификационным требованиям, предъявляемым при замещении соответствующей муниципальной должности. В кадровый резерв может включаться лицо, не являющееся муниципальным служащим, отвечающее квалификационным требованиям, предъявляемым при замещении соответствующей муниципальной должности.

Примером муниципального правового акта, определяющего порядок создания кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы в муниципальных образованиях, является решение Муниципального совета Белгородского района Белгородской области от 29 июля 2008 г. N 103 "Об утверждении Положения "О кадровом резерве для замещения вакантных должностей муниципальной службы муниципального района "Белгородский район" Белгородской области". Утвержденное этим решением Положение "О кадровом резерве для замещения вакантных должностей муниципальной службы муниципального района "Белгородский район" Белгородской области" определяет порядок подготовки, формирования и совершенствования кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы в органах местного самоуправления муниципального района "Белгородский район" Белгородской области, включая профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку.

2. Согласно указанному Положению работа по формированию кадрового резерва включает проводится в целях удовлетворения потребности органов местного самоуправления муниципального района "Белгородский район" Белгородской области в квалифицированных кадрах. При осуществлении работы по формированию кадрового резерва определяется потребность в кадрах, подбираются кандидаты на зачисление в кадровый резерв, изучаются представленные ими документы, в результате чего осуществляется комплектование кадрового резерва и утверждение его списочного состава.

# Комментарий к Федеральному закону от 2 марта 2007 г. N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации" (постатейный).

# Глава 8. Кадровая работа в муниципальном образовании (ст.ст. 28 - 33)

# Статья 32. Приоритетные направления формирования кадрового состава муниципальной службы

**Статья 33****. Кадровый резерв на муниципальной службе**

Наличие кадрового резерва позволяет оперативно в соответствии с поставленными задачами государственного и муниципального органа замещать вакантные должности без проведения конкурсных процедур, так как кадровый резерв уже сформирован на основе конкурса. В связи с этим своевременное формирование и подготовка кадрового резерва способствуют поддержанию стабильности кадрового состава органов государственной власти и местного самоуправления.

Рассматривая вопрос о формировании кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы можно выделить следующие основные этапы формирования кадрового резерва:

подбор и отбор кандидатов в состав кадрового резерва;

оценка отобранных кандидатур;

согласование состава кадрового резерва с должностными лицами, в номенклатуру которых они входят;

определение методов, форм и сроков его подготовки.

В конкретных муниципальных правовых актах данные этапы могут определяться иначе. Так, например, в муниципальном районе "Жиздринский район" Калужской области ведется резерв управленческих кадров на муниципальной службе в администрации муниципального района "Жиздринский район". В соответствии с постановлением Главы администрации муниципального района "Жиздринский район" от 17 июня 2014 г. N 688 "Об утверждении Положения о порядке формирования кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы в администрации муниципального района "Жиздринский район" формирование резерва управленческих кадров включает в себя следующие этапы:

анализ текущей и перспективной потребности в управленческих кадрах;

составление номенклатуры должностей, на которые формируется резерв управленческих кадров;

опубликование информации о формировании резерва управленческих кадров и о дате (датах) проведения конкурса (конкурсов);

проведение конкурса, оценку участников конкурса, составление списка лиц, успешно прошедших конкурсный отбор и рекомендуемых для включения в резерв управленческих кадров.

Муниципальными правовыми актами в целом регулируется широкий круг вопросов, связанных с ведением кадрового резерва муниципальных служащих. В первую очередь определяются цели и задачи ведения кадрового резерва. Так, формирование кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы г. Барнаула согласно решению Барнаульской городской Думы от 25 декабря 2012 г. N 42 проводится в целях:

своевременного замещения вакантных должностей муниципальной службы города Барнаула кандидатами, соответствующими квалификационным требованиям по замещаемой должности;

содействия должностному росту муниципальных служащих города Барнаула (далее - муниципальные служащие);

сокращения периода профессиональной адаптации при назначении на вакантную должность муниципальной службы;

совершенствования деятельности по подбору и расстановке кадров;

привлечения граждан на муниципальную службу.

Согласно Положению о кадровом резерве для замещения вакантных должностей муниципальной службы г. Барнаула, утвержденному решением Барнаульской городской Думы от 25 декабря 2012 г. N 42, в кадровый резерв для замещения вакантных должностей муниципальной службы г. Барнаула включаются кандидаты из числа:

муниципальных служащих и граждан, отвечающих квалификационным требованиям, установленным действующим законодательством для замещения должностей муниципальной службы;

студентов высших учебных заведений последнего курса обучения.

Согласно постановлению администрации Тенькинского района от 08 февраля 2010 г. N 23-па "О порядке формирования и подготовки резерва кадров для замещения вакантных должностей муниципальной службы в администрации Тенькинского района" в кадровый резерв могут включаться:

лица, замещающие должности муниципальной службы органов местного самоуправления муниципальных образований по представлению руководителей органов местного самоуправления муниципальных образований;

муниципальные служащие, уволенные из органов местного самоуправления муниципальных образований в связи с реорганизацией, ликвидацией или сокращением численности или штата работников;

лица, замещавшие выборные должности муниципальной службы и прекратившие полномочия в связи с истечением срока полномочий;

гражданские служащие государственной гражданской службы;

граждане Российской Федерации и иные лица, имеющие право замещать должности муниципальной службы;

работники учреждений, предприятий и организаций различных форм собственности по отзыву непосредственных руководителей или по личному желанию, выраженному в письменной форме;

иные граждане, выразившие свое желание в письменной форме.

**Критериями для зачисления кандидатов в резерв являются:**

профессиональная компетентность; соответствие образования кандидата квалификационным требованиям, предъявляемым к должности, для которой готовится резерв;

опыт работы, знания, умение и навыки по профилю муниципальной должности;

способность анализировать и принимать обоснованные решения;

деловая этика и культура;

систематическое повышение профессионального уровня;

умение видеть перспективу;

способность реализовать полномочия в рамках должностной компетенции, инициативность, оперативность;

ответственность за порученное дело: высокая требовательность к себе, обязательность, критическая оценка своей работы и работы коллектива;

личностные качества: добросовестность, работоспособность, объективность, зрелость, коммуникабельность, корректность, порядочность;

состояние здоровья, возраст.

В нормативно-правовых актах муниципальных образований указываются основания для включения в резерв кандидатов и исключения из него соответствующих лиц. Так, согласно решению Барнаульской городской Думы от 25 декабря 2012 г. N 42 основаниями для включения в кадровый резерв для замещения вакантных должностей муниципальной службы г. Барнаула являются:

1) рекомендация конкурсной комиссии по проведению конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы, в котором кандидат принимал участие, но не победил;

2) рекомендация аттестационной комиссии;

3) рекомендация руководителя, заместителя руководителя органа местного самоуправления города, руководителя органа администрации города, председателя избирательной комиссии;

4) рекомендация руководителя, заместителя руководителя высшего учебного заведения.

В свою очередь, основаниями для исключения кандидата из кадрового резерва являются:

1) назначение на должность муниципальной службы, на замещение которой кандидат состоял в кадровом резерве;

2) истечение предельного срока нахождения в кадровом резерве;

3) отказ кандидата от назначения на должность муниципальной службы;

4) снижение показателей эффективности и профессиональной служебной деятельности муниципального служащего в соответствии с результатами аттестации;

5) отказ от прохождения профессиональной переподготовки, повышения квалификации или стажировки;

6) наступление и (или) установление обстоятельств, препятствующих поступлению кандидата на муниципальную службу или прохождению им муниципальной службы;

7) письменное заявление кандидата об исключении из кадрового резерва.

Подводя итог анализу муниципальных правовых актов о формировании кадрового резерва муниципальной службы можно выделить следующие основные вопросы кадрового резерва муниципальных служащих, которые подлежат нормативно-правовому регулированию:

понятие, цели, задачи и принципы формирования кадрового резерва;

определение перечня лиц, которые могут претендовать на попадание в кадровый резерв, установление требований к указанным лицам;

определение перечня лиц, которые не могут быть включены в кадровый резерв, и основания исключения из него;

периодичность формирования кадрового резерва;

этапы формирования кадрового резерва;

финансовое обеспечение формирования кадрового резерва;

установление правового статуса комиссии по формированию резерва и ряд иных вопросов.

Иными словами, это основные направления или основные задачи кадрового резерва, без решения которых невозможно формирование кадрового резерва в целом либо такое формирование не будет способствовать целям создания соответствующего резерва.

**ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**

2. Принимая во внимание, что финансирование муниципальной службы осуществляется за счет средств местных бюджетов федеральный законодатель в целях повышения эффективности деятельности органов местного самоуправления, избирательных комиссий муниципальных образований и муниципальных служащих в отдельных органах местного самоуправления, избирательных комиссиях муниципальных образований допускает проведения экспериментов, порядок, условия и сроки проведения которых в ходе реализации программ развития муниципальной службы устанавливаются нормативными правовыми актами субъектов РФ и муниципальными правовыми актами.

Одним из важных средств и приоритетным направлением кадровой политики в формировании кадрового состава профессиональных государственных и муниципальных служащих является создание непрерывной системы их профессионального развития и совершенствования механизмов организации финансирования профессиональной переподготовки и повышения квалификации государственных служащих.

В соответствии со сложившейся практикой подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала государственной и муниципальной службы руководители высшего звена повышают квалификацию.

Принимаемые меры способны обеспечить формирование высокопрофессионального корпуса государственных служащих, владеющего современными управленческими и информационными технологиями.

Важнейшей составляющей качества образования является уровень передачи и получения знаний, умений, навыков с обязательным компонентом - новыми обучающими технологиями, основанными на применении информационных технологий в учебном процессе.