



Munich Personal RePEc Archive

Conditions and order of passing of municipal service in subjects of the Russian Federation

Muravchenko, Viktor

Omsk state pedagogical university

2015

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/66054/>
MPRA Paper No. 66054, posted 17 Aug 2015 06:55 UTC

УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ПРОХОЖДЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ В СУБЪЕКТАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Муравченко В.Б

Омский государственный университета им. Ф.М. Достоевского

CONDITIONS AND ORDER OF PASSING OF MUNICIPAL SERVICE IN SUBJECTS OF THE RUSSIAN FEDERATION

Muravchenko V.B.

Omsk state university by him F.M. Dostoevsky

Аннотация: В статье рассматриваются условия и порядок прохождения муниципальной службы в субъектах Российской Федерации. Указывается порядок поступления и прохождения муниципальной службы, который определяется уставом муниципального образования в соответствии с законами субъекта Российской Федерации, включая и законодательство Российской Федерации о труде.

Ключевые слова: муниципальная служба, муниципальный служащий, муниципальная должность, полномочия, публичная служба, аттестация, конкурс, требования.

Abstract: In article is considered conditions and an order of passing of municipal service in subjects of the Russian Federation. The order of receipt and passing of municipal service which is defined by the charter of municipality according to laws of the subject of the Russian Federation is specified, including also the legislation of the Russian Federation on work.

Keywords: municipal service, municipal employee, municipal position, powers, public service, certification, competition, requirements.

В субъектах Российской Федерации в ходе конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы дело действительно доходит до групповых дискуссий и написания рефератов. Цель этих конкурсов – не выявление наиболее достойных, а легитимация кандидатур, заведомо отобранных руководством местной администрации. В вопросе подбора кадров муниципальная политика заметно склоняется не к тому, чтобы иметь работников лучших, но – удобных. А это качество не выявляется посредством конкурсов.

Федеральный закон «Об основах муниципальной службы в Российской Федерации» [1] устанавливает, что поступление на муниципальную службу осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде с учетом особенностей, предусмотренным данным Законом.

Порядок поступления и прохождения муниципальной службы, определяются уставом муниципального образования в соответствии с законами субъекта Российской Федерации, включая и законодательство Российской Федерации о труде.

К условиям поступления на муниципальную службу относятся:

1) гражданство Российской Федерации, так как, согласно Закону, муниципальным служащим может быть только гражданин Российской Федерации.

Граждане Российской Федерации имеют равный доступ к муниципальной службе. При этом не допускается установление при поступлении на муниципальную службу, каких бы то ни было прямых или косвенных ограничений и преимуществ в зависимости от расы, пола, национальности, отношения к религии и т.д.;

Рассматривая положения п.1 ст.7 Закона, необходимо учитывать нормы и других Конституций РФ, касающихся гражданства, другие законодательные акты, регулирующие данные вопросы. Гражданство Российской Федерации, приобретаемое и прекращаемое в соответствии с федеральным законом, является единым и равным независимо от оснований приобретения.

Каждый гражданин Российской Федерации обладает на ее территории всеми правами и свободами и несет равные обязанности, предусмотренные Конституцией РФ. Он не может быть лишен своего гражданства или права изменять его.

В законе указывается, что гражданство есть устойчивая правовая связь человека с государством, выражающаяся в совокупности их взаимных прав, обязанностей и ответственности, основания на признании и уважении достоинства, основных прав и свобод человека. Муниципальный служащий, руководствуясь положениями Конституции РФ и действующего законодательства, может выйти из гражданства Российской Федерации. Однако данное обстоятельство является основанием для увольнения муниципального служащего с работы.

Как вытекает из положения п.1 ст.7 Закона, иностранные граждане и лица без гражданства не могут быть муниципальными служащими. В соответствии со ст. 62 Конституции РФ гражданин Российской Федерации может иметь гражданство иностранного государства (двойное гражданство) в соответствии с федеральным законом или международным договором Российской Федерации. Наличие гражданства иностранного государства не умаляет его прав и свобод и не освобождает от обязанностей, вытекающих из российского гражданства, если иное не предусмотрено федеральным законом или международным договором Российского государства. Возможные ограничения прав и свобод лиц, имеющих двойное гражданство, могут быть также предусмотрены только федеральным законом либо международным договором Российской Федерации.

Возможность ограничения прав и свобод человека и гражданина федеральным законом вытекает из ст. 55 Конституции РФ. Частью 3 данной статьи предусматривается, что права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены федеральным законом только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороноспособности страны и безопасности государства.

В соответствии с положениями Федерального закона вышеуказанное ограничение для муниципальных служащих установлено законами субъектов Федерации, уставами муниципальных образований либо иными нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

1) владение государственным языком;

Гражданин, поступающий на муниципальную службу, обязан владеть государственным языком. В соответствии со ст. 68 Конституции РФ государственным языком Российской Федерации на всей ее территории является русский язык. Значит, каждый муниципальный служащий России обязан свободно владеть русским языком. Если гражданина принимают на работу в орган муниципальной власти субъекта Федерации, т.е. республики, которая установила свой государственный язык, то к нему можно предъявить требования знать оба этих языка.

Уровень владения языком целесообразно было бы установить в государственном стандарте и закрепить постановлением Правительства РФ по примеру образовательных стандартов. До тех пор пока он не принят на федеральном уровне, субъект Федерации имеет право устанавливать свой стандарт языка.

2) достижение 18-летнего возраста;

Что касается возраста, то согласно ст.60 Конституции РФ гражданин Российской Федерации может самостоятельно в полном объеме осуществлять свои права и

обязанности с 18 лет; поэтому Закон ставит условие гражданину для поступления на муниципальную службу достичь полной дееспособности.

3) соответствие квалификационным требованиям, предъявляемым к замещению должности муниципальной службы, и иным требованиям, установленным федеральными законами субъектов Федерации.

Поступающие служащие на муниципальную службу обязаны иметь профессиональное образование. В соответствии со ст. 8 Закона РФ «Об образовании» устанавливаются следующие уровни профессионального образования: начальное, среднее, высшее, послевузовское. Ступени высшего профессионального образования: 1) высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением, лицу успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «бакалавр»; 2) высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации «дипломированный специалист»; 3) высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации «магистр».

По закону РФ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» освоение лицом образовательной программы высшего профессионального образования соответствующей ступени в вузе, имеющем государственную аккредитацию, является основанием для занятия им в муниципальной организации определенной должности, получения должностного оклада и надбавок к нему. Таким образом, если гражданин окончил негосударственное образовательное учреждение, которое не имеет аккредитации в соответствии со ст. 35 Закона РФ «Об образовании», он лишается права поступать на муниципальную службу. Такое ограничение, видимо, требует коррекции в целях поиска возможности выравнивать права образовательных учреждений, обеспечить права граждан на признание уровня образования, полученного ими по их же выбору.

Квалификация «бакалавр» при поступлении на работу дает гражданину право на занятие должности, для которой квалификационными требованиями предусмотрено высшее профессиональное образование. Очевидно, для всех муниципальных служащих по всем муниципальным должностям, кроме младших должностей, необходима обязательная подготовка по программе «Муниципальное управление».

Гражданин не может быть принят на муниципальную службу и находится на муниципальной службе в случаях:

- а) признания его судом недееспособным или ограниченно дееспособным;
- б) лишения его судом права занимать муниципальные или государственные должности в течение определенного срока;
- в) наличия подтвержденного заключения медицинского учреждения заболевания, препятствующего выполнению им должностных обязанностей;
- г) наличия близкого родства или свойства (родители, супруги, братья, сестры, дети, а также братья, сестры, родители и дети супругов) с муниципальными служащими, если их служба связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного другому;
- д) отказа от представлений сведений, предусмотренных законодательством о муниципальной службе.

В региональном законодательстве субъектов Российской Федерации, например, в законе Приморского края «О муниципальной службе в Приморском крае» [2], право поступления на муниципальную службу имеют граждане Российской Федерации, достигшие восемнадцати лет, но не старше 60 лет, имеющие профессиональное образование и отвечающие квалификационным требованиям занимаемой должности муниципальной службы. При поступлении на муниципальную службу, а также при ее прохождении не допускается, установление каких бы то ни было, прямых или косвенных ограничений в зависимости от пола, национальности, социального происхождения,

имущественного и должностного положения, отношения к религии, убеждениям, принадлежности к общественным объединениям.

Одним из определяющих условий поступления и прохождения муниципальной службы является профессионализм, предполагающий, прежде всего знание особенностей соответствующей управляемой сферы, наличие специального образования, стажа. Профессионализм муниципального служащего призван обеспечить стабильность данного вида публичной службы, качественное выполнение функций, постоянную готовность к выполнению сложных заданий, возможность поддерживать уровень квалификации, достаточный для выполнения своих должностных обязанностей. Муниципальный служащий должен быть компетентным во всех сферах, но особенно в общении с населением, а также быть ближе, чем государственный служащий, к текущей жизни муниципального образования, быстрее и адекватнее реагировать на изменения в ситуациях. В этом случае нельзя не согласиться с утверждением В.М. Манохина о том, что у муниципального служащего и государственного различный **организационный и территориальный** характер деятельности. Первый заключается в создании в соответствии с уставами муниципальных образований органов местного самоуправления. Второй определяется и ограничивается границами муниципального образования [3].

При поступлении на муниципальную службу гражданин представляет:

- а) личное заявление;
- б) документ, удостоверяющий личность;
- в) трудовую книжку;
- г) документ, подтверждающий профессиональное образование;
- д) справку о своем имущественном положении;
- е) медицинское заключение о состоянии здоровья;
- ж) другие документы, если это предусмотрено действующим законодательством.

В отдельных случаях в соответствии с федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации может быть предусмотрена проверка сведений, представленных гражданином при поступлении на муниципальную службу, и установлен порядок ее проведения. Гражданин поступает на муниципальную службу на условиях трудового договора, заключенного на неопределенный срок, на срок полномочий депутата, члена выборного органа местного самоуправления, выборного должностного лица местного самоуправления или на иной срок, предусмотренный Уставом муниципального образования в соответствии с законами субъектов Российской Федерации.

Поступление на муниципальную службу осуществляется в порядке назначения и оформляется распоряжением руководителя муниципального органа о назначении его на муниципальную должность в соответствии с действующим законодательством. Гражданин поступает на муниципальную службу на условиях трудового договора, заключаемого на неопределенный срок, на срок полномочий представительного органа местного самоуправления или выборного должностного лица местного самоуправления или на иной срок, предусмотренный уставом муниципального образования.

Законы субъектов Федерации о муниципальной службе предусматривают установление испытания при замещении должности муниципальной службы для лиц, впервые принятых на муниципальную службу, а также для муниципальных служащих при переводе на должность иной группы или иной специализации. Если по окончании не принимается отрицательного решения о пригодности муниципального служащего к работе, и он продолжает службу в органе местного самоуправления, муниципального, муниципальный служащий считается выдержавшим испытание. Срок засчитывается в стаж муниципальной службы. При неудовлетворительном результате муниципальный служащий может быть уволен или с его согласия переведен на прежнюю или иную муниципальную должность муниципальной службы. В случае отказа от перевода муниципальной служащий подлежит увольнению.

Замещение вакантной должности муниципальной службы возможно на основе результатов соответствующего конкурса, который является одной из гарантий права на равный доступ к муниципальной службе. Так, согласно Закону Московской области «О муниципальной должностях и муниципальной службе в Московской области» конкурс проводится в форме конкурса документов (на замещение вакантной старшей должности муниципальной службы) или конкурса-испытания (на замещение вакантных главной и ведущей должностей муниципальной службы).

Конкурсы проводят органы по вопросам муниципальной службы (советы), организуемые в соответствии с региональным законодательством и возглавляемые главой муниципального образования. «В муниципальных образованиях могут создаваться при главе муниципального образования (при представительном органе местного самоуправления, если уставом муниципального образования не предусмотрена должность главы муниципального образования) коллегиальные органы по вопросам муниципальной службы» [4]. «Коллегиальность» указанных органов, состоящих из председателя, заместителя председателя, секретаря и нескольких рядовых участников (муниципальных должностных лиц, членов представительного местного собрания) заявляет их как бы общественную природу. Но может ли таковая быть признана за органом, состав которого формируется главой местного самоуправления в основном из лиц, непосредственно ей подчиненных? В связи с этим уместно вспомнить статью 26 Федерального закона «О государственной службе в Российской Федерации», гласящую, что Совет по вопросам государственной службы при Президенте Российской Федерации состоит из равного числа представителей Президента, палат Федерального Собрания, Правительства и высших органов судебной власти. Таким образом, законодательство о муниципальной службе, которое, казалось бы, должно отличаться от законодательства о службе государственной большим демократизмом, в действительности уступает ему в этом отношении.

Обычно конкурс проходит в два этапа. На первом (не позднее, чем за месяц) публикуют сообщение о приеме документов, где указываются наименования вакантной должности, условия прохождения службы и требования к претендентам. Изъявившие желание участвовать представляют в конкурсную комиссию листок по учету кадров, фотографию, документы – удостоверяющие личность, подтверждающие необходимое профессиональное образование, стаж работы и квалификацию (заверенные нотариально или кадровыми службами по месту работы выписка из трудовой книжки, копии документов об образовании, повышении квалификации, присвоении ученого звания), справку из налоговых органов о представлении сведений об имущественном положении, медицинское заключение о состоянии здоровья с записью об отсутствии заболеваний, препятствующих исполнению обязанностей по соответствующей муниципальной должности. Претендент вправе представить характеризующие его деловые качества рекомендации.

Решение о дате, времени и месте проведения второго этапа конкурса принимает руководитель муниципального органа после проверки советом по вопросам муниципальной службы поступивших документов. В ходе конкурса документов комиссии предстоит оценить кандидатов на основании представленных ими документов (на занятие вакантной высшей, главной и ведущей должности). Муниципальные служащие могут участвовать в конкурсе независимо от того, какие должности они занимают в момент его проведения. Разумеется, при проведении конкурса учитываются стаж работы на муниципальной службе и сложность социальных ролей, которые претенденты выполняли в ней раньше. При этом в соответствии со статьей 18 Закона Краснодарского края о муниципальной службе от 2 декабря 1996 года [5] «могут использоваться не противоречащие федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации и края методы оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, включая индивидуальное собеседование (по нашему мнению, из этого

следуют, что это, казалось бы неперемное условие любого кадрового конкурса, соблюдается далеко не всегда), анкетирование, проведение групповых дискуссий, написание реферата по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей и полномочий...»

Думается, вряд ли в ходе конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы дело действительно доходит до групповых дискуссий и написания рефератов. Цель этих конкурсов – не выявление наиболее достойных, а легитимация кандидатур, заведомо отобранных руководством местной администрации. В вопросе подбора кадров муниципальная политика заметно склоняется не к тому, чтобы иметь работников лучших, но – удобных. А это качество не выявляется посредством конкурсов.

Выше отмечалось, что, как и большинство прочих позиций региональных законов о муниципальной службе, идея конкурсов при замещении вакантных должностей взята из Федерального закона «Об основах государственной службы Российской Федерации», определившего, что, помимо конкурса документов, может проводиться и конкурс-испытание. Содержание его федеральный закон не уточняет, упомянув лишь, что «Конкурс-испытание может (выделено автором) включать в себя прохождение испытания на соответствующей государственной должности государственной службы, и завершается квалификационным экзаменом» (п.5 ст. 22). Тогда выходит, что в принципе такой конкурс возможен и без испытания, но тогда что под ним подразумевается? Логично было ожидать, что, перенеся этот пункт в региональные законы о муниципальной службе, составители дадут необходимые разъяснения. Но этого не произошло. «Конкурс-испытание, - читаем в п. 3 ст. 29 Закона Республики Бурятия о муниципальной службе, - может включать в себя прохождение испытания на соответствующей муниципальной должности, и завершается квалификационным экзаменом» [6].

Оставляя без уточнения понятие «конкурс-испытание», региональные законодатели перенесли в акты о муниципальной службе и принцип, согласно которому при замещении вакантных должностей конкурс документов предусматривается в отношении должностей 2-й группы, а конкурс-испытание – в отношении должностей 3, 4 и 5-й групп. Но ведь механизм прохождения испытания на соответствующей должности подразумевает, прежде всего, что соответствующая должность соискателю уже представлена. В сущности, подобный механизм позволяет руководству муниципалитетов в рамках данного конкурса зачислять на муниципальные должности людей без каких бы то ни было испытаний, поскольку по прошествии отведенного для испытания срока можно сказать, что кандидат испытание выдержал. Впрочем, можно этого и не говорить, поскольку, если срок испытания истекает, а муниципальный служащий продолжает работать, он автоматически считается выдержавшим испытание (ст.27 закона Краснодарского края).

Муниципальным служащим по результатам квалификационного экзамена или аттестации могут присваивать квалификационные разряды, которые указывают на соответствие уровня профессиональной подготовки муниципальной подготовки муниципальных служащих квалификационным требованиям, предъявляемым к муниципальным должностям муниципальной службы соответствующей группы и специализации. Квалификационные разряды, порядок их присвоения и сохранения при переводе или поступлении муниципального служащего на иные должности муниципальной службы, поступлении на государственную службу области, а также при увольнении устанавливаются законами субъекта РФ в соответствии с федеральными законами» [7].

Региональное законодательство связывает квалификационный экзамен с процедурой назначения на муниципальную службу или перевода служащего с муниципальной должности одной группы на должность другой: «Муниципальный служащий при назначении на муниципальную должность, а также при переводе на муниципальную должность другой группы либо иного профиля муниципальных

должностей, представляет документы, подтверждающие его квалификацию, или сдает квалификационный экзамен по муниципальной должности». В процитированной статье (аналогичные нормы присутствуют и в законах других регионов) примечательна альтернатива: документы, подтверждающие квалификацию гражданина (квалификационные требования по должностям муниципальной службы, как мы помним, учитывают уровень профессионального образования, стаж и опыт работы, знание законов), может заменить экзамен по должности. Не служит ли это доказательством необязательности большинства ограничений, которыми обставлен на местах доступ к муниципальной службе.

Принимаемый объективной комиссией у всех соискателей муниципальной должности квалификационный экзамен должен стать гарантией обеспечения права граждан на равный доступ к муниципальной службе. Ныне же его роль, в сущности, формальна, поскольку попасть на муниципальную должность, не предъявив документы о соответствующем ей образовании и опыте работы, невозможно. Единственно реальная цель квалификационного экзамена сегодня – повышение квалификационного разряда.

Квалификационный экзамен принимает квалификационная комиссия, создаваемая главой муниципального образования (совет по вопросам муниципальной службы). Она оценивает профессиональную подготовку экзаменуемого в свете квалификационных требований и выдает свидетельство о соответствии его профессиональной подготовки определенной группе и специализации муниципальных должностей, а также – заключение о перспективах продвижения данного работника по службе.

В соответствии с Федеральным законом «Об основах муниципальной службы в Российской Федерации» по результатам квалификационного экзамена или аттестации муниципальным служащим (за исключением замещающих должностей категории «А») присваиваются следующие квалификационные разряды, указывающие на соответствие уровня профессиональной подготовки квалификационным требованиям к муниципальным служащим:

- муниципальным служащим, замещающим высшие должности – действительный муниципальный советник 1, 2, 3 класса;
- муниципальным служащим, замещающим главные и ведущие должности – муниципальный советник 1, 2, 3 класса;
- муниципальным служащим, замещающим старшие должности – советник муниципальной службы 1, 2, 3 класса;
- муниципальным служащим, замещающим младшие должности – референт муниципальной службы 1, 2, 3 класса.

Квалификационные разряды присваиваются главой муниципального образования по представлению совета по вопросам муниципальной службы. Присвоенный разряд сохраняется при переводе муниципальных служащих на иные должности не только муниципальной, но и государственной службы, сопровождая работника на пенсию. В подобных случаях в трудовую книжку вносится запись о его последней должности с указанием квалификационного разряда «в отставке».

Некоторые регионы отождествляют квалификационные разряды муниципальных служащих с соответствующим классным чином и предусматривают, что очередной классный чин присваивается служащему, не имевшему дисциплинарных взысканий, по истечении 4 лет. Судя по тексту данной статьи, оговаривающей, что речь идет о чинах, относящихся к одной группе муниципальных должностей, для производства в следующий чин, осуществляемого главой муниципального образования. Сдача квалификационного экзамена не требуется. Лицу, впервые назначенному на муниципальную должность и не имеющему классного чина, присваивается низший (третьего класса) чин по соответствующей группе муниципальных должностей.

Согласно Уставу города Иркутска трудовой договор заключается с лицами, поступающими на должности 3-й группы, и включает в себя обязательства поступающего (по выполнению должностных функций муниципального служащего) и органа городского самоуправления (по обеспечению условий для выполнения этих обязательств). Контракт заключается с лицами, поступающими на муниципальные должности 1 и 2-й групп (высшие и главные). Контрактом предусматриваются дополнительные условия прохождения муниципальной службы, в том числе: дополнительные требования к муниципальному служащему, возглавляемые на него дополнительные обязанности, а также условия, повышающие установленный законодательством Российской Федерации и Иркутской области, нормативными актами органов городского самоуправления уровень правовой защиты. Материального и социального обеспечения. Поступление на муниципальную службу оформляется распоряжением мэра (в случае делегирования им в установленном порядке права приема на муниципальную службу определенному должностному лицу – распоряжением последнего). Назначение впервые или вновь поступающих на муниципальную службу осуществляется:

- на высшие муниципальные должности муниципальной службы соответствующим должностным лицом, если иное не предусмотрено уставом муниципального образования;
- на главные, ведущие и старшие муниципальные должности муниципальной службы – по результатам конкурсного отбора на замещение вакантной муниципальной должности муниципальной службы.

Для граждан, впервые принятых на муниципальную службу, может быть установлен испытательный срок. Порядок и условия испытания устанавливаются федеральными актами и законодательством субъектов Федерации. Например, в Законе Томской области «О муниципальной службе в Томской области» [8] установлен испытательный срок в три месяца. Законом Смоленской области «О муниципальных должностях и муниципальной службе в Смоленской области» [9] предписано для граждан, впервые принимаемые на муниципальную должность, а также для муниципальных служащих при переводе на муниципальную должность другой группы или иного профиля, устанавливать испытание (со стажировкой) от трех до шести месяцев, а продолжительность – по усмотрению руководителя соответствующего органа местного самоуправления.

Законом г. Москвы «О муниципальной службе в районах города Москвы» [10] определено, что граждане, впервые принимаемые на муниципальную должность, а также для муниципальных служащих при переводе на муниципальную должность другой группы или иного профиля, устанавливать испытание от трех до шести месяцев. В этот срок не засчитываются период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда муниципальный служащий отсутствовал на службе по уважительным причинам. До окончания срока испытания квалификационный разряд не присваивается.

В практике оценки муниципальных служащих можно выделить две наиболее часто применяемых и имеющих правовой характер формы – аттестация муниципального служащего и квалификационный экзамен. В каждой из этих форм есть своя предметная область, которая и придает им отличие по целевому предназначению, содержанию, порядку проведения, результатам.

Прежде всего – об отличии предметной области аттестации от квалификационного экзамена. Практика оценки персонала в организации показывает, что наиболее существенными элементами предмета оценки рассматриваются: личностные качества персонала, результаты труда и процесс труда.

В качестве предмета оценки персонала, проводимой в форме аттестации, выступают все три компонента – личностные характеристики человека, процесс выполнения им предписанных по должности трудовых функций и результат его деятельности. Если же проанализировать содержание квалификационного экзамена, то становится очевидным: предметная область этой формы оценки уже, чем аттестации.

Главное в квалификационном экзамене – оценить, насколько уровень профессиональной подготовки муниципального служащего, прежде всего знания, умения, навыки, соответствует квалификационным требованиям, предъявляемым конкретной должностью. Для этого достаточно оценить, каково качество его труда и результата, который он получил, насколько результат его деятельности соответствует той цели, которая определена в конкретной должности. Поэтому предметом квалификационного экзамена выступают процесс и результат труда муниципального служащего, позволяющих оценить степень соответствия его профессиональной подготовки квалификационным требованиям муниципальной должности.

Результаты аттестации дают возможность оценить муниципального служащего многосторонне: и с точки зрения его возможностей как профессионала, и с точки зрения его возможностей работы в коллективе.

На муниципального служащего в период испытания распространяются основные права, основные обязанности, ограничения, установленные Законом, а также условия оплаты труда, установленные нормативными правовыми актами для соответствующей муниципальной должности муниципальной службы.

При неудовлетворительном результате испытания муниципальный служащий может быть переведен (с его согласия) на прежнюю или другую муниципальную должность муниципальной службы, а при невозможности или отказе от перевода – уволен по ст. 23 КЗоТ РФ.

Если срок испытания истек, а муниципальный служащий продолжает работу, он считается выдержавшим испытание, и последующее увольнение допускается только по основаниям, предусмотренным федеральным законодательством и настоящим Законом.

Порядок и условия испытания устанавливаются нормативными правовыми актами муниципальных образований в соответствии с федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации.

Аттестация муниципального служащего проводится в целях определения уровня профессиональной подготовки и соответствия аттестуемого занимаемой должности либо должности, на которую он претендует, а также включения муниципального служащего в резерв для замещения вышестоящей должности муниципальной службы.

Аттестация в органах местного самоуправления проводится аттестационной комиссией, формируемой в соответствии с нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и муниципальных образований. Законами субъектов Российской Федерации предусмотрен, что аттестация проводится не чаще одного раза в два года, но не реже одного раза в четыре года (Воронежская область, Московская область, Новгородская область, Омская область, Приморский край и др.)

Очередной аттестации не подлежат муниципальные служащие, проработавшие в занимаемой должности менее одного за год до увольнения на пенсию, прошедшие обучение по повышению квалификации в вузах, имеющие диплом о переподготовке, беременные женщины. Женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком, подлежат очередной аттестации не ранее, чем через год после выхода их на работу. В результате аттестации муниципальному служащему дается одна из следующих оценок: соответствует замещаемой должности; соответствует замещаемой муниципальной должности при условии выполнения рекомендаций аттестационной комиссии; не соответствует замещаемой государственной должности.

Статья 27 Устава Новосибирска оговаривает право мэра назначать внеочередную аттестацию муниципального служащего в случаях: возникновения вопроса о повышении муниципального служащего в должности (присвоение очередного квалификационного разряда, либо перевод на муниципальную должность иной группы); истечения срока срочного трудового договора либо контракта (в целях решения вопроса о целесообразности их продления); возникновения вопроса о понижении муниципального служащего в должности, уменьшении его должностного оклада, либо о досрочном

расторжении срочного трудового договора вследствие неисполнения или ненадлежащего исполнения муниципальным служащим своих обязанностей по срочному трудовому договору. Заключение аттестационной комиссии является основанием для пролонгирования срочного трудового договора, повышения муниципального служащего в должности, повышении его оклада, а также для понижения в должности, досрочного расторжения трудового договора и отказа его возобновления.

Руководитель муниципального органа с учетом оценки и рекомендаций аттестационной комиссии и в соответствии с нормативными правовыми актами муниципального образования принимает решение о поощрении отдельных муниципальных служащих за достигнутые ими успехи, изменении размеров должностных окладов по соответствующим должностям, установлении, изменении или отмене надбавок к должностным окладам, направлении на повышение квалификации, повышении в должности.

Результаты аттестации могут также служить основанием для признания муниципального служащего несоответствующим занимаемой должности и принятия решения о понижении его в должности с согласия муниципального служащего. При несогласии муниципального служащего с понижением в должности или невозможности перевода муниципального служащего с его согласия на другую должность, руководитель муниципального органа вправе принять решение о его увольнении. Указанные решения принимаются в срок не позднее двух месяцев со дня аттестации муниципального служащего. По истечении указанного срока снижение размера должностного оклада, уменьшение или отмена надбавок к нему, увольнение муниципального служащего по результатам данной аттестации не допускается» [11].

Закон об аттестации Мурманской области определяет основные положения:

- аттестация муниципального служащего, замещающего муниципальную должность муниципальной службы (далее – муниципальная должность) в органе местного самоуправления или его аппарате, ином муниципальном органе, образованном в соответствии с уставом муниципального образования, призвана совершенствовать деятельность этого органа по подбору, повышению квалификации и расстановке муниципальных служащих, определению уровня их профессиональной подготовки и соответствия замещаемой муниципальной должности;

- аттестации подлежат муниципальные служащие, замещающие в органах местного самоуправления младшие, старшие, ведущие, главные и высшие муниципальные должности категории «В»;

- порядок и сроки аттестации устанавливаются органом местного самоуправления;

- для проведения аттестации формируется аттестационная комиссия, утверждается график проведения аттестации, составляются списки муниципальных служащих, подлежащих аттестации, подготавливаются необходимые документы для аттестационной комиссии;

- аттестационная комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии. Руководитель органа местного самоуправления может привлекать к работе комиссии независимых экспертов. Оценка независимыми экспертами качеств муниципального служащего является одним из аргументов, характеризующих аттестуемого.

В состав комиссии включаются представители кадровой и юридической служб органа местного самоуправления, а также может включаться представитель соответствующего профсоюзного органа. Количественный и персональный состав комиссии, сроки и порядок ее работы утверждаются руководителем органа местного самоуправления. При проведении аттестации лиц, замещающих высшие и главные муниципальные должности, состав комиссии утверждается по согласованию с представительным органом местного самоуправления» [12].

Муниципальный служащий, признанный не соответствующим занимаемой должности, может быть направлен на повышение квалификации или переподготовку либо переведен на другую муниципальную должность. При отказе муниципального служащего от повышения квалификации, переподготовки или перевода на другую муниципальную должность руководитель местного самоуправления вправе его уволить в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Принято различать следующие виды профессионального дополнительного образования: повышение квалификации, стажировка, профессиональная подготовка, переподготовка.

Целью **повышения квалификации** является обновление теоретических и практических знаний специалистов в соответствии с повышающимися требованиями государственных образовательных стандартов. Повышение квалификации проводится по необходимости, но не реже одного раза в пятилетие в течение всей трудовой деятельности работников.

Основной целью **стажировки** является формирование и закрепление на практике профессиональных знаний, умений и навыков, получаемых в результате теоретической подготовки. Стажировка осуществляется также в целях изучения передового опыта, приобретения навыков для эффективного выполнения обязанностей по занимаемой или более высокой должности. Стажировка может быть как самостоятельным видом профессионального дополнительного образования, так и одним из разделов учебного плана при повышении квалификации и переподготовке специалистов.

Целью **профессиональной переподготовки** специалистов является получение ими дополнительных знаний, умений, навыков по образовательным программам, предусматривающим изучение отдельных дисциплин, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности. По результатам прохождения профессиональной переподготовки специалисты получают диплом государственного образца, удостоверяющий их право (квалификацию) вести профессиональную деятельность в определенной сфере.

Целью **переподготовки** специалистов является получение ими новой специальности или квалификации на базе имеющегося высшего или среднего профессионального образования. Переподготовка рассматривается как получение второго высшего или среднего профессионального образования. Конкретное содержание образовательных программ профессионального дополнительного образования муниципальных служащих определяется самостоятельно образовательным учреждением в рамках общих требований, установленных государственным образовательным стандартом, также квалификационных требований к служащим, замещающим должности муниципальной службы, с учетом ее особенностей подготовки муниципальных служащих.

Решение проблемы эффективного профессионального дополнительного образования муниципальных служащих обуславливает постановку вопроса об организации в стране соответствующей системы.

Формирование системы повышения квалификации муниципальных служащих предполагает решение целого ряда первоочередных задач, основными из которых являются следующие:

1) изучение, прогнозирование и мониторинг рынка услуг в профессиональном дополнительном образовании, как в целом по России и субъектам Федерации, так и в каждом муниципальном образовании;

2) исследование кадровой емкости органов местного самоуправления, представляющей собой дифференцированный по должностям, профессиям, квалификациям, специальностям, общим составом муниципальных служащих, которым приходится решать все вопросы местного значения;

3) мониторинг кадровой обеспеченности органов местного самоуправления и определение основных направлений изменения кадрового потенциала муниципальных образований;

4) обоснование уровня, этапов и периодичности обновления теоретических и практических знаний кадров органов местного самоуправления;

5) выбор и обоснование важнейших проблем местного самоуправления, подлежащих программному изучению в системе повышения квалификации муниципальных служащих;

6) разработка в соответствии с Законом Российской Федерации “Об образовании”, Федеральным Законом “Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации”, другими нормативными и правовыми актами, а также требованиями Государственного образовательного стандарта по специальности № 061000 “Государственное и муниципальное управление” системы преемственных образовательных программ по специализация “Местное самоуправление”, ориентированных на существенный прирост знаний муниципальных служащих, и “Государственного образовательного стандарта дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и переподготовки) муниципальных служащих”;

7) определение базовых образовательных учреждений по повышению квалификации муниципальных служащих и разработка предложений по созданию и развитию сети соответствующих региональных и муниципальных учебных заведений;

8) создание Всероссийского центра по научно-методическому обеспечению повышения квалификации муниципальных служащих, ориентированного на разработку и тиражирование учебной, методической литературы и документации, предназначенных для обучения (повышения квалификации) муниципальных служащих;

9) организация подготовки, переподготовки и повышения квалификации преподавателей, а также научных и инженерно-технических работников, осуществляющих обучение кадров для органов местного самоуправления.

Следует особое внимание обратить на острую необходимость разработки государственного стандарта профессионального дополнительного образования (повышение квалификации и переподготовки) муниципальных служащих. Применительно к этой категории работников такой стандарт, к сожалению, сегодня отсутствует. При его подготовке целесообразно использовать опыт разработки государственного образовательного стандарта аналогичного назначения для федеральных государственных служащих, о котором шла речь выше.

Переподготовку и повышение квалификации муниципальных служащих следует осуществлять на основе муниципального заказа главным образом за счет средств, предусмотренных в местном бюджете.

Формирование квалифицированного профессорско-преподавательского состава учебных заведений системы государственной и муниципальной службы может быть целью международного сотрудничества. Примером служит реализация проекта “Подготовка и обучение в области государственного управления” (ЕД./049) в рамках программы ТАСИС. В совместной работе приняли участие: со стороны Европейского Сообщества Консорциум “Консультант ЕС”, состоящий из семи ведущих организаций Европейского Союза, специализирующихся на подготовке кадров и консультациях в сфере государственного управления; со стороны России сеть учебных заведений по подготовке персонала государственной службы, подведомственных Российской академии госслужбы при Президенте РФ.

Что касается организационно-методических аспектов процесса обучения в системе профессионального дополнительного образования, то имеет смысл обратиться и к зарубежному опыту.

Наиболее авторитетны и широко распространены в мире системы образования США, Англии, Франции и Германии. Это тем более справедливо, если речь идет о подготовке, переподготовке и повышении квалификации экономистов и руководителей высшего и среднего звена. Отметим некоторые особенности зарубежной практики обучения, которые не характерны для традиционной отечественной школы преподавания.

Прежде всего, это проблемный подход к преподаванию экономических наук. Исходная посылка: «нет непререкаемых авторитетов, экономика не признает абсолютных истин». Как следствие - отсутствие акцента на изучении экономических законов как таковых, нацеленность на понимание процессов, факторов, явлений, причин, результатов, зависимостей.

С таким подходом тесно связаны две основные тенденции в методике обучения за рубежом: индивидуализация обучения и доминанта самостоятельной работы слушателей.

Вторая особенность - следование принципу «опережающего обучения», то есть предоставление слушателям знаний, которые, во-первых, еще не получили освещения в печати: во-вторых, касающихся тех явлений, которые будут характерны для «завтрашнего дня».

Третья особенность ведущих европейских и американских образовательных учреждений, - это достижение (или стремление к достижению) устойчивого баланса между преподавательской, научной и консультационной деятельностью. В частности, во Франции в университетах вместо факультетов основным структурным звеном являются «учебно-исследовательские единицы».

Американская система повышения квалификации управленческих кадров в последнее десятилетие получила новый импульс, обусловленный появлением концепции «развития людских ресурсов» как основы современной трактовки управления. Наиболее важный момент в осуществлении концепции «РЛР» подготовка управляющего нового типа, сочетающего в себе профессиональную эффективность и личностную индивидуальность, способного лидировать в любых условиях, действовать целеустремленно и планомерно на основе реалистичных прогнозов и расчетов. При этом в программах повышения квалификации для высшего управленческого звена стержневыми являются вопросы стратегического планирования и управления.

Эффективность повышения квалификации кадров органов местного самоуправления во многом зависит от содержания образовательных (основных и дополнительных) программ, которые могут различаться по срокам, уровню и направленности. Однако во всех случаях в их содержании должны найти отражение (с разной степенью глубины) следующие группы вопросов:

- 1) общеметодологические проблемы местного самоуправления;
- 2) правовые основы местного самоуправления;
- 3) основы организации местного самоуправления и формы его осуществления;
- 4) проблемы формирования использования и развития финансово-экономической базы местного самоуправления;
- 5) проблемы гарантии местного самоуправления, ответственности его органов и должностных лиц, а также вопросы контроля за их деятельностью.

Анализ практики подтверждает необходимость первоочередного изучения нормативно-правовых и экономических основ местного самоуправления, научных основ и практики осуществления управленческой деятельности муниципалитетов.

В настоящее время перед страной стоит задача интенсификации процесса повышения квалификации сотен тысяч муниципальных работников в весьма сжатые сроки. Она должна рассматриваться в контексте общей политики кадрового обеспечения местного самоуправления, которая призвана обеспечить решение проблем социально-

экономического развития муниципального образования в условиях реформируемой экономики.

При формировании муниципальной политики профессионального роста специалистов местного самоуправления необходимо опираться на следующие основные принципы.

Во-первых, это принцип профессионализма, который должен быть основополагающим при кадровых назначениях и перемещениях.

Во-вторых, такая политика должна носить целенаправленный характер, что предполагает выбор и обоснование конкретных для рассматриваемого временного периода, группы и специализации работников сферы местного самоуправления целей и задач переподготовки и повышения квалификации.

В-третьих, необходимо ориентироваться на принцип непрерывности профессионального дополнительного образования, имея в виду не только определенную ритмичность обновления и расширения знаний, но преемственность и объективную обоснованность тех или иных этапов обучения. Необходимость повышения квалификации может определяться, в частности, результатами аттестации, назначением на вышестоящую должность или изменением критериев оценки деятельности муниципального служащего на той же должности в связи с возникновением принципиально новых задач управления и т.п.

В свою очередь, система профессионального дополнительного образования муниципальных служащих должна также отвечать этим требованиям. Следование принципу целевой профессионализации дополнительного образования предполагает повышение требований к квалификации преподавательского корпуса, который должен сочетать собственную высокую общетеоретическую подготовку со знанием фактического положения дел в рассматриваемой сфере и индивидуализацию обучения, которую можно понимать как формирование процесса и программы обучения применительно к конкретному служащему или их качественно однородной группе с учетом преемственности предыдущих и последующих этапов обучения.

Одной из ключевых проблем реализации муниципальной кадровой политики является необходимость формирования у муниципальных служащих достаточно сильной мотивации к обучению в системе профессионального дополнительного образования. Пока приходится констатировать довольно низкую заинтересованность муниципальных служащих в обучении.

Между тем существует, на наш взгляд, весьма важный фактор мотивации повышения квалификации, характерный для работников сферы муниципального управления. Он (назовем его фактором “статусной мотивации”) состоит в стремлении индивидуума занять более высокое место в иерархии муниципальных (а в перспективе - и государственных) структур управления, соответствующее представлению о своем месте в обществе.

Важнейшим вопросом организации системы повышения квалификации кадров местного самоуправления является создание соответствующей сети учебных заведений. Для упорядочения этого процесса целесообразно по аналогии с подготовкой государственных служащих **создать общероссийскую систему специальных учебных заведений для подготовки, переквалификации и повышения квалификации муниципальных служащих**, учитывая при этом, что муниципальная служба в условиях местного самоуправления имеет существенные отличия от государственной, осуществляемой в органах власти Российской Федерации и органам власти субъектов Российской Федерации. Во главе этой системы в качестве Всероссийского центра по научно-методическому обеспечению и подготовке кадров для органов местного самоуправления может стать ныне эффективно действующая Академия народного

хозяйства при Правительстве Российской Федерации, а в перспективе Российская академия муниципальной службы, создание которой становится все более очевидным.

Представляется целесообразным также создание сети базовых учебных заведений по регионам Российской Федерации. Это вполне оправдано в связи с тем, что большинство из них располагают огромной территорией, имеют значительный потенциал социально-экономического развития, численность населения, нередко намного превышающую численность населения европейских стран.

Повышение квалификации муниципальных служащих может осуществляться в специализированных образовательных учреждениях независимо от их организационно-правовой формы, типа и вида с использованием различных форм обучения: как с отрывом от работы, так и без отрыва от работы, с частичным отрывом от работы и по индивидуальным программам.

Прохождение муниципальной службы отражается в личном деле муниципального служащего. Личное дело муниципального служащего ведется кадровой службой органа местного самоуправления. При переводе или поступлении муниципального служащего на новое место муниципальной службы либо на государственную службу личное дело муниципального служащего передается по новому месту службы. Ведение нескольких личных дел одного муниципального служащего не допускается.

Порядок ведения личных дел муниципальных служащих определяется в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

Сбор и внесение в личные дела, и реестры муниципальных служащих муниципального образования сведений об их политической и религиозной принадлежности, частной жизни запрещаются» [13].

Муниципальная служба прекращается при увольнении муниципального служащего, в том числе в связи с выходом на пенсию.

Общими основаниями прекращения муниципальной службы являются: отставка муниципального служащего; увольнение муниципального служащего; признание муниципального служащего в установленном порядке безвестно отсутствующим; смерть муниципального служащего; утрата гражданства Российской Федерации.

Помимо оснований, предусмотренных законодательством Российской Федерации о труде, увольнение муниципального служащего может быть осуществлено также по инициативе руководителя органа местного самоуправления в случаях:

- достижения предельного возраста, установленного для замещения муниципальной должности муниципальной службы;
- прекращения гражданства Российской Федерации;
- несоблюдения обязанностей и ограничений, установленных для муниципального служащего законом;
- разглашение сведений, составляющих государственную и иную охраняемую законом тайну, а также ставших ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей сведений, затрагивающих частную жизнь, честь и достоинство граждан; возникновения других обстоятельств, исключающих нахождение лица на муниципальной службе.

Несмотря на то, что Закон «Об основах муниципальной службы в Российской Федерации» не устанавливает предельного возраста нахождения на муниципальной службе, законами субъектов Федерации, как правило, по аналогии с федеральным законодательством о государственной службе устанавливается предельный возраст – 60 лет. Во многих субъектах Российской Федерации допускается продление нахождения на муниципальной службе муниципальных служащих, занимающих высшие, главные и ведущие муниципальные должности и достигших предельного для муниципальной службы возраста, решением руководителя органа местного самоуправления. Однако в отдельных субъектах Российской Федерации предусмотрены и другие варианты. В законе

Омской области «О муниципальной службе в Омской области» [13], например, возможно продление нахождения на муниципальной службе муниципальных служащих, достигших 60 лет, и замещающих ведущие, старшие младшие муниципальные должности муниципальной службы. Продление срока нахождения на муниципальной службе муниципального служащего, достигшего возраста 65 лет, не допускается. По достижении этого возраста он может продолжить работу в муниципальных органах на условиях трудового договора с утратой статуса муниципального служащего.

Законами субъектов Российской Федерации определяется правовое положение муниципального служащего при ликвидации и реорганизации органа местного самоуправления. Так, согласно Закону Омской области «О муниципальной службе в Омской области» [14] при ликвидации органа местного самоуправления или сокращении численности его штата муниципальному служащему в случае невозможности представления работы в том же органе местного самоуправления должна быть представлена другая муниципальная должность в другом органе местного самоуправления соответствующего муниципального образования с учетом его профессии, квалификации и занимаемой ранее должности.

При невозможности трудоустройства муниципальному служащему, заключившему трудовой договор на неопределенный срок, гарантируется переподготовка (переквалификация) за счет средств местного бюджета с сохранением на период переподготовки денежного содержания по занимаемой ранее должности и непрерывного трудового стажа, а также представление возможности замещения иной муниципальной должности муниципальной службы.

При увольнении в связи с ликвидацией органа местного самоуправления или сокращения численности его штата муниципальному служащему выплачивается средний заработок по ранее занимаемой должности в течение трех месяцев. В случае непредставления муниципальному служащему в соответствии с его профессией и квалификацией иной должности он остается в резерве муниципальных служащих муниципального образования с сохранением в течение года непрерывного стажа муниципальной службы.

Библиографический список:

[1] Федеральный закон Российской Федерации «Об основах муниципальной службы в Российской Федерации», 1998 г. // Собр. законодательства РФ. 1998. № 2. Ст. 20.

[2] Закон Приморского края от 4 июня 2007 г. №82 КЗ (в ред. от 10.03.2009 г.) «О муниципальной службе в Приморском крае» // Ведомости Законодательного Собрания Приморского края. 2007. № 19.

[3] Манохин В.М. Служба и служащий в Российской Федерации: правовое регулирование. М., 1997. С. 250-251.

[4] Закон Красноярского края «О муниципальной службе в Красноярском крае» от 21 октября 1997 года № 15-580 // Красноярский рабочий. 1997. 28 ноября (№ 228-229).

[5] Закон Красноярского края «О муниципальной службе в Красноярском крае» от 21 октября 1997 года № 15-580 // Красноярский рабочий. 1997. 28 ноября (№ 228-229).

[6] Закон Республики Бурятия от 10 сентября 2007 года № 2431 (в ред. от 08.07.2009 г.) «О муниципальной службе в Республике Бурятия» // Бурятия. 2007. № 170. [7] В.И.Фадеев Муниципальная служба в Российской Федерации / РАН НИИОН. Центр социальных науч. информ. исслед. отд. политологии и правоведения. - М., 2000 г. (Федерализм, региональное управление и местное самоуправление) / Ред. совет сер. Алферова Е.В. (отв. ред. серии) и др.; 2000 г., вып. 5. С. 70-71.

[8] Закон Томской области от 11 сентября 2007 года № 198-03 (в ред. от 05.12.2008) «О муниципальной службе в Томской области» // Томские новости. 2007. № 39.

[9] Закон Смоленской области от 13 января 1999 г. № 3-з. «О муниципальных должностях и муниципальной службе в Смоленской области» // ИСС «Консультант-Плюс-Регионы». – М.: РЦ «Консультант-Плюс», 1998.

[10] Закон Московской области от 11 июля 2007 года № 26/14 (в ред. от 31.10.2008 г.) «О муниципальной службе в Московской области» // Ежедневные новости. Подмосковье. 2007. № 137.

[11] Закон Приморского края «О муниципальной службе в Приморском крае» от 20.01.2001 г. № 69 – КЗ. Ст. 11. (ред. Законов Приморского края от 16.05.1997 № 80 – КЗ, от 14.11.1997 № 101-КЗ, от 10.06.1998 № 7-КЗ). Ст. 14.

[12] Закон Мурманской области от 25 марта 1999 г. № 140-01-ЗМО «Об аттестации муниципальных служащих Мурманской области» // ИСС «Консультант-Плюс-Регионы». – М.: РЦ «Консультант-Плюс», 1998.

[13] Закон Приморского края «О муниципальной службе в Приморском крае» от 20.01.2001 г. № 69 – КЗ. Ст. 11. (ред. Законов Приморского края от 16.05.1997 № 80 – КЗ, от 14.11.1997 № 101-КЗ, от 10.06.1998 № 7-КЗ). Ст. 15.

[14] Федеральный закон Российской Федерации «Об основах муниципальной службы в Российской Федерации», 1998 г. // Собр. законодательства РФ. 1998. № 2. Ст. 20.

[15] Закон Омской области «О муниципальной службе в Омской области» от 25 июля 2001 г. № 297-ОЗ. Ст.5. // Омский Вестник. № 37, 02.08.3001 г.

Опубликовано: Муравченко В.Б. Условия и порядок прохождения муниципальной службы в субъектах Российской Федерации // Омский научный Вестник. – 2002. – № 19. – С. 171-179. – ISSN 1813-8225.